

چالش های آموزش استاندارد های رشته مهارتی شاخه کاردانش در قالب طرح برونسپاری از نقطه نظر مدیران هنرستانهای کاردانش و کارشناسان آموزش مطالعه موردی استان چهارمحال و بختیاری

علی سبزواری^۱

فرخنده رحیمی^۲

مریم سبزواری^۳

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی چالش های آموزش استانداردهای رشته مهارتی شاخه کاردانش به شیوه برونسپاری در هنرستانهای استان چهارمحال و بختیاری از نقطه نظر مدیران و کارشناسان فنی، حرفه ای و کاردانش ادارات مناطق ۱۷ گانه آموزش و پرورش استان می باشد. این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده ها، جزء پژوهش های توصیفی، پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه مدیران هنرستانهای کاردانش و کارشناسان آموزش فنی، حرفه ای و کاردانش ادارات آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری است و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ۵۴ نفر از آنان انتخاب و مورد سوال قرار گرفته است. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته شامل ۴۰ سوال بسته پاسخ استفاده شده است. پایایی پرسشنامه با استفاده از آلفای کرونباخ محاسبه شده است. پس از جمع آوری به منظور تحلیل و تفسیر سوال های پژوهش از آمار توصیفی و آمار استنباطی استفاده شده است. نتایج نشان داد که از نقطه نظر کارشناسان و مدیران هنرستان های کاردانش مناطق ۱۷ گانه استان، کیفیت خدمات و آموزش استاندارد های مهارتی در سطح مطلوبی است. همچنین مدیران و کارشناسان آموزش، دیدگاه مثبتی در مورد برونسپاری استانداردهای مهارتی دارند و بین دیدگاه افراد نمونه نسبت به برونسپاری، بر حسب متغیرهای دموگرافیک تفاوت معنی داری وجود ندارد. مهمترین نقاط قوت طرح برونسپاری به ترتیب توسعه منابع و امکانات، بهبود عملکرد، کاهش هزینه ها و تمرکز بر اهداف و فرآیند های اصلی و مهمترین نقاط ضعف برونسپاری، نداشتن اطلاعات کافی در خصوص موسسات ارائه دهنده، از دست رفتن مزایای رقابتی و افزایش منابع مورد نیاز بوده است.

واژه های کلیدی: برونسپاری؛ موسسات ارائه دهنده آموزش؛ هنرستان؛ استاندارد مهارت

۱ - دکتری مهندسی عمران - گرایش مهندسی سازه، کارشناس مسئول اداره فنی، حرفه ای و کاردانش، اداره کل آموزش و پرورش

استان چهارمحال و بختیاری، شهرکرد، asabzevari1985@yahoo.com

۲ - دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، گروه مدیریت آموزشی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

۳ - دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه مدیریت آموزشی، واحد شهرکرد، دانشگاه آزاد اسلامی، شهرکرد، ایران

مقدمه

تحولات اقتصادی و فناورانه در سطوح متفاوت جهانی، منطقه ای و محلی، رفتار و عملکرد سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد. بر همین اساس یکی از ویژگی های بارز مدیران و راهبران سازمان های پیشرو، درک و شناخت محیط و سازگاری فعال با الزامات و دلالت های آن است. برونسپاری، از جمله این ضرورت ها به شمار می آید. برونسپاری در قالب سپردن پیمان، سابقه دیرینه ای در شرکت های تولیدی و صنعتی دارد و به طور سنتی به واگذاری آن دسته از فعالیت هایی که در گروه فعالیت های مستمر و غیر اصلی آن ها محسوب می شود، گفته می شد. اما تحولات چند دهه اخیر و ویژگی های اساسی حاکم بر بازارهای جهانی و محلی همچون کیفیت، قیمت، رقابت، مشتری گرایی، تضمین و تامین خدمات و سایر عواملی از این قبیل، سبب پیدایش تعریف و مفهوم نوینی از این واژه گردیده است. امروزه برونسپاری طیف گسترده ای از تامین کالاها و خدمات مشاوره ای، علمی و فناورانه را شامل می شود که شرکت ها بنا بر ملاک های فنی و استانداردهای عملیاتی به تامین یا خرید آن ها از بیرون سازمان اقدام می کنند. در چنین موقعیتی است که مدیران و تصمیم گیران سازمانی به مسایل کلیدی سازمان و تدوین اهداف و چشم اندازهای متعالی خواهند پرداخت و آن دسته از فعالیت هایی را که از طریق ارائه دهندگان خارج از سازمان می سپارند. وودی نیز تاکید دارد که پیمان سپاری نباید به اشتباه به واگذاری فعالیت ها و امور بی اهمیت سازمان محدود گردد. این امر مستلزم صرفه جویی های مالی، اداری، انسانی، زمانی و سایر موارد سبب تمرکز بر فعالیت های راهبردی، کاهش بدهی ها و امکان تخصیص سرمایه های سازمان به اهداف و فعالیت هایی می شود که در آن شایستگی متمایزی نسبت به رقبا دارد (Brown, 2004). مطالعات گوناگونی که در این خصوص انجام گرفته اند بیانگر آن هستند که راهبرد برونسپاری در حوزه های متفاوت با پذیرش و مقبولیت گسترده ای روبهرو بوده است. پژوهش حاضر بر آن است تا با توجه به جایگاه ویژه آموزش در آموزش و پرورش و به تبع آن برونسپاری استاندارد مهارت های شاخه کاردانش، ضمن مطالعه جامع مبانی نظری و پژوهشی، به بررسی این موضوع بپردازد که مزایا و معایب برونسپاری آموزش استاندارد مهارت چه می باشند و چه راهکارهایی برای بهبود برونسپاری آموزش استاندارد مهارت ها از دید مدیران هنرستان های کاردانش و کارشناسان فنی حرفه ای مناطق آموزشی وجود دارد. به عبارت دیگر هدف از این پژوهش بررسی چالش های برونسپاری از دیدگاه مدیران

هنرستانهای کاردانش و کارشناسان فنی، حرفه ای و کاردانش استان چهارمحال و بختیاری بر اساس چارچوب نظری مسئله می باشد. برای بررسی این مسئله سوالات زیر مطرح گردید:

- ادراکات مدیران و کارشناسان آموزش فنی، حرفه ای و کاردانش ادارات آموزش و پرورش مناطق استان از خدمات موسسات ارائه دهنده آموزش استاندارد مهارت چگونه است؟
- دیدگاه مدیران هنرستانهای کاردانش و کارشناسان نسبت به برونسپاری آموزش استاندارد مهارت چگونه است و چه تفاوتی بین مدیران و کارشناسان بر اساس متغیرهای دموگرافیک وجود دارد؟
- نقاط قوت برونسپاری آموزش استاندارد مهارت در موسسات ارائه دهنده آموزش از دیدگاه مدیران و کارشناسان آموزش کدامند؟
- نقاط ضعف برونسپارس آموزش استاندارد مهارت در موسسات ارائه دهنده آموزش از دیدگاه مدیران و کارشناسان کدامند؟
- راهکارهای بهبود برونسپاری آموزش استاندارد مهارت در موسسات ارائه دهنده آموزش از دیدگاه مدیران و کارشناسان مناطق کدامند؟

روش تحقیق

در این پژوهش از روش توصیفی - پیمایشی استفاده شده است. جامعه آماری، کلیه مدیران هنرستانهای کاردانش و کارشناسان آموزش فنی، حرفه ای و کاردانش آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری بوده است. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۵۴ نفر به عنوان نمونه مناسب انتخاب شدند. برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده گردید. این پرسشنامه مشتمل بر ۴۰ سوال بسته پاسخ بود که ادراکات مدیران و کارشناسان از خدمات موسسات آموزش دهنده استاندارد مهارت، دیدگاه مدیران و کارشناسان آموزش نسبت به برونسپاری آموزش، نقاط قوت، نقاط ضعف و در نهایت راهکارهای بهبود برونسپاری آموزش استاندارد مهارت را از دیدگاه مدیران و کارشناسان می سنجد. روایی پرسشنامه با استناد به نظر متخصصین امر مورد تایید

قرار گرفت و برای تعیین پایایی ابزار اندازه‌گیری پژوهش حاضر، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد. بدین منظور پرسشنامه‌ها بر روی ۲۰ نفر از مدیران و کارشناسان ادارات آموزش و پرورش استان اجرا شد و آلفای کرونباخ پرسشنامه ادراکات مدیران و کارشناسان آموزش از خدمات موسسات ارائه‌دهنده آموزش ۷۵٪، دیدگاه مدیران و کارشناسان نسبت به برونسپاری آموزش استاندارد مهارت ۷۶٪، نقاط قوت برونسپاری استاندارد مهارت ۷۴٪، نقاط ضعف برونسپاری آموزش استاندارد مهارت ۸۰٪ و راهکارهای بهبود برونسپاری آموزش ۷۸٪ محاسبه گردید و مورد تایید قرار گرفت. گویه‌های پرسشنامه در مقایسه ۵ درجه‌ای لیکرت بوده و نمره دهی آن‌ها، به صورت (۱- کاملاً موافقم، ۲- موافقم، ۳- نظری ندارم، ۴- مخالفم، ۵- کاملاً مخالفم) بود. پس از جمع‌آوری و تلخیص داده‌ها، به منظور تحلیل و تفسیر سوال‌های در سطح آمار توصیفی، از شاخص‌هایی هم چون جداول توزیع فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد، و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌هایی همچون کلموگروف - اسمیرنوف، آنتک نمونه‌ای، مستقل، تحلیل واریانس و فریدمن به کمک نرم افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌ها

در ابتدا به توصیف ویژگی‌های آماری و توزیع فراوانی متغیرهای دموگرافیک پرداخته می‌شود. در تحقیق حاضر حجم نمونه آماری ۵۴ نفر بودند که بررسی سطح تحصیلات پاسخگویان نشان داد بیش از دو سوم از اعضای نمونه را افراد دارای مدرک تحصیلی کارشناسی تشکیل می‌دادند (۳۶ نفر). بر حسب پست سازمانی نشان داد که ۲۱ درصد (۱۱ نفر) افراد نمونه کارشناس آموزش فنی، حرفه‌ای و کاردانش، ۸ درصد (۴ نفر) کارشناس مسئول و ۷۱ درصد (۳۸ نفر) مدیر هنرستانهای کاردانش

-
- 4 -Cronbachs Alpha
 - 5 -Kolmogrov-Smirnov Test
 - 6 -One Sample T-Test
 - 7 -Independent-Sample T-Test
 - 8 -Friedman Test

بودند. در نهایت بررسی سابقه خدمت نشان داد که بیش ترین فراوانی مربوط به افرادی بود که بین ۱۵ تا ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند.

قبل از هر چیز لازم بود آزمون آماری مناسب جهت تجزیه و تحلیل داده ها انتخاب شود. در این زمینه یکی از پیش شرط های اساسی برای انتخاب آزمون های آماری پارامتریک، نرمال بودن توزیع داده ها بر اساس متغیر مورد بررسی می باشد. با این رویکرد ابتدا جهت بررسی نرمال بودن توزیع متغیر های پژوهش از آزمون کلموگروف - اسمیرنوف تک نمونه ای استفاده شد.

در آزمون کلموگروف - اسمیرنوف تک نمونه ای، فرض صفر بیانگر نرمال بودن توزیع داده ها و فرض خلاف بیانگر غیر نرمال بودن آن است. بر اساس نتایج جدول (۱)، مقادیر سطح معناداری تمام مولفه های پژوهش، بزرگ تر از ۰/۰۵ بود. لذا فرض نرمال بودن توزیع داده ها تایید و فرض خلاف مبنی بر غیر نرمال بودن توزیع داده ها رد می گردد. بنابراین با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها، در تحلیل های آماری بعدی از آزمون های پارامتریک استفاده شد.

سوال اول: ادراکات مدیران و کارشناسان ادارات آموزش و پرورش استان از خدمات موسسات ارائه دهنده آموزش برونسپاری چگونه است؟

اولین متغیری که در پژوهش حاضر مورد بررسی قرار گرفت، ادراکات مدیران و کارشناسان از خدمات موسسات ارائه دهنده آموزش بود. به منظور ارزیابی دیدگاه مدیران و کارشناسان در مورد کیفیت خدمات موسسات ارائه دهنده آموزش، از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد (جدول ۲). نتایج حاکی از آن بود که میانگین ادراکات از خدمات موسسات آموزش دهنده برابر با ۳/۶۱ و میانگین مورد انتظار (نظری) نیز برابر با ۳ بود.

مقدار t برابر ۱۳/۰۱ و سطح معناداری حاصل نیز ۰/۰۰۱ گزارش شد ($p < 0.04$). با توجه به اینکه مقدار t در سطح خطای کمتر از ۰/۰۴ معنی دار بود، لذا می توان گفت که تفاوت معنی داری بین میانگین تجربی و میانگین مورد انتظار وجود دارد.

همچنین از آنجا که میانگین تجربی بزرگ‌تر از میانگین نظری بود، بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که از نظر مدیران و کارشناسان، کیفیت خدمات موسسات ارائه‌دهنده آموزش، در سطح مطلوبی بوده است. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون بررسی میزان رعایت هر یک از شاخص‌های بیانگر کیفیت خدمات موسسات ارائه‌دهنده آموزش نشان داد که میانگین همه شاخص‌ها بزرگ‌تر از میانگین مورد انتظار (و مقادیر t متناظر با آن‌ها نیز در سطح خطای کمتر از $0/04$ معنی‌دار بود). بنابراین می‌توان گفت که همه شاخص‌های کیفیت خدمات موسسات ارائه‌دهنده آموزش، به طور معنی‌داری در سطح مطلوبی بوده است.

سوال دوم: دیدگاه مدیران و کارشناسان ادارات آموزش و پرورش استان نسبت به برونسپاری آموزش‌های استاندارد مهارت چگونه است؟

هدف از این سوال، بررسی دیدگاه کلی افراد نمونه در مورد مفهوم برونسپاری آموزش‌هاست. استاندارد مهارت بود. جهت ارزیابی دیدگاه مدیران و کارشناسان نسبت به برونسپاری، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. نتایج جدول (۳) حاکی از آن بود که میانگین دیدگاه افراد برابر با $3/47$ و میانگین مورد انتظار (نظری) نیز برابر با 3 بود.

مقدار t برابر $4/01$ و سطح معناداری حاصل نیز $0/001$ گزارش شد ($p < 0.05$). با توجه به اینکه مقدار t در سطح خطای کمتر از $0/05$ معنی‌دار بود، و نیز از آنجا که میانگین مشاهده شده بزرگ‌تر از میانگین نظری بود، لذا می‌توان گفت که مدیران و کارشناسان، دیدگاه مثبتی در مورد برونسپاری آموزش‌های مهارتی دارند.

جدول ۱- نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف تک نمونه‌ای پیرامون تعیین نرمال بودن داده‌ها

| راه کارها | نقاط ضعف | نقاط قوت | ادراکات | دیدگاه افراد نسبت به برونسپاری | تعداد |
|-----------|----------|----------|---------|--------------------------------|-------|
| ۵۴ | ۵۴ | ۵۴ | ۵۴ | ۵۴ | ۵۴ |

| | | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|--------------------------|------------|
| ۴/۴۴ | ۳/۳۸ | ۳/۴۲ | ۳/۶۴ | ۳/۱۷ | میانگین | پارامترهای |
| ۰/۲۸۴ | ۰/۳۵۲ | ۰/۶۵۵ | ۰/۵۹۹ | ۰/۶۰۲ | انحراف معیار | نرمال |
| ۱/۲۸۷ | ۱/۰۱۱ | ۰/۸۳۰ | ۰/۸۹۲ | ۰/۷۱۱ | مقادیر کلموگروف-اسمیرنوف | |
| ۰/۵۹۹ | ۰/۲۰۶ | ۰/۴۰۵ | ۰/۳۶۴ | ۰/۵۹۹ | سطح معناداری (دو دامنه) | |

جدول ۲- نتایج آزمون t تک نمونه ای پیرامون ادراکات افراد نمونه پیرامون خدمات موسسات آموزشی

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|---|-------|---------|------------------|---------|------------|---------------|
| ادراکات از خدمات موسسات آموزش دهنده | ۵۴ | ۳/۶۱ | ۰/۶۲۱ | ۱۳/۰۱ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| کیفیت مناسب آموزش های ارائه شده | ۵۴ | ۳/۴۴ | ۰/۷۸ | ۶/۹۷ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| داشتن تعهد به بهبود مستمر آموزش ها | ۵۴ | ۳/۸۸ | ۰/۷۷۷ | ۹/۸۷ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| ایجاد صرفه جویی در هزینه های آموزش | ۵۴ | ۴/۰۷ | ۰/۶۶۹ | ۱۶/۱۳ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| پیشنهاد ایده های نوآورانه به شرکت کنندگان | ۵۴ | ۳/۹۹ | ۰/۹۴۵ | ۹/۵۲ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| ارائه به موقع و مناسب | ۵۴ | ۳/۶۳ | ۰/۸۹۹ | ۵/۷۷ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| میانگین مورد انتظار: ۳ | | | | | | |

جدول ۳- نتایج آزمون t تک نمونه ای پیرامون دیدگاه افراد نمونه نسبت به برونسپاری آموزش های استاندارد مهارت

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|--------------------------------------|-------|---------|------------------|---------|------------|---------------|
| دیدگاه افراد نمونه نسبت به برونسپاری | ۵۴ | ۳/۴۷ | ۰/۶۵۵ | ۴/۰۱ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| میانگین مورد انتظار: ۳ | | | | | | |

سوال سوم: نقاط قوت برونسپاری آموزش از دیدگاه مدیران و کارشناسان آموزش کدامند؟

شاخص‌های بیانگر نقاط قوت برونسپاری در موسسات آموزش دهنده استاندارد مهارت در قالب چهار مولفه کاهش هزینه‌ها، تمرکز بر اهداف و فرآیندهای اصلی، توسعه منابع و امکانات و بهبود عملکرد دسته‌بندی شدند. در ادامه به منظور بررسی اینکه آیا می‌توان این ویژگی‌ها را به عنوان نقاط قوت برونسپاری آموزش استاندارد مهارت قلمداد نمود یا خیر. از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده گردید. نتایج جدول (۴) حاکی از آن بود که میانگین مشاهده شده در مورد همه ابعاد مورد بررسی بزرگ‌تر از میانگین مورد انتظار ۳ بود. همچنین مقدار t متناظر با همه ابعاد در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی‌دار بود ($p < 0/05$). بنابراین نتیجه گرفته می‌شود که از دیدگاه مدیران و کارشناسان، کاهش هزینه‌ها، تمرکز بر اهداف و فرآیندهای اصلی، توسعه منابع و امکانات، و بهبود عملکرد را می‌توان به عنوان نقاط قوت برونسپاری استاندارد مهارت در موسسات آموزش دهنده تلقی نمود.

جدول ۴- آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون نقاط قوت برونسپاری آموزش استاندارد مهارت

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|---------------------------------|-------|---------|------------------|-----------|------------|---------------|
| کاهش هزینه‌ها | ۵۴ | ۳/۲۴ | ۰/۷۹۹ | ۶/۲۳۷ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| تمرکز بر اهداف و فرآیندهای اصلی | ۵۴ | ۳/۴۲ | ۰/۷۰۳ | ۶/۹۹۸ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| توسعه منابع و امکانات | ۵۴ | ۳/۷۷ | ۰/۷۶۵ | ۱۰/۰۰۲ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| بهبود عملکرد | ۵۴ | ۳/۳۹ | ۰/۷۱۹ | ۸/۳۴۱ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| میانگین مورد انتظار: ۳ | | | | | | |

سوال چهارم: نقاط ضعف برونسپاری آموزش استاندارد مهارت از دیدگاه کارشناسان و مدیران کدامند؟ در بخش دیگری از پژوهش حاضر، نقاط ضعف برونسپاری آموزش استاندارد مهارت در موسسات ارائه دهنده آموزش مورد مطالعه قرار گرفت. جهت شناسایی نقاط ضعف برونسپاری از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده گردید. نتایج جدول (۵) نشان داد که مقادیر t در مورد چهار شاخص،

افزایش منابع مورد نیاز مدیریت تماس و روابط، از دست دادن مزایای رقابتی، دشواری در تغییر به سمت موسسات و سازمان های جدید و نداشتن اطلاعات کافی در خصوص آنان، مثبت و در سطح خطای کمتر از ۰/۵ معنی دار بودند ($p < ۰/۰۵$).

بنابراین می توان این شاخص ها را به عنوان نقاط ضعف برونسپاری آموزش استاندارد مهارت قلمداد کرد. همچنین مقدار t در مورد شاخص واکنش منفی کارکنان بخش آموزش، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی دار نبود و لذا نمی توان این شاخص را جزء نقاط ضعف برونسپاری آموزش استاندارد مهارت قلمداد کرد.

نهایتاً اگر چه مقدار t در مورد شاخص های اشتباهات بالای پیمانکاران آموزش، عدم تناسب کیفیت آموزش ها با تعهدات قبلی، عدم تناسب هزینه آموزش ها با تعهدات قبلی و نداشتن مهارت کافی از جانب آموزشگاه ها و سازمان ها، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ معنی دار بود، اما از آنجا که میانگین این شاخص ها کمتر از میانگین حد انتظار بود، لذا نمی توان این شاخص ها را به عنوان نقاط ضعف برونسپاری آموزش استاندارد مهارت تلقی نمود.

جدول ۵- آزمون t تک نمونه ای پیرامون نقاط ضعف برونسپاری آموزش استاندارد مهارت

| متغیر | تعداد | میانگین | انحراف استاندارد | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|--|-------|---------|------------------|-----------|------------|---------------|
| افزایش منابع مورد نیاز مدیریت تماس | ۵۴ | ۳/۹۹ | ۰/۷۹۹ | ۱۲/۲۱۵ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| از دست رفتن مزایای رقابتی | ۵۴ | ۳/۱۶ | ۰/۹۲۱ | ۲/۲۶۵ | ۵۳ | ۰/۰۱۱ |
| واکنش منفی کارکنان بخش آموزش | ۵۴ | ۳/۰۰ | ۰/۹۸۱ | ۰/۴۵۵ | ۵۳ | ۰/۴۱۵ |
| دشواری در تغییر به سمت سازمان ها و آموزشگاه های جدید | ۵۴ | ۳/۳۳ | ۰/۹۳۷ | ۴/۶۱۸ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| اشتباهات بالای سازمان ها و آموزشگاه ها | ۵۴ | ۲/۱۸ | ۰/۷۹۹ | -۶/۱۵۵ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |

| | | | | | | |
|------------------------|----|--------|-------|------|----|---|
| ۰/۰۰۰ | ۵۳ | -۹/699 | ۰/۷۸۱ | ۲/01 | ۵۴ | عدم تناسب کیفیت آموزش با تعهدات قبلی |
| ۰/۰۰۰ | ۵۳ | ۱۶/۶۳ | ۰/۶۲۲ | ۴/۱۸ | ۵۴ | عدم اطلاع کافی اداره کل آموزش و پرورش و ارائه دهنده آموزش از همدیگر |
| ۰/۰۰۰ | ۵۳ | -۹/425 | ۰/۹۹۲ | ۱/65 | ۵۴ | عدم تناسب هزینه های آموزش با تعهدات قبلی |
| ۰/۰۰۰ | ۵۳ | -۵/598 | ۰/۹۴۰ | ۲/09 | ۵۴ | نداشتن مهارت کافی از جانب سازمان ها و آموزشگاه های آزاد |
| میانگین مورد انتظار: ۳ | | | | | | |

سوال پنجم: راهکارهای بهبود برونسپاری آموزش در موسسات ارائه دهنده آموزش از دیدگاه مدیران و کارشناسان آموزش فنی، حرفه ای و کاردانش ادارات آموزش و پرورش مناطق کدامند؟

آخرین بخش از پژوهش حاضر، به شناسایی راهکارهای بهبود برونسپاری آموزش های استاندارد مهارت در موسسات ارائه دهنده آموزش می پردازد. جهت شناسایی راهکارهای بهبود برونسپاری آموزش های استاندارد مهارت، از آزمون t تک نمونه ای استفاده شد. (جدول ۶).

جدول ۶- نتایج آزمون t تک نمونه ای پیرامون شناسایی راهکارهای بهبود فرآیند برونسپاری آموزشهای استاندارد مهارت

| متغیر | میانگین | انحراف استاندارد | مقدار t | درجه آزادی | سطح معنی داری |
|---|---------|------------------|---------|------------|---------------|
| مقایسه موسسات ارائه دهنده آموزش استاندارد با یکدیگر | ۴/۱۱ | ۰/۶۵۵ | ۱۹/۱۸۳ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| بررسی رزومه موسسات ارائه دهنده، قبل از عقد قرارداد | ۴/۰۹ | ۰/۴۸۶ | ۲۸/۸۲۲ | ۵۳ | ۰/۰۱۸ |
| مطالعه دقیق کادر آموزشی موسسات ارائه دهنده | ۳/۹۸ | ۰/۴۷۹ | ۲۹/۰۰۵ | ۵۳ | ۰/۶۲۸ |
| نظارت بر فعالیت ها در تمام مراحل برونسپاری | ۴/۰۱ | ۰/۴۸۳ | ۲۳/۳۳۱ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |
| ملزم ساختن موسسات به ارائه گزارش ماهیانه | ۳/۹۶ | ۰/۴۷۱ | ۲۱/۶۰۵ | ۵۳ | ۰/۰۰۰ |

| | | | | | |
|-------|----|--------|-------|------|---|
| ۰/۰۰۰ | ۵۳ | ۲۲/۵۳۵ | ۰/۵۶۰ | ۴/۰۰ | ملزم ساختن موسسات به حفظ اطلاعات و امانت داری |
| ۰/۰۰۰ | ۵۳ | ۲۹/۳۱۱ | ۰/۴۸۴ | ۴/۱۶ | رعایت اخلاق حرفه ای از جانب دو طرف |
| ۰/۰۰۰ | ۵۳ | ۱۲/۴۰۱ | ۰/۶۴۴ | ۳/۸۶ | ایجاد رابطه بر مبنای مشارکت |
| ۰/۰۰۰ | ۵۳ | ۲۲/۱۳۸ | ۰/۵۳۱ | ۳/۹۲ | در نظر گرفتن تضمینی برای آموزش مورد نظر |
| ۰/۰۰۰ | ۵۳ | ۲۲/۸۹۹ | ۰/۵۶۹ | ۳/۵۶ | در نظر گرفتن فرایند برای حل و فصل دعاوی |

نتایج جدول (۶) نشان داد که مقادیر t در مورد همه شاخص های مورد بررسی، در سطح خطای کمتر از ۰/۰۵، معنی دار بودند ($p < ۰/۰۵$). از آنجا که میانگین های مشاهده شده نیز بزرگ تر از میانگین مورد انتظار بودند، بنابراین همه شاخص ها می توان را به عنوان راه کارهای بهبود برونسپاری آموزش استاندارد مهارت قلمداد نمودند.

بحث و نتیجه گیری

آموزش است که با هدف ارتقای کیفی سطح مهارت، دانش و نگرش موجب توانمندی افراد در ایفای وظایف خود و کامیابی هر سازمانی می شود (خراسانی و حسن زاده بارانی، ۱۳۸۶). بنابراین موضوع برونسپاری آموزش استانداردهای رشته مهارتی یکی از مفاهیم ارزشمند در ادارات آموزش و پرورش هر استان می باشد که بایستی این موضوع را به صورت کامل تبیین نمود. نتایج حاکی از آن بود که میزان رعایت همه شاخص های بیانگر کیفیت خدمات موسسات ارائه دهنده آموزش، به طور معنی داری در سطح بالایی بوده است. بنابراین دیدگاه مدیران هنرستانهای کاردانش استان چهارمحال و بختیاری و کارشناسان آموزش فنی، حرفه ای و کاردانش، کیفیت آموزش های ارائه شده در سطح مطلوبی بوده است، و این سازمان ها و آموزشگاه های آزاد به تضمین آموزش و صرفه جویی در هزینه متعهد بوده اند. در مورد دیدگاه مدیران و کارشناسان در مورد برونسپاری آموزش استانداردهای مهارتی، همه افراد دیدگاه مثبتی نسبت به برونسپاری آموزش دارند. در واقع، مدیران

و کارشناسان اعتقاد بر این امر داشتند که برونسپاری آموزش های استاندارد مهارت شاخه کاردانش، جایگزین مطلوبی برای آموزش بوده، مزایای حاصل از برونسپاری آموزش استاندارد مهارت بیش از مخاطرات آن است و در نهایت، برونسپاری آموزش استاندارد مهارت موجب خلق ارزش افزوده گردیده است، مدیران و کارشناسان آموزش طرفداری و حمایت خویش را از توسعه برونسپاری آموزش اعلام کرده اند. اداره کل آموزش و پرورش استان می بایست میزان برونسپاری آموزش استاندارد مهارت را گسترش دهد. نتایج به دست آمده پژوهش جی والد (۲۰۱۰)، جی والد و دیب برن (۲۰۰۹) را تایید می نماید. در مورد نقاط قوت برونسپاری آموزش های استاندارد مهارت شاخه کاردانش از دیدگاه مدیران هنرستان ها و کارشناسان آموزش، کاهش هزینه ها، تمرکز بر اهداف و فرآیند های اصلی، توسعه امکانات، و بهبود عملکرد را می توان به عنوان نقاط قوت برونسپاری در سازمان های ارائه دهنده آموزش تلقی نمود. نتیجه حاصله موید یافته های پژوهش جی والد و دیب برن (۲۰۰۹)، رز و وسترنمن (۲۰۰۴) و کاکابدس (۲۰۰۵) می باشد. اگر برونسپاری آموزش های استاندارد مهارت به درستی مورد استفاده قرار گیرد، ابزار قدرتمندی برای اداره کل آموزش و پرورش استان است. هر سازمانی باید سعی و تلاش خود را روی مأموریت و هسته اصلی و وجودی خود متمرکز نموده و سایر فعالیت ها را به دستگاه ها و سازمان هایی که در آن تخصص دارند واگذار نمایند (بلکوریت، ۲۰۰۶). لذا به منظور دستیابی به مزایای بیشتر، بسیاری از سازمان ها به برونسپاری فعالیت خود اقدام نموده و بهبود کیفیت محصولات و خدمات خود را مد نظر قرار داده اند (Kakabadse, ۲۰۰۲). در مورد نقاط ضعف برونسپاری آموزش های استاندارد مهارت در موسسات ارائه دهنده آموزش، به ترتیب عبارتند از: عدم اطلاعات کافی از موسسات ارائه دهنده آموزش، دشواری در تغییر به سمت پیمانکاران جدید، از دست رفتن مزایای رقابتی و افزایش منابع مورد نیاز مدیریت و روابط بود. بیلی و همکاران (۲۰۰۲)، لوری (۲۰۰۵) و ویدن باوم (۲۰۰۵) به بیان معایب برونسپاری پرداخته اند. در نهایت مهم ترین راه کارهای بهبود برونسپاری در موسسات ارائه

دهنده آموزش، به ترتیب عبارتند از: رعایت اخلاق حرفه ای از جانب طرفین، مطالعه دقیق کادر آموزشی موسسات ارائه دهنده آموزش استاندارد مهارت، بررسی رزومه سازمان ها و آموزشگاه های ارائه دهنده آموزش، وجود فرآیندی برای حل و فصل دعاوی، مقایسه موسسات و آموزشگاه های ارائه دهنده آموزش، ملزوم ساختن موسسات به حفظ اطلاعات، در نظر گرفتن تضمین برای آموزش، نظارت بر فعالیت ها در تمام مراحل برونسپاری، ایجاد رابطه بر مبنای مشارکت و ملزم ساختن پیمانکار به ارائه گزارش ماهیانه بود. برونسپاری ابزاری قدرتمندی است که در صورت استفاده درست می تواند موفقیت اداره کل آموزش و پرورش استان را به همراه داشته باشد. اما چنانچه در استفاده از این ابزار قدرتمند دقت و تامل کافی صورت نگیرد، نه تنها هیچ یک از منافع مورد انتظار حاصل نمی شود بلکه آسیب ها و خسارات جبران ناپذیری بر منافع وارد می شود. بنابراین سازمان های سپارنده آموزش استاندارد مهارت بعد انتخاب فعالیت های برونسپاری، باید با توجه به ملاک های ذکر شده، اقدام به انتخاب پیمانکار یا همان موسسات و آموزشگاه های ارائه دهنده آموزش کرده و قرارداد معتبری را با موسسه انتخاب شده، اتخاذ کند. همچنین موسسات ارائه دهنده آموزش مطابق با تعهدات انجام شده، باید سعی در عملی نمودن این تعهدات و ارائه آموزش با کیفیت داشته باشند. لازم به ذکر است که برونسپاری های آموزش استانداردهای مهارتی باید به عنوان اقدامی راهبردی که آثار کوتاه مدت و بلند مدت مربوط به خود را به دنبال خواهد داشت باید با مجموعه چشم اندازها، اهداف و سیاست های اداره کل آموزش و پرورش استان هماهنگ باشد.

منابع

- الوانی، سید مهدی؛ اشرف زاده. (۱۳۸۷). مدیریت برونسپاری، تهران: مبتکران
- چشم به راه، محسن؛ مرتضوی، محسن. (۱۳۸۹). مدیریت برونسپاری اثر بخش، تهران: نشر کتاب مهربان.
- خراسانی، اباصلت؛ حسن زاده بارانی کرد، سودابه. (۱۳۸۶). راهبردها و استراتژی های نیازسنجی آموزشی، تهران: مرکز آموزش تحقیقات صنعتی ایران.
- قهرمانی، محمد؛ مرادی، نرگس (۱۳۸۶). تدوین الگوی برونسپاری آموزش سازمانی، پیام مدیریت، ۲۵، ۱۵۱-۱۷۸.

• کرمی، امیر. (۱۳۸۸). بررسی عوامل موفقیت در کسب مدیریت ریسک برونسپاری پروژه های تجاری سیستم های

اطلاعاتی

- Bailey, W., Masson, R., Raeside, R. (2002). *Outsourcing in Edinburgh and the Lothians, European Journal of Purchasing and Supply Management*, 8(2), 82-95.
- Bahrami, B. (2009). *A Look at Outsourcing Offshore. International Business Journal of Competiveness Review*, (193), 212-223.
- Beebe, L., Meyers, B. (1998). *Outsourcing: Planning for Strategic Partnerships. A White Paper. Hanover, P A: The Sheridan Press Publication.*
- Brown, T. (2004). *Outsourcing the Training Function, Learning Solution Alliance.*
- Gewald, H. (2010). *The Perceived Benefits of Business Process Outsourcing an Empirical Study of the German Banking Industry. International Journal of Strategic Outsourcing*, 2(7), 124-136.
- Graf, M., Mudami, S. (2005). *The Outsourcing of IT Enabled Business Process: a Conceptual Model of the Location Decision. Journal of International Management*, 11(3), 144-162.
- Kakabadse, A., Kakabadse, N. (). *Trends in: Outsourcing USA and Europe. Journal of European Management*, 20(2), 189-198.
- Meng, H. (2005). *A decision Framework for product Global Outsourcing in Small and Medium- Sized Companies, Master Thesis, University of Windsor, Canada.*
- Nayak, J., Sinha, G., Guin, K. (2007). *The Determinants and Impact of Outsourcing on Small and Medium Enterprises – An Empirical Study. IIMB Management Review*, 19(3).
- Ross, J., R., Dalsce, F., Anderson, E. (). *Should You Set Up Your Own Sales Force or Should You Outsource It? Pitfalls in the Standard Analysis. Business Horizons*, 48(1), 23-36.
- Schnieder, J., Marce J., Ashlyn M. & Dara G., (2006). *Outsourcing and Insourcing in an International Context . New delhik ghash.*
- Woody, J. (2004). *Business process Outsourcing. The New market trend, Florida: ST. Lucie press, Delray Beach.*
- Zhu, Z., Hsu, K., Lillie, J. (2001). *Outsourcing – a Strategic Move: the process and the Ingredients for Success. Management Decision*, 39(5), 373-378.