

بررسی انطباق محتوای برنامه درسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت با شرح وظایف شغلی از دید کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور طی سال ۱۳۹۹^۱

مهدی سبحانی نژاد^۲

معصومه خلغی^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر؛ تعیین میزان انطباق محتوای برنامه درسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با شرح وظایف کارکنان در حوزه‌های دهگانه ستادی در سال ۱۳۹۹ بود. روش تحقیق پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی بوده که در خلال آن از مطالعه اسنادی و پیمایش استفاده شده است. به همین منظور از ابزار پرسشنامه محقق ساخته به تعداد ۶۰ گویه برای حوزه‌های دهگانه ستادی تهیه شد. نمونه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به تعداد ۴۰۰ نفر بوده که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان در نهایت ۱۹۶ نفر به روش طبقه‌ای تصادفی از ده حوزه تخصصی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور انتخاب شدند. نتایج حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان با شرح وظایف آنان در حوزه‌های راهبری اجرای آموزش، نظارت، بهسازی و هدایت شغلی، آموزشگاه‌های آزاد و مشارکت مردمی، توسعه فناوری‌های نوین آموزشی، پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی درسی، برنامه، بودجه و نوسازی و منابع انسانی و پشتیبانی در حد متوسط به پایین و ضعیف حاصل شد و در حوزه‌های سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای، امور مسابقات ملی و بین‌المللی مهارت و امور مالی و ذی‌حسابی، میزان انطباق در حد متوسط به پایین حاصل نشد همچنین به ترتیب میانگین رتبه‌ای از کمترین به بیشترین انطباق برای کلیه حوزه های دهگانه بررسی شد.

کلید واژگان: محتوای برنامه درسی، دوره آموزش، ضمن خدمت، کارکنان ستادی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

^۱ مقاله حاضر برگرفته از پایان نامه با همین عنوان می باشد.

^۲ دانشیار گروه علوم تربیتی دانشگاه شاهد تهران، تهران، ایران.

^۳ کارشناس ارشد برنامه‌ریزی درسی دانشگاه شاهد و کارشناس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، تهران،

ایران (مسئول مکاتبات masoomkh62@gmail.com)، ۰۹۱۹۶۳۲۰۲۱۰

مقدمه

آموزش؛ از جمله مسائلی است که با سرنوشت انسان‌ها و جوامع سروکار دارد. با توجه به تحولات سریع در ابعاد گوناگون زندگی اجتماعی، امروزه انسان‌ها برخلاف گذشته، دیگر نمی‌توانند به اندوخته‌ها و اطلاعات حاصل از نظام آموزشی رسمی، قناعت کنند و با کمک آن‌ها به انتظارات و مسئولیت‌های شغلی و فردی خود پاسخ گوید (مزدآبادی: ۱۳۹۵: ۱۲۸). به زبان ساده امروزه سازمان‌ها نمی‌توانند صرفاً به آموخته‌های تحصیلی کارکنان‌شان در مدرسه و دانشگاه تکیه کنند و با برگزاری دوره‌های آموزشی مرسوم به پرکردن شکاف‌های مهارتی آنان بسنده کنند؛ بلکه این فرهنگ و بینش یادگیری مستمر در محیط کار به عنوان بخشی لاینفک از زندگی شغلی کارکنان است که باید به باور و رویکرد حاکم تبدیل شود. یادگیری در محیط کار طی چند دهه گذشته مورد توجه بسیاری از دانشگاهیان و پژوهشگران قرار گرفته است؛ ولیکن برنامه درسی محیط کار هم‌چنان در رشته مطالعات برنامه درسی، مغفول واقع شده و غریب به نظر می‌آید؛ در حالی که بسیاری از پژوهشگران با شنیدن این واژه دچار سردرگمی شده و برنامه درسی را پدیده‌ای مرتبط با مدارس و دانشگاه‌ها می‌خوانند (صفایی موحد: ۱۳۹۷: ۷). (اولیان، لوکاس-بی اوجو، ۲۰۰۸: ۱). مهمترین دارایی‌های نامشهودر سازمانی را، منابع انسانی آن می‌داند که از آن‌ها به عنوان سرمایه انسانی یاد می‌شود (رمضانی، ۱۳۸۷: ۳).

سازمان ملل متحد در سال ۲۰۱۳ اعلام کرده است که تغییرات فناوری، اجتماعی و اقتصادی، گسترش اطلاعات و تعاملات جهانی، سازمان‌ها را با تغییر و تحول‌های متعددی رو به رو کرده است. تغییر در سازمان‌های بزرگ، شتاب یافته و محیطی بسیار رقابتی به وجود آورده است. این محیط نیازمند استراتژی آموزشی جدید و پویا در شرکت‌ها است. از عناصر اصلی در این استراتژی، آموزش افراد دارای شایستگی به گونه‌ای است که این افراد بتوانند در مقابل تغییر، حالتی پویا و فعال و نه منفعل داشته باشند. تغییراتی چون؛ تغییر نیروی کار، تغییر شغلی، موانع ارتباطی، مقاومت در برابر تغییر، در حال حاضر بر سازمان‌ها تأثیر گذارند (ابویی اردکان، سلطان محمدی، ۱۳۹۵: ۱۲). سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای وابسته به وزارت کار، تعاون و رفاه اجتماعی به عنوان متولی و مجری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی با هدف تأمین نیروی انسانی متخصص ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز بخش صنعت، خدمات و کشاورزی کشور و برنامه ریزی آموزشی بر اساس سیاست‌های کلی دولت و ارتقاء مهارت نیروی کار شاغلین فعال است. ارتقای وزن اجتماعی مهارت و ایجاد جریان ملی مهارت آموزشی؛ توسعه آموزش‌های مهارتی برای رشد اقتصادی پایدار؛ تربیت نیروی انسانی توانمند و توسعه نگر در راستای کاهش زمان انتظار دسترسی به شغل، از خط مشی‌های سازمان است (سند برنامه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۳۹۹). لذا سازمان آموزش فنی و

حرفه ای در تعیین محتوای برنامه درسی ضمن خدمت باید مشخص کند که سازمان برای دستیابی به اهداف خود و انجام رسالت‌ها، چه دانش و مهارت‌هایی لازم دارد. در مرحله بعد باید بداند که کارکنان فعلی و بالقوه سازمان از چه دانش و مهارت‌هایی از قبل برخوردارند. اختلاف بین این مجموعه مهارت‌ها و دانش می‌تواند مهارت‌ها و دانش مورد نیاز کارکنان سازمان را تعیین کند (وون، به نقل از پرداخت چی، رمضان، بند علی، ۱۳۹۶: ۷۲).

شاید چنین تصور شود که هر کسی می‌تواند تصمیم بگیرد که چه محتوایی برای یک برنامه درسی بسیار مهم است؛ اما این تصور بسیار دور از واقعیت است. در شرایط معمول آموزشی، برنامه ریز درسی با عوامل متنوعی رو به رو است که ممکن است بر تعیین این‌که عملاً چه چیزی باید تدریس شود؛ عواملی مانند زمان و منابع مالی موجود، مهارت‌های مورد نیاز ذینفعان، جامعه، فشارهای داخلی و خارجی، الزامات ملی و منطقه‌ای و محلی، ارتباط محتوای نظری و حرفه‌ای و نیز سطح خاصی از محتوا، همگی می‌توانند بر ابزارهای تعیین کننده محتوای یک برنامه درسی مشخص اثر بگذارند. (فینچ، کرانکیلتن، ترجمه خلاقی، فتوحی و اجارگاه، شمس، ۱۳۹۰: ۱۵۴). یکس از ابزارهای تعیین کننده محتوای برنامه درسی سازمان وظایف تخصصی آن است. وظایف تخصصی این سازمان طبق ابلاغیه سازمان امور استخدامی عبارتند از کارشناس آموزش فنی و حرفه ای:

این شغل دربرگیرنده فعالیت‌هایی است که متصدیان آن‌ها عهده‌دار برنامه‌ریزی، اقدام و نظارت در زمینه طراحی، امکان‌سنجی و ارزیابی دوره‌های آموزشی، بهبود و بروزرسانی استانداردهای شغلی و آموزشی، ارتقاء بهداشت کار و نظارت بر آموزشگاه‌های فنی و حرفه ای آزاد می باشند (سازمان اداری و استخدامی کشور: ۱۳۹۷).

کارشناس سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای:

این شغل دربرگیرنده فعالیت‌هایی است که متصدیان آن‌ها عهده‌دار مطالعه، برنامه ریزی، اقدام و نظارت در زمینه سنجش و ارزشیابی مهارت، تعیین صلاحیت حرفه‌ای و اعتباربخشی آن می‌باشند. (سازمان اداری و استخدامی کشور: ۱۳۹۷).

مربی آموزش فنی و حرفه ای :

این شغل دربرگیرنده فعالیت‌هایی است که متصدیان آن عهده‌دار انجام فعالیت‌های آموزشی به صورت تئوری و عملی در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌باشند. (سازمان اداری و استخدامی کشور: ۱۳۹۷).

بنابراین برنامه ریزی در جهت تنظیم و طراحی محتوای برنامه درسی آموزش‌ها ضمن خدمت کارکنان ستادی مشخص و واضح است و با الگوهای مختلف تشریح وظایق شغلی می‌توان اقدام به تهیه عناوین دوره‌های آموزش ضمن خدمت پرداخت.

حق‌وردی، نوری افشار، کمیجانی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «آموزش‌های ضمن خدمت فرهنگیان: از اثربخشی تا کارآمدی»، به این نتیجه رسیدند که محتوا، مدرسین و سازماندهی با اثربخشی و کارآمدی دوره‌های ضمن خدمت فرهنگیان شهرستان کمیجان رابطه مثبت دارد.

کرمی، حسینی، هاشمی، پوریزدی (۱۳۹۹)، در پژوهشی با عنوان «ارزشیابی برنامه‌های درسی ضمن خدمت براساس اصول‌اندرآگوزی»، به این نتایج دست یافتند که کیفیت محتوای آموزشی، کیفیت برنامه درسی ارائه شده در این دوره در ابعاد مختلف کمتر از حد متوسط و متناسب با اصول آندراگوزی نبوده است. هم‌چنین، کیفیت سازماندهی محیط آموزش، امکانات و توانایی مدرسان دوره از نظر فراگیران در ابعاد مختلف در حد متوسط، بوده است.

صفایی‌موحد (۱۳۹۷)، در پژوهشی در زمره پژوهش‌های نظریه‌ای «الگویی برای برنامه درسی محیط کار بر مبنای رویکرد هیوتاگوزی»، را پیشنهاد داده است. الگوی حاضر دارای مؤلفه‌های تحلیل چهارسطحی یا آگاهی محیطی، هدف‌گذاری سه سطحی، خود آگاهی، تدوین فرصت‌های یادگیری چهارگانه و ارزشیابی توانمندساز است. این مؤلفه‌ها تحت یک چتر سه عنصری (همگویی، همکاری، همفکری)، اجرا می‌شوند.

رحیمی (۱۳۹۶)، در پژوهش «آسیب شناسی برنامه‌درسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری براساس الگوی (ADDIE)». در سال ۱۳۹۵ و ارائه‌ی راهکارهای مطلوب»، دلایلی که باعث ایجاد آسیب در عناصر برنامه درسی گشته شامل: آشنا نبودن طراحان آموزشی با فنون تجزیه و تحلیل شغل، تدوین اهداف دوره‌ها براساس نیازسنجی سطوح بالای سازمان، بی اهمیت دانستن آموزش‌های ضمن خدمت، فقدان یک ساختمان اختصاصی مختص دوره‌های آموزش ضمن خدمت، آشنا نبودن مدرسان با ارزشیابی در مراحل مختلف را بیان نمودند.

صفایی‌موحد و فلاحی نیا (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان «تدوین برنامه حرفه‌ای کارشناسان و مدیران آموزش در شرکت ملی نفت ایران: یک پژوهش کیفی»، به این نتیجه رسیده‌اند که به منظور توسعه و بهسازی شاغلین فعال در حوزه آموزش صنعت نفت، بایستی آموزش‌ها را در سه سطح متصدی آموزش،

کارشناس آموزش و مدیر آموزش ارائه نمود. در سطح متصدی آموزش، دوره های آموزش بزرگسالان، مدیریت منابع انسانی، تاریخچه آموزش در صنعت نفت و...، در سطح کارشناس آموزش، دوره های نیازسنجی، طراحی آموزش، راهبردهای اجرایی آموزش و... هم چنین در سطح مدیر آموزش، دوره های مدیریت پروژه، مدیریت دانش، سازمان یادگیرنده، سیاست گذاری آموزشی و... مدنظر قرار گرفته اند.

اقبال، مجید خان، طارق محمد و جی مجتبی (۲۰۱۹)، در پژوهش خود با عنوان «تأثیر آموزش و انگیزه ضمن خدمت بر عملکرد شغلی معلمان آموزش فنی و حرفه ای»، به نتیجه ذیل دست یافتند: انگیزه نقش با اهمیتی در عملکرد شغلی معلمان دارد. یافته دیگر که تناسب شغل و شخص به عنوان میانجی، نقش ناچیزی بین آموزش ضمن خدمت، انگیزه و عملکرد شغلی دارد. لذا این تحقیق برای مدیران منابع انسانی مناسب است تا ظرفیت واقعی کارکنانشان را دریابند تا به نتایج مطلوب برسند.

کامرت^۱ (۲۰۱۸)، در تحقیق «یک مطالعه کیفی در خصوص آموزش ضمن خدمت منجر به توسعه حرفه ای معلمان می شود»، به این نتیجه رسیده است که دوره های آموزش ضمن خدمت، منجر به توسعه حرفه ای آن ها نشده است و بیشتر جنبه تئوریک داشته است. آن ها آن دوره ها را فرمالیته و اجباری می دانند.

کوبالاه و والت^۲ (۲۰۱۶)، در پژوهش «برنامه های توسعه و آموزش و عملکرد شغلی کارکنان کتابخانه دانشگاه غنا»، به این نتیجه رسیده اند که رابطه مثبت بین عملکرد شغلی و آموزش و توسعه کارکنان وجود دارد، البته آموزش کارکنان به تنهایی باعث اثربخشی نمی شود؛ بلکه به همراه پاداش، ارتقاء، بازآموزی و... و دیگر راهبردهای مدیریت منابع انسانی می باشد.

دیرانی^۳ (۲۰۱۱)، در پژوهش خود با عنوان «آموزش های تخصصی به عنوان استراتژی توسعه کارکنان»، به این نتیجه رسید که تغییر نگرش در کارکنان، نقش مهمی در انتقال یادگیری به کارکنان دارد.

اولانیان، اوجو^۴ (۲۰۰۸)، در پژوهشی با عنوان «توسعه و آموزش حرفه ای کارکنان؛ ابزار حیاتی برای اثربخشی سازمان»، به این نتیجه رسیدند که آموزش حرفه ای یک توسعه سیستماتیک دانش، مهارت و نگرش مورد نیاز کارکنان است تا کار و تکالیف کاری را به طور کافی اجرا کنند. آموزش حرفه ای و توسعه برای کارکنان فراهم می شود تا آن ها در کارشان قادر باشند به مقاصد مورد انتظار سازمان دست یابند.

^۱ Comert

^۲ Cobalah, Walt

^۳ Dirani

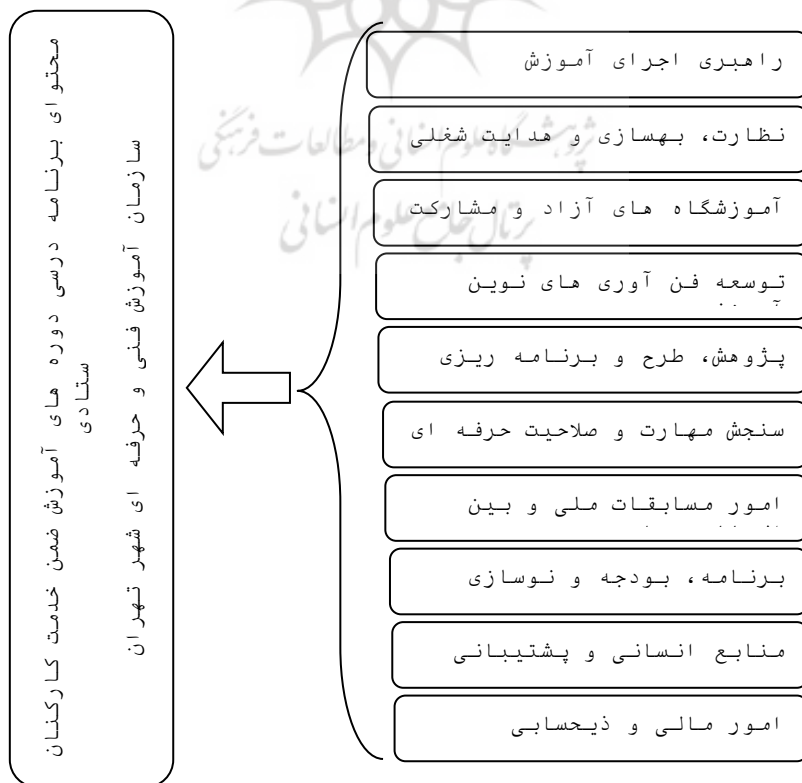
^۴ Olaniyan, B. Ojo

هر محیط کاری، برنامه درسی مختص به خود را دارد و سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، به عنوان اصلی‌ترین متولی آموزش‌های مهارتی در کشور نیز از این مهم مستثنی نیست. همگامی و سازگاری نیروی انسانی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور از آنجایی حائز اهمیت می باشد که با توجه به ظهور مشاغل و مهارت‌های جدید در دنیای دیجیتال کنونی، لزوم بررسی، مطالعه و برنامه‌ریزی آموزشی برای ارتقاء سطح دانش، مهارت و نگرش منابع انسانی شاغل در سازمان آموزش فنی و حرفه ای دو چندان می‌شود. فقدان آموزش‌های موثر، منجر به کاهش بهره‌وری، از دست دادن مشتری و مخاطبین، کاهش ارتباط موثر بین کارمندان و مدیران، نارضایتی شغلی و شخصی کارمندان و در نهایت افول اهداف و کارایی سازمانی را منجر می‌شود.

لذا مسئله اساسی در پژوهش حاضر با توجه به شکل شماره ۱ چارچوب مفهومی محقق ساخته عبارت از: سنجش میزان انطباق محتوای برنامه درسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت با شرح وظایف شغلی از دید کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران طی سال ۱۳۹۹ می باشد :

۱- به چه میزان محتوای برنامه درسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران با شرح وظایف آنان در حوزه دهگانه ستادی منطبق می‌باشد؟

۲- رتبه‌بندی میزان انطباق محتوای برنامه درسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران با شرح وظایف کارکنان در حوزه‌های دهگانه فوق، چگونه است؟



شکل شماره ۱: چارچوب مفهومی محقق ساخته

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های توصیفی-کاربردی است، جامعه آماری موردبررسی در این کلیه کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به تعداد ۴۰۰ نفر می‌باشند که از میان آن‌ها بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه متناسب با جامعه به تعداد ۱۹۶ نفر تعیین گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسش‌نامه می‌باشد. پرسش‌نامه محقق ساخته مبتنی بر ۶۰ گویه به تعداد ۱۰ پرسشنامه الکترونیکی ۶ گویه ای به تفکیک حوزه های دهگانه ستادی برای سنجش میزان انطباق محتوای برنامه درسی با وظایف شغلی کارکنان طراحی گردید. در این پرسشنامه از طیف ۵ مرحله‌ای لیکرت و درجات خیلی کم تا خیلی زیاد بهره‌گیری شد. برای تعیین روایی و اعتبار پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و محتوایی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. میزان آلفای به‌دست‌آمده ۰/۸۴ است که در تحقیقات مدیریت از حد بالایی برخوردار است. افراد نمونه از طریق نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی بر مبنای تشکیلات سازمانی انتخاب شدند. پرسش‌نامه‌ها پس از تکمیل، جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS ۲۵ صورت گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی؛ فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و انحراف استاندارد و آمار استنباطی؛ آزمون t تک نمونه ای و نیز آزمون فریدمن جهت رتبه‌بندی استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی جامعه مورد مطالعه پژوهش با توجه به ویژگی‌های جمعیت شناختی شامل جنسیت، سن، سابقه، میزان تحصیلات، در جداول شماره الف و ب گزارش شده است.

جامعه نمونه مورد بررسی از ده حوزه تخصصی ستاد سازمان به تعداد ۲۰۰ نفر انتخاب شدند. اطلاعات جمعیت شناختی حاکی از آن است که ۵۰ درصد پاسخگویان زن و ۴۹.۸ درصد مرد بودند. از لحاظ مدرک تحصیلی بیشترین پاسخ دهندگان فوق لیسانس و کمترین فوق دیپلم و دکتری بودند. بیشترین آمار جامعه از لحاظ سنی ۴۱ تا ۵۰ سال بوده و بیشترین سابقه کاری پاسخ دهندگان در سطح ۱۶ تا ۲۵ سال ارائه شده است. کلیه اطلاعات آماری جمعیت شناختی در جدول ب به نمایش گذاشته شده است.

الف: توزیع فراوانی جامعه نمونه در حال تحقیق بر حسب حوزه سازمانی

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی جامعه نمونه بر حسب حوزه

ردیف	حوزه	فراوانی	درصد فراوانی
۱	راهبری اجرای آموزش	۲۴	۱۲
۲	نظارت، بهسازی و هدایت شغلی	۲۶	۱۳
۳	آموزشگاه های آزاد و مشارکت مردمی	۱۶	۸
۴	توسعه فن آوری های نوین آموزشی	۲۰	۱۰
۵	پژوهش، طرح و برنامه ریزی درسی	۲۰	۱۰
۶	سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای	۱۵	۷.۵
۷	امور مسابقات ملی و بین المللی مهارت	۸	۴
۸	برنامه، بودجه و نوسازی	۲۳	۱۱.۵
۹	منابع انسانی و پشتیبانی	۲۰	۱۰
۱۰	امور مالی و ذی حسابی	۲۸	۱۴
	جمع	۲۰۰	۱۰۰

ب: توزیع فراوانی کارمندان

وضعیت پاسخ دهندگان	فراوانی	درصد	وضعیت پاسخ دهندگان	فراوانی	درصد
دیپلم	۱۱	۵.۵	زن	۱۰۱	۵۰.۲
فوق دیپلم	۹	۴.۵	مرد	۹۹	۴۹.۸

۱	۲	تا ۳۰ سال	}	۲۳.۵	۶۵	لیسانس	توزیع فراوانی کارمندان	
				۵۳	۱۰۶	فوق لیسانس		
	۱۹.۹	۳۹		۳۱- تا ۴۰ سال	۴.۵	۹		دکتری
					۰.۵	۱		تا ۵ سال
	۶۳.۲	۱۲۷		۴۱ تا ۵۰ سال	۲۲.۴	۴۴		۶ تا ۱۵ سال
					۵۸.۷	۱۱۸		۱۶ تا ۲۵ سال
۱۵.۶	۳۲	۵۱ سال به بالا	۱۸.۴	۳۷	۲۶ سال و بالاتر			

جدول شماره ۲: توزیع فراوانی کارمندان

ب: آمار تحلیلی:

بخش حاضر به تجزیه و تحلیل یافته‌های حاصل از بررسی پرسشنامه سنجش انطباق محتوای برنامه درسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت با شرح وظایف شغلی در حوزه های دهگانه ستادی می‌پردازد. اطلاعات پرسشنامه‌ها، استخراج و از طریق نرم افزار SPSS ۲۵، بررسی و توزیع داده‌ها جهت رسیدن به اطلاعات اساسی مورد نیاز صورت گرفت.

برای تحلیل داده‌های سوال اصلی از شاخصهای آماری توصیفی از جمله، فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و انحراف استاندارد و نیز آزمون های آماری استنباطی از جمله؛ t تک متغیره و نیز فریدمن جهت رتبه بندی، استفاده شده است.

جدول شماره ۳: نتایج آزمون تی تک نمونه ای سوال پژوهش

معنی داری	درجه آزادی	T	میانگین خطای استاندارد	انحراف معیار	میانگین	تعداد نمونه	حوزه ها
.۰۰۰	۲۳	-۵.۳۶۹	.۱۴۴	.۷۰۳	۲.۲۳	۲۴	راهبری اجرای آموزش
.۰۰۰	۲۵	-۵.۶۰۰	.۱۶۹	.۸۶۴	۲.۰۵	۲۶	نظارت، بهسازی و هدایت شغلی
.۰۰۰	۱۵	-۶.۳۹۲	.۱۰۶	.۴۲۴	۲.۳۲	۱۶	آموزشگاه های آزاد و مشارکت مردمی
.۰۰۰	۱۹	-۴.۷۴۱	.۱۳۵	.۶۰۵	۲.۳۶	۲۰	توسعه فن آوری های نوین

							آموزشی
۰.۱۶	۱۹	-۲.۶۰۳	۰.۱۸۷	۰.۸۹۵	۲.۵۱	۲۰	پژوهش، طرح و برنامه ریزی درسی
۰.۷۵۳	۱۴	-۰.۳۲۲	۰.۲۷۶	۱.۰۷۱	۲.۹۱	۱۵	سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای
۰.۵۰۱	۷	-۰.۷۱۰	۰.۲۹۳	۰.۸۳۰	۲.۷۹	۸	امور مسابقات ملی و بین المللی مهارت
۰.۱۶	۲۲	-۲.۶۰۳	۰.۱۸۷	۰.۸۹۵	۲.۵۱	۲۳	برنامه، بودجه و نوسازی
۰.۰۱۷	۱۹	-۲.۶۰۸	۰.۱۵۰	۰.۶۷۲	۲.۶۱	۲۰	منابع انسانی و پشتیبانی
۰.۱۶۴	۲۷	-۱.۴۲۹	۰.۱۷۹	۰.۹۴۸	۲.۷۴	۲۸	امور مالی و ذیحسابی

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۳ در حوزه راهبری اجرای آموزش حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان تفاوت معناداری بین میانگین نمونه با عدد ۲.۲۳ و میانگین فرضی جامعه با عدد ۳ در سطح معناداری $sig < 0.01$ وجود دارد ($t = -5.369$). نتایج حاکی از آن است که محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان متوسط به پایین دارد.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۳ در حوزه نظارت، بهسازی و هدایت شغلی حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان، تفاوت معناداری بین میانگین نمونه با عدد ۲.۰۵ و میانگین فرضی جامعه با عدد ۳ در سطح معناداری $sig < 0.01$ وجود دارد ($t = -5.60$). نتایج حاکی از آن است که محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان انطباق متوسط به پایین دارد.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۳ در حوزه آموزشگاه‌های آزاد و مشارکت، حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان، تفاوت معناداری بین میانگین نمونه ۲.۳۲ و میانگین فرضی جامعه با عدد ۳ در سطح معناداری $sig < 0.01$ وجود دارد ($t = -6.39$). نتایج حاکی از آن است که محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان انطباق متوسط به پایین دارد.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۳ در حوزه توسعه فناوری‌های نوین آموزشی، حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان تفاوت معناداری بین میانگین نمونه ۲.۳۶ و میانگین فرضی جامعه عدد ۳ در سطح معناداری $sig < 0.01$ وجود دارد ($t = -4.74$). نتایج حاکی از آن است که محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان انطباق متوسط به پایین دارد.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۳ در حوزه پژوهش، طرح و برنامه ریزی درسی حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان تفاوت معناداری بین میانگین نمونه ۲.۵۱ و میانگین فرضی جامعه عدد ۳ در سطح معناداری $sig < 0.01$ وجود دارد ($t = -2.60$). نتایج حاکی از آن است که محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان انطباق متوسط به پایین دارد.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۳ در حوزه سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان تفاوت معناداری بین میانگین نمونه عدد ۲.۹۱ و میانگین فرضی جامعه عدد ۳ در سطح معناداری $sig > 0.01$ وجود ندارد ($t = -0.322$). نتایج حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان در حد متوسط به پایین، معنادار نیست و این نتیجه قابل تعمیم به کل جامعه متخصص مرتبط نمی باشد.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۳ در حوزه امور مسابقات ملی و بین المللی مهارت حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان، تفاوت معناداری بین میانگین نمونه عدد ۲.۷۹ و میانگین فرضی جامعه عدد ۳ در سطح معناداری $sig > 0.01$ وجود ندارد ($t = -0.710$). نتایج حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان در حد متوسط به پایین، معنادار نیست. لذا نتایج، قابل تعمیم به جامعه متخصص مرتبط نمی باشد.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۳ در حوزه برنامه، بودجه و نوسازی حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان تفاوت معناداری بین میانگین نمونه عدد ۲.۵۱ و میانگین فرضی جامعه عدد ۳ در سطح معناداری $sig < 0.01$ وجود دارد ($t = -2.603$). نتایج حاکی از آن است که محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان انطباق متوسط به پایین دارد.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۳ در حوزه منابع انسانی و پشتیبانی حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان در حوزه منابع انسانی و پشتیبانی تفاوت معناداری بین میانگین نمونه ۲.۶۱ و میانگین فرضی جامعه عدد ۳ در سطح معناداری $sig < 0.01$ وجود دارد ($t = -2.608$). نتایج حاکی از آن است که با اطمینان ۹۹ درصد، محتوای برنامه درسی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران با شرح وظایف آنان انطباق متوسط به پایین دارد.

بررسی نتایج ارائه شده در جدول ۳ در حوزه امور مالی و ذیحسابی حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان در حوزه امور مالی و ذیحسابی تفاوت معناداری بین میانگین نمونه ۲.۷۴ و میانگین فرضی جامعه عدد ۳ در سطح معناداری $\text{sig} > 0.01$ وجود ندارد ($t = -1.429$). نتایج حاکی از آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف آنان در حد متوسط به پایین، معنادار نیست و نتایج قابل تعمیم به جامعه متخصص مرتبط نمی‌باشد.

جدول شماره ۴: نتایج آزمون فریدمن مربوط به رتبه بندی میزان انطباق محتوای برنامه درسی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران با شرح وظایف کارکنان در حوزه های دهگانه

رتبه	تعداد آزمودنی	میانگین رتبه	رتبه بندی میزان انطباق محتوای برنامه درسی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران با شرح وظایف کارکنان در حوزه های دهگانه
۱	۱۵	۲.۹۱	(حوزه سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای)
۲	۸	۲.۷۹	(حوزه امور مسابقات ملی و بین المللی مهارت)
۳	۲۸	۲.۷۴	(حوزه امور مالی و ذیحسابی)
۴	۲۰	۲.۶۱	(حوزه پژوهش، طرح و برنامه ریزی درسی)
۵	۲۰	۲.۶۱	(حوزه منابع انسانی و پشتیبانی)
۶	۲۳	۲.۵۱	(حوزه برنامه، بودجه و نوسازی)
۷	۲۰	۲.۳۶	(حوزه توسعه فن آوری های نوین آموزشی)
۸	۱۶	۲.۳۲	(حوزه آموزشگاه های آزاد و مشارکت مردمی)
۹	۲۴	۲.۲۳	(حوزه راهبری اجرای آموزش)
۱۰	۲۶	۲.۰۵	(حوزه نظارت، بهسازی و هدایت شغلی)
۹ df = ۰.۹۸۰ Chi-Square ۰.۳۲۲ sig =			نتیجه آماری

بررسی نتایج ارائه شده در جدول شماره ۴، حاکی از عدم وجود تفاوت معنادار در میزان انطباق محتوای برنامه درسی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و

حرفه ای شهر تهران با شرح وظایف کارکنان در حوزه های دهگانه فوق می باشد. ($\text{Chi-Square} = 0.980$; $\text{Sig} = 0.322$).

نتایج بیانگر آن است که میزان انطباق محتوای برنامه درسی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران با شرح وظایف کارکنان در حوزه های دهگانه فوق به ترتیب اولویت شامل؛

(۱) حوزه سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای؛

(۲) حوزه امور مسابقات ملی و بین المللی مهارت؛

(۳) حوزه امور مالی و ذی حسابی؛

(۴) حوزه پژوهش، طرح و برنامه ریزی درسی؛

(۵) حوزه منابع انسانی و پشتیبانی؛

(۶) حوزه برنامه، بودجه و نوسازی؛

(۷) حوزه توسعه فناوری های نوین آموزشی؛

(۸) حوزه آموزشگاه های آزاد و مشارکت مردمی؛

(۹) حوزه راهبری اجرای آموزش؛

(۱۰) حوزه نظارت، بهسازی و هدایت شغلی می باشد.

جدول، نتایج آزمون فریدمن را برای اولویت بندی انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف شغلی در حوزه های دهگانه نشان می دهد. این نتایج در سطح معناداری $\text{sig} > 0.01$ ، معنی دار نمی باشد. به عبارتی همه حوزه های دهگانه از انطباق پایینی برخوردارند.

بحث و نتیجه گیری

بررسی نتایج به دست آمده در سوال اصلی پژوهش در خصوص سنجش میزان انطباق محتوای برنامه درسی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر

تهران با شرح وظایف آنان در حوزه دهگانه ستادی و میانگین رتبه ای حاصل شده به تفصیل مورد بحث قرار خواهد گرفت. عمده وظایف اساسی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور که در سه پست تخصصی کارشناس آموزش فنی و حرفه ای، کارشناس سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای، مربی آموزش فنی و حرفه ای تعریف می شود عبارت از: مطالعه و تدوین برنامه‌های آموزشی مهارتی متناسب با نیاز کار و برنامه‌های اقتصادی کشور؛ هدایت، برنامه‌ریزی، کنترل و ارزیابی اجرای برنامه‌های آموزش فنی و حرفه ای در تمامی بخش‌ها و روش‌های اجرایی دولتی و خصوصی، به ویژه در راستای پروژه‌های اشتغالزا؛ بسترسازی و برنامه‌ریزی و استقرار قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه ای برای اشتغال به کار (مصوب ۷۶/۳/۱۱ مجلس شورای اسلامی - ۷۶/۳/۲۱ شورای نگهبان)؛ تأمین امکانات آموزشی برای جویندگان کار و بالابردن دانش فنی کارگران (مواد ۱۰۷ تا ۱۸۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران)؛ دریافت نیازهای اقتصاد ملی به نیروی کار از نظر تخصص و مهارت از طریق مراجع ذیصلاح و نهادهای مسئول؛ برگزاری مسابقات ملی مهارت و شرکت در مسابقات بین‌المللی مهارت به منظور مبادله دانش، مهارت و تجربیات آموزش فنی و حرفه ای با استفاده از قابلیت‌های بخش دولتی و غیردولتی؛ سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و نظارت بر آموزش‌ها، آزمون‌ها، تهیه استانداردهای آموزش شغلی و شایستگی و تعیین صلاحیت فنی و تخصصی افراد صنفی با تشکیل کمیته‌ای مرکب از نمایندگان سازمان و اتحادیه‌ها؛ عضویت و همکاری با سازمان‌های منطقه‌ای و بین‌المللی به منظور تبادل تجربه، انتقال تکنولوژی و همکاری‌های دو جانبه؛ بهره‌گیری از امکانات فنی و سرمایه‌ای بخش‌های دولتی، غیردولتی، عمومی، تعاونی و خصوصی برای توسعه آموزش‌های فنی و حرفه ای در کشور؛ توسعه کمی و کیفی مراکز آموزش فنی و حرفه ای با مشارکت فعال بخش غیردولتی و خصوصی و پیش‌بینی تسهیلات لازم در جهت حمایت از آنها از طریق تهیه طرح‌های تأمین، تکمیل، توسعه، تجهیز، بازسازی، نوسازی و برون‌سپاری این مراکز؛ صدور مجوز به اشخاص حقیقی و اشخاص حقوقی مستقل غیر دولتی برای تأسیس آموزشگاه‌های فنی و حرفه ای آزاد داخل و خارج از کشور و نظارت بر فعالیت آن‌ها؛ همکاری، هماهنگی و مشارکت با بنگاه‌های اقتصادی در زمینه ایجاد مراکز کارآموزی جوار و یا بین کارگاهی واحدهای تولیدی، برگزاری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای سفارش‌محور به صورت مشارکتی، برگزاری مسابقات ملی مهارت؛ برگزاری آزمون‌های سنجش مهارت شغلی نیروی کار و صدور گواهینامه صلاحیت شغلی و حرفه ای؛ بسترسازی، برنامه‌ریزی و استقرار آئین نامه صدور پروانه مهارت فنی کارگران ماهر موضوع

ماده ۴ قانون نظام مهندسی؛ تأمین، آموزش و بازآموزی مریبان بخش های دولتی و خصوصی با استفاده از ظرفیت ها و توان بخش دولتی و غیردولتی و نهادهای عمومی و سمن ها؛ جلب و بهره-برداری از کمک های فنی و مالی افراد حقیقی و حقوقی داخلی و خارجی (خیرین و...) در توسعه کمی و کیفی آموزش های فنی و حرفه ای کشور؛ برنامه ریزی طراحی نظام توسعه منابع انسانی سازمان و استقرار آن با بهره مندی از امکانات داخل و خارج سازمان؛ همکاری و مشارکت با مؤسسات و مراکز علمی، فنی، آموزشی و پژوهشی داخلی و خارجی به منظور ارتقاء کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای و ایجاد هماهنگی در برنامه های آموزشی آنان به منظور انطباق با سیاست اشتغالی؛ استقرار و به روزرسانی پایگاه اطلاعاتی جامع سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور؛ بازرسی، نظارت بر مراکز دولتی و خصوصی تابعه و رسیدگی به شکایات و پیشنهادهای مرتبط به امر آموزش های فنی و حرفه ای غیر رسمی؛ ارائه و دفاع از تبصره ها، طرح ها و لوایح پیشنهادی مربوط به آموزش های فنی و حرفه ای غیر رسمی در مراجع قانونی؛ تهیه و تدوین کتب و وسایل کمک آموزشی در حوزه آموزش های فنی و حرفه ای با کمک بخش خصوصی؛ برنامه-ریزی و پیش بینی تمهیدات لازم در جهت تحقق اهداف و مأموریت های مربوط به آموزش فنی و حرفه ای در کشور که طی قوانین و مقررات مختلف تصویب و ابلاغ می گردد؛ ارائه خدمات مشاوره و هدایت آموزشی و شغلی به متقاضیان آموزش فنی و حرفه ای و تشکیل بانک اطلاعاتی مهارت آموختگان توسط بخش دولتی و خصوصی و رهگیری مهارت آموختگان؛ فرهنگ سازی و ارتقاء جایگاه آموزش فنی و حرفه ای در فرهنگ عمومی کشور و ایجاد شبکه ملی اطلاع رسانی و راهنمایی سازمان؛ مطالعه و شناسایی تغییرات مشاغل و فناوری ها و مهارت ها در سطح ملی و بین المللی و شناسایی نیازهای مهارت بازار کار کشور؛ اعتبارسنجی و رتبه بندی مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی و غیردولتی برای ارتقاء و تضمین کیفیت خدمات و کاربست نتایج حاصله در برنامه ریزی و توزیع منابع؛ طراحی و استقرار نظام صلاحیت حرفه ای با مشارکت کلیه دستگاه-ها و نهادهای ذیربط؛ بسترسازی لازم برای توسعه ی آموزش های فنی و حرفه ای با بهره گیری از فضای ICT (آموزش الکترونیکی)؛ صدور، تمدید و ابلاغ مدیریت/ مریگری مریبان آموزشگاه های آزاد مطابق شرایط و مقررات مربوطه؛ برگزاری همایش ها، سمینارهای علمی و تخصصی و نمایشگاه های ملی و بین المللی در حوزه مهارت آموزی؛ نشر مدیریت دانش از طریق انتشار فصلنامه و نشریات تخصصی انجام پژوهش های کاربردی در حوزه مهارت آموزی؛ برنامه ریزی برای تحقق ماده ۱۷ قانون الحاق تنظیم بخشی از مقررات دولت در راستای همکاری های آموزشی

با دستگاه‌های مشمول قانون مذکور (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور: ۱۳۹۹). موارد اشاره شده از عمده وظایف تخصصی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور محسوب می‌شود لذا با توجه به ابلاغ شرح وظایف تخصصی توسط مراجع ذیربط لزوم هماهنگی و انطباق آموزش‌های ضمن خدمت با آن شرح وظایف از الزامات سازمان می‌باشد لذا محقق در پی بررسی میزان انطباق محتوای برنامه درسی آموزش‌های ضمن خدمت در ده حوزه ستادی سازمان با شرح وظایف تعریف شده برای ایشان برآمده که پس از احصا شرح وظایف ده حوزه انتخابی و توزیع پرسشنامه الکترونیکی برای همکاران دفاتر و با بررسی نتایج به دست آمده در خصوص سؤال اصلی پژوهش در حوزه‌های دهگانه ستادی نشان از عدم انطباق محتوای برنامه درسی با شرح وظایف تعریف شده در هر حوزه ستادی داد لذا در منطبق کارمندان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به طور کلی عدم انطباق محتوای برنامه درسی آموزش‌های ضمن خدمت با شرح وظایف شغلی ایشان وجود دارد و محتوای برنامه درسی انطباق ضعیفی دارد و همچنین طبق بررسی نتایج آزمون فریدمن به ترتیب اولویت از بیشترین به کمترین میزان انطباق محتوایی در حوزه‌های دهگانه ستادی نتایج زیر به دست آمد: حوزه سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای؛ حوزه امور مسابقات ملی و بین‌المللی مهارت؛ حوزه امور مالی و ذیحسابی؛ حوزه پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی درسی؛ حوزه منابع انسانی و پشتیبانی؛ حوزه برنامه، بودجه و نوسازی؛ حوزه توسعه فناوری‌های نوین آموزشی؛ حوزه آموزشگاه‌های آزاد و مشارکت مردمی؛ حوزه راهبری اجرای آموزش؛ حوزه نظارت، بهسازی و هدایت شغلی. لذا به نظر می‌آید دوره‌های آموزش ضمن خدمت برگزار شده اگرچه تعداد آنها بالاست و لیکن متناسب با نیاز شغلی همکاران نبوده و شایسته است که بر کیفیت دوره‌های برگزار شده افزوده شود تا کمیت آن دوره‌ها. در تنظیم محتوای آموزشی توجه به تجارب کاری و شخصی همکاران بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا همکاران با سابقه، دارای تجارب و اطلاعات شغلی ارزشمندی می‌باشند و تهیه محتوای آموزشی بدون انجام نیازسنجی و تعیین اهداف آموزشی از همکاران، باعث تکرار مکررات شده که خود از حوصله ایشان به دور است و همچنین در تهیه محتوای دوره‌های آموزشی، بحث زمان و زمانبر بودن آموزش‌ها با توجه به سابقه و رده سنی همکاران نیز مشهود است که تنظیم محتوای آموزشی زیاد و سنگین و تکراری، باعث خستگی و عدم رضایت همکاران در مشارکت برای حضور فعال در طول برگزاری کلاس آموزشی می‌شود. به طور قطع به یقین، تدوین محتوای برنامه درسی آموزشی ضمن خدمت متناسب با شرح وظایف شغلی کارمندان، منجر به کیفیت‌بخشی به عملکرد

کارمند چه در حوزه درون سازمانی و چه در حوزه برون سازمانی می‌شود که منتج به ارتقاء و پیشرفت اهداف سازمانی خود خواهد شد. لذا؛ اداره آموزش باید در طراحی و برنامه‌ریزی برای این حوزه با در نظر گرفتن وظایف شغلی، مبادرت به تنظیم محتوای برنامه درسی آموزش‌های ضمن خدمت نماید. چه بسا با توجه به سابقه و تجربه همکاران دفتر نیاز به به روزرسانی وظایف شغلی بر اساس تغییرات و تحولات دنیای آموزش داشته باشند که در وظیفه و شغل ایشان تأثیر بیشتری بگذارد و سبب ایجاد انگیزه کاری شود؛ زیرا که توجه به ارتقاء دانش و مهارت کارمند به عنوان استعداد‌های سازمان در ایجاد انگیزه، بسیار اثربخش خواهد بود. همچنین با توجه به سرعت و مقیاس تغییرات ایجاد شده در جهان کنونی، نیاز به دگرگونی گسترده‌ای در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه ای دارد. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان متولی نوآوری در اکوسیستم‌های محلی خود می‌باشد. لذا باید به طور دائم وظایف شغلی خود را به روز نماید و در این خصوص، مسئولین اداره آموزش باید آموزش‌های ضمن خدمت متناسب با تغییرات حاصل شده آموزش‌های تکمیلی و پیشرفته را برای این حوزه‌ها طراحی کنند تا بتوان پیشگام با دنیای فناوری گام برداشته شود تا در دنیای دیجیتال امروز، مهارت‌ها نیز رشد و توسعه یابند.

در نتایج بررسی شده در حوزه های سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای، امور مسابقات ملی و بین‌المللی مهارت و امور مالی؛ که نتایج انطباق متوسط به پایین معنادار نشد؛ از دلایل عدم وجود تفاوت معنادار در این حوزه‌ها، نقش، اهمیت و حساسیت حوزه‌های مورد اشاره در سازمان؛ ایشان برای رفع نیاز خود به آموزش، موضوعات آموزشی مورد نیاز خود را بر اساس نیاز شغلی کارکنان حوزه براساس اهداف سازمانی تهیه کرده و اقدام به طراحی دوره آموزشی در حوزه خود می‌نماید و اداره آموزش، تأیید گواهینامه‌ها را در اختیار داشته است. در این راستا، اداره آموزش باید اعتبار مشخص و مدونی برای آموزش کارکنان در نظر گرفته شود و معیارهایی براساس تخصص‌های مورد نیاز هر حوزه و اهداف سازمانی تهیه و تدوین شود. تجزیه و تحلیل مشاغل اختصاصی سازمان از جمله کارشناس آموزش فنی و حرفه ای، کارشناس سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای و مربی آموزش فنی و حرفه ای که توسط شورای توسعه مدیریت و منابع انسانی ابلاغ شده است، توسط این واحد صورت گیرد و سپس بر اساس آن محتوای برنامه درسی مشاغل اختصاصی سازمان تنظیم و اجرا شود. کارکنان سازمان، استعداد‌های سازمان محسوب می‌شوند و وظیفه این اداره در مدیریت استعدادها، بسیار با اهمیت است. و در نهایت تغییر نگرش

مسئولین به آموزش تغییر یابد و به آموزش به عنوان هزینه توجه نکنند؛ بلکه به عنوان یک نوع سرمایه‌گذاری برای کاربست دانش کارکنان و مزیت رقابتی توجه شود و نکته مهم دیگر، تعریف وظایف شغلی مشاغل تخصصی سازمان است که راه ارتقاء مسیر شغلی را برای برنامه‌ریزی‌های آموزشی هموار خواهد کرد. هم‌چنین باید از کارمندان دانشی بالقوه به عنوان بهترین خالقان محتوای برنامه درسی سازمان، استفاده کرد.

پیشنهادهات

در ارائه پیشنهادها علاوه بر پیشنهادهای محقق؛ پیشنهادهایی همکاران ده حوزه ستادی در قالب پرسش باز در پرسشنامه دریافت شد و مهم ترین پیشنهادات در ذیل اشاره می شود:

۱- یافته‌های پژوهش نشان داد که انطباق محتوای برنامه درسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت با شرح وظایف شغلی کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران از دید آنان در حد متوسط به پایین است. میزان مذکور، از دید کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران طی سال ۱۳۹۹، حاصل شده است. بنابراین یافته‌های پژوهش در کنار سایر یافته‌های پژوهشی، می‌تواند راهنمای خوبی برای اداره آموزش سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در زمینه برنامه‌ریزی و طراحی دوره های آموزشی اثربخش، منطبق با وظایف شغلی کارکنان باشد.

۲- با عنایت به یافته‌های حاصل از تحلیل استنباطی سؤال های ده‌گانه مورد بررسی، ضروری است در خصوص به اجرا گذاردن فهرست اقدامات متناسب تقویت کننده حوزه‌های دارای انطباق محتوایی و بهینه‌سازی اقدامات برای کارآمدسازی سایر حوزه‌هایی که دارای انطباق محتوایی برنامه درسی رو به پایینی دارند، اقدام نمود.

۳- در تحلیل انجام شده و نظرخواهی انجام شده از پاسخگویان، برخی از حوزه‌ها خود مبادرت به تهیه محتوای برنامه درسی آموزش ضمن خدمت برحسب نیازهای شغلی خود می نموده که پس از طراحی آموزشی برنامه درسی مورد نیاز و اخذ تأییدیه از اداره آموزش، دوره آموزشی برگزار می شد و گواهینامه مورد تأیید را نیز از اداره آموزش وفق ضوابط دریافت می نمودند. لذا پیشنهاد می‌شود دفاتر سایر حوزه‌ها نیز به منظور انطباق بیشتر محتوای برنامه درسی حوزه کاری خود با وظایف شغلی اقدام مشابهی را انجام دهند و هم‌چنین پیشنهاد می‌شود که سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در جهت تقویت و کارآمد نمودن حوزه اداره آموزش، اهتمام بیشتری بنماید.

۴- پیشنهاد می‌شود در برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی از نظرات کارشناسان و محتوانویسان سازمانی که دارای تجارب کاری و شغلی در حوزه مورد تخصص خود هستند، استفاده شود.

۵- بررسی اطلاعات پیشین فراگیران به منظور تدوین و تنظیم اهداف دوره جدید آموزشی.

۶- اعتبار مشخص و مدونی برای آموزش کارکنان در نظر گرفته شود و معیارهایی براساس تخصص‌های مورد نیاز هر حوزه و اهداف سازمانی، تهیه و تدوین شود.

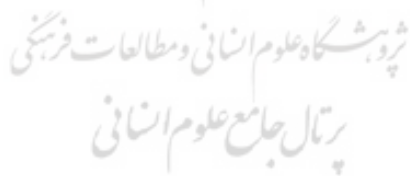
۷- توجه به نوآوری در اجرای روش‌های تدریس و آموزش در طراحی دوره‌های آموزش ضمن خدمت، بیش از پیش شود.

۸- توجه به انطباق محتوای برنامه درسی ضمن خدمت با علائق کارکنان.

۹- فعالیت‌های یادگیری متنوع و براساس موقعیت و سبک یادگیری همکاران طراحی شود.

۱۱- عوامل انگیزشی و تشویقی برای یادگیری و آموزش در اهداف سازمان و واحد آموزش تهیه و به عنوان بخشنامه اداری، مورد محاسبه قرار گیرد.

۱۲- شرح وظایف شغلی سازمان با همکاری متخصصین و مسئولین مطلع براساس الگوهای تعیین وظایف شغلی مشخص و شفاف شود و سالانه دوره‌های آموزشی و شغلی در سبد آموزش کارکنان به روز شود.



منابع

- ابویی اردکانی، م. سلطان محمدی، ن. (۱۳۹۵). طراحی فرآیند دوره های آموزشی کوتاه مدت. تهران: انتشارات پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران.
- حق وردی، م. نوری افشار، م.، کمیجانی، ع. (۱۳۹۹). آموزش ضمن خدمت فرهنگیان: از اثربخشی تا کارآمدی. فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، دوره ۱۱، شماره ۱، پیاپی ۴۱.
- رحیمی، ب. (۱۳۹۶). آسیب شناسی برنامه درسی دوره های آموزش ضمن خدمت کارکنان دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری براساس الگوی (ADDIE) در سال ۱۳۹۵ و ارائه ی راهکارهای مطلوب. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی.

- رونق، ی. (۱۳۹۳). طرح طبقه‌بندی و ارزش‌یابی مشاغل (عمومی-اختصاصی) دستگاه‌های اجرایی مشمول قانون مدیریت خدمات کشوری و مقررات آموزش کارمندان (چاپ سوم). تهران، انتشارات فرمنش.
- رضائی، ع. (۱۳۸۷). آموزش منابع انسانی مبتنی بر شایستگی و رویکرد تدوین شایستگی‌ها. تهران: دومین کنفرانس توانمندسازی منابع انسانی ایران.
- سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. (۱۳۹۷). مکاتبات داخلی.
- سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای شهر تهران. (۱۳۹۹). معرفی سازمان، تاریخ دریافت از سایت: ۹۹.۷.۲۵. <http://irantvto.ir>.
- فیچ، ک. کرانکلین، ج. (۱۳۹۰). برنامه‌ریزی درسی در آموزش فنی و حرفه‌ای (ترجمه علی اصغر خلایقی، کورش فتحی و اجارگاه، غلامرضا شمس‌مورکانی). تهران: انتشارات سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی وزارت آموزش و پرورش.
- کرمی، م. حسینی، م. هاشمی، ف. س. پوریزدیان محمدآباد، م. (۱۳۹۹). ارزشیابی برنامه‌های درسی ضمن خدمت براساس اصول آندراگوزی. مجله علمی-پژوهشی پژوهش‌های برنامه‌درسی، دوره ۱۰، شماره ۱، شماره پیاپی ۱۹، ص ۲۸۲-۲۹۹.
- طباطبایی مزدآبادی، س. م. (۱۳۹۵). واکاوی نیازهای آموزشی باریکرد تجزیه و تحلیل شغل (مطالعه موردی: کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران). فصلنامه علمی-پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، دوره ۴، شماره ۳، پیاپی ۱۵، ص ۱۴۶-۱۲۷.
- صفایی موحد، س. (۱۳۹۷). الگویی برای برنامه‌درسی محیط کار بر مبنای رویکرد هیوتاگوزی. فصلنامه مطالعات برنامه‌درسی ایران، دوره ۱۲، شماره ۵۱، ص ۲۶-۵.
- صفایی موحد، س.، فلاحی‌نیا، ح. (۱۳۹۵). تدوین برنامه توسعه حرفه‌ای کارشناسان و مدیران آموزش در شرکت ملی نفت ایران: یک پژوهش کیفی. نشریه آموزش و توسعه منابع انسانی، دوره ۳، شماره ۸، ص ۹۷-۱۲۲.
- وون، ا. ر. (۱۳۹۶). راهنمای جامع برنامه‌ریزی، ارائه و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی (مربی حرفه‌ای)، (ترجمه محمدحسن پرداخت‌چی، عباس رضائی، بهار بندعلی). تهران: علم استادان.

- Comert, M. (۲۰۱۸) A Quality Research on the Contribution of In-Service Training to the Vocational Development of Teachers, journal of education and training studies, ۶(۷).

- Dirani, M.k. (۲۰۱۱). Professional training as a strategy for staff development: A study in training transfer in the Lebanese context. *European Journal of Training and Development*. ۳۶(۲/۳). ۱۵۸-۱۷۸.
- Iqbal, N., Majid khan, M., Tariq Mohammad, Y. (۲۰۱۹) "Impact of in-service training and motivation on job performance of technical and vocational education teachers: role of person- job fit". Springer. <https://doi.org/10.1007/s11115-019-00455-3>.
- Olaniyan, D. A, Ojo Lucas. (۲۰۰۸). Staff Training and Development: A Vital Tool for Organization. *European Journal of Scientific Research*. ۳. ۳۲۶-۳۳۱.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی