

ارزیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با استفاده از رویکرد تحلیل عوامل استراتژیک (SWOT): مطالعه موردی استان کردستان

صبا شیخ‌الاسلامی*
سروه دولت‌آبادی**
محمدناصر شیرمحمدی***

چکیده

برنامه‌ریزی برای ارتقای کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، از طریق شناسایی وضعیت موجود، تعیین نقاط قوت و ضعف درونی و شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای پیرامونی امکان‌پذیر است. این مقاله، با استفاده از رویکرد تحلیل عوامل استراتژیک (SWOT) به شناخت نقاط ضعف و قوت درونی، فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی، تعیین استراتژی و ارائه راهکار جهت بهبود وضع موجود کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در استان کردستان پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در استان کردستان با رویه موجود، در موقعیت استراتژی تدافعی قرار دارد که نیازمند بازنگری و ارائه سیاست‌های مناسب برای رفع محدودیت‌ها و تقویت مزیت‌های موجود است.

واژگان کلیدی: آینده‌پژوهی، آموزش فنی و حرفه‌ای، مهارت‌آموزی، تحلیل عوامل استراتژیک، کردستان.

* دانشجوی دکترای جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری، دانشگاه آزاد اسلامی، Email: shaikh.saba@gmail.com

** کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه آزاد اسلامی.

*** کارشناس ارشد برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده مدیریت و برنامه‌ریزی وزارت آموزش و پرورش.

دریافت مقاله: ۹۲/۰۸/۰۴ تصویب نهایی: ۹۲/۰۹/۱۷

مقدمه

آینده‌پژوهی مشتمل بر مجموعه تلاش‌هایی است که با استفاده از تجزیه و تحلیل منابع، الگوها و عوامل تغییر و یا ثبات، به تجسم آینده‌های بالقوه و برنامه‌ریزی برای آنها می‌پردازد. آینده‌پژوهی منعکس می‌کند که چگونه از دل تغییرات امروز، واقعیت فردا تولد می‌یابد. در این راستا، مهارت‌آموزی به مثابه یکی از ابزارهای بهبود کیفیت زندگی است و ارتقای کیفیت آموزش، گام مؤثری در رسیدن به این مهم است. برنامه‌ریزی برای ارتقای کیفیت آموزش، از طریق شناسایی وضعیت موجود و تعیین نقاط قوت و ضعف درون سازمانی و همچنین شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای فضای پیرامون است. در ارتباط با فضا دو دیدگاه کلی وجود دارد:

- فضا دارای توان تأثیرگذاری است و به عبارتی دارای وجود است؛
 - فضا به خودی خود ماهیت وجودی ندارد و در شرایطی که حداقل دو شیء وجود دارد، بین این دو رابطه‌ای برقرار می‌شود که در فضا شکل می‌گیرد.
- عناصر موجود در فضا را اگر انسان و طبیعت در نظر بگیریم، روابط موجود در فضا شامل انسان - انسان، انسان - طبیعت و طبیعت - طبیعت است. روابط بین ساختارهای موجود در فضا و به عبارتی، بین طبقات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی مطرح می‌شود. فضا بعد از ساخته شدن توسط عوامل مؤثر در ساخت آن، در عناصر سازنده آن تأثیر می‌گذارد و به عبارتی، آن را بازتولید می‌کند. بحث تعادل در فضای آموزشی بدین معنی است که امکانات آموزشی در تمامی نقاط شهری متناسب با جمعیت و نیازهای آن پخش شده باشد که در یک فضای آرمانی دیده می‌شود. تحلیل حاضر نشان از آن دارد که امکانات و زیرساخت‌های آموزشی با وجود تلاش فراوان و صرف هزینه‌های هنگفت نتوانسته جوابگوی نیازهای تمامی نقاط جمعیتی استان باشد.

روش‌شناسی

این مقاله، با استفاده از ابزار تحلیل دلفی و تکنیک SWOT به شناخت عوامل داخلی (نقاط ضعف و قوت)، عوامل خارجی (فرصت‌ها و تهدیدهای محیطی) و تعیین استراتژی و سپس ارائه راهکار در جهت برون‌رفت از وضعیت موجود و بهبود آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در استان کردستان می‌پردازد. جامعه آماری مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان کردستان است.

یافته‌ها

در این تحقیق، بر اساس نظر گروه نویسندگان (تکنیک دلفی) سعی شده که عوامل مؤثر در تحلیل وضعیت موجود رتبه‌بندی و وزن‌دهی شده و امتیاز هر عامل مشخص شود و بر اساس محور مختصات جایگاه وضعیت کنونی مشخص شود. در این تحقیق، مطابق اعداد به دست آمده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در موقعیت استراتژی تدافعی قرار دارد و ادامه وضعیت کنونی به هیچ عنوان توصیه نمی‌شود. برای برون‌رفت از وضعیت فعلی می‌بایستی ابتدا به کنکاش در وضعیت موجود پرداخت که به شرح زیر است:

الف) بررسی SW

(S1) تجهیزات و سخت افزار مناسب: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به علت نیاز به تجهیزات تخصصی از پرخرج‌ترین آموزش‌های موجود است و ساخت و خرید این تجهیزات، مستلزم داشتن منابع کلانی است. بنابراین، برای ارتقای آموزش‌های مهارتی مجهز بودن به این ابزارها الزامی است. با توجه به بررسی‌های به عمل آمده به جرئت می‌توان گفت که مراکز ثابت آموزش فنی و حرفه‌ای در استان، نسبت به استاندارد از سخت‌افزار مناسب برخوردار هستند.

(S2) فضای آموزشی مناسب: رکن اصلی فعالیت‌های سازمان، آموزش است که فرایند آن، مأموریت و رسالت سازمان را شکل می‌دهد و در قالب دوره‌های یک تا ۱۸ ماهه، به طور عمده از طریق مراکز آموزشی ثابت صورت می‌گیرد. اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کردستان با داشتن ۱۲ مرکز ثابت به مساحت تقریبی ۳۰ هزار متر مربع فضای آموزشی مناسب، یکی از نقاط قوت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است.

S3: تنوع محتوای آموزشی: شغل در طبقه‌بندی ISCO به عنوان یک سری کار یا وظیفه که به وسیله یک فرد انجام می‌شود، تعریف شده است. گروهی از مشاغل که وظایف اصلی آنها مشابهت زیادی با هم دارند یک حرفه را تشکیل می‌دهند. در ISCO با توجه به مفهوم مهارت، گروه‌های شغلی مشخص و گردآوری شده‌اند. مهارت به عنوان توانایی اجرای کار و وظایف یک شغل به خصوص تعریف شده است و با توجه به اهداف ISCO دارای دو بعد زیر است:

- سطح مهارت که پیچیدگی و حدود و وظایف کار را شامل می‌شود.
- تخصص مهارت که دانش لازم، ابزار و ماشین‌آلات، مواد مصرفی و نوع کالا و خدمات تولیدشده را در بر می‌گیرد.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، برنامه آموزشی مصوب خود را تحت عناوین استاندارد آموزشی که در آن چارچوب اجرای آموزشی حرفه‌ها قید شده است، در سایت و پورتال سازمان بارگذاری کرده است. اما نکته حائز اهمیت نبود امکان اجرای استانداردهای مورد نیاز منطقه با توجه به کمبود امکانات است که این نقیصه در تمامی مراکز آموزشی به چشم می‌خورد.

WI: نیروی انسانی ضعیف (مربی): امروزه تربیت نیروی انسانی ماهر، متخصص و کارآمد از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می‌شود و هر نوع سرمایه‌گذاری کلان در بخش‌های مخلف اقتصادی نیازمند برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری در بخش نیروی انسانی و توسعه منابع این نیرو است. در واقع، نیروی انسانی شامل مدیران ارشد، متخصصان، کارشناسان، کاردان‌ها و مربیان به مثابه یک ارگان آموزشی است اما از آنجا که رسالت اصلی این سازمان آموزش است، در این مقاله مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان تأثیرگذارترین اعضای این سازمان در تربیت نیروی انسانی ماهر، مورد نظر است که مطابق خروجی جدول SWot این گزینه در گروه تهدیدهای شدید با رتبه ۱ است که وزن ۱۰ درصد را دارا بوده است. با استناد به اعتبارسنجی به عمل آمده از ۲۵ درصد از مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کردستان نتایج زیر به عنوان نقاط ضعف مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کردستان احصاء شد:

۱. سطح تحصیلات پایین،
۲. عدم ارتباط کامل تحصیلات مربی با رشته تدریس،
۳. عدم ارائه مقالات علمی و پژوهشی،
۴. فقدان تألیف و ترجمه،
۵. عدم ارائه طرح‌های پژوهشی،
۶. عدم ثبت اختراعات و تولید وسایل کمک آموزشی.

جدول (۱) عوامل مؤثر در تحلیل وضعیت موجود

OT	فرصت و تهدید	SW	ضعف و قوت
بهرمندی از مزایای قانونی	O1	تجهیزات و سخت‌افزار مناسب	S1
بازدهی اشتغال نسبت به سایر آموزش‌ها	O2	فضای آموزشی مناسب	S2
نبود محدودیت سنی	O3	تنوع محتوایی	S3
استفاده از پتانسیل سایر ادارات برای آموزش	O4	نیروی انسانی متخصص (مربی)	W1
بین‌المللی بودن مدرک	O5	تغییرات مکرر در قوانین	W2
فرصت‌های خوداشتغالی	O6	تبعیت از الگوی کشوری	W3
عدم مقبولیت اجتماعی	T1	عدم تعادل فضایی در آموزش	W4
شناخت عمومی	T2	سهم اندک آموزش‌ها در بخش زنان	W5
عدم باور شاغلین به ارتقاء از طریق آموزش	T3	نبود منابع آموزشی	W6
جایگاه مدرک فنی و حرفه‌ای در مدارک رسمی	T4	عدم تنوع اجرای آموزشی	W7
تغییر فناوری در بازار	T5	ضعف در روش‌های سنجش و ارزشیابی کارآموزان	W8
		ارتباط و تعامل با محیط واقعی کار	W9

W4: عدم تعادل فضایی آموزشی: استان کردستان دارای ۱۰ شهرستان، ۲۵ شهر، ۲۷ بخش، ۸۴ دهستان و ۱۷۴۲ آبادی دارای سکنه است. شهرستان‌های استان عبارت‌اند از: سنندج، سقز، مریوان، بانه، بیجار، سروآباد، قروه، کامیاران، دیواندره و دهگلان. مرکز استان کردستان، شهر سنندج است. اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کردستان در کلیه شهرستان‌های تابعه، دارای مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای است. در سال ۱۳۹۰، ۶۹ حرفه آموزشی توسط مراکز ثابت برگزار شده که سهم سنندج ۳۰ درصد کل

آموزش‌هاست. در شرایط تعادل بایستی سهم سنندج یک دهم کل آموزش‌ها باشد در صورتی که این‌گونه نیست و عدم تعادل فضایی در توزیع امکانات به چشم می‌خورد.

W5: سهم اندک آموزش در بخش زنان: بر اساس نتایج آمارگیری سال ۱۳۹۰، استان کردستان دارای جمعیت ۱۴۹۳۶۴۵ نفر است که از این تعداد ۴۸۹۳۲۸ نفر (۴۹,۷ درصد) زنان هستند که در همان سال اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کردستان ۱۴۷۰۰ نفر را تحت آموزش قرار داده که تنها ۱۳ درصد از آنها زنان هستند. این خود گویای این واقعیت است که دسترسی زنان به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای متوازن نیست.

W6: نبود منابع آموزشی: عنوان برنامه‌های آموزشی مصوب سازمان، استاندارد نامیده می‌شود که در آن چارچوب کلی اجرای آموزش حرفه‌ها قید شده است. در این راستا سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تعداد ۱۱۶۴ استاندارد آموزشی را تهیه و در سایت و پورتال سازمان بارگذاری کرده است. ولی تا پایان شهریور ماه ۱۳۹۱ تعداد ۶۷ عنوان کتاب (۵ درصد) متناسب با استانداردهای آموزشی تدوین و به مرحله چاپ رسیده است که می‌توان نتیجه گرفت، نبود منابع آموزشی یکی از نقاط ضعف عمده آموزش‌های مهارتی است.

W7: عدم تنوع اجرای آموزشی: در سه ماهه چهارم سال ۱۳۹۱ نزدیک به ۷۰ عنوان آموزشی در مراکز ثابت آموزش فنی و حرفه‌ای اجرا شده است که در قیاس با تعداد ۱۱۶۷ استاندارد آموزشی که از سوی سازمان تدوین شده است این سهم ۶ درصدی، ناچیز است و گواه عدم تنوع اجرای آموزشی در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای است.

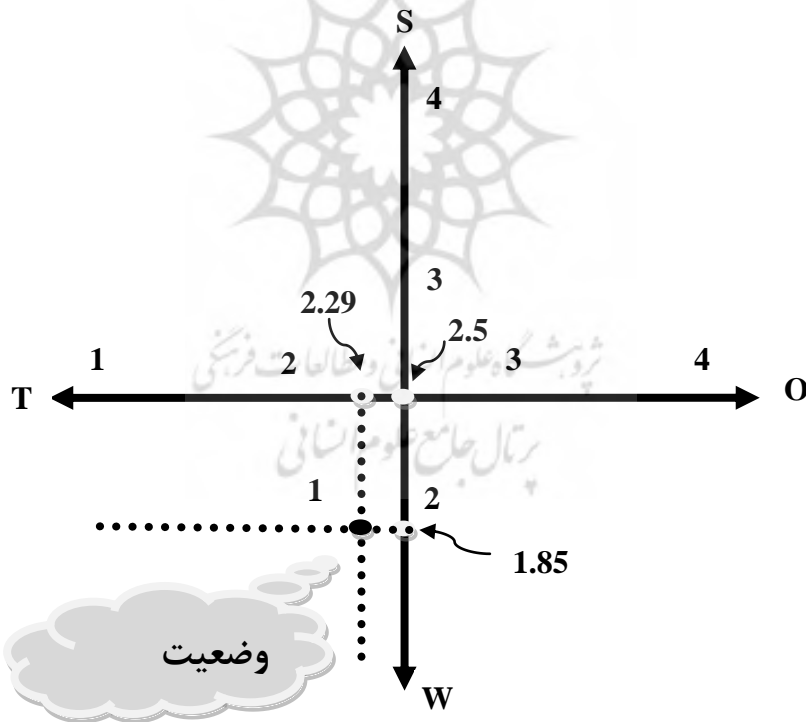
W8: ضعف در روش‌های سنجش و ارزشیابی کارآموزان: بر اساس شیوه‌نامه سنجش و ارزشیابی مهارت، آزمون‌های مهارت فنی و حرفه‌ای از دو بخش کتبی و عملی تشکیل می‌شود که کارآموزانی که حد نصاب ۵۰ از ۱۰۰ را در بخش کتبی کسب کنند، مجاز به شرکت در آزمون عملی هستند که حد نصاب قبولی در بخش عملی نیز ۷۰ از ۱۰۰ است و نمره نهایی آزمون‌های مهارتی از فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$\text{نمره نهایی} = \frac{(0/5 \text{ نمره عملی}) + (0/25 \text{ نمره کتبی})}{100}$$

که با توجه به بررسی‌های به عمل آمده مشخص شد که در شش ماهه اول سال ۱۳۹۱ از تعداد کل شرکت‌کنندگان کارآموزان دولتی در آزمون‌های کتبی تقریباً ۵۵ درصد آنان موفق به کسب حد نصاب لازم (۵۰ از ۱۰۰) شده‌اند و تقریباً ۹۴ درصد از قبول‌شدگان

بخش کتبی موفق به دریافت گواهینامه شده‌اند و به عبارتی، می‌توان گفت چون آزمون-های عملی به صورت پروژه‌ای برگزار نمی‌شود، از شرایط استاندارد آزمون‌های عملی برخوردار نیست و تقریباً تمام کسانی که در بخش آزمون‌ها کتبی فنی و حرفه‌ای موفق به کسب حد نصاب لازم شوند، موفق به کسب گواهینامه مهارت نیز خواهند شد.

W9: ارتباط و تعامل مراکز با محیط واقعی کار: همواره یکی از دغدغه‌های آموزش‌های مهارتی علوم ارتباط کارآموزان این‌گونه آموزش‌ها با محیط واقعی کار است. در حالی که استانداردهای آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور همکاری نیروهای توانمند شاغل در بخش‌های مختلف صنعت، خدمات، کشاورزی و هنر تدوین شده است، ولی متأسفانه در مجموع ساعات آموزش‌های مهارتی، ساعتی برای کارآموزی در محیط واقعی کار پیش‌بینی نشده است که پیشنهاد می‌شود متناسب با ساعت هر استاندارد آموزشی ساعتی نیز به این موضوع اختصاص یابد.



شکل (۱) موقعیت وضعیت کنونی بر اساس محاسبه جمع امتیاز عوامل

(ب) بررسی OT:

(O1) بهره‌مندی از مزایای قانونی گواهینامه‌های مهارتی: مطابق تبصره ۲ ماده ۱۲ آیین‌نامه نظام آموزش مهارت و فناوری، دارندگان مدارک تحصیلی و گواهینامه‌های آموزشی از تمامی مزایای قانونی اشتغال و دریافت تسهیلات برخوردار هستند که در زیر به برخی از کاربردهای گواهینامه‌های مهارتی اشاره می‌شود:

- کاربرد برای اخذ پروانه کسب،
- کاربرد برای اخذ دیپلم،
- کاربرد برای وام خوداشتغالی،
- کاربرد برای استخدام در شرکت‌ها و کارخانجات،
- معرفی اشخاص آموزش‌دیده به صنایع از نظر توانایی و مهارت بر اساس استانداردهای ملی مهارتی.

جدول (۲) وزن دهی به عوامل موثر و جمع امتیازات

ضعف و قوت	رتبه	وزن	امتیاز	فرصت و تهدید	رتبه	وزن	امتیاز
S1	۳	۰,۱	۰,۳	O1	۳	۰,۰۹	۰,۲۷
S2	۳	۰,۰۵	۰,۱۵	O2	۳	۰,۱۰	۰,۳۰
S3	۳	۰,۰۵	۰,۱۵	O3	۴	۰,۰۸	۰,۳۲
W1	۱	۰,۱۰	۰,۱۰	O4	۳	۰,۱۱	۰,۳۳
W2	۱	۰,۰۶	۰,۰۶	O5	۳	۰,۰۴	۰,۱۲
W3	۲	۰,۱۳	۰,۲۶	O6	۳	۰,۰۹	۰,۲۷
W4	۲	۰,۰۶	۰,۱۲	T1	۲	۰,۱۱	۰,۲۲
W5	۱	۰,۱۱	۰,۲۲	T2	۲	۰,۰۸	۰,۱۶
W6	۲	۰,۰۵	۰,۱۰	T3	۱	۰,۰۸	۰,۰۸
W7	۲	۰,۱۰	۰,۲۰	T4	۱	۰,۱۰	۰,۱۰
W8	۱	۰,۰۹	۰,۰۹	T5	۱	۰,۱۲	۰,۱۲
W9	۲	۰,۱۰	۰,۱۰				
جمع		۱	۱,۸۵	جمع		۱	۲,۲۹

(O2) بازدهی اشتغال در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نسبت به سایر آموزش‌ها: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. یکی از ملاک‌های اصلی اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، توانمندی این آموزش‌ها در تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار است. این عبارت، حاوی دو مفهوم اصلی است: نخست اینکه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید نیروی انسانی برای آن دسته از مشاغل تربیت کند که نسبت به مشاغل دیگر اهمیت بیشتری دارند یا به بیان دیگر، از بازار کار بهتری برخوردارند، دوم اینکه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید در تربیت شغلی، آن دسته از دانش‌ها و مهارت‌هایی را آموزش دهد که لازمه ایفای نقش مؤثر شغلی از سوی شاغل است.

به علاوه، این آموزش‌ها راه میان‌بری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می‌روند؛ چرا که از یک سو با توجه به بهره‌مندی از مبانی علمی و استفاده از روش‌های پذیرفته‌شده آموزش‌های کلاسیک، راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی صرف (که این نوع فراگیری هم درازمدت و هم غیرعلمی است) جدا کرده و این توانایی را در آموزش دیده فراهم می‌کنند تا بتواند خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به آسانی هماهنگ کند. از سوی دیگر، این آموزش‌ها با توأم کردن آموزش‌های نظری و عملی این امکان را برای آموزش دیده فراهم می‌کند که همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته و برای شاغلانی که به دلیل تغییرات فناوری دچار کاهش کارایی می‌شوند، امکان به روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می‌کند و از این طریق، امکان بیشتری برای جذب آنها در فعالیتهای اقتصادی - اجتماعی فراهم شود. این آموزش‌ها همچنین از مزیت بازدهی در کوتاه‌مدت و یا میان‌مدت برخوردار هستند. در حالی که آموزش‌های کلاسیک به دلیل هزینه بالا، طولانی بودن دوره آموزش، سهم زیاد آموزش‌های نظری در آنها و در نتیجه، بهره‌مندی اندک از عملیات کارگاهی از جهت هماهنگی با نیازهای بازار کار و جذب در آن دچار مشکل هستند. بنابراین، به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری، به خصوص بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی است، نگرسته می‌شود (سلیمی فر، ۱۳۸۴: ۲).

(O3) نبود محدودیت سنی در آموزش‌ها: به موجب ماده ۱۰۷ و ۱۰۸ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور عهده‌دار آموزش جوانان و کارجویان غیرماهر و بازآموزی و ارتقاء مهارت کارگران شاغل و تربیت و تأمین مربیان فنی و حرفه‌ای است. همچنین، طبق ماده ۱۸ آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره

آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد سن کارآموز جهت شرکت در دوره‌های آموزشی نباید کمتر از ۱۲ سال تمام باشد که این قانون نیز در سال ۱۳۹۱ با توجه به اهمیت نهادینه کردن فرهنگ مهارت‌آموزی در کودکان از سوی دکتر کورش پرند ریاست سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، شکسته شد و در این راستا برنامه‌ریزی‌هایی به منظور ارائه آموزش‌های مهارت‌آموزی به کودکان در بخش‌های مختلف فناوری اطلاعات، کارآفرینی، خلاقیت، الکترونیک و حل مسئله صورت گرفت و در فاز اول و به صورت آزمایشی دوره رایانه کودک در حوزه فناوری اطلاعات برای کودکان زیر ۷ سال کارکنان سازمان در استان‌های کشور اجرایی شد.

(O4) استفاده از پتانسیل سایر ادارات برای آموزش: نظام آموزش فنی و حرفه‌ای از این ویژگی برخوردار است که از توان سایر سازمان‌ها استفاده کرده و پاسخگوی نیازهای آموزشی بخش‌های مختلف باشد. آموزش، هدف غایی سازمان است و برای رسیدن به این هدف، بهترین گزینه از لحاظ صرفه‌جویی در زمان شروع دوره‌ها، استفاده از سخت‌افزارهای موجود در مکان است که از سوی سایر ادارات دولتی ساخته شده و در حال بهره‌برداری است. در حال حاضر، این فکر توسط دانشگاه علمی - کاربردی در حال اجراست که از وزارتخانه‌های جهاد کشاورزی، تعاون، کار و رفاه اجتماعی، آموزش و پرورش و همچنین قوه قضاییه برای رسیدن به اهداف آموزشی بهره می‌جوید. اجرای این کار در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، مشابه آنچه که توسط دانشگاه علمی - کاربردی انجام شده است، امکان‌پذیر است. اما نکته حائز اهمیت اقبال عمومی به داشتن عنوان دانشجویی به جای کارآموزی است که عامل موفقیت آن دانشگاه محسوب می‌شود.

O6: فرصت‌های خوداشتغالی: خوداشتغالی نیازمند وجود زمینه‌هایی برای رشد ابتکارات و خلاقیت در افراد، افزایش شناخت افراد از زمینه‌ها و فرصت‌های رشد اقتصادی و در نهایت، داشتن توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برای دستیابی به منابع مختلف برای استفاده مطلوب از این فرصت‌ها است. در این راستا، نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تغییرات اجتماعی و فرهنگی به خصوص در رشد و بهبود فرهنگ کار و کاهش سطح نرخ بیکاری در جامعه حائز اهمیت است؛ زیرا آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با فراهم آوردن مهارت‌های لازم، افراد را فراتر از مجهز کردن به دانش و مهارت‌های خاص، برای شغل آماده می‌کند و جوانان فاقد مهارت جوینای کار با فراگیری این آموزش‌ها زمینه‌های اشتغال مولد و پایدار را برای خود فراهم می‌نمایند و

با ارتقای دانش مهارتی در زمینه‌های کارآفرینی در جامعه پیشگام می‌شوند و از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری خود کمک می‌کنند.

(T1) عدم مقبولیت اجتماعی: کارآموز بودن یا دانشجو بودن، از لحاظ اجتماعی بسیار با هم متفاوت است؛ بدین معنی که دانشجو بودن یعنی مقبولیت از لحاظ خانواده، دوستان و آشنایان و احساس غرور و کسب شخصیت اجتماعی، در مقابل کارآموز بودن واکنشی حداقل خنثی در میان خانواده و دوستان در پی خواهد داشت؛ در نتیجه، آموزش‌های مهارتی در یک فضای مدرک‌محور مقبولیت چندانی پیدا نخواهد کرد و دوری گزینی اقشار جوان از آموزش‌های مهارتی و گرایش به آموزش‌های نظری و دانشگاهی را در پی خواهد داشت. در چنین فضای اجتماعی تشویق جوانان برای شرکت در دوره‌های آموزش مهارتی با اقبال عمومی مواجه نخواهد شد. حتی وزارت آموزش و پرورش هم هنوز با تمام شعارهایی که برای گسترش ۵۰ درصدی مدارس مهارت‌محور (هنرستان‌ها و...) دارد، باز هم امید به موفقیت کامل با ناکامی رو به رو خواهد شد.

(T2) شناخت عمومی: شناخت عمومی به معنی میزان شناخت مخاطب بالقوه از امکانات و توانایی‌های مجری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است. سهم آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به کل آموزش‌های ارائه‌شده از سوی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت آموزش و پرورش اندک است و بر این اساس، نمی‌توان انتظار داشت که تمامی افراد گروه سنی بین ۱۰-۶۵ سال در دوره‌های آموزشی مهارتی شرکت کنند و از قبل این آموزش‌ها، شغل و حرفه مورد نظر خود را انتخاب کنند. از طرفی، به رغم نقش راهبردی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای رسیدن به توسعه پایدار به دلیل عدم شناخت خانواده و جامعه و عدم توجه جدی مسئولان، اغلب زمینه هدایت دانش‌آموزان کم‌بضاعت علمی و هوشی به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای فراهم شده است؛ از این رو، بر اساس بینش‌های غلط در کشور ما آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مخاطبان اصلی خود یعنی کارآموزان متفکر و خلاق را در اختیار ندارد و گرایش خانواده‌ها به آموزش‌های نظری و عدم اطلاع کافی از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، مانع عمده‌ای برای تأمین نیاز جامعه و تربیت انسان‌های کارآمد و کارآفرین به‌منظور توسعه و اعتلای کشور بوده است. (واصف، ۱۳۸۷: ۴۷۰ مجموعه مقالات همایش ملی توسعه کارآفرینی ...)

(T3) عدم باور شاغلان به ارتقاء از طریق آموزش: کسب درآمد از طریق مهارت‌های مکتسبه روشی تعریف‌شده و جهانی است. اما نوع کسب درآمد در کشورهای مختلف به فرصت‌ها و تهدیدهای جهانی و اثرات متقابل آن در مکان‌های مختلف بستگی دارد.

بنابراین، کسب درآمد و ارتباط آن با نوع مهارت فقط یکی از فاکتورهای اشتغال است. به عنوان مثال، دلال بازی و خرید و فروش زمین نیاز به مهارت خاصی از لحاظ آموزشی ندارد و می‌توان با کسب تجربه و کمی چاشنی دوز و کلک به درآمد خوبی رسید و به تعبیری ره صد ساله را یک شبه طی کرد. کشور ما هم از این قاعده مستثنا نیست و گاهی درآمد از طریق غیرمعمول بسیار بیشتر از روش‌های تعریف شده است.

یکی دیگر از باورهای موجود در جامعه، الزام وجود سرمایه مالی برای شروع کسب و کار است. بنابراین، داشتن مهارت، اولویت دوم دارد و از میان انتخاب‌های موجود در ذهن جویندگان کار جزء اولویت‌های دوم به بعد قرار خواهد گرفت. در چنین فضایی ایجاد باور اهمیت آموزش و فرهنگ کسب درآمد از طریق آموزش؛ بدین معنی که هر کسی که مهارت بیشتری داشته باشد، احتمال احراز شغل بهتر با درآمد بیشتر را خواهد داشت، با دشواری همراه است.

(T4) جایگاه احتساب مدرک فنی و حرفه‌ای در مدارک رسمی: رابطه متقابل میان مدرک و منزلت اجتماعی - اقتصادی موجب شده است که مدرک عامل مهمی در حیات اجتماعی افراد به‌شمار آید. وقتی کسب مدرک در یک جامعه ارزش می‌شود، عده‌ای ناخود آگاه برای به دست آوردن امتیازات اجتماعی ناشی از داشتن مدرک به سمت آن می‌روند. نگاه نادرست به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از جمله اینکه برخی افراد این نوع آموزش‌ها را فقط آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی می‌دانند، باعث می‌شود اهمیت و جایگاه این آموزش‌ها در بازار کار و توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور مورد بی‌توجهی قرار گیرد. در نتیجه، طی سال‌های گذشته، کشور بیشتر به سمت مدرک‌گرایی سوق پیدا کرده است و ادامه این روند سبب می‌شود نه تنها دانشجویان از ذهنیتی خلاق و هوشمند و پرسش‌گر برخوردار نشوند، بلکه، بی‌هدف و سرگردان و بدون کسب هیچ‌گونه مهارتی در بازار کار رها شوند و عبور از این معضل و ترویج هرچه بیشتر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، نیازمند فرهنگ‌سازی مناسب است.

(T5) تغییرات فناوری در بازار کار: سرعت تغییرات فناوری و تکنولوژیکی، قابلیت انعطاف در کیفیت نیروی کار را می‌طلبد و دیگر انتظار نمی‌رود که نظام‌های آموزشی نیروی کار را برای مشاغلی ثابت تربیت کند، بلکه باید افراد مبتکری را تربیت کند که توانایی تکامل و قابلیت تطبیق خویش را با دنیای به سرعت در حال تغییر داشته باشد. از طرفی، چون ساخت و خرید تجهیزات تخصصی به روز، تربیت نیروی ماهر جهت استفاده و آموزش آنها مستلزم صرف مبالغ کلانی است. از این رو، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به علت تخصیص بودجه زیاد از پرخرج‌ترین آموزش‌های موجود به شمار

می‌آید و چنانچه نتوان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را با تغییرات تکنولوژی و انتظارات بازار کار تطبیق داد، این امر منجر به بازده نامناسب و افت عملکرد این آموزش‌ها خواهد شد.

نتیجه‌گیری

نتایج به دست آمده نشان می‌دهد که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از نظر عوامل خارجی (تهدیدات و فرصت‌ها) وضع مناسبی ندارند و پایین‌تر از حد متوسط است؛ زیرا جمع امتیاز عوامل خارجی ۲,۲۹ است که از عدد ۲,۵ کوچک‌تر است. بنابراین، ادامه این وضعیت به هیچ عنوان توصیه نمی‌شود. بنابراین، پیشنهادات این مقاله در دو بخش SW و OT به شرح زیر جمع‌بندی شده است:

الف) پیشنهادات بخش SW

- ❖ با توجه به سهم اندک آموزش بخش زنان، توسعه مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای ویژه خواهران در اولویت قرار گیرد.
- ❖ نظر به تغییرات سریع تکنولوژی و عدم تنوع اجرای آموزشی در مراکز آموزشی، برای توسعه رشته‌ها و حرفه‌های جدید و متناسب با بازار کار برنامه‌ریزی شود.
- ❖ روش‌های کنونی سنجش و ارزشیابی کارآموزان، میزان مهارت آنان را به صورت دقیق مشخص نمی‌کند، بنابراین، تقویت بانک سؤالات بخش عملی آزمون‌های مهارت، ضروری به نظر می‌رسد.
- ❖ با توجه به محدودیت منابع آموزشی موجود در بخش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، تدوین منابع متناسب با استانداردهای آموزشی بایستی در لیست فعالیت‌های سازمان و ادارات کل قرار گیرد.

ب) پیشنهادات بخش OT

- ❖ به منظور تقویت مقبولیت اجتماعی به آموزش‌هایی بپردازیم که ضمن ارتقای خانواده و فرهنگ آن، در شیوه‌های رفتاری والدین تغییر ایجاد کند. همچنین محتوی و کیفیت دوره‌های آموزشی ارائه‌شده در مراکز فنی و حرفه‌ای بازنگری شده و رشته‌های تخصصی و جدیدی ایجاد شوند که می‌تواند موجب جذب کارآموزانی با سطوح تحصیلی و پایگاه خانوادگی بالاتر شود.

- ❖ برای مردمی کردن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تقویت جایگاه و فرهنگ مهارت‌آموزی در اذهان عمومی از فعالیت‌ها و خدمات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از طریق ابزارهای رسانه‌ای، انتشارات و تبلیغات، اطلاع‌رسانی شفاف صورت گیرد.
- ❖ برای روی آوردن شاغلان به آموزش، آیین‌نامه اجرایی التزام شاغلان به آموزش مستمر از طریق اتحادیه‌های صنفی مربوطه به اجرا درآید و بهره‌مندی از مزایای قانونی گواهینامه‌های مهارتی به ارتقاء سطح مهارتی شاغلان مشروط شود.
- ❖ به منظور تحکیم جایگاه مدرک فنی و حرفه‌ای در مدارک رسمی، داشتن گواهینامه مهارت مرتبط برای اشتغال الزامی شود، همچنین، زمینه به رسمیت شناختن گواهینامه‌های سازمان (در نظام آموزش عالی) توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از طریق مصوبات قانونی فراهم شود.
- ❖ برای پوشش تغییرات سریع فناوری و اثرات آن بر بازار کار و از طرفی، به روز نگه داشتن آموزش‌ها، از نظر صاحبان صنایع و شاغلان در شناسایی فناوری‌های جدید و ارزیابی اثر آن بر بازار کار استفاده شده و از نتایج حاصله در پیش‌بینی مهارت‌های مورد نیاز جامعه و تدوین برنامه‌های مهارتی دوره‌های آموزشی استفاده شود. همچنین، با توجه به ناپایداری مشاغل، کارشناسان متخصص در بحث مشاغل جدید و آموزش‌های مربوطه به کارگیری شوند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- امیری، م (۱۳۸۸). بررسی وضعیت اشتغال آموزش‌دیدگان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، فصل‌نامه برنامه‌ریزی و بودجه، دوره ۹، شماره ۵، صفحه ۴۷-۷۴.
- پرتال جامع سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (۱۳۹۱). بازیابی در ۱۳۹۱، از www.portaltvto.com
- پرند، ک؛ نیرومند، پ؛ حبیبی ینگجه، ع. و فرجی ارمکی، الف. (۱۳۹۱). نگاهی بر نظام آموزش مهارت و فناوری. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- حبیبی ینگجه، ع (۱۳۹۰). عملکرد آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- سایت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، www.irantvto.ir.
- سال‌نامه آماری (۱۳۹۰). سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- سال‌نامه آماری استان کردستان (۱۳۸۸). استانداری کردستان.
- سلیمی فر، م؛ مرتضوی، س (۱۳۸۴). سرمایه انسانی و کارآفرینی در رویکرد فنی و حرفه‌ای. دانش و توسعه، سال ۱، شماره ۱۷، صفحه ۶۳-۸۵.
- شیخ‌الاسلامی، ص؛ عزیزی، ج (۱۳۹۱). مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای تازه تأسیس و نقش آن در تعادل فضایی مهارت‌آموزی؛ نمونه موردی حوزه متروپل سندج. نخستین همایش ملی مهارت‌آموزی و اشتغال در ایران.
- شیخ‌الاسلامی، ص (۱۳۹۰). شهرهای تازه‌تأسیس و نقش آن در تعادل فضایی زیستی متروپل سندج. دومین همایش گرامیداشت دکتر محمدحسن گنجی.
- شیخ‌الاسلامی، ص (۱۳۹۰). شهرهای تازه تأسیس و نقش آن در تعادل فضایی زیستی متروپل سندج. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- کافمن، ر؛ هرمن، ج. برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی. ترجمه مشایخ، ف؛ بازرگان، ع (۱۳۷۴). انتشارات مدرسه.
- کاوه، م (۱۳۹۰). مدل مدیریت استراتژیک مبنا. تهران: دانشگاه صنعتی امیرکبیر.
- مرادی، م (۱۳۸۴). نقد و بررسی سیاست‌ها و خط‌مشی‌های سازمان. دومین همایش نقش آموزش فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی. مازندران.
- ملکی، غ (۱۳۸۴). پارادایم آموزش فنی و حرفه‌ای و لزوم تغییر آن. دومین همایش نقش آموزش فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی مازندران.
- مهرعلیزاده، ی (۱۳۸۴). ارزیابی کیفیت و کمیت دوره‌های آموزش صنعتی در مراکز فنی و حرفه‌ای. دومین همایش نقش آموزش فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی، مازندران.