

بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شیراز

سکینه شاهی*
بهاره زارع**
یداله مهرعلیزاده***

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای شهر شیراز انجام گرفت. سؤال‌های اساسی در این تحقیق، عوامل جذب (عوامل فردی و سازمانی) و عوامل نگهداشت (عوامل کالبدی و مسائل آموزشی) کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای را بررسی می‌کنند. روش پژوهش نیز آمیخته است. ابزارهای تحقیق شامل پرسشنامه محقق‌ساخته و مصاحبه نیمه‌ساخت‌مند بود. نتایج تحقیق نشان داد که به ترتیب عوامل فردی و عوامل کالبدی در جذب کارآموزان و مسائل آموزشی و عوامل کالبدی در نگهداشت کارآموزان نیز مؤثر است. اما در هریک از این عوامل به‌طور جداگانه ضعف‌هایی وجود دارد. همچنین، پایگاه اجتماعی و فرهنگی در گرایش کارآموزان به سمت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تأثیر منفی داشته است.

واژگان کلیدی: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، عوامل جذب، پایگاه اجتماعی و فرهنگی، عوامل نگهداشت.

Email: nshahi2001@yahoo.com

* عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز،

** کارشناس ارشد دانشگاه شهید چمران اهواز، رشته تحقیقات آموزشی.

*** عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز.

دریافت مقاله: ۹۳/۰۴/۲۵ تصویب نهایی: ۹۳/۰۶/۱۸

مقدمه

در جهان فراصنعتی امروز، توسعه به معنای عام بدون توجه به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مفهوم نخواهد داشت. انقلاب علمی، فنی، انقلابی عمیق و کیفی در نیروهای تولید و از آن جمله در نیروی انسانی و روش‌های تولید به وجود آورده است. از جمله نهادهای اجتماعی که در سیر این فرایند دچار تغییر و تحولات اساسی و پویا می‌شود، نظام آموزش فنی و حرفه‌ای کشور است (عباس‌زاده، ۱۳۸۸). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروی ماهر مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. این آموزش‌ها در کشورهای در حال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها هستند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌کنند. به علاوه، این آموزش‌ها راه میانبری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می‌روند؛ چراکه از یک سو با توجه به بهره‌مندی این آموزش‌ها از مبانی علمی و استفاده از روش‌های پذیرفته‌شده آموزش‌های کلاسیک راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی صرف جدا کرده و از این طریق راه درازمدت و غیرعلمی این نوع فراگیری را کوتاه نموده 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 همراه کردن آموزش‌های نظری و عملی، این امکان را برای فراگیر فراهم می‌کنند که همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته و از این طریق امکان بیشتری برای جذب آنها در فعالیت‌های اقتصادی - اجتماعی فراهم شود (سلیمی فر و مرتضوی، ۱۳۸۴).

تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص و کارآمد از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می‌شود و هر نوع سرمایه‌گذاری کلان در بخش‌های مختلف اقتصادی بدون سرمایه‌گذاری در بخش نیروی انسانی بی‌ثمر خواهد بود. در این رهگذر چون نقش و اهمیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه اقتصادی نزد کشورهای توسعه‌یافته و بسیاری از کشورهای در حال توسعه، شناخته شده است؛ بسیاری از کشورها برای ایجاد تحول در توسعه اقتصادی به عنوان پیش‌زمینه و اولین گام، اقدام به اصلاح نظام آموزش فنی و حرفه‌ای خود و سرمایه‌گذاری در آن کرده‌اند (خلاق، ۱۳۸۵).

بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان... در کشور ما نیز در سند راهبردی مهارت و فناوری، ۲۷ سیاست برای توسعه آموزش فنی و حرفه‌ای در نظر گرفته شده است که در سیاست چهارم یکی از اهداف آن، ارتقاء مهارت عملی در کنار دانش تئوری و فراهم کردن ارتباط بین نیازهای اصناف و صنعت و آموزش‌های مهارتی است که قرار است در برنامه پنجم توسعه به آن پرداخته شود (پرنده، ۱۳۹۰). بنابراین، هدف سازمان فنی و حرفه‌ای باید تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار باشد و تمام افراد جامعه به‌خصوص افرادی که از وضعیت مالی مساعدی برخوردار نیستند و از اقشار ضعیف جامعه محسوب می‌شوند، بتوانند از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای استفاده کنند. اما شواهد موجود حاکی از عدم تحقق یافتن کامل این هدف در برخی از کشورها به ویژه در کشورهای کمتر توسعه یافته و در حال توسعه است.

طبق آمارهای سازمان فنی و حرفه‌ای (۱۳۹۱) در ۶ ماهه اول سال ۱۳۹۱ نسبت عملکرد آموزش‌های حرفه‌ای در حوزه آموزش دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه (زنان و مردان) به کلیه حوزه‌های آموزشی، ۸/۸٪ بوده است. این شواهد گویای آن است که نباید نسبت به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بی‌تفاوت بود، بلکه بایستی مهارت‌های افراد را بهبود بخشید. بنابراین، بررسی مشکلات و موانع جذب افراد به مراکز فنی و حرفه‌ای، می‌تواند در بهبود آموزش‌های سازمان و ارتقاء سطح مهارت کارآموزان خود، حائز اهمیت باشد.

مطابق بررسی‌های صورت گرفته در داخل و خارج از کشور مشخص شد که در ارتباط با موضوع پژوهش، بررسی مدونی شکل نگرفته و به نوعی می‌توان گفت پژوهش در زمینه بررسی عوامل مؤثر در گرایش افراد به مراکز فنی و حرفه‌ای و حفظ و نگهداشت کارآموزان تا پایان دوره آموزشی چالشی جدید و مسأله‌ای است که به شکل عام هنوز به آن پرداخته نشده است. هر چند به صورت غیرمستقیم و ضمنی در بعضی پژوهش‌های معدود به آن اشاراتی شده است که در زیر نقل می‌گردد:

عوامل فردی

طلوع‌هاشمی (۱۳۷۳) در پژوهش خود به بررسی دیدگاه مسئولان فنی و حرفه‌ای، مدیران، هنرآموزان، مشاوران و دانش‌آموزان و اولیای ایشان پرداخت و به این نتیجه رسید که مهم‌ترین علاقه دانش‌آموزان به شاخه فنی و حرفه‌ای، اطمینان از داشتن شغل در آینده و علاقه به کارهای فنی است و عامل عدم علاقه آنها اجبار در انتخاب این

رشته و عدم ارائه مهارت‌های مورد علاقه آنان می‌باشد. والدین نیز دلیل گرایش فرزندان خود را نسبت به این شاخه کسب مهارت‌های عملی و نیاز کشور به تخصص‌های حرفه‌ای ذکر کرده‌اند. اکثر دانش‌آموزان، مسئولان آموزش فنی و حرفه‌ای، مشاوران، مدیران و هنرآموزان، امکانات و تجهیزات خود را کامل نمی‌دانستند.

نتایج تحقیق امیری (۱۳۸۴) نشان می‌دهد که شاخص‌های علاقه، سطح تحصیلات و وضعیت اقتصادی خانواده در گرایش افراد به رشته‌های مراکز فنی و حرفه‌ای مؤثر بوده است، ولی به‌طور کلی جنسیت عامل مؤثری در گرایش افراد در نظر گرفته نشده است. نتایج تحقیق حمزه‌لویی (۱۳۷۸) و جلالی پور (۱۳۷۹)، نشان داده است که یکی از ضعف‌های رشته‌های کار دانش و فنی و حرفه‌ای جذب کارآموزان دارای پایه علمی ضعیف است.

گودرزی (۱۳۷۵) در پژوهشی بیان می‌کند که عوامل شخصی و فردی از قبیل علاقه به دروس عملی، کارگاهی و حرفه و فن و کنجکاوی به طرز کار وسایل فنی، عوامل مؤثری در گرایش دانش‌آموزان به رشته‌های فنی و حرفه‌ای است.

عوامل سازمانی

در تحقیقی که توسط نیومن و زیدرمن (۲۰۰۳) برای مقایسه رده‌های حقوقی کارگرانی که در مراکز فنی و حرفه‌ای تحصیل کرده بودند با کارکنانی که تحصیلات دبیرستانی و دانشگاهی داشتند، انجام گرفت نشان داده شد که به‌طورعموم تحصیلات فنی و حرفه‌ای منتهی به دستمزد بالا نمی‌شود. هرچند که در بیشتر کشورها نشان داده شده که تحصیلات فنی و حرفه‌ای نسبت به تحصیلات دبیرستانی بازدهی بالاتری دارند اما به افزایش حقوق نیروی کاری فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای توجه کمی شده است. امرایی (۱۳۷۹) نیز نشان داده است که افزایش فضاها و تجهیزات آموزشی بر روی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.

پایگاه اجتماعی و فرهنگی

نیرومند (۱۳۸۶) نیز به جایگاه پایین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بین افراد جامعه اشاره کرده است و آن را به عنوان عاملی مؤثر در عدم گرایش افراد به انتخاب رشته‌های فنی و حرفه‌ای در نظر گرفته است.

در تحقیقی که توسط تودارو (۲۰۰۴) برای بررسی موقعیت اجتماعی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای انجام گرفت، نشان داد که موقعیت اجتماعی آموزش حرفه‌ای در هر

بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان...
کشور تا حد زیادی بازتاب موقعیت ارزش‌های کار در آن جامعه است. رویکرد متعادل و منطقی هنگامی حاصل می‌شود که فعالیت‌های کار هم به لحاظ بازده اقتصادی و مادی برای جامعه و فرد و هم به لحاظ اثرهای اجتماعی و انسانی مورد ارزیابی قرار گیرد.

روش‌شناسی پژوهش

همان‌طور که اشاره شد، هدف این پژوهش بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای شهر شیراز بود. جامعه آماری این پژوهش شامل دو گروه مدیران ۲۰ نفر و کارآموزان ۷۵۰ نفر است. روش نمونه‌گیری در این پژوهش روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای و روش پژوهشی نیز ترکیبی بر اساس مصاحبه، پرسشنامه و بررسی اسناد و مدارک است. از روش مصاحبه برای جمع‌آوری اطلاعات ضروری و اولیه برای ساخت پرسشنامه برای گروه کارآموزان استفاده شد. همچنین، پس از جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه برای تکمیل یافته‌ها مصاحبه با مدیران و کارشناسان سازمان فنی و حرفه‌ای صورت گرفت. روایی سؤالات مصاحبه و پرسشنامه از طریق روایی محتوایی، به تأیید استاد راهنما و کارشناسان اداره کل فنی و حرفه‌ای استان فارس رسید. همچنین، برای پایایی سؤالات پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آلفا ۰.۸۵٪ به دست آمد.

یافته‌های پژوهش

الف) بررسی سؤالات تحقیق
برای بررسی سؤالات بخش کمی از آزمون T تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج آزمون در جدول ۱ ارائه شده است:

جدول (۱) نتایج آزمون T تک نمونه‌ای برای بررسی عوامل جذب کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای

T value = 3						
فاصله اطمینان ۹۵٪ برای اختلاف دو میانگین		اختلاف دو میانگین	سطح معناداری (دو دامنه)	درجه آزادی	مقدار T	عوامل جذب
حد بالا	حد پایین					
۰/۲۳	۰/۱۹	۰/۲۱	۰/۰۰۰۱	۷۴۹	۲۱/۹۲	عامل فردی
۱/۴۴	۱/۴۰	۱/۴۲	۰/۰۰۰۱	۷۴۹	۱۴۰/۸۱	عامل اداری
۰/۴۸	۰/۴۴	۰/۴۶	۰/۰۰۰۱	۷۴۹	۴۳/۰۹	عامل کالبدی
۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۸۹	۰/۰۰۰۱	۷۴۹	۱۴۶/۷۴	پایگاه اجتماعی و فرهنگی
۰/۹۷	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۰۰۰۱	۷۴۹	۷۲/۹۳	عامل کالبدی
۰/۸۹	۰/۸۵	۰/۸۷	۰/۰۰۰۱	۷۴۹	۸۹/۸۱	عامل آموزشی

سؤال ۱. آیا از دید کارآموزان، عوامل فردی در گرایش افراد به دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای شهر شیراز مؤثر است؟
با توجه به جدول، عوامل فردی در سطح معناداری $p < 0/0001$ $df: 749$ $t: 21/92$ است. بنابراین، چون مقدار t به دست آمده در سطح معناداری ۵٪ برابر با $p < 0/0001$ است، نتایج آزمون نشان می‌دهد که عوامل فردی در گرایش افراد به مراکز فنی و حرفه‌ای مؤثر است.

سؤال ۲. آیا از دید کارآموزان، عوامل سازمانی در گرایش افراد به دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای شهر شیراز مؤثر است؟
با توجه به جدول ۹-۴، عوامل اداری در سطح معناداری $p < 0/0001$ $df: 749$ است. $t: 140/81$ و عوامل کالبدی در سطح معناداری $p < 0/0001$ $df: 749$ $t: 43/09$ است. بنابراین، چون مقدار t به دست آمده در سطح معناداری ۵٪ برابر با $p < 0/0001$ است،

بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان...
 نتایج آزمون نشان می‌دهد که عوامل کالبدی در گرایش افراد به مراکز فنی و حرفه‌ای مؤثر است.

سؤال ۳. آیا از دید کارآموزان، پایگاه اجتماعی و فرهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در گرایش افراد به مراکز فنی و حرفه‌ای شهر شیراز مؤثر است؟
 با توجه به جدول ۹-۴، پایگاه اجتماعی و فرهنگی مراکز فنی و حرفه‌ای در سطح معناداری $p < 0/0001$ $df: 749$ $t: 146/74$ می‌باشد. بنابراین، چون مقدار t به‌دست آمده در سطح معناداری ۵٪ برابر با $p < 0/0001$ است، نتایج آزمون نشان می‌دهد که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از پایگاه اجتماعی و فرهنگی پایینی برخوردار است و نتایج آزمون، تأثیر منفی را نشان می‌دهد.

یافته‌های مرتبط با عوامل نگهداشت کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای:

سؤال ۴. آیا از دید کارآموزان، عوامل کالبدی موجود در مراکز فنی و حرفه‌ای شهر شیراز، در نگهداشت آنان مؤثر بوده است؟
 با توجه به جدول، عوامل کالبدی در سطح معناداری $p < 0/0001$ $df: 749$ $t: 72/93$ می‌باشد. بنابراین، چون مقدار t به‌دست آمده در سطح معناداری ۵٪ برابر با $p < 0/0001$ است، نتایج آزمون نشان می‌دهد که عوامل کالبدی در حفظ و نگهداشت کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای مؤثر می‌باشد.

سؤال ۵. آیا از دید کارآموزان، مسائل آموزشی مرتبط با مراکز فنی و حرفه‌ای شهر شیراز، در نگهداشت آنان مؤثر بوده است؟
 با توجه به جدول ۱۵-۴، عوامل آموزشی در سطح معناداری $p < 0/0001$ $df: 749$ $t: 89/81$ می‌باشد. بنابراین، چون مقدار t به‌دست آمده در سطح معناداری ۵٪ برابر با $p < 0/0001$ است، نتایج آزمون نشان می‌دهد که عوامل آموزشی در حفظ و نگهداشت کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای مؤثر است.
 یافته‌های مربوط به سؤالات کیفی تحقیق:

در این بخش به‌منظور فراهم آوردن اظهارات مدیران مراکز فنی و حرفه‌ای شهر شیراز از طریق مصاحبه نیمه‌ساخت‌مند اقدام شده است. این شیوه جمع‌آوری اطلاعات کیفی بوده و می‌تواند اطلاعات عمیق‌تری را فراهم آورد. پاسخ سؤالات این بخش که از مصاحبه با مدیران به‌دست آمد در ادامه ارائه شده است:

سؤال ۱. از دیدگاه مدیران، عوامل فردی مؤثر در گرایش افراد به دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای شهر شیراز چه بوده است؟
مدیران، موارد زیر را به ترتیب مؤثرترین عوامل فردی در گرایش افراد به دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای در نظر گرفته‌اند:

الف. جنسیت: به نظر مدیران اولین عامل فردی مؤثر در گرایش افراد به دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای، جنسیت است. از نظر آنها، مردان بیشتر از زنان متقاضی ثبت‌نام در دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای هستند.

ب. هدف: کارآموزان با هدف دست یافتن هرچه سریع‌تر به اشتغال به مراکز فنی و حرفه‌ای مراجعه می‌کنند.

پ. علاقه: متقاضیان ثبت‌نام در دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای به دروس عملی، کار در کارگاه، کنجکاوی نسبت به طرز کار وسایل فنی علاقه‌مند هستند.

ت. انگیزه: به نظر مدیران تنها انگیزه کارآموزان برای حضور در دوره‌های آموزشی، کسب مهارت، اخذ مدرک دیپلم فنی و حرفه‌ای و سفر به خارج از کشور می‌باشد (دانش‌آموختگان مراکز فنی و حرفه‌ای می‌توانند در کشورهای دیگر با مهارتی که کسب کرده‌اند، مشغول به کار شوند و با داشتن گواهی‌نامه مهارت به راحتی در کشورهای دیگر اقامت بگیرند).

ج. توانایی و استعداد یادگیری: اکثر متقاضیان، از توانایی و استعداد لازم برای یادگیری مهارت‌های علمی و عملی دوره‌های آموزشی برخوردار نیستند و با این تصور که رشته‌های فنی و حرفه‌ای نسبت به دیگر رشته‌ها آسان‌تر است در دوره‌های آموزشی حضور می‌یابند.

د. وضعیت مالی: معمولاً اقشار ضعیف جامعه، متقاضی ثبت‌نام در دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای هستند. زیرا اقشار مرفه جامعه تمایلی به حضور در دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای نشان نمی‌دهند.

سؤال ۲. از دیدگاه مدیران، عوامل سازمانی مؤثر در گرایش افراد به دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای شهر شیراز چه بوده است؟
از دیدگاه مدیران عوامل سازمانی زیر (اداری و کالبدی) در گرایش افراد به دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای شهر شیراز مؤثر بوده است:

بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان... الف. تطبیق ویژگی‌های ورودی متقاضیان با پیش‌نیازهای رشته آموزشی موردنظر آنان: مسئولان بعد از اطلاع از تناسب ویژگی‌های ورودی متقاضیان با انتظارات رشته‌ای که قصد دارند در مرکز فنی و حرفه‌ای آموزش ببینند، ثبت نام به عمل می‌آید. به عنوان مثال، فردی که فارغ‌التحصیل در رشته علوم انسانی است، نمی‌تواند متقاضی ثبت نام در رشته برق باشد.

ب. اطلاع‌رسانی از سوی سازمان فنی و حرفه‌ای در مورد رشته‌ها و تنوع آنها در مراکز فنی و حرفه‌ای: به نظر مدیران، در مورد رشته‌ها و تنوع آنها تا جایی که برایشان مقدور بوده است از طریق آگهی در روزنامه، تبلیغ با پیامک، دیوارنویسی اطلاع‌رسانی کرده‌اند. اما سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با توجه به امکانات و اختیاراتی که دارد، نقش خود را در زمینه اطلاع‌رسانی به خوبی ایفا نکرده است.

ج. شهریه ثبت نام: مدیران اذعان کردند که هزینه‌های این آموزش‌ها زیاد است و به طور مکرر شاهد انصراف برخی از کارآموزان به دلیل عدم توانایی در پرداخت هزینه‌ها بوده‌اند، اما به دلیل عدم اختیار در برخی مسائل و کمبود بودجه و اخیراً افزایش هزینه‌های مرتبط با مراکز فنی و حرفه‌ای، خود را مستلزم دریافت شهریه معین می‌دانند.

د. مکان جغرافیایی مرکز فنی و حرفه‌ای: متقاضیان به مکانی که مرکز فنی و حرفه‌ای در آن واقع شده است، بسیار اهمیت می‌دهند. با توجه به فرم‌های ثبت نام که توسط کارآموزان تکمیل شده است، بسیاری از آنها با توجه به اینکه در مناطق نسبتاً پایین شهر شیراز سکونت دارند، از ثبت نام در مراکز فنی و حرفه‌ای نزدیک محل سکونت خود امتناع کرده و به مرکز فنی و حرفه‌ای که در مناطق بالای (مرغه نشین) شهر شیراز قرار دارند، مراجعه کرده‌اند.

سؤال ۳. از دیدگاه مدیران، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از چه پایگاه اجتماعی و فرهنگی نزد افراد جامعه برخوردار است؟

از دیدگاه مدیران، پایین بودن منزلت اجتماعی و فرهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای یکی از موانع موفقیت مراکز فنی و حرفه‌ای محسوب می‌شود. همچنین، شناخت بیشتر افراد از رشته‌های فنی و حرفه‌ای خیلی ضعیف و کم‌رنگ است و افراد جامعه (والدین و فرزندان) اطلاعات لازم و شناخت کافی از مراکز فنی و حرفه‌ای و رشته‌های آنها ندارند. همچنین، این باورها در بین افراد وجود دارد:

الف. افرادی که در دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای ثبت نام می‌کنند، معمولاً از طبقه پایین اجتماع بوده و خود را ناچار به گذراندن دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای می‌دانند.

ب. افرادی که به رشته‌های فنی و حرفه‌ای نیز علاقه‌مند هستند، بدون گذراندن دوره‌های آموزشی هم می‌توانند به اهداف خود دست‌یابند. گاهی افرادی که علاقه‌مند به گذراندن دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای می‌باشند، به دلیل این باور و تصور غلط به سمت این آموزش‌ها گرایش نمی‌یابند.

سؤال ۴. از دیدگاه مدیران، عوامل کالبدی مؤثر در نگهداشت کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای شهر شیراز چه بوده است؟

مدیران معتقدند، همان‌طور که در بحث آسیب‌شناسی نظام فنی و حرفه‌ای، اشاره شده است، یکی از عواملی که باعث می‌شود از میزان اثربخشی و کارایی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در برنامه‌های درسی کاسته شود، تجهیزات نامناسب، فضای کم و نامتناسب با شرایط مورد نیاز برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است و اذعان کرده‌اند که کارگاه‌ها به وسائل و امکانات به روز، مجهز نیستند و با توجه به فرسوده و قدیمی بودن تجهیزات، نتوانسته‌اند آنها را به تجهیزاتی که با نیازهای صنایع و بازار کار سازگار هستند، مبدل کنند. زیرا هر ساله تکنولوژی پیشرفت روزافزونی می‌کند و دانش فنی و تجهیزات آن روز به روز پیچیده‌تر می‌شود و مراکز فنی و حرفه‌ای که به دلیل گرانی تجهیزات و عدم تخصیص به موقع اعتبارات، در تأمین تجهیزات کافی و به روز با محدودیت‌های مالی مواجه هستند، در به روز درآوردن برنامه‌ها و امکانات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با مشکلات عدیده‌ای مواجه می‌شوند و نمی‌توانند متناسب با تنوع رشته‌های مراکز فنی و حرفه‌ای، تجهیزات مورد نیاز آنها را فراهم آورند.

سؤال ۵. از دیدگاه مدیران، مسائل آموزشی مؤثر در نگهداشت کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای شهر شیراز چه بوده است؟

از دیدگاه مدیران، امروزه مراکز فنی و حرفه‌ای در محیطی کاملاً رقابتی که با تحولات سریعی همراه است، اداره می‌شوند. در چنین شرایطی مدیران به دلیل انجام امور اداری فرصت چندانی برای کنترل امور آموزشی ندارند. بنابراین، بیشتر وظایف آموزشی به عهده مربیان گذاشته می‌شود. مربیان نیز زمانی که از مهارت، دانش و

بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان...
توانایی لازم برخوردار باشند و اهداف مراکز فنی و حرفه‌ای را به خوبی بشناسند، می‌توانند به خوبی از عهده وظایف محوله برآیند.

کارآموزان باید از توانایی علمی و عملی برای یادگیری مطالب آموزشی دوره برخوردار باشند. آنان باید مطالب تئوری را خوب یاد بگیرند تا بتوانند آن را به صورت عملی انجام دهند.

به نظر مدیران، مربیان برای تدریس در رشته‌ای که تخصص دارند، انتخاب می‌شوند، با روش تدریس آشنا هستند و از دانش، تجربه و مهارت عملی کافی نیز برخوردارند اما محتوای آموزشی با نیازهای تکنولوژی روز و بازارکار مطابقت ندارد. فعالیت‌های تدوین و بازنگری استانداردهای مهارت، کم‌رنگ است. بنابراین، در مسأله مذکور به این نتیجه می‌رسیم که در تدوین محتوا، اجرا و ارزشیابی، مدیران و مربیان از نقش چندانی برخوردار نیستند.

به نظر مدیران، کوتاه بودن مدت دوره آموزشی و افزایش ساعات کلاس‌های دوره، مسائلی نیستند که در یک برهه کوتاه از زمان بتوان آنها را تغییر داد. همچنین، مربیان حقوق خود را مکفی نمی‌دانند. بنابراین، اگر افزایش ساعات کلاس‌های دوره با افزایش حقوق همراه نباشد، مربیان هم حاضر به افزایش ساعات کلاس‌های دوره آموزشی نیستند. مدیران هم از اینکه حقوق مکفی به مربیان تعلق نمی‌گیرد، ناراضی هستند اما اذعان کرده‌اند که با کمبود بودجه مواجه هستند.

مدیران نیز به این مسأله اشاره کردند که به دلیل عدم دسترسی به آمار و ارقام مورد نیاز در خصوص نیازهای فعلی و آتی بازار کار، نمی‌توانند متناسب با نیازهای بازار کار، نیروی کار ماهر تربیت کنند. به عبارت دیگر، بین مراکز آموزش مهارت، صنایع و بازار کار ارتباط مستقیم وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این تحقیق با تحقیق آزاد (۱۳۸۵) در بحث کاهش اثربخشی عناصر آموزش فنی و حرفه‌ای به دلیل مدیریت فاقد صلاحیت حرفه‌ای و فضای ناکافی، بدون اثربخشی و کارایی، همخوانی دارد.

نتایج این تحقیق با تحقیق نیرومند (۱۳۸۶) در مورد جایگاه پایین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان عاملی مؤثر در عدم گرایش افراد به انتخاب رشته‌های فنی و حرفه‌ای، همخوانی دارد.

استخراج نتایج حاصل از پرسشنامه و مصاحبه نشان داد که عوامل فردی و کالبدی در گرایش افراد به مراکز فنی و حرفه‌ای سازمان فنی و حرفه‌ای و عوامل آموزشی و کالبدی نیز در حفظ و نگهداشت کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای تأثیر به‌سزایی داشته است. همچنین، پایگاه اجتماعی و فرهنگی در گرایش کارآموزان به سمت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تأثیر منفی داشته است. بنابراین، می‌توان گفت سازمان فنی و حرفه‌ای نتوانسته است انتظار افراد جامعه در گرایش افراد به مراکز فنی و حرفه‌ای را در حد مطلوب برآورده کند. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای احتیاج به تحول دارند و باید از روز مرگی بیرون آیند و از لحاظ ساختار و کیفیت متحول شوند و به موازات تغییرات سریع و وسیع فناوری، خود را با این دگرگونی هماهنگ سازند. بنابراین، برای این تحول بهترین و برجسته‌ترین متخصصان لازم است که برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای طرحی ارائه دهند تا بر اساس آن راه‌ها مشخص شود و برای حل مشکلات، نواقص، ضعف‌هایی که در سازمان فنی و حرفه‌ای وجود دارد تصمیم‌گیری صورت گیرد تا بدانیم در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به دنبال چه هستیم و کجا می‌خواهیم برویم. اگر هر یک از موارد زیر محقق گردد ارتقاء و بهبود نظام آموزش فنی و حرفه‌ای را در پی خواهد داشت:

الف) اگر انتخاب و هدایت متقاضیان برای ثبت نام در دوره‌های آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای بر اساس توانایی‌ها، قابلیت‌ها، انگیزه‌های قوی و پیش‌آموخته‌های آنان صورت گیرد، از به هدر رفتن سرمایه‌ها جلوگیری می‌شود و با کمبود نیروی ماهر در صنایع و خدمات مواجه نخواهیم بود.

ب) نگرش افراد نسبت به کسب مهارت‌های فنی و حرفه‌ای ناشی از آموزه‌هایی است که طی فرایند اجتماعی شدن، فرد در جامعه می‌آموزد. بنابراین، اگر جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در جامعه ارتقاء یابد و همگان به تأثیر این آموزش‌ها در بالابردن سطح فعالیت‌های اقتصادی جامعه معترف شوند، نگرش افراد نسبت به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تغییر خواهد کرد.

بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان...
 ج) کیفیت آموزش‌های حرفه‌ای به محیط یادگیری نیز بستگی دارد. بنابراین، اگر در ارائه این آموزش‌ها برخی شرایط از جمله برنامه‌ریزی مدون برای آموزش‌های عملی و نظری، تجهیز فضاهای آموزشی به امکانات و تجهیزات کارگاهی مناسب و به روز، ایجاد فضای مساعد جهت تبادل و انتقال اطلاعات، تجربیات و مهارت‌ها و تعیین طول مدت مناسب برای هر یک از دوره‌ها به وجود آید، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بهبود می‌یابد و مسیر ترقی را طی می‌کند. بنابراین، با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان گفت اقدام برای بازناندیشی، رفع محدودیت‌ها و اعمال اصلاحات لازم در حوزه روش‌ها و حذف موانع موجود در جذب کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای و قوانین و مصوبات اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای شهر شیراز از ضروریات است. علاوه بر این، به نظر می‌رسد توجه به موارد زیر می‌تواند به مراکز فنی و حرفه‌ای در تحقق اهداف آنها کمک کند:

✓ سازمان فنی و حرفه‌ای با توجه به نتایج به دست آمده مبنی بر عدم رضایت مدیران و مربیان از توانایی یادگیری کارآموزان و سطح تحصیلات آنان، باید برای جمعیت مخاطب مراکز فنی و حرفه‌ای تعریف جدیدی ارائه دهد.

✓ سازمان فنی و حرفه‌ای با توجه به نتایج به دست آمده مبنی بر عدم اطلاع‌رسانی در مورد رشته‌های مراکز فنی و حرفه‌ای باید با ایجاد روش‌های هدفمند در جهت شناخت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و رشته‌های آن و مشاغل و مهارت‌های مورد نیاز صنعت و فعالیت‌های اقتصادی، اقداماتی انجام دهد.

✓ سازمان فنی و حرفه‌ای با توجه به نتایج به دست آمده مبنی بر عدم رضایت کارآموزان از عوامل کالبدی مراکز فنی و حرفه‌ای باید نسبت به فراهم کردن امکانات و تجهیزات مراکز فنی و حرفه‌ای متناسب با نیازهای آموزشی کارآموزان، اقداماتی انجام دهد.

✓ همچنین، با توجه به نتایج به دست آمده مبنی بر عدم تناسب امکانات و تجهیزات آموزشی با نیاز صنایع، پیشنهاد می‌شود پژوهشی‌هایی در این زمینه به منظور پی‌گیری امکانات و تجهیزات مورد نیاز مراکز فنی و حرفه‌ای صورت گیرد.

✓* با توجه به نتایج به دست آمده، پیشنهاد می‌شود در راستای اینکه کدام رشته‌های مراکز فنی و حرفه‌ای بیشتر مورد نیاز افراد جامعه و بازار کار است، نیازسنجی صورت گیرد.

منابع

- امرای، ع (۱۳۷۹). بررسی راه‌های جذب و گرایش به رشته‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- امیری، م (۱۳۸۴). تجزیه و تحلیل وضعیت اشتغال آموزش‌دیدگان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و برآورد الگوی عوامل مؤثر بر آن. مجموعه مقالات دومین همایش ملی "نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی - اجتماعی" اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای مازندران.
- پرند، ک (۱۳۹۰). سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- تودارو، م (۲۰۰۴). توسعه اقتصادی در جهان سوم. ترجمه غلامعلی فرجادی (۱۳۸۴). مؤسسه عالی پژوهش و برنامه‌ریزی توسعه، تهران.
- جلالی پور، ی (۱۳۷۹). بررسی وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان شاخه کار و دانش شهرستان‌های تهران در سه سال گذشته. گزارش تحقیق، تهران: اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران.
- حمزه لویی، ا (۱۳۷۸). ارزشیابی شاخه کار و دانش در نظام جدید آموزش متوسطه از دیدگاه مدیران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت معلم.
- خلاق، ع (۱۳۸۵). نقش و اهمیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه اقتصادی. رشد آموزش شاخه حرفه‌ای، دوره اول، شماره ۳.
- سلیمی فر، م و مرتضوی، س (۱۳۸۴). سرمایه انسانی و کارآفرینی در رویکرد فنی و حرفه‌ای. مجله دانش و توسعه، شماره ۱۷.
- گودرزی، منوچهر (۱۳۷۵). بررسی عوامل مؤثر در جذب هنرجویان پسر به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در شهرستان اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان.
- صالحی، ک؛ زین‌آبادی، ح و پرند، ک (۱۳۸۸). کاربست رویکرد سیستمی در ارزشیابی کیفیت هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای. موردی از ارزشیابی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای دخترانه شهر تهران. فصل‌نامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۲۹، سال هشتم.

بررسی موانع جذب و نگهداشت کارآموزان...
 صالحی، ک؛ زین آبادی، ح و کیامنش، ع (۱۳۸۷). نگاهی تحلیلی بر عملکرد
 هنرستان‌های کار و دانش. موردی از ارزشیابی کیفیت برون‌دادهای هنرستان‌های
 کار و دانش منطقه ۲ شهر تهران. فصل‌نامه نوآوری‌های آموزشی. شماره ۱۶. سال
 پنجم.

طلوع‌هاشمی، م (۱۳۷۳). بررسی چگونگی اجرای شاخه کار و دانش و مشکلات
 اجرایی آن. مشهد، شورای تحقیقات آموزش و پرورش.
 عباس زاده، ز (۱۳۸۸). تأثیر جهانی شدن بر سیستم ارزیابی در نظام آموزش عالی.
 مجموعه مقالات همایش ملی نظارت و ارزیابی آموزش عالی، تهران: دانشگاه
 شهید بهشتی.

عطاران، ب (۱۳۹۰). جایگاه واقعی فنی و حرفه‌ای در آموزش و پرورش. مهارت
 آموزشی هنرجویان. فصل‌نامه رشد آموزش فنی و حرفه‌ای. بهار، شماره ۳.
 مرجانی، ب (۱۳۷۳). سیر تکوینی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران: معاونت
 آموزش متوسطه فنی و حرفه‌ای وزارت آموزش و پرورش، تهران.
 معاونت آموزش دفتر طرح و برنامه‌های درسی (۱۳۹۱). دفترک شماره ۲۱. سازمان فنی
 و حرفه‌ای کل استان فارس. شیراز: انتشارات سازمان فنی و حرفه‌ای استان فارس.
 نیرومند، ع (۱۳۸۶). ضرورت ارتقاء و ترویج آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در مشاغل
 دولتی و آزاد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه پیام نور کرمان.

Billett, S. (2004). From your business to our business: Industry and
 vocational education in Australia. *Oxford review of education*,
 30(1), 13-35.

Castro.C.D(2000).Is Vocational Education Really that Bad?Journal Of
 International Labour Review, 126(5), pp.603 -610.

Leitzel, T. C. (2002). A Plan to Restructure Occupational Education to
 Meet Workforce Demands. *Journal of Studies in Technical
 Careers*, 13(2), 167-80.

Mayer, E.C (2002).Employment – Related Key Competencies For
 Post Compulsory Education and Training. Discussion Paper
 (Canberra, Australian Government Printing Service).

Neuman, S.& Ziderman, A (2003). Vocational Shooling, Occupational
 Matching and Labor Market Eraning in Israe Human Resourse, 26
 (2), pp. 82- 84