

آسیب‌شناسی نظام آموزش مهارتی

سید عبدالله خاوری*

رضا گرزین**

چکیده

این پژوهش با هدف آسیب‌شناسی عوامل مؤثر نظام آموزش‌های مهارتی به‌منظور تدوین برنامه راهبردی توسعه این آموزش‌ها در استان مازندران انجام شد. روش‌شناسی پژوهش بر گرفته از رویکرد تلفیقی، (کیفی و کمی) بود. در بخش کیفی از روش برخاسته از داده‌ها و تحلیل محتوا و در بخش کمی از روش توصیفی استفاده شد. جامعه آماری این پژوهش شامل خبرگان حوزه آموزش‌های مهارتی استان در معیار ارزیابی بیرونی و کارشناسان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران بر اساس معیار درونی در سال ۱۳۹۳ انجام گرفت. ابزار جمع‌آوری اطلاعات مصاحبه‌های نیمه‌ساختاری به‌منظور تعیین مؤلفه‌ها و آسیب‌های مترتب بر اجرای آموزش‌های مهارتی و پرسشنامه به‌منظور امتیاز و رتبه به هر مؤلفه انجام گرفت. یافته‌های پژوهش حاکی از وجود آسیب‌های متعدد در هر دو نوع بیرونی و درونی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای بود. مهم‌ترین این آسیب‌ها، عدم هماهنگی آموزش‌ها با نیاز بازار کار، کمبود افراد متخصص برای ارائه برخی از آموزش‌های مهارتی، کمبود تسهیلات مالی و اعتباری است، از دیگر آسیب‌ها عدم به‌روز رسانی امکانات و تجهیزات موردنیاز آموزش، عدم مواد مصرفی مکفی برای انجام کارهای کارگاهی و همین‌طور عدم حمایت از افراد کارآفرین و نخبه مهارتی است.

واژگان کلیدی: آسیب‌شناسی، نظام آموزش‌های مهارتی، اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران.

مقدمه

نظم نوین اقتصادی و رشد سریع فناوری منجر به تغییر وضعیت اقتصادی کشورها به‌ویژه بازار کار آنها شده است. از سوی دیگر، جهانی‌سازی با تشدید رقابت باعث بسط فناوری جدید از طریق کاهش هزینه و افزایش نیروی کار ماهر از مشخصه‌های بازار کار معاصر است که منجر به تصمیماتی از قبیل چابک‌سازی سامانه‌های دولتی و خصوصی‌سازی شده است (مهر علیزاده، ۱۳۸۴). بنابراین، با توجه به حرکت جهان به سمت جامعه مبتنی بر مهارت و دانش که در آن منابع فیزیکی و مادی مزیت خود را نسبت به منابع فکری و علمی از دست داده و سرمایه اصلی آن استعداد و خلاقیت اعضای آن جامعه به‌شمار می‌رود، کشورها باید با تغییرات موجود جامعه دنیای کار و پیامدهای حاصل از جهانی‌سازی و تغییر فناوری هماهنگ شود. این در حالی است که در بسیاری از کشورهای دنیا برنامه‌های اجرایی در زمینه ارتقای مهارت و توانایی و ظرفیت‌های فنی و بین فردی افراد به‌منظور بهبود ارتباط بین آموزش و دنیای کار نوشته شده است که ارتقای آموزش‌های مهارتی نقطه‌عطف این برنامه‌هاست (یونسکو، ۲۰۱۲؛ کارمل^۲، ۲۰۰۹؛ هنری^۳، ۲۰۰۴). ادبیات موجود در زمینه آموزش‌های مهارتی بر اهمیت و تأثیر قابل‌توجه این آموزش‌ها و تحقق اهداف فردی و اجتماعی تأکید دارند (بنل^۴، ۱۹۹۶؛ بیشاپ^۵، ۱۹۹۸؛ جان، ۱۹۹۹؛ ساخاروپولوس^۶، ۲۰۰۲). پژوهش‌هایی که در زمینه اثربخشی آموزش‌های مهارتی برخی کشورهای دنیا اجرا شده، نشان‌دهنده موفقیت نسبی آنها است. البته در بسیاری از کشورها دلیل فقدان بهره‌وری از ناحیه این آموزش‌ها موردتوجه قرار گرفته است. برای مثال، نتایج پژوهشی که باکار و هانفی^۷ (۲۰۰۷) به نقل از مهری‌زاده (۱۳۹۳)، در مالزی در زمینه نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در افزایش یادگیری مهارتی انجام شد، دلالت بر تقویت بنیه علمی در بین زنان و مردان در این کشور بوده است. اشنایدر^۸ (۱۹۸۹)، یکی از عوامل موفقیت نظام فنی و حرفه‌ای آلمان را توجه به مهارت آموزشی و اشتغال‌پذیری کارآموزان اعلام کرده است.

1. UNESCO
2. Kamel
3. Henry
4. Banel
5. Bishap
6. Psacharopoulos
7. Bakar&Hanfi
8. Eshnayder

بیلت^۹ (۲۰۰۴)، علت عدم موفقیت آموزش‌های مهارتی را نداشتن تخصص و مهارت کافی از سوی خروجی نظام آموزشی مهارتی در استرالیا معرفی کرده است. در تعریف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار و دانش (آموزش‌های مهارتی)، می‌توان گفت، آموزشی است که دانش و مهارت علمی موردنیاز برای کسب و کار خاص، استخدام شدن یا ماهر و مشخص شدن در کسب و کار فعلی را ارائه می‌دهد. این نوع آموزش‌ها به آموزش‌هایی اشاره دارد که به کسب مهارت‌های کاربردی و علمی و عملی دانش علمی پایه درباره شغل منجر شوند (آبایومی^۱، ۲۰۱۳). بر اساس مستندات موجود ۹ نهاد رسمی در زمینه آموزش‌های مهارتی کوتاه‌مدت فعالیت می‌کنند که عبارت‌اند از: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، جهاد دانشگاهی، جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران، قوه قضاییه (در بخش قانون اصلاح و تربیت)، بسیج، وزارت جهاد کشاورزی (سازمان تحقیقات، سازمان شیلات، سازمان دام‌پزشکی) وزارت صنعت معدن و تجارت (شرکت خودروسازی، سازمان نوسازی و گسترش صنایع، انجمن صنایع کشور، خانه صنعت و معدن، مرکز آموزش مدیریت صنعتی، شرکت شهرک‌های صنعتی، سازمان بهره‌وری ایران، انجمن معادن ایران، مرکز آموزش بازرگانی، مرکز آموزش شرکت تولیدی، صنعتی، بازرگانی و خدماتی). اداره استاندارد، اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی، که اگر به آن تشکیلات خصوصی اضافه شود، مراکز آموزشی بسیار می‌شود. با این حال، بر اساس اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران، به‌رغم تلاش‌های فراوان در راستای ایجاد تحول و تغییر در فرایند نظام مهارت‌سازی در کشور، نظام آموزشی مدت‌هاست که قادر نیست نیازهای بازار کار را از نظر تأمین نیروی کار ماهر به‌طور کامل تأمین کند و آموزش‌های متناسب با فناوری‌های قرن حاضر را ارائه دهد و نیاز به بازنگری اساسی در این حوزه وجود دارد (خاوری، ۱۳۸۲؛ امیر، ۱۳۸۳؛ آزاد، ۱۳۸۵؛ صالحی، ۱۳۸۸؛ حسینی، ۱۳۹۱؛ مهرعلیزاده، ۱۳۹۱). بنابر اهمیت موضوع آموزش‌های مهارتی و نقشی که این آموزش‌ها به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در تولید ثروت در جامعه دارند، باید عوامل مؤثر بر فقدان بهره‌وری این آموزش‌ها بررسی و مکاشفه شوند. آسیب‌شناسی سازمانی فرآیند استفاده از مفاهیم و روش‌های علوم رفتاری، به‌منظور تعریف و توصیف وضع موجود سازمان‌ها و یافتن راه‌هایی برای افزایش اثربخشی آنها است (هریسون، ۲۰۰۳). در حقیقت آسیب‌شناسی یک نظام آموزشی از یک سو، آینه‌ای فراهم می‌آورد تا مدیران و کارکنان سازمان تصویری روشن‌تر از چگونگی کم و کیف فعالیت‌های

1. Billet
2. Abayomi

آموزشی و عوامل بیرونی و درونی مترتب بر آن به دست آوردند و از سوی دیگر، برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران، نظام آموزشی را نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی برنامه آگاهی می‌دهند.

روش‌شناسی تحقیق

در این پژوهش با توجه به هدف و ماهیت تحقیق از روش تحقیق ترکیبی یا آمیخته از طریق روش‌های کیفی و کمی استفاده شد. استفاده از راهبرد تحقیق مبتنی بر کاربرد روش کیفی و کمی در یک مطالعه بیانگر روش تحقیق آمیخته است و مبتنی بر تقدم و توالی اطلاعات است (کرسول، پلانوکلاک، ۲۰۱۱)، در روش‌های پژوهشی ترکیبی با بررسی جنبه‌های مختلف روش کیفی و کمی و ترکیب این دو امکان پاسخگویی به سؤال‌های پژوهشی در حیطه‌های مختلف فراهم می‌آید. مراحل انجام تحقیق این طرح برگرفته از دیدگاه کرسول و پلانوکلاک (۲۰۱۱)، در سه مرحله بررسی ادبیات، مطالعه کیفی و مطالعه کمی انجام گرفته است.

مرحله یکم: بررسی ادبیات تحقیق

در این مرحله مبانی نظری و مطالعات و پیشینه مرتبط با موضوع بررسی، تحلیل و با رویکردی سیستمی تنظیم و تدوین شد.

مرحله دوم: مطالعه کیفی

هدف اصلی این مرحله از پژوهش، بررسی و کاوش مفاهیم و مقوله‌های مترتب بر آسیب‌شناسی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به جهت تدوین و ساخت پرسشنامه برای بخش کمی بود. در این مرحله محقق به دنبال دستیابی به توصیفی عمیق و غنی از تجارب و ادراک شرکت‌کنندگان نسبت به ابعاد آسیب‌های مترتب بر نظام آموزشی مهارتی از بعد درونی و بیرونی بود. در این مرحله برای شناسایی آسیب‌های اساسی بر نظام آموزش مهارتی، به صورت انفرادی با خبرگان علمی و اطلاع‌رسانان کلیدی آموزش‌های مهارتی مصاحبه شد. داده‌های کیفی لازم جمع‌آوری و با استفاده از فرایند کدگذاری مبتنی بر طرح نظام‌مند راهبرد داده‌بنیاد اشتراوس و کوربین (۱۳۸۵) و همچنین روش تحلیل محتوا به‌مثابه تکنیکی پژوهشی، مفاهیم و مقوله‌ها و عوامل اصلی و فرعی شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت. این مفاهیم، عوامل و مقوله‌ها مبنای

تدوین ابزار (پرسشنامه) برای دستیابی به عوامل مؤثر و شناخت ابعاد و مؤلفه‌های الگوی مفهومی تحقیق گردید.

جامعه و نمونه آماری در پژوهش کیفی

جامعه آماری در این مرحله از پژوهش، متخصصان جامعه علمی و بازار کار (صنایع) بودند که اصطلاحاً در این پژوهش خبرگان نام برده می‌شود. برای تعیین نمونه‌های این پژوهش و تعیین گروه از خبرگان از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. در صورتی که هدف از مصاحبه، اکتشاف و توصیف عقاید و نگرش مصاحبه‌شوندگان باشد، در این صورت با توجه به زمان و منابع قابل دسترس می‌توان از تعداد نمونه‌ای بین ۱۰ تا ۴۰ نفر استفاده کرد (عباسی و همکاران، ۱۳۸۸). در این پژوهش تعداد ۴۰ نفر در نظر گرفته شد که امکان مصاحبه با ۳۷ نفر فراهم آمد. آمار جمعیت‌شناختی نمونه‌های مورد مطالعه در جدول شماره ۱ ارائه شده است. ضمن اینکه فرایند مصاحبه در یک دوره زمانی از آبان ۱۳۹۲ تا مهر ۱۳۹۳ صورت گرفته است.

ابزار گردآوری و روش تجزیه و تحلیل داده‌ها در پژوهش کیفی

همان‌گونه که مشخص شد، روش‌شناسی کیفی این تحقیق بر اساس روش برخاسته از داده‌ها تدوین شده است، در فرایند ساخت نظریه برخاسته از داده‌ها، برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی استفاده شده است. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه‌شوندگان برای بررسی مقدماتی سؤالاتی در رابطه با مهم‌ترین آسیب‌های بیرونی و یا درونی مترتب بر نظام آموزش مهارتی پرسیده شد. سؤالات فرعی نیز در حین مصاحبه انجام شد. روایی این سؤالات توسط دو مدرس آمار در مرکز آموزش علمی کاربردی و دانشگاه مازندران بررسی شد. داده‌های گردآوری شده به مفاهیم کدگذاری تبدیل شده و در یک پیوستار فرایندی به هم متصل شدند. کدگذاری در نظریه مفهوم‌سازی داده‌بنیاد، شکلی است از تحلیل محتوا که در پی یافتن و مفهوم‌سازی موضوعات قابل بحثی است که در میان انبوه داده‌های اطلاعاتی وجود دارد.

مرحله سوم: مطالعه کمی

روش‌شناسی تحقیق در این مرحله از نظر هدف توسعه‌ای و از نظر روش‌های جمع‌آوری داده‌ها به صورت توصیفی و تحلیلی بوده است. برای این منظور با توجه به نتایج مرحله کیفی پژوهش و بررسی و مطابقت با مبانی نظری طرح اجرا شده است.

جامعه و نمونه آماری در پژوهش کمی

جامعه آماری در این تحقیق شامل ۴۰ نفر از خبرگان مرحله قبل بودند.

جدول (۱) جامعه آماری نمونه‌ها در مراحل کمی - کیفی

تعداد مصاحبه‌شوندگان	مؤسسه یا دانشگاه محل اشتغال مصاحبه‌شوندگان	حوزه تخصصی و اجرایی مصاحبه‌شوندگان
۱+۱۵ نفر*	دانشگاه مازندران، آزاد اسلامی، واحدهای مازندران، پیام‌نور واحدهای مازندران و علمی کاربردی	اساتید و مدرسان دانشگاهی
۸ نفر	مربیان و مدرسین شهرستان‌های ساری، قائم‌شهر، بهشهر، بابل	مربیان و مدرسین هنرستاها و کار و دانش
۵ نفر	مازندران	مدیران و معاونین آموزشی اداره آموزش فنی و حرفه‌ای
۲+۴ نفر*	برق مازندران، سیمان مازندران، شرکت عایق رطوبتی	مدیر عامل، معاونین و مسئولین آموزش و نیروی انسانی شرکت‌ها
۵ نفر	استان مازندران	مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای
۲+۳۷ نفر*	جمع	

ابزار گردآوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل در پژوهش کمی

بر اساس معیارهای استخراج‌شده از مرحله کیفی به طراحی پرسشنامه محقق‌ساخته پرداخته شد. سؤالات و مؤلفه‌های آن با استفاده از ادبیات پژوهش و نتایج حاصل از مطالعه کیفی تدوین شد. از مجموع ابعاد و مؤلفه‌های استخراج‌شده از متن مصاحبه‌ها، پرسشنامه‌ای با ۴۰ مؤلفه آماده شد. کارگروهی متشکل از مشاور آماری و دو صاحب نظر در عرصه مسائل مهارتی برای وزندهی به گویها انتخاب شدند. ادامه پرسشنامه‌ها

♦ - تغییر اعداد اختلاف بین جامعه آماری کمی و کیفی است.

به صورت مراجعه حضوری و پست الکترونیکی برای نمونه‌ها ارسال شد و از جامعه مورد پرسش تقاضا شد که بر اساس اهمیت به هر یک از موارد مؤلفه نمره دهند. در این پژوهش ۴۰ پرسشنامه جمع‌آوری و تحلیل شد. برای تجزیه و تحلیل اطاعات به سبب آنکه جامعه آماری با نمونه آماری برابر بود، از آمار توصیفی استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

به طور کلی، از تحلیل داده‌های کیفی پژوهش در مرحله کدگذاری باز ۳۱۰ کد مفهومی اولیه استخراج شد. به عنوان مثال، جداول ۲ و ۳ کدگذاری (کدهای مفهومی) ۴ مشارکت‌کننده در مصاحبه‌های عمیق و انفرادی را نشان می‌دهد.

جدول (۲) استخراج کدهای مفهومی (باز) حاصل از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی حاصله از مصاحبه‌های شماره ۱ و ۲ (برون‌سازمانی)

کد ۱۲- عدم رویکرد آموزشی به مقوله‌های جدید	کد ۱- عدم کفایت در تربیت انسان کارآفرین از سوی نظام آموزشی مهارت
کد ۱۳- عدم چابکی در ساختار آموزشی	کد ۲- چالش یک عاملی بودن آموزش‌ها
کد ۱۴- عدم هماهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با شرکت‌های دانش‌بنیان	کد ۳- شکاف بین آموزش‌های مهارتی، صنعتی و دانشگاهی
کد ۱۵- عدم جایگاه مدرک فنی و حرفه‌ای در مدارک رسمی	کد ۴- عدم تولید ثروت در نظام مهارتی
کد ۱۶- نامناسب بودن برنامه‌ریزی آموزش فنی و حرفه‌ای با تغییرات متناسب با تغییرات	کد ۵- عدم تجاری‌سازی آموزش‌ها
کد ۱۷- فقدان پایش لازم سازمان‌های نظارتی از مدارس خصوصی آموزش‌های مهارتی	کد ۶- عدم استفاده از فناوری‌های جدید
کد ۱۸- توجه به آموزش‌های مهارتی با توجه به امکانات و نه استعداد	کد ۷- چشم‌انداز مبهم از تحقق اهداف و رسالت‌های آموزش‌های مهارتی (فنی و حرفه‌ای - هنرستان‌ها- آموزش‌های غیر رسمی - کار دانش- و ... میراث فرهنگی. هر یک یک رسالت دارند).

کد ۸- عدم توزیع و متناسب آموزش‌های مؤثر در سطح استان	کد ۱۹- عدم توجه به نیازهای آموزشی معلولان
کد ۹- عدم نیازسنجی آموزش‌های متناسب با بازار	کد ۲۰- رویکرد تولید انبوه به آموزش‌های مهارتی و نه تولید ناب
کد ۱۰- ضعیف بودن استانداردها و محتوای استانداردها با بازار کار	کد ۲۱- کتب آموزشی غیر استاندارد و غالباً متناقض
کد ۱۱- طولانی بودن برخی از دوره‌های آموزشی	کد ۲۲- فرد محوری (گرایی)

جدول (۳) استخراج کدهای مفهومی (باز) از مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی حاصله از مصاحبه‌های شماره ۳ و ۴ (درون‌سازمانی)

کد ۱- عدم تحکیم ساختار آموزش‌های مهارتی در قالب یک سازمان با متولی مشخص	کد ۸- نخبه‌گزینی نه نخبه‌پروری برای آزمون‌های المپیاد
کد ۲- فقدان انگیزه مهارت‌آموختگان برای حضور در بازار کار	کد ۹- فقدان آمار و اطلاعات متقن (آمارسازی)
کد ۳- عدم توجه به الزام قانونی در خصوص به‌کارگیری نیروهای آموزش‌دیده	کد ۱۰- توجه به مقوله پژوهش در علوم رفتاری در همایش‌ها و عدم توجه به مفاهیم فنی
کد ۴- عدم توجه به صادرات مهارت‌آموختگان به بازارهای جهانی	کد ۱۱- فقدان انگیزه مربیان
کد ۵- فقدان برنامه‌ریزی در خصوص جداسازی آموزش از آزمون برای کلیه آموزش‌های مهارتی و کار دانش و هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای	کد ۱۲- فقدان ارزیابی پروژه‌محور
کد ۶- نارسایی و عدم جامعیت قوانین و بخشنامه‌ها در حمایت از مهارت‌گران	کد ۱۳- فقدان طرح جامع همکاری دانشگاه با فنی و حرفه‌ای
کد ۷- کمبود مواد اولیه به علت قلت اعتبارات	کد ۱۴- عدم همکاری مربیان با تجربه با مربیان جوان

آسیب‌شناسی نظام آموزش مهارتی

سپس مفاهیم (کدهای اولیه) مشترک و مشابه که از نظر معنایی هم‌ارز تشخیص داده شد، در قالب ۴۱ مفهوم اصلی طبقه‌بندی شدند. این مفاهیم از سطح بالاتری از انتزاع برخوردار بوده و مرحله مهمی برای تولید نظریه برخاسته از داده‌ها است. بعد از انجام عملیات کدگذاری محوری، مفاهیم (کدهای مشترک) و مشابه از نظر معنایی در قالب ۷ مؤلفه آسیب بررسی شد که شامل ۱. ساختار آموزش‌های مهارتی؛ ۲. نیروی انسانی، ۳. فناوری؛ ۴. قوانین و مقررات؛ ۵. فرهنگ جامعه؛ ۶. بودجه‌ریزی و تأمین منابع مالی، ۷. خطی مشی و سیاست‌گذاری و ۸. نیاز بازار و مشتریان هستند.

یافته‌های پژوهش‌های در مرحله کمی مبین عدم یکسان بودن سهم هریک از آسیب‌ها در نظام آموزش مهارتی می‌باشد که به صورت جدول ۵ مشخص می‌شود.

جدول (۵) بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌ها از نظر ضریب و میزان اهمیت از نظر خبرگان

میزان اهمیت	ضریب اهمیت شاخص		شاخص	رتبه
	۴- ۶	۱- ۳		
۲/۸	۴	۰/۷	فقدان نظام کنترل و ارزیابی متناسب در حوزه نظام آموزش‌های مهارتی	رتبه اول
۱/۲	۳	۰/۴	پیچیدگی در کانون تصمیم‌گیری متولیان آموزش‌های مهارتی	
۱/۰	۲	۰/۵	اندازه بزرگ نظام مهارتی	
۴/۲	۶	۰/۷	ضعف نهادهای ملی برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی	
۳/۲	۴	۰/۸	عدم شراکت و یکپارچگی خرده‌سیستم‌های در فرایند برنامه‌ریزی	
۱/۵	۳	۰/۵	دیوان‌سالاری و تمرکز قدرتمند نظام مهارتی در بدنه دولت	
۰/۶	۲	۰/۳	عدم چابکی سازمانی	
۴/۵	۵	۰/۹	عدم تناسب ساختار موجود با ماموریت‌های نظام آموزشی مهارتی کشور	

میزان اهمیت			ضریب اهمیت شاخص	شاخص	مؤلفه
	جمع کل	۱-۳			
۵/۴		۶	۰/۹	فردمحوری و نه سیستم‌محوری در نظام آموزش مهارتی	
۲۴/۴				جمع	
۳/۵		۵	۰/۷	عدم آشنایی و توجه با عوامل انگیزشی مربیان آموزش‌های مهارتی	نیروی انسانی
۴/۵		۵	۰/۹	عدم توجه به شایستگی‌های مهارت‌آموختگان	
۱/۴	۲		۰/۷	ناکافی بودن آموزش‌های ضمن خدمت مربیان از لحاظ بعد کیفی	
۱/۵	۳		۰/۵	ضعف نیروی انسانی متخصص در ارائه بعضی از آموزش‌ها	
۴/۵		۵	۰/۹	تمایل اندک جوانان تحصیل‌کرده برای گرفتن آموزش‌های مهارتی	
۳/۲		۴	۰/۸	عدم کار آمدی منابع انسانی (فارغ التحصیل) در استفاده از تکنولوژی‌های نوین	
۱۸/۶				جمع	
۲/۱	۳		۰/۷	فقدان فنآوری‌های نوین در آموزش (عدم استفاده از ابزار مشابه‌سازی در آموزش)	فناوری
۲		۵	۰/۴	عدم به‌کارگیری فنآوری‌های متناسب با نیاز بازار کار در محیط آموزشی	
۴		۵	۰/۸	مستهلك بودن فنآوری	

مؤلفه	شاخص	میزان اهمیت		
		ضریب اهمیت شاخص	۴- ۶	۱- ۳ جمع کل
	جمع			۸/۱
قوانین و مقررات	ناپایداری و تغییرات ناگهانی قوانین و مقررات در رابطه با آموزش‌های مهارتی	۰/۵	۶	۳
	موانع اداری در زمینه خصوصی‌سازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای	۰/۳	۳	۰/۹
	قوانین حقوق مالکیت معنوی و کسب اختراع	۰/۹	۳	۲/۷
	فقدان یا ناکافی بودن قوانین و مقررات دولتی برای تأسیس شرکت‌های دانش‌بنیان در دل بخش دولتی	۰/۴	۲	۰/۸
	ناکافی بودن مقررات در زمینه تجاری‌سازی و تولید ثروت محصولات در مراکز آموزش مهارتی	۰/۳	۴	۱/۲
	جمع			۸/۶
فرهنگ ۱۸/۱	عدم توجه بخش نخبة کشور به آموزش‌های مهارتی	۰/۸	۵	۴
	حقیر شمردن آموزش‌های مهارتی در مقابل آموزش نظری	۰/۵	۵	۲/۵
	توجه عامه به آموزش‌های مهارتی به عنوان فعالیت‌های فوق‌برنامه	۰/۹	۵	۴/۵
	فقدان معماری فرهنگی در بدنه نظام آموزش مهارتی	۰/۴	۳	۱/۲
	کم‌توجهی به آموزش‌های مهارتی در طرح طبقه‌بندی شغلی	۰/۸	۴	۳/۲
	پایین بودن سطح فرهنگ‌آموزی به جای دریافت گواهی‌نامه مهارت	۰/۹	۳	۲/۷

میزان اهمیت		ضریب اهمیت شاخص	شاخص	مؤلفه
جمع کل	-۱ ۳			
			جمع	
۲/۸		۰/۷	عدم حمایت مالی مهارت‌آموختگان در زمینه ایجاد شغل (کارآفرینی)	بودجه‌ریزی و تامین منابع مالی
۴/۸		۰/۸	ناکافی بودن بودجه برای تجهیز کارگاه‌ها	
۴/۸		۰/۸	ناکافی بودن بودجه برای خرید مواد مصرفی	
۱/۵	۳	۰/۵	نرخ تسهیلات بالا برای خرید فناوری‌های بالا در بخش‌های غیر دولتی و مؤسسات آموزشی آزاد	خط مشی گذاری و سیاست گذاری
۱۵/۵			جمع	
۴/۵		۰/۹	عدم وجود نقشه راه در حوزه نظام مهارتی	خط مشی گذاری و سیاست گذاری
۵/۴		۰/۹	مرزبندی و تعصب‌های ناصحیح سازمانی بین دستگاه‌های متولی اجرای برنامه‌های آموزشی	
۲/۴		۰/۶	عدم ترسیم پیوستاری مناسب برای ارتقاء و به‌روز کردن مخاطبین به علت عدم ارتباط بین دستگاه‌ها	
۱/۸	۳	۰/۶	فقدان شاخص‌های ارزشیابی خط‌مشی‌ها از سوی خود مجریان آموزش‌های مهارتی	
۳/۲		۰/۸	رویکرد بالا به پایین در سیاست‌گذاری و تصویب قوانین و مقررات	
۲/۴		۰/۶	ضعف مجری خط‌مشی‌گذار در نایل شدن به اهداف و افق ۱۴۰۴	
۲/۰		۰/۵	فقدان خط‌مشی‌گذاری براساس نیاز مخاطب	
۲۱/۷			جمع	

میزان اهمیت	شاخص		شاخص	مؤلفه
	۴-۱	۶		
جمع کل	۱-۳	۶	ضریب اهمیت شاخص	
۱/۸	۳		۰/۶	کمبود آموزش‌های متناسب با بازار کار
۰/۹	۳		۰/۳	عدم توجه به نیازسنجی‌های آموزشی
۲/۵		۵	۰/۵	طولانی بودن برخی از آموزش‌های مورد نیاز بازار کار
۵/۲				جمع

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر به بررسی مهم‌ترین آسیب‌های نظام آموزش مهارتی پرداخته شد. در این پژوهش ۴۱ آسیب در قالب ۸ محور (مؤلفه) بررسی شد. روش‌شناسی پژوهش براساس شیوه کیفی و کمی بنا شد. از لحاظ مؤلفه‌ها، مهم‌ترین آسیب‌ها به ترتیب در ساختار آموزشی، خط‌مشی‌گذاری، نیروی انسانی، فرهنگ سازمانی، قوانین و مقررات، فناوری، بودجه‌ریزی و تأمین منابع مالی و نیاز بازاریان و مشتریان می‌باشد. در بحث ساختار آموزشی مهم‌ترین آسیب مربوط به شاخص فردمحوری و نه سیستم‌محوری در نظام آموزش مهارتی بود. این شاخص هم در مطالعه کیفی و هم در مطالعه کمی مورد تأکید قرار گرفت. در عین حال کم‌ترین شاخص، توجه به عدم چابکی سازمانی بود. در مؤلفه خط‌مشی‌گذاری، مهم‌ترین شاخص عدم ترسیم پیوستاری مناسب برای ارتقاء و بروز کردن مخاطبین به علت عدم ارتباط بین دستگاه‌ها مجری آموزش‌های مهارتی بود. مهم‌ترین شاخص در بحث نیروی انسانی، تمایل اندک جوانان تحصیل‌کرده برای گرفتن آموزش‌های مهارتی، عدم توجه به شایستگی‌های مهارت‌آموختگان بوده است. در بحث مؤلفه فرهنگ سازمانی، مهم‌ترین شاخص آسیب توجه عامه به آموزش‌های مهارتی به‌عنوان فعالیت‌های فوق‌برنامه است. در آسیب‌های مترتب بر قوانین و مقررات، ناپایداری و تغییرات ناگهانی قوانین و مقررات در رابطه با آموزش‌های مهارتی بحث فناوری، مستهلک بودن تکنولوژی‌ها و دستگاه‌ها است و در بحث تأمین منابع مالی، ناکافی بودن بودجه برای تجهیز کارگاه‌ها، ناکافی بودن بودجه برای خرید مواد مصرفی و بالاخره در بحث نیاز بازار و مشتریان، طولانی بودن برخی از آموزش‌های مورد نیاز بازار کار گزارش شد. تجارب محققین نشان داده که دستگاه‌ها و نهادهای متعددی تدوین برنامه و اجرای آموزش‌های مهارتی را بر عهده دارند. این نوع تنوع و

همپوشانی‌ها، باعث دوباره کاری و در نتیجه عدم هماهنگی در اجرای دقیق سیاست‌های نظام شده است. بدیهی است این ناهماهنگی‌ها و تعدد آرا و رسالت‌ها، مانع ارتباط اساسی و اصولی آنها با هم در قالب ساختار آموزشی و مرتبط به‌ویژه خروجی با نیازهای بازار کار شده است و مورد توجه محققانی چون شیخ‌الاسلامی (۱۳۸۹)، پرند (۱۳۸۹)، مهرعلیزاده (۱۳۹۲) و خنیفر (۱۳۹۳) می‌باشد. یافته‌های این پژوهش گواه بر این موضوع است. بنابراین، پیشنهاد می‌شود با تأسیس نظام ملی مهارت و فناوری در ایران به عنوان نظامی جامع و یکپارچه و انعطاف‌پذیر و هماهنگ با سیاست‌های کلان کشور و مبتنی بر بازار کار، سازمانی دارای استقلال و هویت بومی تشکیل شود. تجارب محققین حاکی از آن است که اقبال عمومی جامعه دانشگاهی و نخبگان از آموزش‌های مهارتی اندک است. نتایج این تحقیق نیز بیان این موضوع بوده است. این یافته با یافته‌های سفید بناییان (۱۳۷۸) و خاوری (۱۳۸۲)، سازگاری دارد. برای رفع این عیب اولاً پیشنهاد می‌شود تبلیغات وسیعی در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در طرح توانمندسازی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به‌عمل آید و ثانیاً آموزش‌های مهارتی در دل دانشگاه‌ها شکوه و جلوه بیشتری یابد. طرح توانمندسازی دانشجویان مورد پژوهش و تأکید پرند و نیرومند (۱۳۹۳) بوده است. یافته‌های پژوهش نشان داد که شاخص عدم تولید ثروت در تشکیلات مهارتی، چالش محسوب می‌شود. برای رفع این آسیب تأسیس انکوباتورهای علمی در جوار دانشگاه پیشنهاد می‌شود. تفکر برای ایجاد انکوباتورهای مهارت در جوار کارخانه مورد پژوهش صالحی و حافظیان (۱۳۹۳)، نیرومند و فرجی (۱۳۹۱) بوده است.

یافته‌های تحقیق مشخص کرد که یکی از ضعف‌های نظام آموزش مهارتی عدم تأمین بودجه مالی برای خرید ملزومات و تجهیزات است. یافته‌های تحقیق با یافته‌های آزاد (۱۳۸۵) هم‌راستا است ضمن اینکه بررسی راه‌های تأمین درآمد برای خرید دستگاه‌ها و مواد مصرفی و کاهش تبعات حاصل از این آسیب می‌بایست در دستور کار پژوهشگران قرار گیرد. یکی از پیشنهادها رونق یافتن الگوی بازار محوری آموزش‌های مهارتی است که مورد تأکید و پژوهش صالحی و عبداله‌زاده (۱۳۹۳) و پرند (۱۳۹۲) است. یکی از آسیب‌های جدی مورد مذاقه در این تحقیق طولانی بودن برخی از آموزش‌ها مورد نیاز بازار کار و همین‌طور کمبود آموزش‌های متناسب با بازار کار است. فراهم کردن بستر مناسب برای ایجاد مراکز آموزش مربی مشترک با صنایع معتبر از پیشنهادها برای حل این آسیب است. از محدودیت‌های این تحقیق جامعه مورد مطالعه بوده که در این پژوهش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران است؛ بنابراین، تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها می‌بایست بر اساس پژوهش‌های دیگر و مقایسه صورت گیرد.

منابع

- آزاد، آ (۱۳۸۵). عوامل موفقیت در نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای. مجله رشد آموزش فنی و حرفه‌ای. دوره ۲، شماره ۱، صفحه ۳۱-۳۷.
- امیری، م (۱۳۸۳). بررسی وضعیت اشتغال آموزش‌دیدگان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و برآورد الگوی عوامل مؤثر بر آن. همایش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.
- پرنده، ک و دیگران (۱۳۸۹). مباحث، سلسله نشست‌های تخصصی نظام ملی مهارت. تهران: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- شیخ الاسلامی، ع و دیگران (۱۳۸۹). نظام ملی مهارت و فناوری ایران. فصل‌نامه پژوهش در نظام‌های آموزشی. دوره چهارم. شماره ۹-۳۷.
- سفید بنیان. م (۱۳۷۴). بررسی رابطه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کشاورزان با اشتغال فارغ‌التحصیلان در سال‌های ۶۷-۶۳ مورد مطالعه: استان سمنان. تحت حمایت: معاونت فنی و حرفه‌ای آموزش و پرورش.
- خنیفر، ح و دیگران (۱۳۹۳). بررسی وضعیت تدوین خط مشی در نظام غیررسمی آموزش مهارتی ایران. مجله مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۱۲. شماره ۲. ص ۳۵۴-۳۷۴.
- صالحی، م. حافظیان، م. (۱۳۹۳). ارائه الگویی جهت کارایی آنکوباتورهای دانشگاهی. پایان نامه دکتری. مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- صالحی، ا. عبدالله زاده. (۱۳۹۳). ارائه عوامل مؤثر بر الگوی بازارمحور سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بابلسر.
- خاوری، ع (۱۳۸۲). بررسی وضعیت اشتغال کارآموزان فنی و حرفه‌ای در بخش صنعت طی برنامه سوم توسعه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- پرنده، ک و نیرووند، پ. (۱۳۸۹). ارائه چارچوب پیشنهادی برای مهارت‌آموزی و توانمندسازی دانشجویان.
- حسینی، م و دیگران (۱۳۹۳). جایگاه اشتغال دانش‌آموختگان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش در شهر شیراز. فصل‌نامه پژوهش در نظام‌های آموزشی. سال ششم. شماره هفدهم. ص ۱۰۷-۱۲۲.

- مهر علیزاده، ی (۱۳۹۱). بررسی نقش نظام آسیب‌شناسی عوامل درونی و بیرونی نظام فنی و حرفه‌ای استان خوزستان در چارچوب اهداف و انتظارات نظام جامع آموزش مهارت و فناوری. فصل‌نامه پژوهش در نظام‌های آموزشی.
- نیرومند، پ. فرجی. ا (۱۳۹۱). نقش مهارت‌های فنی و غیر فنی تجاری‌سازی اختراعات و نوآوری‌های مهارت‌آموختگان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. فصل‌نامه پژوهش در نظام‌های آموزشی. سال ششم. شماره هفدهم. صص. ۱۲۹-۱۴۵.
- Bishop, J. (1998). Occupation-Specific Versus General Education and Training. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 38. -24, 559
- Billet, S. (2004). From your Business to Our Business: Industry and Vocational Education in Australia. *Oxford Review of Education*, 30 (1)13-55.
- Elman, C. , &Orand,A. (2002). Midlife entry into vocational training: A mobility model. *Social Science Research* ,27(2) ,128-
- Henry, J. (2004). Working and learning in vocational education and training in the knowledge era, Australian National Training Authority.
- Karmel, T. , Mark, K. , & Nguyen, N. (2009). Welfare to Work: Does Vocational Education and Training Make a Difference? Occasional Paper ,National Centre for Vocational Education Research.
- UNESCO. (2012). Transforming technical and vocational education and training building skills for work and life, Main Working Document, UNESCO ,Shanghai, People's Republic of China, 13-16 May 2012.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی