

بازاندیشی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و ارائه یک مدل پارادایمی با رویکرد ملی و بین‌المللی

لیلی فریدونی*

منیژه احمدی**

محمد رضا تک روستا***

توسعه ارتباطات در سطوح بین‌المللی تا حد زیادی مرزهای کشورها را درهم نوردیده است؛ در چنین فضایی ساده‌انگارانه است که به آموزش کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای فقط با رویکرد اشتغال داخلی بسنده کنیم. اتکا برالگوهای تدریس سنتی و دانش‌محور و فاصله داشتن با الگوهای فراشناختی در آموزش‌های کاربردی، از جمله چالش‌هایی هستند که کسب مهارت‌های استاندارد را دچار وقفه و خلل کرده است. بدون تردید، شیوه‌ها و الگوهای مهارت‌آموزی، نیاز به یک بازبینی و استانداردسازی زیربنایی دارد؛ نتایج این استانداردسازی، علاوه بر نقش آفرینی در توسعه اقتصاد داخلی، زمینه‌های توسعه ارتباطات مؤثر بین‌المللی، در حوزه مهارت‌آموزی را نیز فراهم می‌سازد. در این مقاله، به‌منظور مطالعه عینی و عمیق پدیده مورد اشاره از روش داده‌بنیاد (گراند تئوری) استفاده شده است، جامعه مورد مطالعه مریبان مراکز فنی- حرفه‌ای شهر تهران است؛ از این تعداد، ۱۵ مریبی از مراکز فنی- حرفه‌ای مناطق شرق و مرکز و جنوب شهر تهران به روش هدفمند انتخاب شدند. داده‌های به‌دست آمده با استفاده از مصاحبه عمیق از جامعه نمونه جمع‌آوری شد. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات به شیوه کدگذاری باز و محوری و انتخابی، مدل پارادایمی ارائه شده است که در این مدل، ضمن بیان چالش‌های موجود، راهبردها و استراتژی‌های کاربردی به‌منظور توسعه مهارت‌آموزی در سطوح ملی و فراملی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، الگوهای مهارت‌آموزی، استانداردسازی، مدل پارادایمی.

* مدرس دانشگاه فرهنگیان، دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی تهران، Email: lfereydouni@yahoo.com

** دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی.

*** مدرس دانشگاه آزاد اسلامشهر، کارشناس ارشد آموزش زبان انگلیسی.

دریافت مقاله: ۹۴/۱۱/۱۷ تصویب نهایی: ۹۵/۰۱/۲۴

مقدمه

جهانی شدن فرایندهای اقتصادی و اوج گرفتن رقابت‌های اقتصادی بین‌المللی، توسعه پایدار کشورها را منوط به بهره‌گیری از نیروهای متخصص، جوان و فعال در بخش اقتصادی ساخته است. نیروهایی که با کسب مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای بتوانند نیازهای بازار کار را به‌خوبی برآورده سازند و در مقابل، از شکوفایی اقتصادی حاصل از تلاش خود بهره‌مند شوند. مک‌لین^۱ مدیر یونیوک (۲۰۰۵) به صراحت اعلام می‌کند ۸۰ درصد مشاغل دنیا نیازمند مهارت‌های فنی- حرفه‌ای هستند (به نقل از نجفی و همکاران، ۱۳۹۲). در همین راستا، سازمان فنی- حرفه‌ای به عنوان سازمانی واسطه نیروهای غیرماهر و کارشناسان متخصص، وظیفه مهارت‌آموزی و تربیت تکنسین‌های حرفه‌ای را بر عهده دارد تا با اتصال حلقه‌های اصلی منابع انسانی در بخش حرفه‌ای و اقتصادی، فرایند توسعه پایدار را تسریع بخشد.

سرعت بخشیدن به توسعه پایدار و افزایش توان رقابت اقتصادی در عرصه‌های ملی و بین‌المللی از طریق مهارت‌آموزی و تقویت حرفه‌ای کارکنان بخش اقتصادی در صورتی امکان‌پذیر است که برنامه‌های سنجیده و اثرگذاری در زمینه مهارت‌آموزی فعالان بخش اقتصادی و مجهز کردن آنها به مهارت‌های جدید و فراملی تدوین شود و جوامعی که واجد چنین برنامه‌هایی باشند، گوی سبقت را در این عرصه از سایرین ربودند و در جهت پیشبرد اهداف کلان داخلی و خارجی خود موفق‌تر عمل خواهند کرد.

بنابراین، تحقق اهداف اقتصادی در سایه ایجاد آموزش‌های کیفی و تعلیم و تربیت افراد مستعد و علاقمند به حرفه‌آموزی یا بازآموزی حرفه‌ای، ارتقاء مهارت‌های شغلی در سطوح مختلف مهارتی و تربیت مدیران و سرپرستان و مربیان متخصص و ورزیده، امکان‌پذیر است و پایه‌های بنیادین شکل‌گیری مراکز فنی- حرفه‌ای بر آن استوار شده است.

برنامه‌ریزی مطلوب و افزایش کیفیت آموزشی، به عوامل بسیاری از جمله تعیین اهداف متناسب با آرمان‌ها، برنامه‌ریزی صحیح، کیفیت تدریس مربیان، تحلیل مخاطب، بهره‌گیری مربیان از روش‌های فعال و نوین تدریس در جریان آموزش و... بستگی دارد. از بین موارد ذکرشده نقش اساسی و بی‌بدیل مربی و انتخاب راهبردهای متناسب با

1. Maclean

ویژگی‌های مهارت‌آموزان در انتقال و ساخت دانش را نمی‌توان نادیده گرفت. اتخاذ رویکرد و راهبردهای آموزشی متناسب با محتوای دوره‌های آموزشی از سوی مربیان، در افزایش کیفیت آموزش نقش بسیار مؤثری خواهد داشت.

کیفیت نظام آموزشی حالت ویژه‌ای از نظام و نتیجه یک سلسله اقدامات و عملیات مشخص است که پاسخگوی نیازهای اجتماعی معین در یک نقطه زمانی و مکانی خاص باشد. در این تعریف کیفیت نظام آموزشی عبارت از میزان تطابق وضعیت موجود با یکی از حالات زیر است:

۱. استانداردهای از قبل تعریف شده و ۲. رسالت، هدف و انتظارات. مدل سروکوال^۱ در سال ۱۹۸۸ میلادی از سوی پاراسوماران^۲ و زیتامل^۳ ارائه شد؛ اصطلاح این مدل مخفف عبارت لاتین Service Quality و به مفهوم کیفیت خدمات است. مدل کیفیت خدمات در واقع ابزاری برای تعیین میزان شکاف‌های موجود بین سطوح مورد نظر و سطوح عملکرد واقعی در یک سازمان خدماتی است.

در بحث کیفیت مهارت‌آموزی در مراکز فنی - حرفه‌ای در ایران، بررسی‌ها نشان می‌دهند که رویکرد غالب نظام آموزشی کشور رفتارگرایی و شیوه‌های آموزشی سنتی است. شیوه‌هایی که به‌طور عمده بر آموزش‌های مبتدی و تا حد زیادی بر رویکرد شناختی متکی بوده و سالهاست مورد نقد نظریه‌پردازان و صاحب‌نظران قرار گرفته است، در راهبردهای آموزشی مربیان خلاء و نارسایی در آموزش سطوح بالای یادگیری مانند تفکر خلاق، تفکر نقاد و... به چشم می‌خورد و این مسئله کارایی آموزش‌ها را کاهش می‌دهد و شکاف عمیقی بین آموزش و عمل ایجاد ساخته است.

علی اکبر جلالی (۱۳۷۸) در مقاله خود با عنوان «فناوری نوین در آموزش حرفه‌ای»، آموزش در فنی - حرفه‌ای را سرمایه‌گذاری تلقی کرده است نه هزینه و به تجارب کشورهای همچون سنگاپور و کره» در این زمینه اشاره کرده است. وی خلاء مهارت‌آموزی را در نظام فنی - حرفه‌ای، عدم استفاده از فناوری‌های نوین متناسب با تغییرات جدید بیان کرده و بر بهره‌گیری از آنها به منظور توسعه مهارت‌آموزی با الگوبرداری از کشورهای آسیایی در حال توسعه و متحد ساختن این کشورها در جامعه اطلاعاتی، تأکید کرده است.

1. Servqual
2. Parasvmaran
3. Zeithaml

آمنه سیلانه و مرتضی کرمی (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان «مهارت‌آموزی ضرورت آموزش فنی و حرفه‌ای در محیط‌های یادگیری کل‌نگر»، سیستم آموزش در بخش فنی و حرفه‌ای را سیستمی سنتی و ناکارآمد دانسته‌اند. به زعم آنها این سیستم نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای درحال‌تغییر فراگیران و همچنین بازار کسب و کار باشد. ایشان رویکردهای جدید آموزشی را به مثابه راه میانبری برای اثربخش ساختن مهارت‌آموزی و افزایش مهارت‌های فردی بیان ساخته و رویکرد طراحی آموزشی کل‌نگر را که مبتنی بر یکپارچه‌سازی دانش، نگرش و مهارت‌های افراد برای ورود به دنیای کار است را توصیه می‌کنند و بر این باورند که در زمینه‌های مهارت‌آموزی در مراکز فنی - حرفه‌ای، برنامه‌ریزی‌ها باید به سمت استفاده از محیط‌های یادگیری جدید و به تبع آن شیوه‌های کل‌نگر سوق داد شود، تا همراه با تغییرات در نیازهای کسب و کار شاهد تغییرات در نوع مواد آموزشی و روش‌های یاددهی - یادگیری متناسب با آن برای مهارت‌آموزان نیز باشیم.

امیر نجفی، امیر ثابت‌زاده و محمود سعیدی رضوانی (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان «آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در اشتغال و لزوم تغییر سیاست‌های آموزش و پرورش در اهداف، ساختارها، فرایندها و برنامه‌ریزی‌های این آموزش‌ها در هنرستان‌ها، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را یکی از منابع اصلی تربیت نیروی ماهر و نیمه‌ماهر برای توسعه معرفی می‌کنند و آن را از اولویت‌های اساسی نظام آموزشی می‌دانند.

سعید خنجری، اعظم امینی، منیره ریمی و علی فروزش (۱۳۹۴) مطالعه‌ای با موضوع «بررسی کیفیت آموزش‌های مهارتی بازارمحور در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان بر اساس مدل سروکوال» انجام داده‌اند. نتایج این مطالعه حاکی از شکاف میان آموزش‌های فنی - حرفه‌ای و نیازهای بازار است و نگارندگان بر تجدید نظر در عناوین و محتوای برخی دوره‌ها، بازنگری استانداردهای آموزشی شغلی متناسب با طرح الگوی آموزش‌های مهارتی بازارمحور، بازنگری روش‌های تدریس و متناسب ساختن برنامه‌ها با نیازهای کاربردی به عنوان راهبردهای کیفی‌سازی مهارت‌آموزی تأکید کرده و به‌طور کلی تنوع بخشیدن و بازنگری پویا در خصوص چارچوب و محتوای دوره‌ها و روش تدریس را به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین و کلیدی‌ترین عوامل موفقیت و رضایتمندی مخاطبان مهارت‌آموزی خدمات آموزشی مطرح است.

بنابراین، بازنگری در اتخاذ رویکردهای آموزشی به‌خصوص در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که با هدف مشخص و مخاطبان ویژه صورت می‌گیرد، ضرورتی انکارناپذیر

است. از سوی دیگر، توسعه ارتباطات در سطوح بین‌المللی و طرح اقتصاد جهانی، مرزهای کشورها را برداشته‌است؛ تنها اتکا بر اقتصاد داخلی و تربیت کارآموزانی با مهارت‌هایی در این سطح موجب باز ماندن از عرصه رقابت‌های اقتصادی و عدم تحقق توسعه پایدار اقتصادی خواهد شد. بنابراین، اتکاء مربیان بر الگوهای تدریس سنتی و دانش‌محور در فرایند مهارت‌آموزی و فاصله داشتن با الگوهای نوین و کاربردی واجد استانداردهای ملی و بین‌المللی، از جمله چالش‌هایی هستند که نگارندگان در پی یافتن راهبردها و شیوه‌های برون‌رفت از آن متناسب با نیازهای داخلی و استانداردهای فراملی می‌باشند تا علاوه بر زمینه‌سازی توسعه پایدار اقتصادی در داخل کشور، با بهره‌گیری از امکانات و ابزار ارتباطی مؤثر در سطوح بین‌المللی، در حوزه مهارت‌آموزی، شرایط برای تعاملات مهارتی فراملی نیز فراهم شود و مهارت‌آموزان پس از طی دوره‌های فنی - حرفه‌ای، فرصت‌های بسیاری را فراروی خود ببینند.

روش‌شناسی

روش مطالعه حاضر کیفی و از نوع میدانی است و به‌منظور تحلیل دقیق و عمیق پدیده مورد اشاره، از روش داده‌بنیاد (گراندد تئوری) استفاده شده است. شیوه‌ها و ابزار گردآوری اطلاعات، علاوه بر مشاهدات میدانی و بازدید از مراکز فعال فنی - حرفه‌ای شهر تهران، انجام مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته بوده است. جامعه مورد مطالعه، مربیان مراکز فنی - حرفه‌ای شهر تهران می‌باشد؛ از این تعداد، ۱۵ مربی و ۵ کارآموز از مراکز فنی - حرفه‌ای مناطق شرق، مرکز و جنوب شهر تهران به روش هدفمند انتخاب شد. داده‌های به‌دست آمده از طریق مصاحبه به شیوه داده‌بنیاد (گراندد تئوری) تحلیل شد و پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات به شیوه کدگذاری باز و محوری و انتخابی و تکمیل فرایند تحلیل داده‌ها، مدل پارادایمی ارائه شده است. به‌کارگیری راهبردهای مطرح‌شده در این مدل، گامی خواهد بود در جهت بازبینی و تجدیدنظر در شیوه‌های معمول و موجود مهارت‌آموزی در مراکز فنی - حرفه‌ای، رفع خلاءها و چالش‌های موجود، تقویت فرایند مهارت‌آموزی و نگاهی فراملی به جایگاه ارزشی سازمان فنی - حرفه‌ای.

یافته‌ها

الف - کدگذاری باز

در شیوه تحلیل داده‌بنیاد (گراندد تئوری) پس از گردآوری داده‌ها و اشباع یافته‌ها در زمینه موردنظر اطلاعات ابتدا به صورت باز کدگذاری می‌شود و مفاهیم اولیه استخراج

می‌گردد. پس از انجام مصاحبه با جمعیت نمونه، در گام اول به تحلیل خرد داده‌ها مبادرت شد و ضمن ترسیم جدول کدگذاری باز، مفاهیم مورد تأکید استخراج گردید.

جدول (۱) کدگذاری باز

مفاهیم	داده‌ها	کد و کشفگران
<p>مهاجرت</p> <p>گرفتن جواز کسب</p> <p>اخذ دیپلم فنی</p> <p>کسب مهارت</p> <p>تخصصی</p> <p>یادگیری عملی</p>	<p>۱. مهاجرت به کشور دیگر از انگیزه‌های حضور در مراکز فنی - حرفه‌ای است (۶ مورد)</p> <p>۲. گرفتن جواز کسب و شروع کار انگیزه‌های حضور در مراکز فنی - حرفه‌ای است (۲ مورد)</p> <p>۳. اخذ دیپلم فنی برای افرادی که از آموزش و پرورش موفق به دریافت دیپلم نشده‌اند (۳ مورد)</p> <p>۴. کسب مهارت تخصصی و بهره‌برداری از دانش تجربی در شغل انگیزه‌های حضور در مراکز فنی - حرفه‌ای است (۴ مورد)</p> <p>۵. زمینه یادگیری عملی مطالبی است که به صورت تئوریک در دانشگاه آموزش می‌دهند (۶ مورد)</p>	<p>A</p> <p>فراگیران به چند دلیل به مراکز مراجعه می‌کنند (درک کارآموزان از پدیده)</p>
<p>مفید نبودن دوره‌های</p> <p>بدو خدمت</p> <p>شیوه سنتی تدریس</p> <p>لزوم افزایش خلاقیت</p> <p>ارتباط بین مباحث</p> <p>تئوری و عملی</p> <p>به روز نبودن دانش</p> <p>تخصصی مربیان</p>	<p>۱. دوره‌هایی برای بدو خدمت برنامه‌ریزی شده اما برای ارتقاء مربیان مفید نبوده است (۳ مورد)</p> <p>۲. در مراکز، اغلب کلاس‌ها به صورت استاد - شاگردی اداره می‌شود (۲ مورد)</p> <p>۳. در دانشگاه خلاقیت کمتر اتفاق می‌افتد و در فنی و حرفه‌ای بر عکس است (۵ مورد)</p> <p>۴. مربیان باید مهارت برقراری ارتباط بین مباحث تئوری و عملی را داشته باشند (۶ مورد)</p> <p>۵. دانش مهارتی مربیان به روز نیست (۴ مورد)</p>	<p>B</p> <p>درک پدیده از نگاه مربیان</p>

مفاهیم	داده‌ها	کد و کتسگران
<p>کم تجربگی و فقدان صلاحیت مدرسان ضمن خدمت به روز نبودن و ضعف امکانات و زیادی ساعت کار و فقدان مزایا نداشتن تعطیلات ابهام درمزایا و شرح وظایف</p> <p>چند مسئولیتی مربی دغدغه امنیت کارآموزان</p> <p>ضعف در تأمین مواد مصرفی</p> <p>اختلاف سنی و مدرکی کارآموزان کمبود بودجه اختیارات کم مربیان و مدیران نیاز به دوره‌های تخصصی سطح بالا عدم پوشش دوره‌های موردنیاز مهارت-آموزان</p>	<p>۱. به‌کارگیری مدرسان کم‌تجربه و بی‌تجربه و در برخی موارد فاقد صلاحیت برای دوره‌های بدو و ضمن خدمت (۵ مورد)</p> <p>۲. عدم به روز بودن امکانات و تجهیزات (۱۵ مورد)</p> <p>۳. ساعت کار زیاد مربی (۴۴ ساعت در هفته) و فقدان مزایای شغلی (۱۲ مورد)</p> <p>۴. نداشتن تعطیلات تابستان مانند معلمان آموزش و پرورش (۱۰مورد)</p> <p>۵. مشخص نبودن و ابهام در مزایای آموزشی یا اداری (۱۳ مورد)</p> <p>۶. چند مسئولیتی مربی (انبارداری- نظافتی و خدماتی- تدریس- امنیت تجهیزات)</p> <p>۷. دغدغه امنیت کارآموزان، عدم تأمین تجهیزات ایمن، استاندارد و لباس کار برای کارآموزان (۱۰ مورد)</p> <p>۸. ضعف در تأمین مواد مصرفی اولیه فراگیران با پول شخصی مجبور به خرید و تهیه کم‌ترین تجهیزات هستند (۱۳مورد)</p> <p>۹. وجود کارآموزان از گروه‌های سنی و تحصیلی متفاوت در یک کارگاه (۱۰ مورد)</p> <p>۱۰. کمبود بودجه اختصاصی به مراکز (۱۴ مورد)</p> <p>۱۱. عدم برخورداری مدیران و مربیان مراکز از اختیارات لازم (۳ مورد)</p> <p>۱۲. مربی باید فراتر از تخصص خود از دوره‌های آموزش ضمن خدمت برخوردار شود (۶ مورد)</p> <p>۱۳. مراکز همه دوره‌های موردنیاز کارآموزان را ندارند و باید مسافت‌های طولانی را برای دوره‌ها طی کرد (۴ مورد)</p>	<p>C عوامل مؤثر بر عدم تحقق کامل انتظارات در مراکز فنی - حرفه‌ای</p>

مفاهیم	داده‌ها	کد و کشگران
طولانی بودن ساعت آموزش	۱۴. روزانه زمان زیادی صرف آموزش می‌شود. از ساعت ۸ صبح تا ۴ بعدازظهر حضور در کارگاه اجباری است و موجب خستگی کارآموز و عدم امکان حضور در دانشگاه یا شغل برای او می‌شود (۴مورد)	
نگاه اقتصادی به آموزش داشتن علاقه به کار مهارت ارتباط با کارآموزان دانش تخصصی تسلط بر فنون تدریس داشتن خلاقیت قدرت بیان و انتقال آشنایی با مشکلات جامعه آموزش عملی و کاربردی توجه به تفاوت‌های فردی و ذهنی کارآموزان	۱. داشتن نگاه اقتصادی به آموزش و هدایت کارآموزان به سمت اشتغال زیرا هدف خروجی دوره‌ها ورود به بازار کار است (۱۰ مورد) ۲. داشتن علاقه به کار برای اثربخشی تدریس (۵ مورد) ۳. توانایی و مهارت ارتباط با کارآموزان با رده‌های سنی مختلف و بهبود بخشی به روابط بین کارآموزان (۴ مورد) ۴. داشتن علم و دانش تخصصی فراتر از کارآموزان (۹ مورد) ۵. تسلط بر فنون تدریس و کلاس داری و مدیریت کلاس (۱۲ مورد) ۶. داشتن خلاقیت در تدریس و توانایی افزودن خلاقیت مهارت-آموزان (۸ مورد) ۷. قدرت بیان و انتقال مناسب مطالب و جذب مخاطب (۱۰مورد) ۸. آشنایی با مشکلات جامعه و رویدادهای جدید و داشتن علم و دانش روز (۳ مورد) ۹. آموزش عملی و کاربردی و عینی به کارآموزان (۸ مورد) ۱۰. توجه به تفاوت‌های فردی و ذهنی کارآموزان و برخورداری از (۵ مورد)	D ویژگی مربی خوب از نگاه کشگران

مفاهیم	داده‌ها	کد و کنشگران
<p>تکراری بودن و فقدان بار علمی دوره‌های ضمن خدمت فقدان شرح وظایف و تحمیل مسئولیت‌های مربیان</p> <p>تحمیل ساعت کار زیاد بر مربیان با سابقه و عدم توجه به توانایی جسمی آنها بی‌انگیزگی مربیان دوشغله بودن مربیان</p>	<p>۱. کیفیت پایین دوره‌های بدو خدمت مرکزی، تکراری بودن محتوا و فقدان بار علمی (۸ مورد)</p> <p>۲. نداشتن شرح وظیفه مشخص مربی و تحمیل مسئولیت‌های خدماتی، انبارداری و امنیتی و کل مسئولیت نیروی انسانی و تجهیزات بر مربی</p> <p>۳. معلم با ۲۰ سال سابقه توانایی انجام دو شیفت تدریس را ندارد (۵ مورد)</p> <p>۴. ساعت کاری خیلی زیاد است (۴۴ ساعت در هفته) (۸ مورد)</p> <p>۵. فقدان انگیزه مربیان و به تبع آن کاهش کیفیت آموزش (۸ مورد)</p> <p>۶. حقوق نسبت به ساعت کار و شرایط سایر سازمان‌ها کم است (۱,۵۰۰ هزار تومان با فوق لیسانس) (۱۴ مورد)</p> <p>اقدام مربیان به داشتن شغل دوم برای تأمین هزینه‌های زندگی (۴ مورد)</p>	<p>E: زمینه‌های مشترک: نپایده</p>

ب- کدگذاری محوری

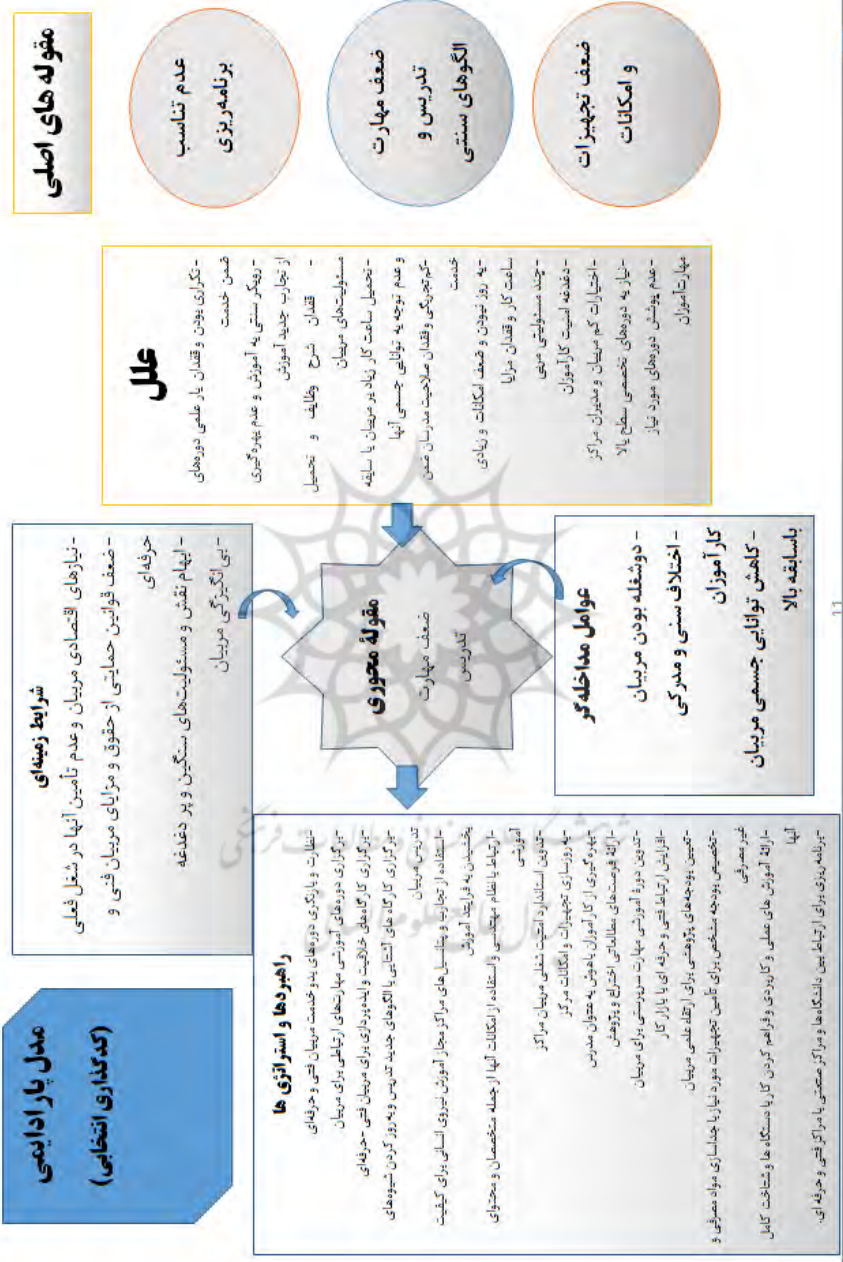
پس از انجام تحلیل خرد، مقوله‌های مورد تأکید استخراج شدند و برحسب اینکه کدام یک از کدها به کدام مقولات اشاره دارند، دسته‌بندی جدید صورت گرفت و جدول کدگذاری محوری رسم شد. در واقع، در جدول زیر چند مفهوم حول یک محور دسته‌بندی می‌شود.

جدول (۲) کدگذاری محوری

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های موردی	مفاهیم	کد و کنشگران
مهارت	ضرورت کسب	A1- مهاجرت A2- گرفتن جواز کسب	A فراگیران به چند دلیل به مراکز مراجعه

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های موردی	مفاهیم	کد و کنشگران
تدریس	مهارت‌های تخصصی و عملی	A3-خز دیپلم فنی A4-کسب مهارت تخصصی A5-یادگیری عملی	می‌کنند (درک کارآموزان از پدیده)
مهارت تدریس	سننی بودن شیوه‌های تدریس	B1- مفید نبودن دوره‌های بدو خدمت B2- شیوه سنتی تدریس B5- به روز نبودن دانش تخصصی مربیان C8- اختلاف سنی و مدرکی کارآموزان و لزوم داشتن مهارت مدرس C11- فقدان دوره‌های تخصصی سطح بالا و دانش روز	B درک پدیده از نگاه مربیان
مهارت تدریس	لزوم خلاقیت مدرسان	B3- لزوم افزایش خلاقیت B4- خلاقیت در ارتباط دادن مباحث تئوری و عملی	
مهارت تدریس	کم تجربگی و فقدان صلاحیت مدرسان ضمن خدمت	C1 - کم تجربگی و فقدان صلاحیت مدرسان ضمن خدمت C12- عدم پوشش دوره‌های مورد نیاز	C عوامل مؤثر بر عدم تحقق کامل انتظارات در مراکز فنی - حرفه‌ای
برنامه‌ریزی	ابهام در شرح وظایف و مزایا	C3-نداشتن تعطیلات C4-ابهام در مزایا و شرح وظایف C5- چند مسئولیتی مربیان C6- دغدغه امنیت کارآموزان C10- اختیارات کم مربیان و مدیران C13- طولانی بودن ساعت آموزش	

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های موردی	مفاهیم	کد و کنشگران
تجهیزات و امکانات	ضعف امکانات و تجهیزات و بودجه	C2- به روز نبودن و ضعف امکانات و زیادی ساعت کار و فقدان مزایا C7- ضعف در تأمین مواد مصرفی C9 - کمبود بودجه	
مهارت تدریس	برخورداری از دید اقتصادی به آموزش	D1- داشتن نگاه اقتصادی به آموزش D11- آشنایی با بازر کار D8- آشنایی با مشکلات جامعه	
مهارت تدریس	مهارت‌های تدریس	D2- داشتن علاقه به کار D3- مهارت ارتباط با کارآموزان D4- دانش تخصصی D5- تسلط بر فنون تدریس D6- داشتن خلاقیت D7- قدرت بیان و انتقال D9- آموزش عملی و کاربردی D10- توجه به تفاوت‌های فردی و ذهنی کارآموران	D ویژگی مربی خوب از نگاه کنشگران
برنامه‌ریزی	برنامه‌ریزی نامناسب و عدم توجه شرایط و نیازهای مربیان	E1- تکراری بودن و فقدان بار علمی دوره‌های ضمن خدمت E2- فقدان شرح وظایف و تحمیل مسئولیت‌ها بر مربیان E3- تحمیل ساعت کار زیاد بر مربیان با سابقه و عدم توجه به کاهش توانایی جسمی آنها با بالا رفتن سنوات E4- بی‌انگیزی مربیان E5- دوشغله بودن مربیان	E زمینه‌های مؤثر بر پدیده



بحث و نتیجه‌گیری

سازمان فنی، حرفه‌ای دارای مخاطبانی از جمله افراد جویای کار، شاغلان نیازمند تکمیل مهارت عملی و دانشجویان است. برخی از فراگیران برای تکمیل دوره‌های تئوری آکادمیک، حین تحصیل در دانشگاه یا پس از فارغ‌التحصیلی، برای جبران خلاء تجارب مهارتی و یادگیری عملی مهارت‌ها به دوره‌های آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای روی می‌آورند؛ برخی دیگر نیز افراد غیر ماهر جویای کار هستند که برای مهارت‌آموزی و به امید یافتن شغل مورد نظر جذب مراکز فنی و حرفه‌ای می‌شوند؛ عده‌ای نیز برای دریافت مدرک معتبر فنی و حرفه‌ای و برای تقویت رزومه شخصی به‌منظور مهاجرت به سایر کشورها و یا توسعه کارآفرینی مبادرت به حضور در کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای می‌کنند. این افراد با هر انگیزه‌ای که در کارگاه‌های حرفه‌آموزی شرکت کنند، گروه‌های سنی و تحصیلی نامتجانسی را شامل می‌شوند. بنابراین، در یک کارگاه، عدم تجانس بین حرفه‌آموزان کاملاً مشهود است که توفیق در آموزش آنها به‌طور مستقیم به مهارت حرفه‌ای مربیان، روش تدریس و شیوه‌های انتقال مطالب توسط آنها، بستگی دارد.

در مطالعات اولیه خلاءها و ضعف‌هایی در آموزش مربیان مشاهده شد که عمده آنها ناشی از اتکا به الگوهای تدریس سنتی بود، در پیشینه تجربی، جلالی (۱۳۷۸) نیز به خلاءهایی در زمینه آموزش فنی - حرفه‌ای اشاره می‌کند و عدم استفاده از فناوری‌های نوین و بهره‌گیری از تجارب سایر کشورها را عاملی برای برطرف ساختن این شکاف عنوان می‌کند. نجفی و همکاران (۱۳۹۲) نیز لزوم تغییر سیاست‌های آموزشی در اهداف، ساختارها، فرایندها و برنامه‌ریزی‌های این آموزش‌ها در هنرستان‌ها را مورد تأکید قرار می‌دهند و معتقدند این مسأله باید یکی از اولویت‌های اساسی سیستم آموزشی فنی - حرفه‌ای باشد.

بهره‌گیری از الگوهای تدریس اکتشافی و ساختارگرایانه ضمن تقویت خلاقیت فراگیران به تعمیق یادگیری آنها منجر می‌شود. سیلانه و کرمی (۱۳۹۳) سیستم آموزش در بخش فنی و حرفه‌ای را سیستمی سنتی و ناکارآمد دانسته‌اند که توانایی پاسخگویی به نیازهای در حال تغییر فراگیران و بازار کسب و کار را ندارد. بنابراین، به روزآوری و بازنگری نظام آموزشی فنی - حرفه‌ای بسیار ضروری و حیاتی به نظر می‌رسد.

شکاف بین نوع آموزش‌های مراکز فنی - حرفه‌ای و بازار، یکی از مسائل مهمی است که با بازنگری در محتواها و شیوه‌های انتقال آنها قابل مرتفع نمودن است. بازار

کار اقتصادی مدام در حال تغییر است و باید برنامه‌هایی منعطف و قابل تغییر با آنها را پیش‌بینی نمود. خنجری و همکاران (۱۳۹۴) نیز در مطالعات خود به شکاف زیاد میان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نیازهای بازار اشاره کرده‌اند و تأکید بر تجدیدنظر در عناوین و محتوای دوره‌ها، بازنگری استانداردهای آموزشی شغلی، بازنگری روش‌های تدریس و متناسب ساختن برنامه‌ها با نیازهای کاربردی را به‌عنوان راهبردهای کیفی‌سازی مهارت‌آموزی مطرح ساخته‌اند. بنابراین، بازنگری در اتخاذ رویکردهای آموزشی به خصوص در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که با هدف مشخص و مخاطبان ویژه صورت می‌گیرد، ضرورتی انکارناپذیر است. با توجه به اینکه توسعه ارتباطات در سطوح بین‌المللی و طرح اقتصاد جهانی، مرزهای اقتصادی کشورها را برداشته‌است، صرفاً اتکا بر اقتصاد داخلی و تربیت کارآموزانی با مهارت‌هایی در این سطح موجب باز ماندن از عرصه رقابت‌های اقتصادی و عدم تحقق توسعه پایدار اقتصادی خواهد شد. بنابراین، توسعه مهارت‌های عمیق و کیفی، بهره‌گیری از شیوه‌های مهارتی، ساختارگرایانه و اکتشافی در فرایند آموزش و توجه به تربیت مهارت‌آموزانی با توانمندی حضور در عرصه‌های فعالیت‌های اقتصادی فراملی، باید در رأس بازبینی و بازناندیشی الگوهای آموزش فنی و حرفه‌ای قرار گیرد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

- جلالی، ع. (۱۳۷۸). فناوری نوین در آموزش حرفه‌ای. فصل‌نامه آموزش مهندسی ایران، دوره ۱، شماره ۳.
- خنجری، س؛ فروزش، ع؛ کریمی، م و امینی، ا. (۱۳۹۴). بررسی کیفیت آموزش‌های مهارتی بازارمحور در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان اصفهان بر اساس مدل سروکوال، نشریه مهارت‌آموزی، دوره ۳، شماره ۱۱.
- سیلانه، آ؛ کریمی، م. (۱۳۹۳). مهارت‌آموزی ضرورت آموزش فنی و حرفه‌ای در محیط‌های یادگیری کل‌نگر، فصل‌نامه مهارت‌آموزی، سال سوم، شماره ۹.
- نجفی، ا؛ ثابت‌زاده، ا و سعیدی رضوانی، م. (۱۳۹۳). نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در اشتغال و (لزوم تغییر سیاست‌های آموزش و پرورش در اهداف، ساختار، فرایندها و برنامه‌ریزی این آموزش‌ها در هنرستان‌ها، مجموعه مقالات همایش ملی تغییر در برنامه درسی دوره‌های آموزش و پرورش، دانشگاه بیرجند.

