

بررسی عوامل مؤثر بر کارایی آموزش دیدگان فنی و حرفه‌ای (مورد مطالعه: استان مازندران)

ابراهیم صالحی*

چکیده

یکی از عوامل اساسی رشد و توسعه‌ی اجتماعی و اقتصادی هر جامعه‌ی منابع انسانی آن است. بدیهی است سرمایه‌گذاری آموزشی به ویژه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر روی منابع انسانی و اشتغال به کار آن‌ها نیز یکی از شاخص‌های اصلی تعیین توسعه‌یافتگی آن محسوب خواهد شد و ایجاد هر گونه ناهماهنگی بین این نوع از آموزش‌ها و اشتغال موجب بحران خواهد گردید. در این مقاله سعی شده تا ضمن بررسی وضعیت اشتغال آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای استان مازندران، عوامل مؤثر بر جذب و همچنین موانع دستیابی به کار آن‌ها نیز مورد تحلیل قرار گیرد. یافته‌های حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که مهارت‌آموختگان فنی و حرفه‌ای به دلیل عدم ارتباط و آشنایی مناسب با کارفرمایان و مسائل و مشکلات مالی، از وضعیت اشتغال مناسبی در بخش صنعت و کشاورزی برخوردار نمی‌باشند. علاوه بر آن، یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که ارتقای کیفیت دوره‌های آموزش مهارت‌ها نیز می‌تواند نقش مؤثری در جذب آن‌ها به بازار کار داشته باشد.

واژه‌های کلیدی:

آموزش فنی و حرفه‌ای، اشتغال

مقدمه و بیان مسأله

اکنون مسلم است که اعتلای کیفیت نیروی انسانی یکی از داده‌های اساسی افزایش و تسریع رشد اقتصادی می‌باشد. کیفیت نیروی کار از طریق سرمایه‌گذاری

* استادیار دانشگاه مازندران

در سرمایه‌ی انسانی و به خصوص از طریق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بهبود و ارتقای می‌یابد. امروزه دولت‌ها، خانواده‌ها و افراد به طور روزافزونی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای سرمایه‌گذاری می‌کنند؛ چرا که این باور عمومیت یافته که آموزش از یک طرف، کالا و خدمت مفیدی است که اشخاص و جامعه از داشتن آن بهره می‌جویند و لذت می‌برند و از طرف دیگر، افرادی که از تحصیلات بیشتری برخوردارند، در شرایط متعارف، درآمد بیشتری کسب می‌کنند. زیرا که آموزش بیشتر موجب افزایش قابلیت تولیدی آنان می‌شود و بر قدرت کسب درآمد آنان می‌افزاید.^(۲۳)

در گذشته تلاش اقتصاددانان بر این قرار گرفته بود که حاصل تولید، چگونه بایستی میان نیروی کار، سرمایه، زمین و منابع طبیعی توزیع گردد. در چارچوب این تفکر، انسان‌ها، نیروی کار همگن و متجانس را تشکیل می‌دادند که کاملاً قابل جانشینی یکدیگر بوده و هیچ تفاوت چشمگیری بین آن‌ها وجود نداشته است. این واقعیت که افراد ممکن است از توانایی‌های متفاوتی برخوردار باشند، در تحلیل اقتصادی جایگاهی نداشت. در حقیقت بعد از دهه‌ی ۱۹۵۰ بود که تغییرات کیفی در نیروی انسانی در تحلیل‌های اقتصادی از اهمیت شایسته‌ای بهره‌مند شد.^(۲۴) اقتصاددانان معروفی همچون تئودر شولتز^(۲۵) و کری بیگر^(۲۶) ساخاروپولس^(۲۷) تأکیدات خاصی برای این مفهوم ارائه کردند. البته همان طوری که وود هال^(۲۸) اشاره داشته است اشکال دیگر سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی نظیر آموزش ضمن خدمت، تجربیات شغلی، فرایند جستجوی شغل مثل مهاجرت و بهداشت سلامت همگی می‌تواند ظرفیت تولید را افزایش دهد. ولی نقش آموزش در اثری است که بر منابع انسانی به جای می‌گذارد و این اثرگذاری باعث و عامل رشد اقتصادی است. از این عامل مشخص به عنوان «سرمایه‌ی انسانی»^(۲۹) یاد می‌شود که به واسطه‌ی آموزش تأمین می‌شود. درباره‌ی اهمیت این عامل هاربیستون توضیح می‌دهد:

«سرمایه‌ی انسانی پایه‌ی اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهد. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولید هستند؛ در حالی که انسان‌ها عوامل فعالی هستند، که سرمایه‌ها را متراکم می‌سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری می‌کنند، سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را می‌سازند و توسعه‌ی ملی را به جلو می‌برند. به

وضوح، کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثر بهره‌برداری کند، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد.^(۹)

آموزش و رشد اقتصادی

همان طور که در مقدمه توضیح داده شد رشد و توسعه‌ی اقتصادی منوط به رشد اقتصادی یا تولید ناخالص ملی است و تولید نیز با توجه به عوامل طبیعت، سرمایه، کار و مدیریت و به خصوص سرمایه‌ی انسانی تحقق پیدامی‌کند. لذا با عنایت به مطلب فوق است که می‌توان انسان‌های یک جامعه را به دو گروه تقسیم کرد: گروه اول انسان‌هایی هستند که فاقد مهارت، تخصص، دانش و ابتکارند و فقط دارای بازو و قدرت بدنی و نیروی کار می‌باشند.

گروه دوم انسان‌هایی هستند که دارای مهارت، تخصص، دوراندیشی و ابتکارند و علاوه بر نیروی بدنی و یدی، نیروی فکری قوی نیز دارند. و اگر به حاصل بخشی از انسان‌های گروه دوم در تولید ناخالص ملی نگاه شود، متوجه خواهیم شد که انسان‌های آموزش دیده و متخصص نقش خیلی فعال‌تری را ایفا می‌کنند. لذا نقش و اهمیت سرمایه‌گذاری انسانی بدین طریق مشخص خواهد شد. علاوه بر این‌ها لازم به یادآوری است که این سرمایه را جز از طریق آموزش از راه دیگری نمی‌توان تهیه و تدارک دید. و هرگاه شباهت سرمایه‌گذاری در آموزش را با سایر سرمایه‌گذاری‌های مولد قبول کنیم، نتیجه و حاصل بخشی آن را نیز باید مورد توجه قرار دهیم. توجه به این نکته‌ی اساسی بود که در بعد از دهه‌ی ۱۹۶۰ در کشورهای مختلف دنیا رشد و گسترش چشمگیر مراکز آموزشی، به خصوص گسترش آموزش عالی، به عنوان ابزار اساسی رشد و توسعه‌ی جامعه محسوب شد.^(۱۰) همراه با گسترش سازمان‌های آموزشی، زمینه و بستر مناسبی برای دسترسی بیشتر افراد و گروه‌های مختلف از جمله زنان نیز به آموزش فراهم آمد که این خود مشارکت کمی و کیفی بیشتر نیروی انسانی را در امر تولید فراهم آورد.^(۱۱) به هر حال افزایش تولید و رشد اقتصادی منوط به دانستن روش‌های نو به وسیله‌ی اختراعات و اکتشافات جدید و به کار بستن آن در کارهای تولیدی و اقتصادی است و دانستن نیز از راه آموزش فراهم می‌شود.

با عنایت به نکات فوق بود که در بسیاری از کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به سرمایه‌گذاری آموزشی اقدام شد، و گسترش آموزش‌های عمومی و مخصوصاً گسترش آموزش عالی مورد توجه اکثر کشورها قرار گرفت. در این دوره ارتباط چندانی بین برنامه ریزی و گسترش سیستم‌های اقتصادی، اجتماعی وجود نداشت. این در حالی است که سرمایه‌گذاری آموزشی بایستی با توجه به نیازمندی‌های نیروی انسانی در بازار کار صورت پذیرد که این عدم هماهنگی انتقاداتی را نیز به همراه داشت.

انتقادهای ناشی از گسترش آموزش عالی

در طول سال‌های ۱۹۷۰، مدل‌های ریشه داشته در دیدگاه‌های مدرنیسم و سرمایه‌ی انسانی مخصوصاً در زمینه‌ی توسعه‌ی جهان سوم، تحت تأثیر بحث و انتقادات زیادی قرار گرفت.^(۱۲) برای مثال، انتقاد بر تناقض بین گسترش سریع آموزش و استخدام فارغ‌التحصیلان با دستمزد کم در یک زمان متمرکز شده بود. در بسیاری از کشورها، دانش‌آموختگان دبیرستانی، بخش عظیمی از بی‌کاران را تشکیل می‌دادند. هم چنین شواهدی از گسترش بی‌کاران در میان دانش‌آموختگان دانشگاهی وجود دارد. شواهد، حاکی از آن است که این گونه دانش‌آموختگان، توانمندی لازم برای جذب در بازار کار را نداشتند و یا علاقه‌مند جذب مشاغل پایین اجتماعی هم نیستند. کی وی نن و آهولا^(۱۳) به طور کلیدی انتقادات وارد شده بر نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی و گسترش آموزش عالی در کشورهای در حال توسعه را چنین خلاصه می‌کنند:

«در دهه‌های ۱۹۶۰، آموزش عالی، گسترش و مشروعیت پیدا کرد؛ با این فرض محکم که سرمایه‌ی انسانی، ادعا می‌کند که دانش، مهارت‌ها و شایستگی سرمایه‌ی حیاتی در حمایت از رشد اقتصادی، روبه رو شدن با پدیده‌ی بی‌کاری و کاهش نابرابری اجتماعی است. به هر حال در شرایط توسعه‌ی آموزش و تغییرات مداوم در بازار کار و زندگی کاری، مسائل در حال تشدید عدم هماهنگی بین عرضه و تقاضای نیروی انسانی وجود دارد. در بازار آموزشی، دروس مهیا شده به آرزوهای جوانان پاسخ نمی‌دهد و در بازار کار نیز عرضه‌ی زیاد نیروی انسانی ماهر و هم کمبود نیروی انسانی مهارت یافته در مشاغل خاص مشاهده می‌شود.»

بدین ترتیب، بین ایدئولوژی سرمایه‌ی انسانی ارائه شده در وضعیت بازار کار فعلی و واقعیت‌های روزانه‌ای که فارغ‌التحصیلان در بازار کار با آن رو به رو هستند، شکاف وجود دارد تا جایی که سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی یک نوع سرمایه‌گذاری مخاطره‌ای^(۱۴) قلمداد شده است. ساخاروپولوس و آریاجادا^(۱۵) در دفاع از این عدم تعادل که با نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی، مرتبط است، خاطر نشان می‌کنند که بعضی از محققانی که موافق با دیدگاه سرمایه‌ی انسانی هستند، عقاید محتاطانه‌ای در باره‌ی اثرات گسترش آموزش عالی و رشد اقتصادی بیان کردند. آن‌ها از عدم کارایی گسترش آموزش عالی در کشورهای کمتر توسعه یافته از قبیل دانشگاه‌های با کیفیت ضعیف، میزان افت تحصیلی بالا و میزان تکرار تحصیلی بحث می‌کنند که در نهایت به ذخیره‌ی کمتر سرمایه‌ی انسانی در نیروی کار منجر می‌شود. با در نظرگیری این دلایل، میزان ثبت‌نام یا خدمات آموزشی به تنهایی نمی‌تواند مقیاسی برای رشد اقتصادی باشد؛ بلکه مقدار واقعی بهره‌وری آموزشی را باید در نیروی کار جذب شده در بازار کار، جستجو کرد. رشته‌ی تحصیلی و وضعیت افراد نیز ممکن است بر میزان بازگشت مؤثر واقع شود. برخی از رشته‌های تحصیلی، وضعیت بهتری در بازار کار دارند.

نکته‌ی مهم دیگری که در نقد و بررسی نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی باید مورد توجه قرار داد، توجه به نقش قدرت بر روی عرضه و تقاضای نیروی کار است. در این باره، هلسی^(۱۶) توضیح می‌دهد که:

«مسأله‌ی عمده، این است که نشان دادن ارتباط علی بین آموزش عالی و تولید اقتصادی، اگر غیرممکن نباشد، خیلی دشوار است. برای این امر، دو دلیل در هم تنیده وجود دارد که اولاً، ارتباط بین آموزش و پرورش و تولید، مخصوصاً در مورد پدیده‌ی تورم مدارک آموزشی، باید با توجه به موضوع قدرت در نظر گرفته شود. ثانیاً، تغییرات تقاضای مهارت برای یک موضوع فنی و اجتماعی مشروط به تضاد اجتماعی و سلیقه‌های افراد است.»

نکته‌ی مهم برای توسعه، این است که بانیان نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی، معتقدند که کارفرمایان به عرضه‌ی نیروی کار ماهر با افزایش تقاضای آن پاسخ خواهند داد. وقتی که همه چیز برابر هستند، سطوح بالاتر آموزش عالی به علت افزایش میزان

بهره‌وری افزایش خواهد یافت؛ اما شرایط دستیابی به بازار کار برای همه، یکسان نیست.

هم چنین تحقیقات جایورا^(۱۷) در آسیا نشان می‌دهد که علی‌رغم تلاش نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی که اولویت خاصی به گسترش آموزش عالی به عنوان یک ابزار توسعه اقتصادی و منابع انسانی می‌دهد، در عمل یک رابطه‌ی خطی مثبتی بین آموزش عالی و توان بخشی به زنان وجود ندارد.

اگر نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی می‌توانست گسترش اقتصادی آموزش عالی را توضیح بدهد، قادر نخواهد بود برای تمامی ابعاد گسترش آموزش عالی توضیح کاملی بدهد. همان طوری که گرین^(۱۸) اشاره کرده است اهداف اجتماعی و دسترسی به پیوستگی و هویت ملی، اساسی‌تر از اهداف صرف اقتصادی توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی در فرایند توسعه‌ی آموزشی می‌باشد. این موضوع با تحقیقات ویندولف هم‌خوانی دارد که خاطر نشان می‌کند نظریه‌های سرمایه‌ی انسانی برای توضیح گسترش سریع آموزش عالی در سال‌های رکود اقتصادی، برای مثال، رکود بزرگ ۱۹۰۰-۱۸۹۰، بحران اقتصادی جهانی ۱۹۲۵-۱۹۲۹ نارسا بودند. او هم چنین بحث می‌کند که نظریه‌ی سرمایه‌ی انسانی نتوانست گسترش آموزش عالی بین سال‌های ۱۸۷۰ و ۱۹۸۵ در آلمان، ایتالیا، فرانسه، ژاپن و آمریکا را توضیح دهد.

ارتباط اشتغال و آموزش

اشتغال بدون تردید یک ضرورت بدیهی و اولیه در زندگی انسان است اعم از آن که در ابعاد فردی ملاحظه شود و یا در سطح ملی. از سوی دیگر اشتغال یکی از مسایل مهم و مورد بحث سیاست‌گذاران کشورهای مختلف جهان می‌باشد؛ زیرا کم و بیش اکثر کشورهای جهان اعم از جوامع صنعتی و کشورهای جهان سوم در حال توسعه همگی به نحوی با مسأله‌ی عدم اشتغال معادل با بی‌کاری مواجه هستند. ضمناً پیوند عمیق و قابل درکی بین آموزش و اشتغال وجود دارد و می‌توان بیان کرد که این دو پدیده به مثابه‌ی دو ظرف معادله‌ای هستند که ایجاد هر نامساوی در آن به نحوی موجب بحران خواهد شد. لذا همان طوری که یک آموزش کارساز و قابل کاربرد در مشاغل دارای نیازمندی‌هایی است، اشتغال نیز دارای یک دسته نیازمندی‌ها

و ضرورت‌های منحصر به فرد می‌باشد. گرچه در سیستم آموزش سعی بر آن است که کارایی و توان علمی دانشجویان افزایش یابد، باید دانست که پوشش تمام ابعاد شغلی در بخش آموزش مقدور نیست و در بعضی موارد نیاز به آموزش‌های مجدد یا دوره‌های مکمل است. با توجه به رابطه‌ی بین اشتغال و آموزش هر گاه این رابطه به صورت نا متعادل به سوی هر یک از دو پدیده‌ی اشتغال یا آموزش وزین شود موجب بحران خواهد شد. بحران‌هایی از قبیل:

- ۱- بحران بی‌کاری ۲- سرخوردگی اجتماعی و مسایل روانی ناشی از آن
- ۳- بحران سیاسی و انقلاب.

این بحران‌ها مولود عدم اشتغال برای آموزش‌یافتگان است و مسأله فرار مغزها و از دست رفتن نیروی فعال، رکورد صنعتی، عدم پیشرفت و توسعه و عقب‌افتادگی ناشی از نبود یک سیستم آموزش صحیح و پویا، عواقب و پیامدهای ناگواری است که کشورهای فاقد برنامه‌ریزی درست و اصولی آموزش‌ها به آن مبتلا خواهند شد.^(۱۹) چرا این گونه است؟

به نظر می‌رسد پاسخی که می‌توان به انتقادات ارائه کرد به عدم توسعه‌ی مناسب سطوح و انواع آموزش‌ها برمی‌گردد. به عبارت دیگر می‌توان این مسائل را به عدم توجه به برنامه‌ریزی آموزشی هم ارتباط داد. به خصوص عدم توجه به آموزش‌های غیررسمی و کوتاه مدت فنی و حرفه‌ای که ارتباط نزدیکی با مهارت‌های عملی و اشتغال نیروی انسانی دارد، نسبت داد. اصولاً آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به آموزش‌هایی گفته می‌شود که فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کاری آماده می‌کند و یا کارایی و توانایی او را در انجام آن‌ها افزایش می‌دهد و از ویژگی‌های آن کوتاه بودن مدت دوره‌های آن و نیز انعطاف‌پذیری فراوان آن در انطباق با نیازهای فوری بازار کار است.^(۲۰) به همین جهت ارتباط بسیار نزدیکی بین این نوع آموزش‌ها و بخش اشتغال وجود دارد. اما سؤال اساسی این است که:

نقش آموزش فنی و حرفه‌ای در تربیت نیروی انسانی متخصص و اشتغال چیست و این نوع آموزش چه نقشی در زندگی جوامع بشری دارد؟

آموزش فنی حرفه‌ای و اشتغال

آموزش‌های فنی حرفه‌ای نیاز اصلی عصر ماست و بدون پرداختن به جنبه‌های مختلف آن، رشد و شکوفایی اقتصادی و صنعتی دور از دسترس خواهد بود. امروزه آموزش فنی حرفه‌ای در جهان به صورت یک آموزش مادام‌العمر و پیوسته مطرح است که اگرچه همه‌ی کشورها موفق به اجرای چنین برنامه‌ای نشده‌اند، بسیاری از آن‌ها دنبال آن هستند و برخی از کشورها مانند ژاپن آموزش مادام‌العمر را جزء برنامه‌های‌شان قرار داده‌اند و برای رسیدن به هدف‌های آن تلاش وسیعی را آغاز کرده‌اند. لازم به یادآوری است که آموزش‌های فنی-حرفه‌ای در دنیای امروز، تنها به آموزش کارگران یک کشور ختم نمی‌شود، بلکه آمار یک ملت و حتی دارندگان مشاغل مهم کشور را در بر می‌گیرد و به نوعی ضرورت آموزش حرفه‌ای آنان را مطرح می‌سازد.

علاوه بر آن باید به خاطر داشت که کار در جوامع انسانی به عنوان منشأ ثروت یک ملت در عینیت بخشیدن اندیشه، عنصری حیاتی است. به این علت است که آن را پایه و اساس توسعه و جامعه‌ی متمدن می‌دانند. در مقابل، بی‌کاری عنصری مخرب و زیان بخش محسوب می‌شود که هزینه‌های فردی و اجتماعی زیادی را به همراه دارد. اشخاص بی‌کار نسبت به افراد مشاغل از نظر سلامتی جسمی و ذهنی در وضع بدتری قرار دارند و در واقع نوعی استیصال اجتماعی می‌شوند. رابطه‌ی بی‌کاری و سلامتی در مکالمات متعددی آزمون شده است. از جمله می‌توان از مطالعاتی که اسمیت (۱۹۸۷)، تیلور (۱۹۹۱) و فریر (۱۹۹۲) انجام داده‌اند، نام برد.^(۲۱) اثر بی‌کاری بر جرم و جنایت، خانواده و حتی سیاست قابل بررسی و تحلیل می‌باشد.

بررسی آماری موضوع بی‌کاری و علل و پیامدهای آن در کشور ایران نیز نکات جالبی بر برنامه‌ریزان اقتصادی، اجتماعی و آموزشی روشن می‌کند. به طور مثال بررسی آماری نشان می‌دهد که میزان بی‌کاری در سال ۱۳۷۸ به ۱۶ درصد افزایش یافته است. نکته‌ی قابل توجه در این درباره وضع بازار کار نیروی کار دارای تحصیلات عالی است. آمارها نشان می‌دهد که میزان بی‌کاری نیروی کار دارای آموزش عالی از ۳/۹ درصد در ۱۳۴۵ به ۱۵ درصد در سال ۱۳۷۸ افزایش یافته است. از سوی دیگر به نظر می‌رسد در سال‌های آخر به دلیل سیاست دولت مبنی بر کاهش

تصدی بخش دولتی و همچنین افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان، میزان بی‌کاری دانش‌آموختگان دانشگاهی با شتاب بیشتری افزایش خواهد یافت و بیش از میزان بی‌کاری کل کشور خواهد شد.

بررسی‌های جدید نشان می‌دهد اگر انتظار این است که میزان بی‌کاری از حدود ۱۶ درصد در سال ۷۸ به حدود ۱۲/۶ درصد در سال ۱۳۸۳ کاهش یابد، باید سالانه حدود ۷۶۵ هزار فرصت شغلی جدید ایجاد شود. تجربه‌ی گذشته‌ی اقتصاد ایران نشان می‌دهد که سالانه به طور متوسط بیش از ۳۰۰ هزار فرصت شغلی در اقتصاد ایجاد نشده است، که امر ضرورت با زندگی در سیاست‌های اشتغال و به خصوص اصلاح سیستم‌های آموزش را طلب می‌کند.^(۳۲)

به هر حال بررسی‌های فوق نشان می‌دهد که یک نوع ارتباط و هماهنگی مناسب‌تری می‌بایست میان برنامه‌ریزی نیروی انسانی در بخش اشتغال و برنامه‌ریزی آموزشی به عمل آید. به طور دقیق‌تر بایستی یک نوع ارتباط دقیق‌تری میان گسترش سطوح مختلف نظام آموزشی و تربیت نیروی انسانی به عمل آید. لذا به نظر می‌رسد که گسترش مهارت‌آموزی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که تا حدود زیادی به بازار کار نزدیک‌تر هستند، شاید بتواند تا حدودی معضل و مشکل بی‌کاری را در جامعه مرتفع سازد.

در تأیید و تأکید به اهمیت و جایگاه حرفه‌آموزی در برنامه‌ریزی آموزشی، جرج ساخار و پولس ضمن تحلیل بازده خصوصی و بازده اجتماعی رشته‌های مختلف آموزشی در کشورهای مختلف، نتیجه می‌گیرد که افزایش میزان تناسب نظام آموزش و پرورش کشورهای در حال توسعه با نیازهای یک اقتصاد در حال پیشرفت در گرو گرایش بیشتر این نظام به حرفه‌آموزی است.^(۳۳و۳۴) در سمینار بین‌المللی علمی و کاربردی در باره‌ی اهمیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای این چنین توضیح می‌دهد:

آمار وزارت کار، در مورد بی‌کاران در سال ۱۳۶۱ نشان می‌دهد که تعداد ۱۳۹۳۰۰۰ نفر در کشور بی‌کار بوده‌اند که از این تعداد ۳۰/۸ درصد بی‌سواد، ۲۱/۴ درصد دارای مدرک ششم ابتدایی، ۱۵/۹ درصد دارای مدرک زیر دیپلم، ۲۷/۴ درصد مدرک دیپلم، ۳/۹ درصد دارندگان تحصیلات عالی می‌باشند. در مجموع ۶ درصد بی‌کاران کسانی هستند که میزان تحصیلات آن‌ها مشخص نشده است به طوری که

نشان داه شد دیپلمه‌ها با ۲۷/۴ درصد بعد از بی‌سوادان بالاترین میزان بی‌کاران را به خود اختصاص داده‌اند که شاید عمده‌ترین دلیل آن عدم کارایی دیپلمه‌ها و ناتوانی آن‌ها در انجام کارهای فنی باشد. نظر به رشد و بالا بودن میزان بی‌کاری در میان جوانان، این پدیده خود را با شدت بسیار بیشتری در معضلات عمیق اجتماعی از قبیل مشکلات اقتصادی، عاطفی و تشکیل خانواده و اجتماعی (جرایم فساد و درهم ریختگی بافت فرهنگی) نمایان می‌سازد. این نمودها از پدیده‌ی بی‌کاری نه تنها زخم‌های عمیق بر پیکر اجتماع در وضعیت کنونی وارد می‌سازد بلکه نشانه‌های اولیه‌ی مشکلات عمیق‌تر اجتماعی در آینده جوامع بشری مشهود می‌باشد.»

بنابر آن چه که گذشت، امروزه در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، این آگاهی به وجود آمده است، که گسترش آموزش رسمی آن هم به صورت تئوریک همیشه معادل با گسترش یادگیری نیست و توجه صرف دانش‌آموز و معلم به کسب مدرک تحصیلی ابتدایی و مدارک عالی‌تر، لزوماً با بهبود کارایی دانش‌آموز برای انجام دادن کار تولیدی همراه نیست و این قبیل آموزش‌ها نخواهد توانست مشکلات جوانان در کشورهای جهان سوم را حل کند. لذا اتخاذ راه سومی را می‌بایست در پیش گرفت که به نظر می‌رسد که این راه سوم، توجه به آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای است.

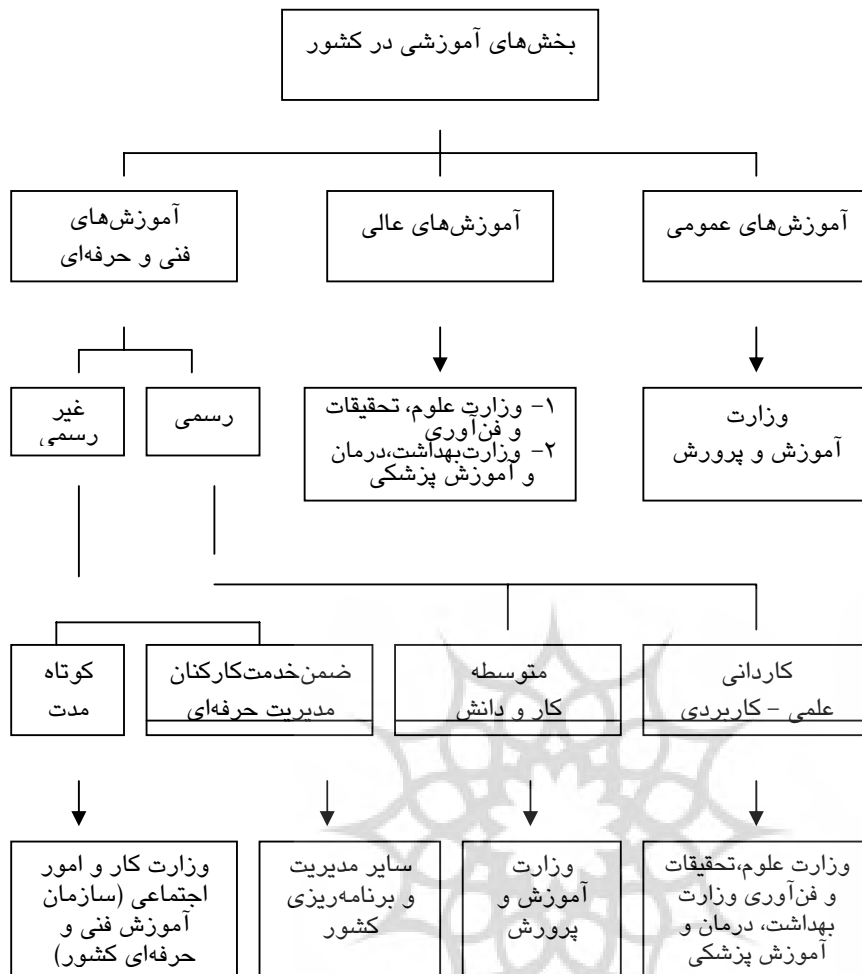
آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران علی‌رغم سابقه‌ی ۸۳ ساله‌ای که دارد هنوز آن طور که باید و شاید جایگاه خود را نیافته و به آن اهمیت داده نشده است. نخستین آموزش‌های غیررسمی فنی و حرفه‌ای در ایران به سال ۱۲۸۰ شمسی باز می‌گردد که در آن سال استخراج و بهره‌برداری از منابع نفت خیز ایران به ویلیام ناکس دارسی واگذار شد. در آن زمان به غیر از کارگران ساده، تنها تعداد معدودی بنا و نجار به عنوان کارگران ایرانی زیر دست کارگران هندی و انگلیس کار می‌کردند و در ضمن کار، از آنان کارهای فنی می‌آموختند. روش آموزش آنان هم همان روش سنتی و متداول آموزش فنی و حرفه‌ای که در جهان و در کشورمان سابقه‌ای طولانی داشت یعنی روش استاد شاگردی بود. نظام رسمی آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با احداث

مدرسه‌ی ایران و آلمان در سال ۱۲۸۶ و آموزش در رشته‌ی فلز کاری و درودگری در تهران شکل گرفت و جنگ جهانی اول موجبات تعطیل تنها مؤسسه‌ی رسمی آموزش فنی و حرفه‌ای ایران در سال ۱۲۹۶ را فراهم ساخت. پس از آن آموزش فنی و حرفه‌ای به شکل‌های گوناگون در برنامه‌های وزارت آموزش و پرورش گنجانیده شد، ولی از آن‌جا که همه‌ی نیروهای انسانی کشور تحصیل نمی‌کردند و یا تحصیلات‌شان را به پایان رسانیده بودند، تأسیس مرکزی برای ارائه‌ی جامع و همه‌گیرتر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان یک نیاز ضروری مطرح شد و پس از مدتی وظایف مربوط به آن را وزارت کار و امور اجتماعی بر عهده گرفت. تا این که پس از پیروزی انقلاب اسلامی سازمانی تحت عنوان سازمان فنی و حرفه‌ای به اقدام‌های عملی در این خصوص پرداخت. (۲۵ و ۲۶)

خلاصه آن که، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی در سال ۱۳۵۹ از ادغام سه واحد آموزشی به نام‌های اداره‌ی کل تعلیمات حرفه‌ای وزارت کار و امور اجتماعی و صندوق کارآموزی و کانون کارآموزی (کانون کارآموزی ابتدا تحت عنوان سازمان اردوی کار تأسیس و در سال ۱۳۴۶ به نام کانون کارآموزی تغییر نام یافته است) تشکیل گردید. این سازمان در بدو تشکیل، سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی نام گرفت که ضمن آموزش حرفه و فن، خدمات اشتغال و مسائل مربوط به نیروی انسانی و بازار کار کشور را نیز بر عهده داشت؛ لیکن در سال ۱۳۶۰ با تصویب هیأت محترم وزیران، نیروی انسانی منفک و به نام سازمان آموزشی فنی و حرفه‌ای تغییر نام یافت. برای درک بهتر جایگاه این نوع نظام آموزشی به نمودار زیر توجه شود:

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



پروپوزس کا پ علم انسان از مطالعات فرهنگی
نمودار. نظام آموزشی کشور به تفکیک بخش‌ها و متولیان

پرتال جامع علوم انسانی

هدف تحقیق

هدف تحقیق این است که رابطه‌ی آموزش‌هایی که در مراکز ثابت فنی و حرفه‌ای استان مازندران انجام می‌گیرد را با موضوع اشتغال مورد مطالعه و بررسی قرار دهد. با انجام این تحقیق مشخص خواهد شد که چه ارتباطی بین این نوع آموزش‌ها و کارایی وجود دارد؟

سؤالات تحقیق

- ۱- آیا آموزش دیدگان مراکز ثابت فنی و حرفه‌ای استان مازندران جذب بازار کار می‌شوند؟
- ۲- آیا آموزش‌دیدگان مراکز ثابت فنی و حرفه‌ای استان در رشته تحصیلی خود جذب شده‌اند؟
- ۳- میزان جذب آموزش‌دیدگان مراکز ثابت فنی و حرفه‌ای در بخش‌های مختلف صنعت کشاورزی و خدمات چگونه است؟
- ۴- آیا ارتباطی بین جذب آموزش‌دیدگان و نوع جنسیت آن‌ها وجود دارد؟
- ۵- در صورت جذب آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای در بازار کار، مهم‌ترین عوامل مؤثر در جذب آن‌ها چه بوده است؟
- ۶- در صورت عدم جذب آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای، مهم‌ترین موانع تأثیرگذار چه بوده است؟

روش شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع بررسی یا پیمایش^(۲۷) است. این پیمایش با دو هدف انجام شده است: الف- هدف توصیفی^(۲۸): هدف محقق از انجام این نوع پژوهش، توصیف عینی، واقعی و منظم خصوصیات یک موقعیت یا یک موضوع است. ب- هدف تبیینی^(۲۸) به این معنی که هدف محقق علاوه بر توصیف، بیان، توضیح عوامل مؤثر در بروز و نوسانات متغیر می‌باشد. بدین ترتیب، تحقیق حاضر هم به توصیف وضعیت اشتغال

و بی‌کاری مهارت آموختگان مراکز ثابت آموزش فنی و حرفه‌ای می‌پردازد هم تحلیل کیفی از عواملی که سبب اشتغال و بی‌کاری آنان شده ارائه می‌دهد.

جامعه‌ی آماری این تحقیق را کلیه‌ی آموزش‌دیدگان مراکز ثابت فنی و حرفه‌ای استان مازندران در سال‌های ۱۳۷۸ تا ۱۳۸۰ شامل شده است که حدود ۲۳۷۳۴ نفر بودند. تعداد نمونه‌ی تحقیق هم شامل ۳۵۵ نفر شده است که ۱۸۸ نفر آن زن و ۱۶۱ نفر مرد می‌باشند که به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی از جامعه‌ی آماری انتخاب شده‌اند.

در انجام این تحقیق از ابزارهایی مانند پرسشنامه که سؤالات آن به دو دسته‌ی صورت باز پاسخ و بسته پاسخ طراحی شد و اطلاعات و آمار موجود در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران استفاده شد.

در این تحقیق ضمن توصیف کمی اثربخشی وضعیت اشتغال آموزش‌دیدگان رشته‌های مختلف فنی و حرفه‌ای، از تحلیل کیفی عواملی که سبب بی‌کاری و یا جذب آنان در بازار کار شده است را هم مورد توجه قرار داده است. لذا برای تحلیل اطلاعات از بیشتر آمارهای توصیفی با استفاده از نرم‌افزار SPSS استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

محور اصلی تجزیه و تحلیل بر اساس سؤالات تحقیق در سه قسمت کلی زیر صورت گرفته است:

قسمت اول: تحلیل وضعیت اشتغال آموزش‌دیدگان مراکز ثابت فنی و حرفه‌ای استان مازندران

در این قسمت سعی گردید موضوع جذب و یا عدم جذب آموزش‌دیدگان رشته‌های مختلف فنی و حرفه‌ای مورد تحلیل قرار گیرد. لذا ضمن مشخص کردن وضعیت اشتغال یا عدم اشتغال آنان، سعی گردید که موضوع اشتغال آن‌ها بر حسب بخش‌های مختلف صنعت، کشاورزی و خدمات، و همچنین برحسب میزان جذب این آموزش‌دیدگان در بخش‌های دولتی، خصوصی، تعاونی و خود اشتغال مورد بررسی قرار گیرد. علاوه بر این تلاش گردید عامل جنسیت نیز در این نوع تحلیل مورد توجه هم قرار گیرد. به هر حال محور اصلی تحلیل بر اساس سؤالات تحقیقی زیر بوده است:

۱- آیا ارتباطی بین دانش‌آموختگان و نوع جنسیت آن‌ها وجود دارد؟

جدول شماره‌ی ۱. تعداد و درصد شاغلین و بی‌کاران بر حسب جنسیت

بی‌کار		شاغل		موقعیت شغلی	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد
درصد	تعداد	درصد	تعداد	جنسیت	
۸۱/۲	۱۴۷	۱۸/۸	۳۴	زن	
۶۳/۲	۹۸	۳۶/۸	۵۷	مرد	
۷۲/۹	۲۴۵	۲۷/۱	۹۱	جمع	

جدول شماره‌ی (۱) نشان‌دهنده‌ی ارتباط بین جنسیت و میزان جذب دانش‌آموختگان در بازار کار می‌باشد. اطلاعات مندرج در جدول توافقی فوق نشان می‌دهد که ۱۸/۸ درصد از کل جنسیت آموزش‌دیدگان زن توانستند در بازار کار جذب شوند. به عبارت دیگر ۸۱/۲ درصد از آن‌ها هنوز بی‌کار هستند. در مقابل ۳۶/۸ درصد از جمعیت کل آموزش‌دیدگان مرد توانستند در بازار کار جذب شوند به عبارت روشن‌تر مشخص می‌گردد که هنوز متأسفانه وضعیت اشتغال زنان در مقایسه با مردان از وضعیت مطلوبی برخوردار نمی‌باشد و شاید بتوان گفت که در جذب آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای تسلط مردان در بازار کار بیشتر از زنان می‌باشد. این نتیجه با دستاوردهای سایر محققان^(۳۰ و ۳۱) نیز هم‌خوانی دارد.

۲- میزان جذب دانش‌آموختگان مراکز ثابت آموزش فنی و حرفه‌ای در بخش‌های مختلف صنعت، کشاورزی و خدمات چگونه است؟

جدول شماره‌ی ۲. تعداد و درصد آموزش‌دیدگان شاغل در بخش‌های مختلف

کشاورزی		صنعت		خدمات		بخش	
		تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	جنسیت	
-	-	۱۷	۸	۸۳	۴۰	زن	

مرد	۳۵	۵۳/۸	۲۴	۳۷	۶	۹/۲
جمع	۷۵	۸۹/۲	۳۲	۳۸	۶	۷

جدول شماره‌ی (۲) نشان می‌دهد که ۸۳ درصد از کل جمعیت زنان شاغل مهارت آموخته‌ی فنی و حرفه‌ای در بخش خدمات و ۱۷ درصد از زنان در بخش صنعت مشغول به کار هستند. این جدول همچنین نشان می‌دهد که نحوه‌ی جذب مردان آموزش دیده فنی و حرفه‌ای در بازار کار در بخش‌های خدمات، صنعت و کشاورزی به ترتیب ۵۳/۸، ۳۷ و ۶ درصد می‌باشد.

در مجموع ۸۹/۲ درصد از کل جمعیت جذب شده در بازار کار (اعم از زن و مرد) و در بخش خدمات و ۳۲ درصد در بخش صنعت و ۷ درصد در بخش کشاورزی مشغول به کار هستند. بنابراین بیشترین قدرت جذب آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای در بخش خدمات می‌باشد. بررسی نتایج تحقیقات دیگر نشان می‌دهد که یکی از عوامل اصلی مؤثر در افزایش بخش خدمات، سهم اشتغال بخش عمومی می‌باشد.

۳- میزان جذب آموزش‌دیدگان مراکز ثابت فنی و حرفه‌ای در بخش‌های دولتی، خصوصی، تعاونی و خود اشتغالی چگونه است؟

جدول شماره‌ی ۳. تعداد و درصد آموزش‌دیدگان شاغل در بخش‌های دولتی، خصوصی، تعاونی و خود اشتغالی

نوع اشتغال جنسیت	دولتی		خصوصی		تعاونی		خود اشتغالی	
	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد	تعداد	درصد
زن	۲۷	۴۸/۲	۹	۱۶	۲	۳/۶	۱۸	۳۲
مرد	۳۲	۴۵/۷	۲۱	۳۰	۱	۱/۴	۱۶	۲۲
جمع	۵۹	۴۶/۸	۳۰	۲۳/۸	۳	۲/۴	۳۴	۲۷

جدول شماره‌ی (۳) نشان می‌دهد که زنان به ترتیب ۴۸/۲ در بخش دولتی، ۱۶ درصد در بخش خصوصی، ۳/۶ درصد در بخش تعاونی و ۳۲ درصد به صورت خود اشتغالی شاغل در بازار کار می‌باشند. جدول فوق همچنین نشان می‌دهد که مردان به ترتیب ۴۵/۷، ۳۰، ۱/۴ و ۲۲ درصد در بخش‌های دولتی، خصوصی و تعاونی و خود اشتغالی مشغول به کار هستند. اطلاعات مندرج در جدول نشان می‌دهد که نوع اشتغال آنان در بخش‌های دولتی و خود اشتغالی بهتر از مردان می‌باشد ولی میزان جذب در بخش‌های خصوصی گرایش به جذب مردان دارد (۳۰ درصد مردان و ۱۶ درصد از زنان). علاوه بر این‌ها هنوز بخش‌های دولتی بزرگترین منبع جذب آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای شمرده می‌شوند. (۴۶/۸ درصد از کل جمعیت نمونه آماری در تحقیق)

۴- آیا آموزش‌دیدگان مراکز فنی و حرفه‌ای ثابت استان مازندران در رشته‌ی

تخصصی خود جذب شده‌اند؟

جدول شماره‌ی ۴. تعداد و درصد آموزش‌دیدگان شاغل در رشته‌ی تخصصی

خیر		بلی		جذب در رشته‌ی تخصصی	
				جنسیت	تعداد
درصد	تعداد	درصد	تعداد		
۸۲/۹	۱۰۷	۱۷	۲۲	زن	
۶۸/۹	۷۳	۳۱	۳۳	مرد	
۷۶/۶	۱۸۰	۲۳/۴	۵۵	جمع	

جدول شماره‌ی (۴) نشان می‌دهد که تنها ۱۷ درصد از جمعیت نمونه‌ی آماری در رشته‌ی تخصصی خود جذب شدند. در مقابل ۳۱ درصد از مردان معتقدند که در رشته‌ی خود جذب شدند. این نکته نشان می‌دهد که دسترسی مردان به رشته‌ی تخصصی در بازار کار بهتر از وضعیت زنان می‌باشد.

به طور کلی جدول نشان می‌دهد که ۲۳/۴ درصد در رشته‌ی تخصصی و ۷۶/۶ درصد در غیر از رشته‌ی تخصصی مشغول به کار هستند. به هر حال با این اطلاعات

آماري مشخص می‌شود که هنوز ارتباط منطقی بین آموزش‌های دریافتی از دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای و جذب در بازار کار وجود ندارد و نوعی اتلاف در سرمایه‌گذاری آموزشی به چشم می‌خورد که در برنامه‌ریزی‌های آموزشی می‌بایست مورد توجه برنامه‌ریزان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای قرار گیرد.

قسمت دوم: بررسی عوامل مؤثر بر جذب آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای در بازار کار
یکی از اهداف تحقیق شناسایی عوامل مؤثر در جذب آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای در بازار کار بود. لذا سؤالات مندرج در جدول شماره‌ی (۵) ناظر بر این هدف بود که نتایج آن به شرح زیر توضیح داده می‌شود:

جدول شماره‌ی ۵. عوامل مؤثر بر جذب آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای در بازار کار

سؤالات	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
مهارت عملی کسب شده در دوره‌ی آموزش	۲۱/۵	۳۵/۴	۲۷/۷	۷/۷	۷/۷
دانش نظری عملی کسب شده در دوره‌ی آموزش	۱۴/۵	۳۵/۹	۳۲	۱۱/۵	۶
وجود زمینه‌های شغلی فراوان برای رشته‌ی آموزشی در بازار کار	۵/۴	۱۸/۸	۳۲	۲۸	۲۵/۶
آشنایی و رابطه با کار فرما	۱۶/۵	۲۲/۶	۲۵	۱۷/۴	۱۸/۳

اطلاعات مندرج در جدول شماره‌ی (۵) نشان می‌دهد که از افراد مورد بررسی ۷۴ نفر معادل ۵۶/۹ درصد در حدّ خیلی زیاد و زیاد، مهارت‌های عملی فرا گرفته را از دوره‌های آموزشی در دستیابی خود به اشتغال مؤثر دانستند این امر نشان‌دهنده‌ی اهمیت زیاد درس عملی در این دوره‌ها است. از بین افراد پاسخ داده‌ی مورد بررسی، ۶۶ نفر معادل ۵۰/۴ درصد عنوان کردند آموزش نظری دوره به طور خیلی زیاد و زیاد در دستیابی به شغل می‌تواند مؤثر باشد. بنابراین در نمونه‌های مورد بررسی اکثر پاسخ‌دادگان اخذ دانش نظری را در ورود به حرفه کم تأثیر دانسته‌اند.

جدول فوق همچنین نشان می‌دهد که از بین افراد پاسخ داده‌ی مورد بررسی ۵۶ نفر (معادل ۴۳/۶ درصد) عنوان کرده‌اند که رشته‌ی آموزش آنان به طور خیلی کم و کم در بازار کار زمینه‌ی شغلی دارد. ۳۱ نفر معادل ۲۴ درصد، عنوان کردند رشته‌ی آموزش دیده با بازار کار ارتباط زیاد و خیلی زیاد دارد. ۴۱ نفر در حد متوسط (معادل ۳۲ درصد) معتقدند. بنابراین در نمونه‌های مورد بررسی پاسخ‌دهندگان معتقدند که دوره‌های آموزشی با زمینه‌های شغلی بازار کار ارتباط چندانی ندارد. که این امر ضرورت تجدیدنظر در دوره‌های مختلف آموزش فنی و حرفه‌ای را طلب می‌کند و یا به عبارت دیگر نیاز به برقراری ارتباط دقیق‌تری بین بازار کار و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای دارد.

همچنین نتایج نشان می‌دهد، که از این افراد پاسخ داده‌ی مورد بررسی ۴۵ نفر معادل ۳۹ درصد معتقدند آشنایی با کارفرما می‌تواند به طور خیلی زیاد در جذب آنان به بازار کار مؤثر باشد و ۴۱ نفر معادل ۳۵/۷ درصد خیلی کم و کم این موضوع را مؤثر دانستند و ۲۵ درصد گزینه‌ی متوسط را انتخاب کردند. بنابراین پاسخ‌دهندگان رابطه‌ی مؤثر با کارفرما را در دستیابی به شغل کم تأثیر ندانستند. سرانجام علاوه بر موارد فوق‌الذکر، عواملی نظیر پشتکار و علاقه (۱۰ مورد) و عدم دستیابی به کار به واسطه‌ی تحصیلات رسمی (۷ مورد) هم از طرف پاسخ‌دهندگان به عنوان عوامل مؤثر دیگر در جذب به بازار کار ذکر شد.

قسمت سوم: بررسی موانع اشتغال مهارت آموختگان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای یکی دیگر از اهداف این تحقیق شناسایی عواملی بود که به عنوان موانع جذب در بازار کار تلقی می‌شدند. لذا در پرسشنامه‌ی تحقیق با طراح سؤال‌هایی سعی شد که هدف فوق تحت پوشش قرار گیرد که جدول زیر خلاصه‌ی نتایج این سؤالات است.

جدول شماره‌ی ۶. موانع عدم اشتغال مهارت آموختگان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

سؤال	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
نداشتن رابطه‌ی مؤثر با کار فرما	۳۱/۵	۲۶/۵	۱۷/۹	۹/۷	۱۴/۴

۱۱/۷	۲۲/۷	۳۷	۱۸/۶	۹/۸	عدم تناسب و ارتباط رشته‌ی آموزشی با نیازهای بازار کار در شهر و استان
۱۸/۳	۳۱/۳	۳۰/۹	۱۴/۹	۴/۶	نداشتن تجربه‌ی عملی کافی در طی دوران آموزشی
۱۷/۹	۲۳/۹	۳۸/۴	۱۶	۳/۸	کوتاه بودن طول دوره‌ی آموزش
۱۴/۵	۲۲/۶	۳۹/۵	۱۹/۵	۳/۸	عدم ارتباط بین محتوای آموزشی دوره و مشاغل موجود
۹/۵	۱۵/۶	۲۰/۹	۳۴/۶	۱۹/۴	عدم استقبال و همکاری کارفرمایان از آموزش دیدگان فنی و حرفه‌ای
۳۹/۴	۱۹/۳	۱۵/۹	۱۸	۷/۲	مسائل و مشکلات شخصی
۱۷/۱	۱۴/۹	۳۴	۲۰/۶	۱۳/۳	تبعیض جنسیتی در بازار کار

با بررسی جدول شماره‌ی (۶) درمی‌یابیم که از بین افراد پاسخ داده مورد بررسی: ۱۴۹ نفر معادل ۵۸ درصد نداشتن رابطه‌ی مؤثر با کارفرما را در حدّ خیلی زیاد و زیاد در اشتغال خودشان مؤثر می‌دانند و ۶۲ نفر معادل ۲۴ درصد خیلی کم و کم این موضوع را مؤثر می‌دانند؛ و نیز ۴۶ نفر معادل ۷/۹ به طور متوسط این نکته را مهم می‌دانند؛ بنابراین بازار کار همچنان در تصوّر آموزش دیدگان تبعیض آمیز تلقی می‌شود و عدم دستیابی مهارت آموختگان به اشتغال را به نداشتن رابطه‌ی خوب با کارفرما تلقی می‌کنند.

۹۱ نفر معادل ۳۴/۴ درصد به طور خیلی کم و کم عدم تناسب و ارتباط رشته با بازار کار را در عدم دستیابی به شغل تصور می‌کنند و ۷۵ نفر معادل ۲۸/۴ درصد این موضوع را به طور خیلی زیاد و زیاد مؤثر دانستند و نیز ۹۸ نفر معادل ۳۷ درصد به طور متوسط اعلام نظر کردند. بنابراین در دیدگاه آموزش دیدگان فنی و حرفه‌ای عدم تناسب رشته‌ی آموزشی بازار کار در استان و شهرستان با عدم دستیابی به شغل ارتباط چندانی ندارد.

۱۳۰ نفر معادل ۴۹/۶ درصد به طور کم و خیلی کم تجربه‌ی عملی کافی در عدم دستیابی به شغل را مؤثر دانستند. ۴۱ نفر معادل ۱۹/۵ درصد به طور خیلی زیاد و زیاد و ۸۱ نفر معادل ۳۰/۹ درصد به طور متوسط این عامل را مؤثر تلقی کردند.

بنابراین کارآموزان نداشتن تجربه عملی را به عنوان مانعی برای عدم دستیابی به شغل تلقی نکردند.

۱۱۰ نفر معادل ۴۱/۸ درصد به طور کم و خیلی کم کوتاه بودن طول دوره‌ی آموزشی را مؤثر می‌دانند و ۵۲ نفر معادل ۳۸/۴ درصد زیاد و خیلی زیاد طول دوره‌ی آموزشی را کوتاه تصور می‌کنند و نیز ۱۰۱ نفر معادل ۱۹/۸ درصد به طور متوسط اعلام نظر کردند. بنابراین به نظر می‌رسد که این عامل هم به عنوان عامل مؤثری در عدم دستیابی به شغل تلقی نمی‌شود.

۱۰۳ نفر یعنی ۳۷ درصد از پاسخ‌دهندگان به طور خیلی کم و کم عدم ارتباط محتوای آموزشی با مشاغل موجود را در عدم دستیابی به شغل مؤثر تلقی کردند. حدود ۲۳ درصد به طور خیلی زیاد و زیاد این عامل را مؤثر دانستند و حدود ۴۰ درصد هم به طور متوسط اعلام نظر کردند. بنابراین به طور قطعی نمی‌توان این عامل را نیز به عنوان مانع دستیابی به شغل ذکر کرد.

۱۴۲ نفر معادل ۵۴ درصد به طور خیلی زیاد و زیاد عدم استقبال و همکاری کارفرمایان از دانش‌آموختگان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را عدم دستیابی به شغل مؤثر تلقی کردند. ۲۵ درصد از پاسخ‌دهندگان نیز به طور کم و خیلی کم این موضوع را مؤثر تلقی نمودند. به طور کلی این عامل در نزد آموزش‌دیدگان مهم و مؤثر تلقی شده است.

۵۸/۷ درصد از آموزش‌دیدگان بی‌کار به طور کم و خیلی کم مسائل و مشکلات شخصی را در عدم دستیابی به شغل مؤثر دانستند و ۲۵/۲ درصد به طور زیاد و خیلی زیاد مسائل شخصی را در عدم دستیابی خودشان به شغل دخیل دانستند. به هر حال این عامل نیز عامل مؤثری در عدم دستیابی به شغل تلقی نشد.

۸۹ نفر معادل ۳۳/۹ درصد معتقد به تبعیض جنسیتی زیاد و ۸۴ نفر معادل ۳۲ درصد به طور خیلی کم و کم به تبعیض جنسیتی توجه داشتند؛ و نیز ۸۹ نفر معادل ۳۳/۹ درصد به طور متوسط اعلام نظر کردند. به هر حال با این اطلاعات مندرج در جدول چنین به نظر می‌رسد که نتیجه‌گیری مناسبی از عامل نمی‌توان به عمل آورد و تبعیض جنسی را به عنوان عامل مؤثر در دستیابی یا عدم دستیابی به شغل تلقی کرد.

علاوه بر نتایج فوق، برای شناسایی بیشتر و دقیق‌تر موانع مؤثر در عدم دستیابی به شغل کارآموزان مراکز فنی و حرفه‌ای، از آموزش‌دیدگان بی‌کار سؤال شد که علاوه بر موارد مندرج در پرسشنامه از آن‌ها خواسته شد آیا موانع دیگری را هم می‌شناسند که در عدم دستیابی به شغل آن‌ها نقش داشته باشد؟ که در پاسخ به این سؤال عواملی نظیر عدم پشتوانه‌ی مالی (۶۲مورد)، ضعیف بودن تجهیزات (۳۹مورد)، عدم توجه و اهمیت به مهارت‌آموختگان، عدم وجود مرکز قابل توجه برای کار دولتی، عدم وجود فرصت‌های شغلی در بازار کار و به روز نبودن کیفیت آموزشی و استانداردها هم خلاصه‌ی مواردی است که پاسخ‌دهندگان به عنوان موانع در پرسشنامه توضیح دادند.

سایر نتایج

علاوه بر این، از آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای استان در خصوص، نوع کار مورد تقاضا (تمام وقت و نیمه وقت)، بخش مورد تقاضا برای کار (دولتی، خصوصی و تعاونی)، وضعیت خود اشتغالی آموزش‌های دریافتی و موانع و راه‌کارها و نهایتاً در مورد نوع آموزش مؤثر در جذب آن‌ها در بازار کار پرسش شد که خلاصه‌ی نتایج به شرح زیر توضیح داده می‌شود:

۵۶/۷ درصد از آموزش‌دیدگان متقاضی کار نیمه وقت بودند. این امر شاید نشان دهد که به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان آموزشی که منجر به کار تمام وقت می‌شود نگاه نشده است.

۸۲ درصد از پاسخگویان تحقیق حاضر متقاضی جذب در بنگاه‌های دولتی بودند تا جذب در بخش‌های خصوصی و تعاونی.

۵۹/۲ درصد از پاسخگویان معتقد بودند که دوره‌ی آموزشی فنی و حرفه‌ای توانایی خود اشتغالی را در آن‌ها ایجاد کرده است ولی آن‌ها به دلایل مسائل و مشکلات مالی قادر به اشتغال نیستند.

سرانجام این که ۷۷/۷ درصد از آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای (که ۹۵ درصد از آنان آموزش‌دیده‌ی دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای درجه‌ی ۲ بودند) معتقد بودند که

گذراندن دوره‌ی آموزش در حد درجه‌ی یک برای جذب آن‌ها در بازار می‌تواند نقش مؤثر باشد.

پیشنهادها

با توجه به نتایج حاصل از این تحقیق موارد زیر به برنامه‌ریزان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای پیشنهاد می‌شود:

فراهم‌آوری زمینه‌ها و فرصت‌های برابر برای زنان و مردان برای فراگیری انواع مهارت‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای و فرهنگ‌سازی مناسب در جامعه که زنان نیز مانند مردان می‌توانند در بازار کار نقش مؤثر داشته باشند.

از آن جایی که خود اشتغالی و کارآفرینی دو ویژگی مهم عصر کنونی برای فعالیت در بازار کار می‌باشد، متأسفانه هنوز آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای امید به جذب در بنگاه‌های دولتی دارند. لذا پیشنهاد می‌شود که هنگام آموزش مهارت برای تغییر نگرش آنان نیز برنامه‌ی آموزشی مناسب تدارک دیده شود تا میل و علاقه آنان برای خود اشتغالی و یا جذب در بخش‌های خصوصی بیشتر شود.

از آن جایی که عدم پشتوانه‌ی مالی مناسب یکی از موانع جذب اشتغال ذکر شده، فراهم‌آوری زمینه‌های مالی مناسب از قبیل وام می‌تواند زمینه‌ی مناسبی برای اشتغال آنان در بخش‌های خصوصی و خود اشتغالی فراهم آورد. به عبارت دیگر ارتباط بیشتر میان برنامه‌ریزی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و برنامه‌ریزی اقتصادی در خارج از سیستم آموزشی ضرورت بیشتری پیدا می‌کند.

با توجه به این که اکثر آموزش‌دیدگان فنی و حرفه‌ای استان مازندران (۹۵ درصد)، دوره‌های مهارتی در حد درجه‌ی ۲ را گذرانده‌اند، پیشنهاد می‌شود که برنامه‌های ارتقای مهارت مورد توجه قرار گیرد. لذا پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی درجه‌ی یک و بالاتر در برنامه‌ریزی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای استان مورد توجه مسئولین قرار گیرد. به عبارت دیگر به جای رشد کمی و عرضی و کوتاه مدت انواع مختلف رشته‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با کیفیت پایین، آموزش‌های کیفی در رشته‌های محدودتر با تأکید بر کیفیت بالا برنامه‌ریزی شود.

پی‌نوشت‌ها

- ۱- جان ویزی، اقتصاد تعلیم و تربیت، ترجمه‌ی برهان منش، دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۵۷.
- ۲- محمود متوسلی، محمدرضا آهنچیان، اقتصاد و آموزش و پرورش، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۸۱.
- ۳- مصطفی عمادزاده، اقتصاد آموزش و پرورش، نشر جهاد دانشگاهی، اصفهان، ۱۳۷۸.
- ۴- T. W. Schultz, Investing in people. Berkeley, Calif: University of California, ۱۹۸۱.
- ۵- G. S. Becker, Human capital: a theoretical and empirical analysis. Chicago: University of Chicago, ۱۹۷۵.
- ۶- جرج، ساخارو پولوس، مورین وودهال آموزش برای توسعه، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ۱۳۷۰.
- ۷- M. Woodhall, Human Capital concepts. In carry, M. international encyclopedia of economic of education Peryamon, ۱۹۹۵.
- ۸- Human Capital
- ۹- مایکل تودارو، توسعه‌ی اقتصادی در جهان سوم، ترجمه‌ی غلامعلی فرجادی، جلد اول، سازمان برنامه و بودجه، تهران، ۱۳۶۵.
- ۱۰- E. Salehi, A study of expansion of higher education in Iran with particular reference to womens participation. Ph D thesis in the university of Bath, ۲۰۰۱.
- ۱۱- G.V. DE Miranda, Education and female labor force participation in industrializing countries. In Cornoy, M (ed) International encyclopedia of economics of education. Cambridge, UK, ۱۹۹۵.
- ۱۲- S. J. Klees, Planning and policy analysis in education: what can economics tell us? Comparative Education Review, Vol. ۳۰ (۴): ۵۷۴-۶۰۷, ۱۹۸۶.

- ۱۳- O. Kivinen, and S. Ahola, Higher education as human risk capital, Higher Education ۳۸: ۱۹۱-۲۰۸, ۱۹۹۹.
- ۱۴- Risk Investment
- ۱۵- G.Psacharopoulos, and A Arriagada, The Educational composition of Psacharopoulos labour force, International Labour Review, Vol. (۱۲۵): ۵۶۱-۵۷۴, ۱۹۸۶.
- ۱۶- H. Halsey, et al. Education, culture, economy, society. Oxford, London: Oxford University Press.p.۹ and ۲۵۵, ۱۹۹۷.
- ۱۷- S. Jayaweera, Women, Education, and Empowerment in Asia, Gender and Education, Vol. ۹(۴): ۴۱۱-۴۲۳, ۱۹۹۷.
- ۱۸- A. Green, Education and state formation: the rise of systems in England, France, and USA, London: The Macmillan Press Ltd, ۱۹۹۰.
- ۱۹- باقر کرد، آموزش‌های علمی و کاربردی و اشتغال، مجموعه مقالات فارسی، جلد اول، دبیرخانه‌ی شورای عالی آموزش‌های علمی و کاربردی، ۱۳۷۳.
- ۲۰- رژه گال، تاریخ تربیت، انتشارات پیروز، تهران، ۱۳۵۶.
- ۲۱- یحیی فتحی، بی‌کاری و پیامدهای مختلف اجتماعی، فرهنگی و سیاسی آن، مجله‌ی اقتصادی، دوره‌ی دوم، سال اول، شماره‌ی ۸، معاونت امور اقتصادی وزارت امور اقتصادی و دارایی، ۱۳۸۱.
- ۲۲- سیداحمد غروی‌نخجوانی، بحران بی‌کاری در اقتصاد ایران، فصلنامه‌ی پژوهشنامه‌ی اقتصادی - پژوهشکده‌ی امور اقتصادی، سال دوم، شماره‌ی سوم، ۱۳۸۱.
- ۲۳- علی‌اعظم محمدبیگی، جایگاه حرفه‌آموزی در برنامه‌ی درسی، فصلنامه‌ی تعلیم و تربیت، سال هشتم، شماره‌ی ۱، ۱۳۷۱.
- ۲۴- نصرالله شمس‌آذر، آموزش فنی و حرفه‌ای در اشتغال و بهره‌وری، سمینار بین‌المللی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تهران، دبیرخانه‌ی شورای عالی آموزش‌های علمی - کاربردی، ۱۳۷۳، ص ۳۴۵-۳۵۶.
- ۲۵- محمدعلی حاتمیان، آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران. فصلنامه‌ی مهارت، سال هشتم شماره‌های ۲۳ و ۲۴، ۱۳۸۰.

بررسی عوامل مؤثر بر کارایی آموزش دیدگان ... ۱۱۲.....

۲۶- فریدون یگانه، آشنایی با شاخه معاونت آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای، فصلنامه‌ی تعلیم و تربیت، سال دوم، شماره‌ی ۲، ۱۳۶۵، ص ۱۵-۱۲۵.

۲۷- Survey

۲۸- Descriptive

۲۹- Explanative

۳۰- صمد ایزدی، حجت صفارحیدری، بررسی وضعیت اشتغال کارآموزان، آموزش‌دیده‌ی فنی و حرفه‌ای استان مازندران طی برنامه‌ی دوم توسعه‌ی اقتصادی- اجتماعی، ساری اداره‌ی کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران، ۱۳۷۹.

۳۱- جعفر احمدی، بررسی نتایج طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بی‌کاری خانوار استان مازندران، معاونت آمار و انفورماتیک، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی مازندران، ۱۳۸۰.



منابع و مأخذ

- ۱- احمدی، جعفر: بررسی نتایج طرح آمارگیری از ویژگی‌های اشتغال و بی‌کاری خانوار استان مازندران، معاونت آمار و انفورماتیک، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی مازندران، ۱۳۸۰.
- ۲- ایزدی، صمد. صفارحیدری، حجت: بررسی وضعیت اشتغال کارآموزان آموزش‌دیده فنی و حرفه‌ای استان مازندران طی برنامه‌ی دوم توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی، ساری اداره‌ی کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران، ۱۳۷۹.
- ۳- تودارو، مایکل: توسعه اقتصادی در جهان سوم، ترجمه‌ی غلامعلی فرجادی. جلد اول، سازمان برنامه و بودجه، تهران، ۱۳۶۵.
- ۴- حاتمیان، محمدعلی: آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران. فصلنامه‌ی مهارت. سال هشتم، شماره‌های ۲۳ و ۲۴، ۱۳۸۰.
- ۵- دبیرخانه کمیسیون اقتصاد مدیریت و بازرگانی: تعیین اولویت‌های تحقیقاتی و عناوین پیشنهادی پژوهش‌های ملی اقتصادی، رهیافت، شماره‌ی ۲۷، ۱۳۸۱.
- ۶- دفتر امور آموزش و پرورش عمومی، فنی و حرفه‌ای: گزارش بررسی نحوه‌ی سازماندهی آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، سازمان برنامه و بودجه، مرکز مدارک اقتصادی، اجتماعی و انتشارات، تهران، ۱۳۷۱.
- ۷- ساخارو پولوس، جرج، وودهاال موروین: آموزش برای توسعه، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی، تهران، ۱۳۷۰.
- ۸- سمینار بین‌المللی آموزش‌های علمی و کاربردی (فنی و حرفه‌ای): دبیرخانه شورای عالی آموزش‌های علمی - کاربردی، تهران، ۱۳۷۳.
- ۹- شعبانی، حسن: مهارت‌های آموزشی و پرورشی، انتشارات سمت، تهران، ۱۳۷۱.
- ۱۰- شمس آذر، نصرالله: آموزش فنی و حرفه‌ای در اشتغال و بهره‌وری، سمینار بین‌المللی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تهران، دبیرخانه شورای عالی آموزش‌های علمی - کاربردی، تهران، ۱۳۷۳.
- ۱۱- عمادزاده، مصطفی: اقتصاد آموزش و پرورش، نشر جهاد دانشگاهی، اصفهان، ۱۳۷۸.

بررسی عوامل مؤثر بر کارایی آموزش دیدگان ۱۱۴

- ۱۲- غروی خجوانی، سیداحمد: *بحران بی‌کاری در اقتصاد ایران*، فصلنامه‌ی پژوهشنامه‌ی اقتصادی - پژوهشکده‌ی امور اقتصادی، سال دوم، شماره‌ی سوم، ۱۳۸۱.
- ۱۳- فتحی، یحیی: *بی‌کاری و پیامدهای مختلف اجتماعی، فرهنگی و سیاسی آن*، مجله‌ی اقتصادی، دوره‌ی دوم، سال اول. شماره‌ی ۸. معاونت امور اقتصادی وزارت امور اقتصادی و دارایی، ۱۳۸۱.
- ۱۴- فرجادی، غلامعلی: *درآمدی بر نظریه‌های رشد و توسعه اقتصادی*، نشر البرز، تهران، ۱۳۷۰.
- ۱۵- کرد، باقر: *آموزش‌های علمی و کاربردی و اشتغال*. مجموعه مقالات فارسی، جلد اول، دبیرخانه شورای عالی آموزش‌های علمی و کاربردی، تهران، ۱۳۷۳.
- ۱۶- گال، رژه: *تاریخ تربیت*. انتشارات پیروز، تهران، ۱۳۵۶.
- ۱۷- متوسلی، محمود، آهنجیان، محمدرضا: *اقتصاد و آموزش و پرورش*، انتشارات سمت، تهران. ۱۳۸۱.
- ۱۸- محمد بیگی، علی اعظم: *جایگاه حرفه‌آموزی در برنامه‌ی درسی*، فصلنامه‌ی تعلیم و تربیت، سال هشتم، شماره ۱، ۱۳۷۱.
- ۱۹- ویزی، جان: *اقتصاد تعلیم و تربیت*، ترجمه‌ی برهان منش، دانشگاه تهران، تهران، ۱۳۵۷.
- ۲۰- یگانه، فریدون: *آشنایی با شاخه معاونت آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای*، فصلنامه‌ی تعلیم و تربیت، سال دوم، شماره‌ی ۲، ۱۳۶۵.
- ۲۱-Becker, G. S., *Human capital*. New York: Columbia University Press, ۱۹۶۴.
- ۲۲-Becker, G. S., *Investment in human capital: a theoretical analysis*, Journal of Political Economy, ۵(۲), ۱۹۶۷.
- ۲۳-Becker, G.S., *Human capital: a theoretical and empirical analysis*. Chicago: University of Chicago, ۱۹۷۵.
- ۲۴-DE Miranda, G. V., *Education and female labor force participation in industrializing countries*. In Cornoy, M (ed) International encyclopedia of economics of education. Cambridge, UK, ۱۹۹۵.

- ۲۵-Fields, G. S., *Educational expansion and labor market*. In Cornoy, M (ed) International encyclopedia of economics of education. Cambridge, UK, ۱۹۹۵.
- ۲۶-Green, A., *Education and state formation: the rise of systems in England, France, and USA*, London: The Macmillan Press Ltd, ۱۹۹۰.
- ۲۷-Green, A., *Education and state formation in Europe and Asia*, in Kennedy, K. (ed) Citizenship educational and the modern state. London and Washington DC: The Falmer Press, ۱۹۹۷.
- ۲۸-Green, A., *East Asian skill formation systems and the challenge of globalisation*, Journal of Education and Work, Vol. ۱۲(۳): ۱۹۹۹.
- ۲۹-Halsey, A. H. *et al. Education, culture, economy, society*. Oxford, London: Oxford University Press, ۱۹۹۷.
- ۳۰-Jayaweera, S., *Women, Education, and Empowerment in Asia*, Gender and Education, Vol. ۹(۴): ۱۹۹۷.
- ۳۱-Kivinen, O. and Ahola, S., *Higher education as human risk capital*, Higher Education ۲۸: ۱۹۹۹.
- ۳۲-Klees, S. J., *Planning and policy analysis in education: what can economics tell us?* Comparative Education Review, Vol. ۳۰ (۴): ۱۹۸۶.
- ۳۳-Psacharopoulos, G. and Arriagada, A, *The Educational composition of Psacharopoulos labour force*, International Labour Review, Vol. (۱۲۵): ۱۹۸۶.
- ۳۴-Salehi, E., *A study of expansion of higher education in Iran with particular reference to women's participation*. Ph D thesis in the university of Bath, ۲۰۰۱.
- ۳۵-Schultz T. Paul, *Returns to women's education, in King Elizabeth M. And Hill M. Anne*, (eds) Women's education in developing countries. Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press, ۱۹۹۳.
- ۳۶-Schultz, T. W., *Investing in people*. Berkeley, Calif: University of California, ۱۹۸۱.

بررسی عوامل مؤثر بر کارایی آموزشی دیدگان ۱۱۶

۳۷-Schultz, T. W., *Education and population quality*, in Psacharopoulos, G. (ed) Economics of education research and studies. UK: Pergamon Press, ۱۹۸۷.

۳۸-Schultz, T. W. (ed) *Investment in human beings*. Chicago: University of Chicago Press, ۱۹۶۱.

۳۹-Vila, L. E., *The non-monetary benefits of education*, European Journal of Education, Vol. ۳۵ (۱): ۲۰۰۰.

۴۰-Woodhall, M., *Human Capital concepts*. In carry, M. international encyclopedia of economic of education Peryamon, ۱۹۹۵.



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی