

آسیب شناسی عوامل درونی و بیرونی نظام فنی و حرفه‌ای استان خوزستان در چارچوب اهداف و انتظارات نظام جامع آموزش مهارت و فناوری

دکتر بداله مهرعلی‌زاده*

ولی اله آهنگ**

دکتر سکینه شاهی***

چکیده

این پژوهش با هدف آسیب شناسی عوامل بیرونی و عوامل درونی نظام فنی و حرفه‌ای استان خوزستان در چارچوب اهداف و انتظارات سازمان آموزش مهارت و فناوری ایران انجام شده است. روش مورد استفاده در این پژوهش، روش ترکیبی بر پایه سه‌سویه‌سازی (انجام مصاحبه، تحلیل اسناد و مدارک و اجرای پرسش‌نامه) است. جامعه آماری این پژوهش، شامل کلیه مدیران و مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ بود. مصاحبه نیز در دو مرحله انجام گرفت: مصاحبه اولیه برای تهیه و توزیع پرسش‌نامه و مصاحبه ثانویه برای وزن دهی به سؤالات پرسش‌نامه. پرسش‌نامه نیز بین مدیران و مربیان سازمان فنی و حرفه‌ای توزیع شد. نتایج یافته‌های پژوهش حاکی از این است که در نظام فنی و حرفه‌ای استان خوزستان، در ارزیابی محیط بیرونی، تهدیدها بر فرصت‌ها غلبه داشته و در ارزیابی محیط درونی، قوت‌ها بر ضعف‌ها غلبه دارند.

واژگان کلیدی: آسیب شناسی، فرصت، تهدید، نظام فنی و حرفه‌ای استان خوزستان.

mehralizadeh_y@scu.ac.ir

*عضو هیئت علمی دانشگاه چمران اهواز

**دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه شهید چمران اهواز

***عضو هیئت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز

تحقیق حاضر با همکاری اداره کل فنی و حرفه ای استان خوزستان انجام شده است که بدین وسیله مراتب تقدیر و تشکر نگارندگان مقاله اعلام می گردد.

تاریخ دریافت: ۸۹/۹/۴ تاریخ پذیرش: ۹۰/۱۰/۱۳

مقدمه

برنامه‌ریزان آموزش‌های راهبردی با درک شرایط برای اصلاح نظام‌های آموزشی به منظور استقرار یک نظام کارآمد در همه دوره‌های تحصیلی، تحلیل محیط بیرونی و درونی را به عنوان نقطه عزیمت و شروع برنامه‌ریزی مورد توجه قرار داده‌اند و برنامه‌ریزی تعاملی حاصل این اندیشه است. نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در سال‌های اخیر در سطح بین‌المللی، ملی و محلی در کشورهای مختلف و به ویژه در کشور ایران با تغییرات و چالش‌های مهمی روبه‌رو شده است. به دلیل ماهیت و تأثیرگذاری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کارآیی و اثربخشی آنها دغدغه اصلی بسیاری از سیاست‌گذاران دولتی و غیر دولتی بوده است. شرایط جهانی و همچنین ملی ایران وضعیت خاصی برای نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای به دنبال داشته است. در سطح بین‌المللی ما شاهد چند تغییر اساسی در عرصه اقتصاد ملی و بین‌المللی در زمینه‌های زیر هستیم:

ادغام گسترده و عمیق اقتصادهای ملی از طریق تجارت، سرمایه‌گذاری مستقیم و دیگر اشکال جریان سرمایه. ۲. هزینه‌های سرسام‌آور و پیچیدگی فناوری در بسیاری از بخش‌های راهبردی و اساسی. ۳. رایانه‌ای شدن اقتصاد به همراه چرخش بازارها از مناطق جغرافیایی به الکترونیکی که منجر به متراکم شدن زمانی - فضایی اطلاعات و تصمیم‌گیری شده است (کوبرین، ۱۹۹۹، نقل در مهرعلی‌زاده، ۱۳۸۳).

بدیهی است عوامل مذکور نشانگر تفوق و برتری جریان تفکر ادغام جهانی است. ترتیب جریان‌های سرمایه آزاد، هزینه‌های سرسام‌آور، پیچیدگی فناوری و متراکم شدن زمانی - فضایی اطلاعات همگی گویای آن است که سرعت انتقال مهارت برای توسعه فناوری بسیار ضروری است. در نتیجه می‌توان انتظار داشت، نظام‌های بازار کار و آموزش و کارآموزی که بخش عمده‌ای از گسترش مؤثر مهارت را بر عهده دارند احتمالاً در همه کشورها با چالش‌های اساسی روبه‌رو شوند.

در سطح ملی، در کشور ایران شاهد تحولاتی در عرصه اقتصادی، سیاسی، اجتماعی، و فرهنگی هستیم. مهم‌ترین این تغییرات، سیاست‌گذاری ملی برای پیاده سازی اصل ۴۴ قانون اساسی و خصوصی‌سازی بخش‌های مختلف دولتی است. این

اصل، الزامات جدیدی برای اقتصاد ایران و نظام‌های مهارت‌سازی و مهارت‌ورزی به وجود خواهد آورد. بنابراین، دو مسئله فوق یعنی تأثیرات جهانی و همچنین تغییر و تحول در نظام اقتصادی و اجتماعی کشور و چشم اندازهای ایران ۱۴۰۴ مستلزم توجه بیشتر به بازنگری و طراحی نظام جدیدی از مهارت‌سازی در کشور است. بدون شک افزایش کارآیی و اثربخشی آموزش‌های مرتبط با فنی و حرفه‌ای در سایه تعامل آن، با دیگر خرده‌نظام‌ها یعنی: الف) بازارکار و اشتغال‌ب) دولت و راهبردهای آن ج) افراد و انگیزه‌های آنان د) نظام آموزش و پرورش عمومی و عالی ه) نظام صلاحیت‌های حرفه‌ای قرار دارد (مهرعلی‌زاده، ۱۳۸۴).

مبانی نظری و نیز تجارب و سوابق بین‌المللی و ملی بیانگر آن است که بدون جامع‌نگری، هماهنگی و برقراری تعامل بین این نظام‌ها، موفقیت نظام آموزش فنی و- حرفه‌ای با چالش‌هایی روبه‌رو خواهد شد. به تعبیر دیگر، نظام آموزش فنی و حرفه‌ای ضمن تعامل و هماهنگی با دیگر خرده‌نظام‌های پشتیبان، نیازمند نظامی مستقل، چابک و منعطف است. چنین نظامی ضمن ایجاد ارتباط مستقیم با دولت و مراجع دست اول تصمیم‌گیری، قادر خواهد بود اعتبارات لازم را به دست آورد و به نحو مؤثری مورد استفاده قرار دهد. به بیان روشن‌تر، موضوع چگونگی هماهنگی آموزش و کارآموزی، بازار کار، تحقیق و توسعه، سیاست‌های روابط صنعتی و فعالیت‌های مربوط به توسعه ظرفیت‌های اجتماعی به منظور بالا بردن مهارت‌های اجتماعی را به وجود می‌آورد. این موضوع، مسائلی پیرامون چگونگی تعدیل عرضه و تقاضا برای نیروی انسانی ماهر مطرح می‌سازد که موجب تشویق برای بالا بردن مهارت می‌شود و اینکه سیستم‌های موجود مهارت‌سازی به گونه‌ای برنامه‌ریزی شوند که موجب ارتقای مهارت شود.

با وجود این، به‌رغم تلاش‌های فراوان در راستای ایجاد تحول و تغییر در فرآیند توانمندسازی و اصلاح نظام مهارت‌سازی در کشور، هنوز نظام‌های متولی ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی با مسائل و مشکلات زیادی دست و پنجه نرم می‌کنند. به طوری که بررسی پژوهش‌های انجام یافته در سطح کشور نشان می‌دهد، با وجود اینکه توسعه آموزش‌های مهارتی و فنی و حرفه‌ای مورد توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان آموزشی کشور بوده است، ولی به دلیل عدم اجرای نیازسنجی یا

ارزشیابی‌های مستمر منجر به پدیده‌ای شده است که می‌توان آن را توسعه ناموزون نامید (نادری و همکاران، ۱۳۸۳). چنانچه در دفتر سوم مستندات برنامه توسعه سوم اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور به ضعف این آموزش‌ها چنین اشاره شده است: الف) عدم هماهنگی بخشی از دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار در اثر اجرا نکردن نیازسنجی یا ارزشیابی‌های اثربخش ب) عدم تعادل منطقه‌ای و جنسیتی در توزیع امکانات و ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ج) کمبود مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای از نظر تعداد و روزآمدی (نصریته، ۱۳۷۸).

هماهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور که در حال حاضر دارای متولیان متعددی است، دغدغه فعلی دولت و جامعه نیست، بلکه چند دهه بلا تکلیفی را برای این آموزش‌ها به همراه داشته است. در تلاش برای انسجام بخشی و دستیابی به نظام جامع مهارت‌سازی در کشور ایران تلاش‌های متعددی در حوزه‌هایی مانند آموزش فنی و حرفه‌ای، دانشگاه علمی و کاربردی و مقاطع متوسطه کار و دانش و آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای به عمل آمده است. اما این تلاش‌ها به دلیل بخشی بودن و نبود رویکردی کل‌گرا و جامع و سیستمی، با فراز و فرودهای بی‌شماری مواجه بوده است. شواهد مختلف از عملکرد نظام سابقه‌دار آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، تغییرات به عمل آمده در تغییر نظام آموزشی از سال‌های ۱۳۶۷ به بعد و رویکرد نسبتاً متأخر دانشگاه علمی و کاربردی همه گواه آن است که در کنار موفقیت‌های این سازمان‌ها هنوز نظام جامع مهارت‌سازی ایران دستخوش نابسامانی، ناهماهنگی، انحراف در مأموریت‌ها و اهداف و دستاوردهای قابل انتظار است.

در این راستا، انجام مطالعات آسیب‌شناسی فرصت‌ها و تهدیدهای بیرونی از یکسو، و قوت‌ها و ضعف‌های درونی از سوی دیگر، برای پیاده‌سازی نظام نوین آموزش مهارتی در همه استان‌های کشور، ضرورت دارد. بر این اساس، استان خوزستان به عنوان غنی‌ترین استان کشور، از لحاظ برخورداری از منابع گاز و نفت و برخورداری از نقش عظیم در اقتصاد کشور باید بتواند با تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر به گونه‌ای صحیح از این امکانات استفاده کند تا هم، نیاز بازار کار را رفع کند و هم، اوضاع اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی استان را بهبود بخشد.

بر این اساس، استان خوزستان نیز با سابقه دیرینه در امر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تجارب به دست آمده، ضرورت دارد تا تحلیلی علمی از شرایط و بسترهای موجود ارائه کند. اما مسئله اصلی آن است که شرایط موجود در کشور ایران و استان خوزستان تا چه اندازه دستیابی جامعه به مهارت‌های فنی و حرفه‌ای برتر را امکان‌پذیر می‌سازد؟ آیا وضعیت موجود فرصت‌ها، تهدیدها، قوت‌ها و ضعف‌ها در استان خوزستان ظرفیت مناسبی را برای طراحی و استقرار مطلوب نظام جامع ملی مهارت و فناوری فراهم خواهد ساخت؟

هدف کلی پژوهش حاضر آسیب‌شناسی عوامل بیرونی (فرصت‌ها و تهدیدها) و عوامل درونی (قوت‌ها و ضعف‌های) نظام آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان بر اساس الگوی SOWT در چارچوب اهداف و انتظارات سازمان آموزش مهارت و فناوری ایران در سال تحصیلی ۱۳۹۰-۱۳۸۹ است. به منظور تحقق هدف فوق، سؤالات زیر صورت‌بندی شده‌اند.

۱. نقاط قوت نظام آموزش فنی و حرفه‌ای خوزستان کدام‌اند؟
 ۲. نقاط ضعف نظام آموزش فنی و حرفه‌ای خوزستان کدام‌اند؟
 ۳. تهدیدهای نظام آموزش فنی و حرفه‌ای خوزستان کدام‌اند؟
 ۴. فرصت‌های نظام آموزش فنی و حرفه‌ای خوزستان کدام‌اند؟
 ۵. راهکارهای رسیدن به شرایط مطلوب نظام آموزش فنی و حرفه‌ای خوزستان کدام‌اند؟
- ادبیات موجود در زمینه آموزش‌های مهارتی، بر اهمیت و تأثیر بسزای این آموزش‌ها در پیشرفت اقتصادی و تحقق یافتن اهداف فردی و اجتماعی تأکید دارند (بنل^۱، ۱۹۹۶؛ بیشاپ^۲، ۱۹۹۸). به طور معمول اعتقاد بر این است که این نظام بیشتر به تربیت نیروی انسانی نیمه ماهر همت می‌گمارد و تربیت نیروی انسانی متخصص بر عهده نظام آموزش عالی است. بنابراین، هدف بنیادی نظام آموزش مهارتی، تربیت نیروی انسانی برای رفع نیازهای بازار کار است. اما شواهد موجود حاکی از عدم تحقق یافتن کامل

1. Bennel

2. Bishop

این هدف در برخی از کشورها به ویژه در کشورهای کمتر توسعه یافته و در حال توسعه است (کاسترو و لیتزل، ۱۹۸۷؛ لیتزل^۱، ۱۹۹۱). از جمله مسائلی که از محدودیت‌های نظام آموزش مهارتی در بسیاری از کشورها عنوان شده است، نداشتن تخصص و مهارت کافی از سوی فارغ‌التحصیلان و دانش‌آموختگان این نظام است (میجر^۲، ۱۹۹۱؛ مایر^۳، ۱۹۹۲؛ گوست^۴، ۲۰۰۲؛ بیلت^۵، ۲۰۰۴).

نتایج بررسی پژوهش‌های پیشین که در باره اثربخشی آموزش‌های مهارتی در کشور انجام شده، حاکی از آن است که آموزش‌های مهارتی در کشور نه تنها ارزش افزوده نداشته و به رشد اقتصادی کشور ختم نشده بلکه منابع و هزینه‌های بسیاری را به خود اختصاص داده‌اند. به عنوان مثال، از فارغ‌التحصیلان شاخه‌های مهارتی انتظار می‌رود که جذب بازار کار شوند و یا برای خود اشتغال‌زایی کنند. اما بررسی سعیدی (۱۳۸۱) نشان می‌دهد که از نظر علاقه‌مندی به ادامه تحصیل پس از اتمام دوره متوسطه، میان دانش‌آموزان نظری و دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای و کار و دانش تفاوت معناداری وجود ندارد. در حالی که مطالعه او نشان داده است که فارغ‌التحصیلان شاخه‌های مهارتی نه تنها جذب بازار کار نشده‌اند بلکه در ادامه تحصیل نیز وضعیتی نامطلوب داشته‌اند. به عقیده کارشناسان، صنعت و بازارکار به تخصص، تجربه و مهارت نیاز دارند نه به مدرک فارغ‌التحصیلان بدون مهارت. حال آنکه صالحی و همکارانش (۱۳۸۸)، با تحلیل دیدگاه‌های کارفرمایان دریافتند که سطح پایین کیفیت مهارتی دانش‌آموختگان و ناآشنایی با مهارت‌های مورد نیاز امروز بازار کار سبب بی‌اعتمادی آنان در جذب دانش‌آموختگان است.

مروری بر پژوهش‌های انجام شده در کشور بیانگر این مطلب است که در زمینه موضوع حاضر پژوهشی به صورت مستقیم و جامع انجام نگرفته است، اما پژوهش‌هایی در زمینه‌های مربوط به آموزش فنی و حرفه‌ای و اثرات آن در جامعه

1. Castro&Leitzel
2. Meijer
3. Mayer&
4. Chost
5. Billet

انجام گرفته است که به برخی از این پژوهش‌ها به طور خلاصه اشاره می‌شود: بررسی مهرعلی‌زاده، شهنی بیلاقی و کریمی (۱۳۸۴)، در پژوهشی با عنوان (ارزیابی کمیت و کیفیت دوره‌های آموزش صنعتی در مراکز فنی و حرفه‌ای کشور)، با بهره‌گیری از عناصر سازمانی کافمن و هرمن از دیدگاه کارآموزان، مربیان، مدیران و کارشناسان رشته‌های صنعتی نشان داد که: الف) در کل مقیاس‌ها میانگین ضوابط پذیرش کارآموزان از دید سه گروه (۳/۱۴ از ۵، متوسط)، میانگین مطلوبیت برنامه‌دستی از دید سه گروه (۲/۷۶، متوسط)، کیفیت مربیان (۲/۹۳، نامطلوب)، مطلوبیت تسهیلات (۲/۴۶، نامطلوب) و میانگین ارزشیابی مهارت‌های کسب شده کارآموزان از دید سه گروه (۲/۴۵، نامطلوب) است. ب) در تحلیل محیطی SWOT نقاط ضعف درونی بیشتر از نقاط قوت بودند، اما برای بهبود کیفیت فرصت‌های بیرونی قابل توجهی در استان خوزستان وجود دارد ج) برنامه‌های دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای با نیازهای صنعت و بازار کار از دیدگاه کارآموزان، مربیان و مدیران و کارشناسان مطابقت لازم را ندارد.

آزاد (۱۳۸۵)، در بحث آسیب‌شناسی نظام فنی و حرفه‌ای، میزان اثربخشی عناصر آموزش فنی و حرفه‌ای و میزان کارایی عناصر نظام آموزش فنی و حرفه‌ای را بررسی کرده و برنامه‌های درسی را به دلیل عدم و یا کمبود نیروی انسانی با صلاحیت، تجهیزات نامناسب، مدیریت فاقد صلاحیت حرفه‌ای و فضای ناکافی، بدون اثربخشی و کارایی قلمداد کرده است و متناسب با شرایط اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و ارزش‌های هر کشور اقدام برای اصلاح و تجدیدنظر در حوزه‌ روش‌ها و اهداف را لازم و ضروری دانسته است. در پژوهشی که از سوی سفید بنائیان (۱۳۷۴)، در سال‌های (۱۳۶۷-۱۳۶۳)، انجام گرفته نارسایی‌های موجود در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نمایان شده است.

نفیسی (۱۳۷۸) در هنگام بررسی نارسایی‌های ارتباط نظام‌های آموزشی و بازار کار نتیجه گرفت که، گسترش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از نیازهای بازار کار نشئت نمی‌گیرد بلکه بیش از هر چیز از امکانات مالی، انسانی و کالبدی تبعیت می‌کند. میان مراکز آموزشی و عرصه اشتغال هیچ‌گونه ارتباطی وجود ندارد. به خاطر این بیگانگی،

مراکز اشتغال از ظرفیت و توانایی آموزش دیدگان بی‌خبرند و به همین ترتیب، مراکز آموزشی نیز از میزان و تنوع مراکز اشتغال اطلاعی ندارند. همچنین نفیسی (۱۳۷۸)، نیز در پژوهش‌های خود بیان کرده است که فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای از مهارت لازم برخوردار نیستند و در مراکز صنعتی قبل از شروع به کار نیاز به آموزش دارند. برزگر و همکاران (۱۳۸۱)، عوامل مؤثر بر بیکاری و عدم اشتغال فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای را کافی نبودن و مناسب نبودن مهارت‌های کسب شده می‌دانستند.

پژوهش صالحی و همکارانش در سال (۱۳۸۸)، نشان داد که اگر چه درونداد و فرایندهای مناسب و مطلوبی در هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای وجود داشته اما برونداد آنها به طور کلی در سطح نامطلوبی ارزیابی شد. خداوردیان و حسینی (۱۳۸۰)، به نقل از سازمان برنامه و بودجه (۱۳۷۰)، بیان کردند که عدم رغبت کارآموزان به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به خاطر پایین بودن منزلت و جایگاه این آموزش‌ها در جامعه است. همچنین خداوردیان و حسینی (۱۳۸۰)، نشان داده‌اند که کارآموزانی که مطالب آموزشی برای آنان قابل فهم و محتوای آموزشی در رفع نیازهای حرفه‌ای آنان مفید بوده نسبت به سایر کارآموزان از سودمندی بیشتری برخوردار شده‌اند (نقل از اکرامی، ۱۳۸۰).

در پژوهشی که از سوی قهرمانی (۱۳۷۰)، انجام گرفت، نتایج حاصله از تحلیل داده‌ها حاکی از آن بود که، به عنوان مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل، تمرکز زدایی از نظام آموزش فنی و حرفه‌ای یک ضرورت بوده و با افزایش سطح تحصیلات، میزان گرایش به نظام آموزشی غیرمتمرکز افزایش یافته و همچنین افزایش سابقه کار نیز مؤثر است. قائدی (۱۳۸۸)، به طراحی الگویی برای ارزشیابی عملکرد آموزشی دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای مراکز تربیت مربی کرج پرداخت. میر ابراهیمی (۱۳۷۷) نیز به ضعف مهارت‌های عملی فارغ‌التحصیلان اشاره داشته و نتیجه گرفته است که دلیل عدم تمایل مدیران واحدهای تولیدی در به کارگیری فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای، عدم اعتماد آنها به مهارت‌های کسب شده این گروه از فارغ‌التحصیلان است. پژوهش سقایی سعیدی (۱۳۸۱)، نشان می‌دهد که از نظر علاقه‌مندی به ادامه تحصیل پس از اتمام دوره متوسطه، میان دانش‌آموزان نظری و دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای و کار و دانش تفاوت معناداری وجود ندارد.

امین بیدختی (۱۳۸۳)، بیان کرد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تا حد زیادی می‌توانند در تأمین نیازهای سالانه اشتغال نیروی انسانی ماهر در مناطق مختلف مؤثر باشند و همچنین می‌توانند در فراهم‌آوری فرصت‌های شغلی مناسب هماهنگ با برنامه توسعه سوم مؤثر باشند و همچنین می‌توانند مشاغل هماهنگ با بازار کار منطقه ایجاد کنند. نتایج پژوهش جلالی پور (۱۳۷۸)، نشان داده است که، یکی از ضعف‌های رشته‌های کار و دانش و فنی و حرفه‌ای جذب کارآموزان دارای پایه علمی ضعیف است. نتایج تحقیقات دشتی و زوار (۱۳۷۳)، نشانگر تأثیر تجربه کار عملی و معلومات شغلی و سابقه کار مریبان بر سودمندی دوره‌های آموزشی است. بیرانوند (۱۳۷۷)، در مورد تخصص مریبان بیان می‌کند که ۶۵ درصد از مریبان، دوره‌های ضمن خدمت را نگذرانده‌اند. حمزه لوی (۱۳۷۵)، به ضعف پایه علمی کارآموزان اشاره کردند. قدیمی مقدم (۱۳۷۸)، در بررسی و تعیین نیازهای آموزشی و تعیین نیازهای آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح استان خراسان به این نتیجه رسید که تنگناهای آموزشی موجود این استان را ناشی از هماهنگ نبودن اطلاعات عملی مریبان، با تکنولوژی روز و جدی نگرفتن موضوع از سوی مسئولان مرتبط با آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، عدم رغبت کارفرمایان به مشارکت در امر آموزش و عدم رغبت کارآموزان در جهت کسب مهارت نسبت به اخذ مدرک، عدم تجانس بین کارآموزان و سیاست‌های اصلی کشور برای توسعه کشاورزی، فقدان مکانیسم مناسب برای سنجش مستمر هماهنگی محصول آموزش فنی و حرفه‌ای با مشاغل، عدم پیش‌بینی فرایند مطمئن برای انتقال و گردش اطلاعات مربوط به تخمین و برآورد نیاز به نیروی انسانی و هدایت این بخش از آموزش‌ها در بستر جامعه، نبودن وحدت اداره امور نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و توجیه‌پذیر نبودن گسترش برخی از مراکز فنی و حرفه‌ای دانسته‌اند.

قربان حسینی (۱۳۷۴)، در پژوهش خود نتیجه گرفت که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بیشتر به محفوظات تکیه دارند و این امر موجب ضعف کارایی فارغ‌التحصیلان در کاربرد آموخته‌های دوران تحصیل شده است. همچنین نتایج تحقیقات عرب زاده مقدم (۱۳۷۷) و ظریفیان (۱۳۷۰)، نیز بیانگر تأثیر مثبت روش‌های آموزشی مطلوب بر سودمندی دوره‌ها و پیشرفت کارآموزان است. ظریفیان (۱۳۷۰)، نشان داده است که تجهیزات و لوازم آموزشی برای افزایش کارایی کارآموزان فنی و حرفه‌ای تأثیر بسزایی داشته است. از طرف دیگر، تحقیق دشتی (۱۳۷۳)، نیز بیانگر رابطه ضعیف بین امکانات و تجهیزات آموزشی و موفقیت

کارآموزان دوره است. حمزه لوئی (۱۳۷۵)، عدلی (۱۳۷۵)، و بیرانوند (۱۳۷۷)، نیز به نارسائی امکانات و تجهیزات در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اشاره دارند. امرایی (۱۳۷۹)، نیز نشان داده است که افزایش فضاها و تجهیزات آموزشی بر روی آموزش‌های فنی حرفه‌ای تأثیر دارد. نتایج تحقیقات حاجی میررحیمی (۱۳۷۸)، در خصوص آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نشان می‌دهد که این آموزش‌ها منجر به افزایش سطح دانش فنی و بهره‌وری در کشورهای صنعتی شده است و بیشتر پژوهش‌های انجام گرفته در دهه ۱۹۹۰ حاکی از تأثیر این آموزش‌ها نسبت به سایر آموزش‌ها در راستای افزایش تولید درآمدهای بالاتر اقتصادی است.

بررسی‌های نادری و همکاران (۱۳۸۳)، برزگر و همکاران (۱۳۸۱)، امرایی (۱۳۷۹)، نفیسی (۱۳۷۸)، قدیمی مقدم (۱۳۷۸)، شبگو منصف (۱۳۷۸)، حیدری (۱۳۷۸)، و کهک (۱۳۷۷)، عدم ارتباط و هماهنگی بین رشته‌های مهارتی و نیازهای بازار کار و نیازهای بخش خدمات و کشاورزی را نشان داده‌اند.

نتایج پژوهشی که از سوی باکار و هانافی^۱ (۲۰۰۷)، انجام گرفت نشان داد که نظام و راهبردهای تدریس و یادگیری در یک مؤسسه آموزشی فنی و حرفه‌ای در مالزی تأثیرات مثبتی بر روی توسعه مهارت‌های پایه و کیفیت اشخاص و تقویت بنیه علمی در بین زنان و مردان در این کشور داشته است. نتایج پژوهش وودهاال (۱۹۹۷)، نشان داده که، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در افزایش قابلیت‌های فردی و بازده اجتماعی و همچنین در بازگشت هزینه‌های آموزشی تأثیر مثبت داشته است. بوکس^۲ (۱۹۸۸)، نیز بیان می‌کند هنرستان‌ها و مراکز مهارتی در جهت حرفه‌آموزی به فراگیران لازم است با توجه به دیدگاه صاحبان مشاغل و صنایع به آموزش‌های علمی مهارت‌ها و آماده کردن فراگیران برای ورود به مشاغل تلاش کنند.

لویس^۳ (۱۹۹۶)، از صاحب‌نظران آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز معتقد است که آموزش مهارتی باید در زمینه‌هایی از قبیل توسعه نگرش‌ها و مهارت‌های شخصی، مهارت‌های

1. Bakar&Hanafi

2. Box

3. Lewis

ارتباطی و رایانه‌ای و مهارت‌های اشتغال‌زایی عمل کند. ساخاروپولوس^۱ (۲۰۰۲)، استدلال کرده که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ابزار مناسبی برای رسیدن به بعضی از اهداف از جمله افزایش رشد اقتصادی و کاهش بیکاری است و برای بهبود و بالا رفتن آموزش‌ها بیان می‌کند که باید از راهکارهایی استفاده کرد تا آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را به بازار کار و صنعت مربوط ساخت و بین بازار کار و صنعت تعامل ایجاد کرد؛ همچنین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید در جهت تخصصی شدن گام بردارد. در همین رابطه در مطالعه‌ای دیگر، ساخاروپولوس (۲۰۰۲)، از دستاوردهای ۹ کشور در مورد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای استدلال کرد که آنها نتوانسته‌اند به اهداف اقتصادی برسند. علت آن را به جامعه، فرصت‌های شغلی و تغییرات فناورانه و نیازهای آموزشی مربوط کرد.

در تحقیقی که از سوی المن و اورند^۲ (۲۰۰۲)، از بخش جامعه‌شناسی دانشگاه آکرون و بخش جامعه‌شناسی دانشگاه دیوک به منظور بررسی کارآیی و کیفیت دوره‌های بازآموزی مراکز فنی و حرفه‌ای بر روی کارگران میانسال ۶۱-۴۵ ساله صورت گرفت نشان داده شد که، دوره‌های بازآموزی بر مهارت کارگران تأثیر نداشته بلکه کارگران مهارت‌های خود را در ضمن کار به دست آوردند و کارگران بیشتر به خاطر به دست آوردن رتبه و ارتقای شغلی در این دوره‌ها شرکت کرده‌اند.

نیومن و زیدرمن^۳ (۲۰۰۳)، در تحقیقی که در مورد رده‌های حقوقی کارگرانی که در مراکز فنی و حرفه‌ای تحصیل کرده بودند با دستمزد کارکنانی که تحصیلات دبیرستانی و دانشگاهی داشتند و آنها را با هم مقایسه کردند به این نتیجه رسیده‌اند که عموماً تحصیلات فنی و حرفه‌ای منتهی به دستمزد بالا نمی‌شود؛ هر چند که در بیشتر کشورها نشان داده شده که تحصیلات فنی و حرفه‌ای نسبت به تحصیلات دبیرستانی بازدهی بالاتری دارند، با این وجود در زمینه افزایش حقوق نیروی کاری فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای توجه کمی شده است. بویس^۴، نیکلاس^۵، کندال^۶، الیزابت^۷، رامسدن^۱، جان^۲ (۱۹۹۹)، در بررسی و

1. Psacharopoulos
 2. Elman & Orand
 3. Neuman&Ziderman
 4. Buys
 5. Nikolas
 6. Kendall
 7. Elizabeth

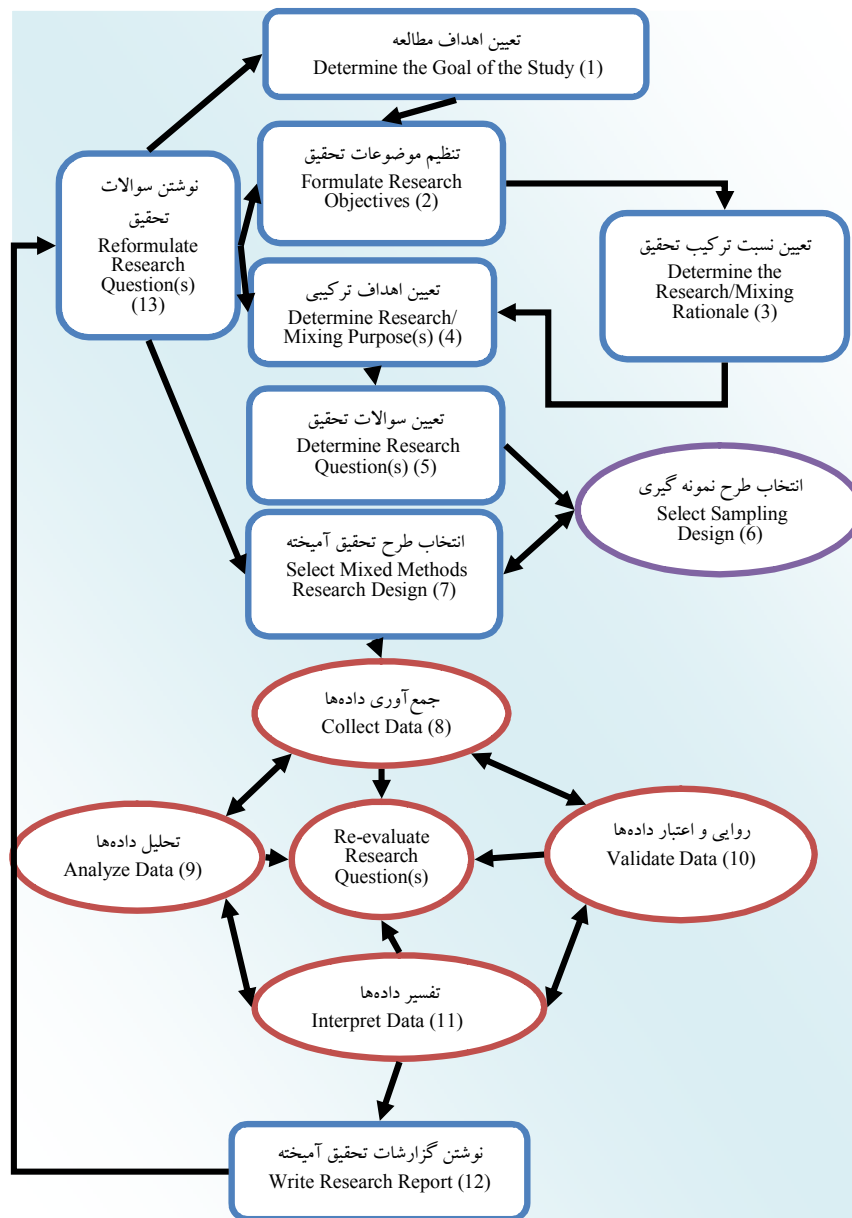
تحقیق روی نقش و اهمیت و کیفیت بالای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای افراد ناتوان بیان کردند که این آموزش‌ها در رفع موانعی که بر سر راه معلولان قرار دارد سودمند است؛ از جمله دسترسی به انتخاب مهارت، به دست آوردن درآمد مثبت، شرکت و ادامه تحصیلات تا مقطع فوق دیپلم. اشنایدر^۳ (۱۹۸۹)، یکی از عوامل موفقیت نظام فنی و حرفه‌ای آلمان را توجه به مهارت آموزشی و اشتغال‌پذیری کارآموزان اعلام کرده است (نقل در پرویزیان، ۱۳۸۳).

در مجموع از میان پژوهش‌های که انجام گرفته است، بعضی از پژوهش‌های به عدم تناسب رشته‌های فنی و حرفه‌ای با بازار کار، فقدان مهارت کافی در کارآموزان، ضعف مهارت‌ها، پایین بودن جایگاه آموزش فنی و حرفه‌ای، ضعف مهارت‌های عملی پرداخته‌اند. همچنین بسیاری از پژوهش‌ها به جذب کارآموزان دارای پایه ضعیف، عدم تناسب آموزش‌ها با فناوری روز، نارسایی امکانات و تجهیزات و عدم رغبت کارآموزان جهت کسب مهارت.

روش پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش، روش ترکیبی (آمیخته)^۴ خواهد بود. روش پژوهش آمیخته شامل مجموعه‌ای از تحلیل‌ها و تفسیر داده‌های کمی و کیفی در یک مطالعه منفرد یا در یک سری از مطالعات که مطابق مطالعات طبیعی هستند بررسی می‌شود. یک نمونه به وسیله جانسون و وان یوگ بازی^۵ (۲۰۰۴) است که آن بررسی شامل کشف الگوها، آزمایش فرضیه‌ها و نظریه‌ها و کشف و روشن‌سازی بهتر برای فهم نتایج است؛ زیرا یک وسیله منطقی و شهودی است که ارتباط بین پارادایم کمی و کیفی را فراهم کرده است. (مهرعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۱). کالین، وان یوگ بازی و استون^۶ (۲۰۰۶) پژوهش روش ترکیبی (آمیخته) را مفهومی می‌دانند که شامل ۱۳ مرحله مجزا است که این فرایند در شکل (۱) نشان داده شده است (نقل از مهرعلی زاده و همکاران، ۱۳۹۱).

-
1. Ramsden
 2. Jun
 3. Eshnayder
 4. Mixed method
 5. Johnson & Onwuegbuzie
 6. Collins, Onwuegbuzie & Sutton



شکل (۱) مراحل فرایند تحقیق آمیخته (کالین، وان یوگ بازی و استون، ۲۰۰۶ نقل از مهرعلی‌زاده و همکاران ۱۳۹۱)

در روش پژوهش آمیخته، دو عامل زمان و شدت (سطحی، کم عمق و عمیق) جمع‌آوری اطلاعات مهم هستند. بنابراین، پژوهش حاضر بر اساس جدول زیر هدایت شده است:

جدول (۱) مراحل پژوهش

ردیف	نوع فعالیت	زمان	شدت (سطحی، کم عمق و عمیق)	توضیحات
۱	بررسی اسناد و مدارک آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان	شروع کار	عمیق	شناسایی SWOT
۲	بررسی سوابق و پژوهش‌های گذشته	بعد از مرحله ۱	عمیق	شناسایی SWOT
۳	مصاحبه اولیه	بر اساس تحلیل مراحل ۱ و ۲	سطحی	شناسایی SWOT
۴	تهیه پرسش‌نامه در قالب بحث گروهی و تخصصی توزیع پرسش‌نامه	بر اساس تحلیل مراحل ۱ و ۲ و ۳	عمیق و سطحی	شناسایی وضعیت SWOT استان خوزستان
۵	بررسی وضعیت شاخص‌های استان	بر اساس تحلیل مراحل ۱ و ۲ و ۳	عمیق	شناسایی SWOT
۶	مصاحبه‌های ثانویه	بر اساس تحلیل مراحل ۴ و ۵	عمیق	وزن دهی SWOT

جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مدیران و مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان در سال تحصیلی ۱۳۸۹-۱۳۹۰ بود. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر، روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای بوده است. سپس با توجه به تعداد کل و بزرگ بودن جامعه پژوهش، استان خوزستان به ۵ ناحیه: شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز تقسیم و با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای، تعداد ۱۴۰ نفر (۲۴ مرکز) به عنوان نمونه انتخاب شد. نمونه منتخب پژوهش شامل ۲۴ مرکز (دارای چارت و فاقد چارت) است. در این پژوهش تأکید روی مراکز دارای چارت بود؛ به دلیل اینکه مراکز فاقد چارت کمک‌چندانی به امر پژوهش نمی‌کرد. سپس از هر مرکز پنج نفر (شامل مدیر، معاون و ۳ نفر مربی) برای پاسخ‌گویی به سؤالات پرسش‌نامه انتخاب شد. از مراکز امام علی (ع) ۱۵ نفر و از اداره کل فنی و حرفه‌ای هم ۱۵ نفر به علت مرکزی بودن، تعداد افراد بیشتری به عنوان نمونه انتخاب شد.

در این پژوهش، گردآوری داده‌ها از طریق سه سویه سازی^۱ پرسش‌نامه، انجام مصاحبه نیمه هدایت شده، بررسی و تحلیل اسناد و مدارک نظام فنی و حرفه‌ای خوزستان و همچنین بررسی سوابق و پژوهش‌های گذشته در زمینه نظام فنی و حرفه‌ای استان خوزستان انجام گرفت:

الف) مصاحبه

در این پژوهش، برای انجام مصاحبه از مصاحبه نیمه سازمان یافته استفاده شده است. این روش با انعطاف‌پذیری به تنظیم سؤالات بر اساس پاسخ‌های آزمودنی می‌پردازد. در این پژوهش، مصاحبه در دو بخش انجام گرفت: مصاحبه اولیه و مصاحبه ثانویه. مصاحبه اولیه با رئیس و معاونان اداره کل و همچنین سه تن از رؤسای مراکز شهرستانی (دزفول، آبادان و بهبهان) صورت گرفت، سپس از طریق تکنیک دلفی، مؤلفه‌های چهار راهبرد (فرصت، تهدید، قوت، ضعف) به دست آمد و با توجه به این عوامل، ۴۲ گویه (فرصت‌ها ۱۰ گویه، تهدیدها ۱۲ گویه، قوت‌ها ۱۰ گویه، ضعف‌ها ۱۰ گویه)، برای تهیه و توزیع پرسش‌نامه به دست آمد. مصاحبه ثانویه نیز در کار گروهی متشکل از پنج نفر از اعضای اداره کل سازمان فنی و حرفه‌ای استان خوزستان شامل مدیر، معاونان، مسئول آموزشگاه‌های آزاد و مسئول پژوهش و برنامه‌ریزی برای وزن‌دهی به سؤالات پرسش‌نامه انجام شد.

ب) پرسش‌نامه

پرسش‌نامه مورد استفاده، پرسش‌نامه محقق‌ساخته است که براساس یافته‌های به دست آمده از مصاحبه اولیه تهیه شد. شیوه نمره‌گذاری آن با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) است، این سؤالات به ۴ مؤلفه فرصت‌ها، تهدیدها، قوت‌ها و ضعف‌ها تفکیک شده‌اند؛ به طوری که عوامل بیرونی، فرصت‌ها و تهدیدها و عوامل درونی، قوت‌ها و ضعف‌ها را تشکیل می‌دهند و شامل ۴۲ گویه است که ۱۰ گویه آن مربوط به فرصت‌ها، ۱۲ گویه مربوط به عوامل خارجی تهدیدها، ۱۰ گویه مربوط به نقاط ضعف و ۱۰ گویه مربوط به نقاط قوت سازمان فنی و حرفه‌ای استان خوزستان

است. پرسش‌نامه‌ها در بین مدیران و مربیان مراکز انتخاب شده توزیع شد. از تعداد ۱۴۰ پرسش‌نامه توزیع شده ۱۳۱ پرسش‌نامه جمع‌آوری شد.

مراحل اجرای پژوهش

- گرفتن معرفی‌نامه از تحصیلات تکمیلی دانشگاه و مراجعه به سازمان فنی و حرفه‌ای خوزستان.
- تحلیل و بررسی اسناد و مدارک نظام آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان و بررسی سوابق و پژوهش‌های گذشته در مورد آسیب‌شناسی نظام فنی و حرفه‌ای کشور و استان خوزستان.
- مصاحبه‌های اولیه با رئیس و دو تن از معاونان آموزش فنی و حرفه‌ای این شهر و همچنین با سه تن از مدیران مراکز و شهرستان‌های استان خوزستان.
- تهیه و تدوین مجموعه‌ای از فرصت‌ها، تهدیدها، قوت‌ها و ضعف‌ها با استفاده از اطلاعاتی که از مراحل قبل جمع‌آوری شده است.
- ساختن پرسش‌نامه و تکمیل آن.
- اندازه‌گیری روایی و پایایی پرسش‌نامه با هماهنگی مسئولان آموزش فنی و حرفه‌ای استان، مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهرستان‌ها و مربیان آنها.
- تشکیل کارگروهی از مدیران فنی و حرفه‌ای استان (دو تن از معاونان و رؤسای مراکز فنی و حرفه‌ای استان خوزستان) برای وزن‌دهی سؤالات پرسش‌نامه.
- به هر مورد به صورت جداگانه وزن درصدی اختصاص داده شد و برای هر مورد ضریب اهمیتی در نظر گرفته شد. این ضریب اهمیت با توجه به میانگین‌های به دست آمده از تجزیه و تحلیل پرسش‌نامه‌ها در نظر گرفته شد؛ به طوری که به موارد مهم‌تر ضریبی بین ۳ تا ۵ اختصاص داده شد. در این مرحله در هر لیست، درصدی که به هر مورد اختصاص داده می‌شود، در ضریب اهمیت آن ضرب خواهد شد و در نهایت، جمع همه موارد حساب می‌شود. این مراحل برای هر لیست جداگانه انجام و برای هر لیست یک جمع نهایی به دست آمد.
- مقایسه جمع نهایی لیست‌های فرصت‌ها، تهدیدها، قوت‌ها و ضعف‌ها با یکدیگر برای تشخیص اینکه فرصت‌ها بر تهدیدها غالب است یا تهدیدها بر فرصت‌ها. همچنین

برای تشخیص اینکه قوت‌ها بر ضعف‌ها غالب است یا ضعف‌ها بر قوت‌ها. در نهایت، برای تقویت نظام فنی و حرفه‌ای استان خوزستان با توجه به سازمان ملی آموزش مهارت کشور راهبردها و راهکارهایی ارائه شد.

نتیجه گیری

▪ فرصت‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کدام‌اند؟

در پژوهش حاضر، مقصود از فرصت‌ها، رویدادهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، محیطی، سیاسی، قانونی، دولتی، فناوری و رقابتی است که می‌توانند به میزان زیادی در آینده به سازمان منفعت برسانند.

جدول (۲) رتبه بندی فرصت‌های آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان

ردیف	عوامل خارجی (فرصت‌ها)	ضریب اهمیت عوامل	جدی (۴-۵)	نسبی (۱-۳)	جمع کل
۱	نیاز بازار کار استان به نیروی ماهر و کارآزموده و افزایش انعطاف‌پذیری آن	۱۲	۴		۴۸
۲	وجود صنایع و کارخانجات مختلف در استان خوزستان	۱۲	۴		۴۸
۳	توجه ویژه به آموزش فنی و حرفه‌ای در اسناد فرادستی به ویژه سند چشم‌انداز و نقشه جامع علمی کشور	۱۱		۳	۳۳
۴	اجرای اصل ۴۴ و نقش آن در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تربیت نیروی انسانی	۱۱		۳	۳۳
۵	توسعه پرشتاب فناوری‌ها و دانش‌های جدید مرتبط با صنعت	۱۱	۴		۴۴
۶	وجود زمینه مناسب برای تجاری سازی دستاوردهای علمی و پژوهشی در سطح استان	۱۰		۳	۳۰
۷	وضعیت جغرافیایی مناسب جهت تبدیل به قطب آموزشی در منطقه خلیج فارس	۱۰	۴		۴۰
۸	توسعه امکانات استان و امکان بهره‌گیری از فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات	۹		۳	۲۷
۹	وجود زمینه مناسب برای ارتباط با نخبگان، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و تحقیقاتی استان	۸	۴		۳۲
۱۰	وجود قطب‌های علمی دانشگاهی و منطقه‌ای	۶		۲	۱۲
	کل	۱۰۰			۳۴۷

برای بررسی فرصت‌ها در این پژوهش ده عامل به عنوان فرصت‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان شناسایی شده‌اند که بیشترین میزان تأثیرگذاری در میان عوامل ناشی از فرصت‌ها به ترتیب عبارت‌اند از:

۱. نیاز استان به نیروی ماهر و کارآزموده و افزایش انعطاف پذیری آن،
۲. وجود صنایع و کارخانجات مختلف در استان خوزستان،
۳. توجه ویژه به آموزش فنی و حرفه‌ای در اسناد فرادستی به ویژه سند چشم انداز و نقشه جامع علمی کشور.

و کمترین میزان تأثیرگذاری در میان عوامل ناشی از فرصت‌ها عبارت‌اند از:

۱. وجود قطب‌های علمی دانشگاهی و منطقه‌ای،
۲. وجود زمینه مناسب برای ارتباط با نخبگان، دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و تحقیقاتی استان به دلیل عدم ارتباط با سایر سازمان‌ها.

نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش مهرعلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۴) ناهمخوان است. در پژوهشی که از سوی مهرعلی‌زاده و همکاران صورت گرفت فرصت‌های بیرونی قابل توجهی نسبت به تهدیدها در استان خوزستان وجود دارد ولی در پژوهش حاضر عامل تهدیدها بر فرصت‌ها غلبه دارد. همچنین نتایج این سؤال با نتایج پژوهش‌های قهرمانی (۱۳۷۰)، با اولویت ۴ (اجرای اصل ۴۴ و نقش آن در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تربیت نیروی انسانی)، امرایی (۱۳۷۹)، با اولویت ۸ (توسعه امکانات استان و امکان بهره‌گیری از فناوری‌های نوین اطلاعات و ارتباطات)، قلی‌نیا (۱۳۸۲)، با اولویت ۴ (اجرای اصل ۴۴ و نقش آن در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تربیت نیروی انسانی)، و حاجی میر رحیمی (۱۳۷۸)، با اولویت ۳ (توجه ویژه به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای)، در پژوهش حاضر همخوانی دارد.

در تبیین این سؤال می‌توان گفت استان خوزستان به عنوان غنی‌ترین استان کشور، به علت دارا بودن ذخایر طبیعی می‌تواند بستر رشد و توسعه در کشور باشد. این استان همچنین دارای نیروی جوانی است که مهم‌ترین نقش و تأثیر را در تبدیل منابع طبیعی به سرمایه‌های انسانی و مادی قابل استفاده دارند و این مهم می‌تواند به عنوان فرصتی برای این منطقه تلقی شود و برای توسعه بیشتر این منطقه و رشد بیشتر صنایع آن وجود مراکز آموزشی که بتوانند نیروی انسانی مورد نیاز این منطقه را تامین کنند و در راستای توسعه

کشور گام بردارند، لازم است. همچنین با توجه به توانمندی‌های موجود در این استان، در اسناد بالادستی نیز به این مسئله توجه ویژه‌ای شده است. بنابراین، می‌توان نتیجه گرفت: استان خوزستان به عنوان غنی‌ترین استان کشور، از لحاظ برخورداری از منابع گاز و نفت و برخورداری از نقش عظیم در اقتصاد کشور باید بتواند با تربیت نیروی انسانی متخصص و ماهر به گونه‌ای صحیح از این امکانات استفاده کند تا هم، نیاز بازار کار را رفع کند و هم، اوضاع اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی استان را بهبود بخشد.

▪ تهدیدات سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کدامند؟

مقصود از تهدیدها، رویدادهای اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، محیطی، سیاسی، قانونی، دولتی، فناوری و رقابتی است که می‌توانند به میزان زیادی در آینده به سازمان زیان برسانند.

جدول (۳) رتبه بندی تهدیدهای آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان

ردیف	عوامل خارجی (تهدیدها)	ضریب اهمیت عوامل	جدی (۵-۴)	نسبی (۳-۱)	جمع کل
۱	وجود سازمان‌های موازی در زمینه آموزش فنی و حرفه‌ای	۱۰	۵		۵۰
۲	ضعف نهادهای ملی برای سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و ارزیابی آموزش‌های مهارتی	۱۰	۵		۵۰
۳	غلبه مشکلات اقتصادی، رفاهی و معیشتی بر فعالیت‌های آموزشی در استان خوزستان	۱۰	۵		۵۰
۴	عدم توجه کافی به قانون الزام به کارگیری دانش آموختگان در سطح ملی و استان خوزستان	۱۰	۴		۴۰
۵	تعدد دستگاه‌های متولی آموزش‌های غیر رسمی در کشور	۱۰	۴		۴۰
۶	کم توجهی به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در فرآیند طبقه‌بندی سطوح شغلی	۹	۴		۳۶
۷	استقبال کم نیروهای انسانی نخبه، خلاق و مبتکر استان خوزستان برای جذب در آموزش فنی و حرفه‌ای	۸		۳	۲۴
۸	پایین بودن سطح فرهنگ مهارت‌آموزی به جای دریافت گواهی‌نامه مهارت	۸		۳	۲۴
۹	ناپایداری و تغییرات ناگهانی قوانین و مقررات در رابطه با آموزش‌های مهارتی	۸		۳	۲۴
۱۰	نارسایی قوانین و مقررات در پشتیبانی از آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح ملی و استانی	۷	۴		۲۸
۱۱	مسکوت ماندن سیاست اعزام نیروی کار ماهر به خارج از کشور	۵		۳	۱۵
۱۲	روند گسترش پدیده اعتیاد	۵		۳	۱۵
	کل	۱۰۰			۳۹۶

برای بررسی تهدیدات در این پژوهش دوازده عامل به عنوان تهدیدهای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان در جدول فوق، شناسایی شده‌اند که بیشترین میزان تأثیرگذاری در میان عوامل ناشی از تهدیدها به ترتیب اولویت عبارت‌اند از:

۱. وجود سازمان‌هایی به صورت موازی در زمینه آموزش فنی و حرفه‌ای،
۲. ضعف نهادهای ملی برای سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و ارزیابی آموزش‌های مهارتی،
۳. غلبه مشکلات اقتصادی، رفاهی و معیشتی بر فعالیت‌های آموزشی در استان خوزستان،
۴. عدم توجه کافی به قانون الزام به کارگیری دانش‌آموختگان در سطح ملی و استان خوزستان،

۵. تعدد دستگاه‌های متولی آموزش‌های غیر رسمی در کشور.

و کمترین میزان تأثیرگذاری در میان عوامل ناشی از تهدیدها عبارت‌اند از:

۱. مسکوت ماندن سیاست اعزام نیروی کار ماهر به خارج از کشور،
۲. گسترش پدیده اعتیاد،
۳. نارسایی قوانین و مقررات در پشتیبانی از آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح ملی و استانی. نتایج سؤال فوق با نتایج تحقیقات قدیمی مقدم (۱۳۷۸)، در اولویت‌های ۱، ۴، ۵ و ۷ (وجود سازمان‌های موازی در زمینه آموزش فنی و حرفه‌ای، عدم توجه کافی به قانون الزام به کارگیری دانش‌آموختگان در سطح ملی و استان خوزستان، تعدد دستگاه‌های متولی آموزش‌های غیر رسمی در کشور، استقبال کم نیروهای انسانی نخبه، خلاق و مبتکر استان خوزستان برای جذب در آموزش فنی و حرفه‌ای)، و سفیدبنائیان (۱۳۷۴)، با اولویت ۷ (استقبال کم نیروهای انسانی نخبه، خلاق و مبتکر استان خوزستان برای جذب در آموزش فنی و حرفه‌ای)، نفیسی (۱۳۷۸)، با اولویت ۸ (پایین بودن سطح فرهنگ مهارت‌آموزی)، و رضوی (۱۳۷۵)، با اولویت‌های ۹ و ۱۰ (ناپایداری و تغییرات ناگهانی قوانین و مقررات در رابطه با آموزش‌های مهارتی، نارسایی قوانین و مقررات در پشتیبانی از آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح ملی و استانی)، همخوانی دارد. همچنین نتایج پژوهش‌های خداوردیان و حسینی (۱۳۸۰)، با اولویت ۷ و ۸ (پایین بودن سطح فرهنگ مهارت‌آموزی)، در این پژوهش همخوانی دارد.

در تحلیل این سؤال می‌توان گفت با توجه به اینکه تهدیدات در واقع مجموعه‌ای از عوامل بیرونی و خارج از سازمان هستند که بر سازمان تأثیر منفی می‌گذارند و حتی ممکن است که نقاط ضعف سازمان را افزایش دهند، سازمان باید با توجه به شناسایی این عوامل تأثیرگذار در واقع با آنها به رقابت بپردازد. در واقع باید گفت چون سازمان‌های موازی وجود دارد و اکثر آنها نیز از این توانایی برخوردارند که خدمات مناسب‌تر و بهتری را ارائه بدهند. در نتیجه به عنوان یک رقیب هستند و می‌توانند عاملی تهدیدکننده برای سازمان باشند. یکی دیگر از مواردی که خیلی مهم شناسایی شده است، ضعف سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی است که می‌تواند تهدیدی برای سازمان باشد. بنابراین، در صورتی که سازمان از برنامه‌ها و سیاست‌گذاری لازم برخوردار نباشد، خود این برنامه‌های ناقص و نامناسب باعث ایجاد تهدید می‌شود.

▪ نقاط قوت نظام آموزش فنی و حرفه‌ای کدامند؟

قوت‌ها در زمره فعالیت‌های قابل کنترل مدیریت سازمان هستند که سازمان آنها را به شیوه بسیار عالی انجام می‌دهد.

جدول (۴) رتبه بندی قوت‌های آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان

رتبه	عوامل داخلی (قوت‌ها)	ضریب اهمیت عوامل	جدی (۵-۴)	نسبی (۳-۱)	جمع کل
۱	تجربه بالای سازمان در آموزش‌های مهارتی و بالا بودن کیفیت آموزش‌ها در مقایسه با سایر متولیان آموزش	۱۶	۵		۸۰
۲	وجود جمعیت جوان و مستعد برای فراگیری آموزش‌های مهارتی	۱۳	۵		۶۵
۳	پراکندگی و تنوع مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در استان برای دسترسی همگان	۱۳	۴		۵۲
۴	ارایه گواهی‌نامه مهارت	۱۲	۴		۴۸
۵	رویکرد و جهت‌گیری‌های نیروی انسانی سازمان فنی و حرفه‌ای استان خوزستان به فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی	۱۱	۴		۴۴
۶	وجود زیرساخت‌های لازم جهت ارتقای توانمندی نیروی انسانی کشور	۸	۴		۳۲
۷	تمایل به تعاملات و همکاری تخصصی دوسویه با مؤسسات آموزشی و پژوهشی معتبر مرتبط داخلی و خارجی	۸		۳	۲۴
۸	ساختار منعطف در طراحی، پیاده سازی و اجرا برای ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای	۷		۲	۱۴
۹	رویکرد حمایت از نخبگان و نوآوران در سازمان	۶		۳	۱۸
۱۰	روی‌آوری به ایجاد تنوع شیوه‌های ارائه آموزش	۶		۳	۱۸
	کل	۱۰۰			۳۹۵

برای بررسی نقاط قوت در این پژوهش ده عامل به عنوان نقاط قوت مورد بررسی قرار گرفت، که این ده عامل در جدول فوق رتبه‌بندی شده‌اند. با توجه به نتایج حاصله، بیشترین میزان تأثیرگذاری در میان عوامل ناشی از قوت‌ها به ترتیب اولویت عبارت‌اند از:

۱. تجربه بالای سازمان در آموزش‌های مهارتی،
۲. بالا بودن کیفیت آموزش‌ها در مقایسه با سایر متولیان آموزش،
۳. وجود جمعیت جوان و مستعد برای فراگیری آموزش‌های مهارتی،
۴. پراکندگی و تنوع مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در استان برای دسترسی همگان،
۵. ارایه گواهی‌نامه مهارت.

و کمترین میزان تأثیرگذاری در میان عوامل ناشی از قوت‌ها عبارت‌اند از:

۱. رویکرد حمایت از نخبگان و نوآوران در سازمان،
 ۲. روی آوری به ایجاد تنوع در شیوه‌های ارائه آموزش.
- نتایج این تحقیق با نتایج پژوهش‌های دشتی و زوار (۱۳۷۳)، عرب زاده (۱۳۷۷)، ظریفیان (۱۳۷۰)، وحاجی میر رحیمی (۱۳۷۸)، در اولویت ۱ (تجربه بالای سازمان در آموزش‌های مهارتی و بالا بودن کیفیت آموزش‌ها در مقایسه با سایر متولیان آموزش)، امین بیدختی (۱۳۸۳)، با اولویت ۶ (وجود زیرساخت‌های لازم جهت ارتقای نیروی انسانی) همخوانی دارد ولی با نتایج تحقیقات قدیمی مقدم (۱۳۷۸)، در اولویت ۵ (رویکرد و جهت‌گیری‌های نیروی انسانی سازمان فنی و حرفه‌ای استان خوزستان به فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی) ناهمخوانی دارد.

در تحلیل این سؤال می‌توان گفت یکی از عوامل مؤثری که می‌تواند در کنترل درونی خود سازمان باشد، آموزش نیروی انسانی سازمان و ارائه آموزش‌هایی در خور آنها به خصوص در زمینه فناوری اطلاعات است. نیروی انسانی ما زمانی می‌تواند کارآیی خود را نشان دهد و به اثر بخشی سازمان کمک کند که آموزش‌های لازم را در زمینه تخصص خود دریافت کنند و بتوانند از آخرین یافته‌های علمی در زمینه‌های مختلف بهره‌مند شوند. امروزه سازمان‌هایی اثربخشی دارند که نیروی انسانی متخصص‌تر داشته باشند و بتوانند دانش این نیروها را به روز کنند. یکی دیگر از جنبه‌های اثربخش که به عنوان نقاط قوت در این سازمان به دست آمده است، پراکندگی و تنوع مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای

در استان است که این امر باعث دسترسی همگان به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌شود. هر چه مراکز آموزشی از تنوع مکانی بیشتری برخوردار باشند، دسترسی افراد مختلف و از طبقات متفاوت جامعه به این آموزش‌ها بیشتر می‌شود. از آنجا که مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در استان خوزستان نیز از تنوع و پراکندگی برخوردارند و در نواحی مختلف استان این مراکز تأسیس شده و به فعالیت می‌پردازند، امکان دسترسی همگان به این آموزش‌ها نیز فراهم شده است و با توجه به گستردگی استان خوزستان، این مراکز نیز در نقاط مختلف این استان به فعالیت می‌پردازند. همچنین از آنجا که استان خوزستان یکی از استان‌های پرجمعیت کشور است و جمعیت جوان آن نیز درصد زیادی از جمعیت آن را تشکیل می‌دهد، امکان آموزش و یادگیری مهارت‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در این استان نیز متعاقباً بیشتر می‌شود. روی‌آوری به ایجاد تنوع در شیوه‌های ارائه آموزش و حمایت از نخبگان و نوآوران نیز کمترین میزان تأثیرگذاری را در میان عوامل ناشی از قوت به خود اختصاص داده‌اند. در این خصوص می‌توان گفت که هر چند وجود نیروی انسانی متخصص و ارائه آموزش متناسب با تخصص نیروهای انسانی سازمان برای کارآیی و اثربخشی آن لازم‌اند اما این آموزش‌ها نیازمند ارائه آموزش به شیوه‌های نو و استفاده از روش‌های نوین آموزش و همچنین استفاده از تخصص‌های افراد در زمینه آموزش است.

▪ نقاط ضعف نظام آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان کدام‌اند؟
ضعف‌ها در زمره فعالیت‌های قابل کنترل درون سازمان قرار می‌گیرند که سازمان آنها را به شیوه بسیار ضعیف انجام می‌دهد.

جدول (۳) بررسی و شناسایی ضعف‌های آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان

ردیف	عوامل داخلی (ضعف‌ها)	ضرب اهمیت عوامل	جدی (۴-۵)	نسبی (۱-۳)	جمع کل
۱	نهادینه نشدن روحیه کارآفرینی پایدار	۱۳	۴		۵۲
۲	ضعف کارآمدی فارغ‌التحصیلان آموزش مهارتی در برخی از رشته‌های استان	۱۱	۴		۴۴
۳	استفاده محدود از استنادات و مدارک علمی در تصمیم‌گیری	۱۰	۴		۴۰
۴	تسلط تفکر کمیت‌گرایی بر کیفیت‌گرایی در نظام آموزشی کشور و استان	۱۰	۵		۵۰
۵	نارسایی و عدم جامعیت و استمرار در نظام‌های حمایتی نخبگان	۱۰	۴		۴۰
۶	فقدان نظام جامع و کارآمد ارزیابی و نظارت درونی و برونی	۱۰		۳	۳۰
۷	پایین بودن اثربخشی و کارایی درونی دوره‌های فنی و حرفه‌ای	۹		۳	۲۷
۸	عدم تناسب ساختار موجود با مأموریت‌های نظام آموزش‌های آموزش مهارتی کشور	۹		۳	۲۷
۹	کمبود تسهیلات مالی و اعتباری برای احداث و به‌روز رسانی امکانات و تجهیزات مورد نیاز بخش آموزش	۹		۲	۱۸
۱۰	ضعف نیروی انسانی متخصص در ارائه آموزش‌ها	۹		۲	۱۸
	کل	۱۰۰			۳۴۶

برای بررسی نقاط ضعف در این پژوهش ده عامل که در جدول (۲۴-۴) دسته‌بندی شده‌اند، به عنوان نقاط ضعف مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد، بیشترین میزان تأثیرگذاری در میان عوامل ناشی از ضعف‌ها به ترتیب اولویت عبارت‌اند از:

۱. ضعف کارآمدی فارغ‌التحصیلان آموزش مهارتی در برخی از رشته‌های استان،
۲. نهادینه نشدن روحیه کارآفرینی پایدار.

و کمترین میزان تأثیرگذاری در میان عوامل ناشی از ضعف‌ها عبارت‌اند از:

۱. کمبود تسهیلات مالی و اعتباری برای احداث و به‌روز رسانی امکانات و تجهیزات مورد نیاز بخش آموزش،
۲. ضعف نیروی انسانی در ارائه آموزش‌ها.

نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات آزاد (۱۳۸۴)، عبدالغنی‌زاده (۱۳۷۳)، طلوع هاشمی (۱۳۷۳)، حمزه‌لویی (۱۳۷۵)، بیرانوند (۱۳۷۷)، با اولویت ۸ (کمبود تسهیلات مالی و اعتباری برای احداث و به‌روز رسانی امکانات و تجهیزات مورد نیاز بخش آموزش)،

در این پژوهش همخوانی دارد. همچنین نتایج پژوهش سفید بنائیان (۱۳۷۴)، با اولویت ۹ (عدم تناسب ساختار موجود با ماموریت‌های نظام آموزش‌های آموزش مهارتی) و با تحقیقات میرابراهیمی (۱۳۷۷)، جلالی‌پور (۱۳۷۸)، حمزه‌لویی (۱۳۷۵) و قربان-حسینی (۱۳۷۴) در اولویت ۲ (ضعف کارآمدی فارغ‌التحصیلان آموزش‌های مهارتی) در این پژوهش همخوانی دارد.

در تبیین این مسئله می‌توان گفت که بی‌علاقه بودن کارآموزان این مراکز به آموزش‌ها و به روز نبودن آموزش‌ها در برخی از رشته‌ها، ناکارآمدی اساتید و مربیان، در برخی موارد کمبود امکانات و تجهیزات مورد نیاز در بعضی از رشته‌ها در این مراکز منجر به ضعف کارآمدی فارغ‌التحصیلان آموزش مهارتی در برخی از رشته‌های استان خوزستان شده است. همچنین عدم تناسب نیازهای بازار کار با آموزش‌هایی که در این مراکز ارائه می‌شود، موجب بیکاری فارغ‌التحصیلان و بی‌انگیزگی آنان برای ادامه تحصیل می‌شود. بنابراین، می‌توان گفت این مسئله یکی از چالش‌های پیش روی آموزش فنی و حرفه‌ای است که ناشی از عدم درک مهارت‌های مورد نیاز نظام آموزشی است.

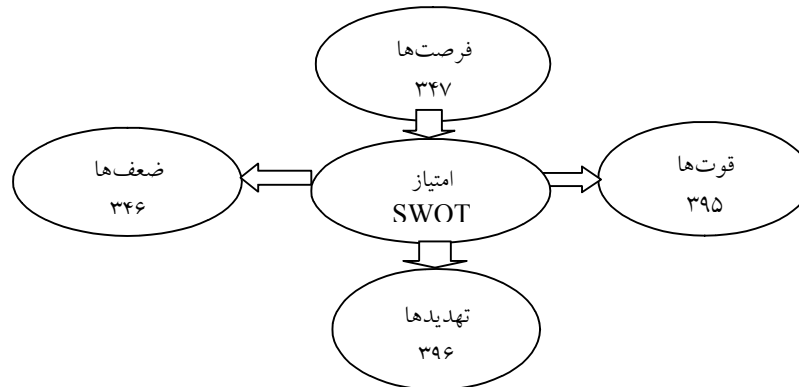
یکی از اهداف نظام آموزشی، تهیه نیروی انسانی مورد نیاز جامعه است؛ بنابراین، درک منطقی حاکم بر بازار کار و تحولات آن می‌تواند برنامه‌های آموزشی و مهارتی مناسبی را به طراحان برنامه‌های درسی این نوع از آموزش‌ها ارائه دهد. ناکارآمدی آموزش‌ها از بعد محتوا نیز بر نهادینه شدن روحیه کارآفرینی پایدار تأثیرگذار بوده است. همچنین عدم حمایت از افراد کارآفرین در زمینه نوآوری‌ها و ابداعات نیز بر نهادینه‌نشدن کارآفرینی در سازمان فوق تأثیر گذاشته است.

عدم هماهنگی آموزش‌ها با نیازهای بازار کار، نبود افراد متخصص برای آموزش‌های مهارتی، موجب نارسایی و پایین بودن اثربخشی و کارایی سازمان شده است. در این زمینه منطبق بودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار می‌تواند مؤثر باشد. کمبود تسهیلات مالی و اعتباری برای احداث و به روز رسانی امکانات و تجهیزات مورد نیاز آموزش از دیگر عوامل موجود در نقاط ضعف سازمان به حساب می‌آید. بنابراین، در این رابطه باید اعتبارات بیشتری در زمینه توسعه امکانات و افزایش تجهیزات اختصاص داده شود.

وضعیت (فرصت، تهدید، قوت و ضعف) نظام آموزش فنی و حرفه‌ای براساس

الگوی SWOT در چارچوب اهداف و انتظارات سازمان آموزش مهارت و فناوری ایران چگونه است؟

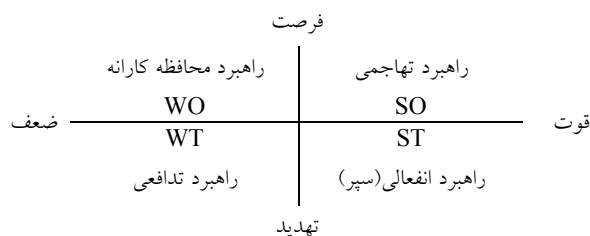
وضعیت نظام آموزش فنی و حرفه‌ای خوزستان در چهار مؤلفه قوت، ضعف، فرصت و تهدید مورد بررسی قرار گرفت که مؤلفه‌های قوت و ضعف زیرمجموعه عوامل درونی و مؤلفه‌های فرصت و تهدید زیرمجموعه‌های عوامل بیرونی قرار گرفتند. بر اساس نتایج پژوهش، در میان عوامل درونی مؤلفه‌های قوت دارای میانگین بیشتری نسبت به مؤلفه‌های ضعف هستند. از بین عوامل بیرونی، میانگین تهدیدها بیشتر از میانگین فرصت‌ها بوده است.



نمودار (۱) امتیازضعف‌ها، قوت‌ها، فرصت‌ها و تهدیدهای آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان

با توجه به تحلیل نتایج در مرحله ۶ و در راستای راست آزمایی مجدد مراحل قبلی پژوهش، نتایج به دست آمده در این مرحله نشان می‌دهد که، در ارزیابی عوامل بیرونی نمره تهدیدها (۳۹۶) از نمره فرصت‌ها (۳۴۷) بیشتر است و در ارزیابی عوامل درونی نمره قوت‌ها (۳۹۵) از نمره ضعف‌ها (۳۴۶) بیشتر است. بنابراین، در این مرحله (۶) نتایج حاکی از آن است که در ارزیابی عوامل بیرونی، نقاط تهدید بر فرصت‌ها و در ارزیابی عوامل درونی، نقاط قوت بر ضعف‌ها غلبه دارد و همچنین نتایج مصاحبه‌ها با نتایج پرسش‌نامه هم‌سو است؛ بنابراین، می‌توان گفت در تدوین راهبردها، مطلوب آن است که نظام آموزش فنی و حرفه‌ای با بهره‌گیری از قوت‌های درونی و افزایش فرصت‌ها، از عوامل درونی و بیرونی محیط، استفاده لازم را ببرد. همچنین لازم است

نظام آموزش فنی و حرفه‌ای در صورت امکان راهبردهایی برای کاهش اثرات منفی تهدیدها تهیه و تدوین کند. نتایج این تحقیق با تحقیق مهرعلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۴)، ناهمخوان است. در پژوهش مهرعلی‌زاده و همکاران نقاط ضعف بیشتر از نقاط قوت هستند ولی در پژوهش حاضر نقاط قوت بیشتر از نقاط ضعف بوده‌اند. در تبیین این سؤال می‌توان گفت: ماتریس SWOT یکی از ابزارهای راهبردی تطابق نقاط قوت و ضعف درون سیستمی یا فرصت‌ها و تهدیدهای برون سیستمی است. از دیدگاه این ماتریس، یک راهبرد مناسب، قوت‌ها و فرصت‌ها را به حداکثر و ضعف‌ها و تهدیدها را به حداقل می‌رساند. این ماتریس دارای ۴ راهبرد (WT، WO، ST، SO) است.



بنابراین، سازمان در حالت SO، تلاش می‌کند تا با توجه به نقاط قوت، از فرصت‌ها بهترین استفاده را داشته باشد (حالت تهاجمی). در حالت ST، سازمان تلاش می‌کند تا با استفاده از نقاط قوت از تهدیدهای پیش روی سازمان جلوگیری کند (حالت انفعالی). همچنین سازمان در حالت WO تلاش می‌کند که از مزیت‌هایی که در فرصت‌ها نهفته است، برای جبران ضعف‌ها استفاده کند (حالت رقابتی) و در نهایت، سازمان در حالت WT، تلاش می‌کند تا زیان‌های ناشی از تهدیدات و ضعف‌ها را به حداقل برساند (حالت تدافعی). براین اساس، با توجه به این راهبردها (WT، WO، ST، SO)، و بر اساس یافته‌های به دست آمده، سازمان فنی و حرفه‌ای استان خوزستان دارای یک حالت انفعالی است؛ به دلیل اینکه در این سازمان عامل تهدیدها بر فرصت‌ها و عامل ضعف‌ها بر قوت‌ها غلبه دارد. بنابراین، برای آنکه سازمان فنی و حرفه‌ای استان خوزستان بتواند از این حالت انفعالی رها شود و به سمت یک حالت تهاجمی گام بردارد، راهبردهای مطرح شده در جدول (۴) پیشنهاد می‌شود:

جدول (۴) تدوین راهبردهای نظام فنی و حرفه‌ای استان خوزستان

نقاط ضعف (W)	نقاط قوت (S)	ماتریس SWOT
<p>WO: بهره‌برداری از فرصت‌ها و بهبود بخشیدن به نقاط ضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ مهارت محورکردن دوره‌های آموزشی ✓ تقویت و توسعه آموزشکده تربیت مربی ✓ جذب سرمایه از صنعت از طریق مدیریت سرمایه‌های فکری فارغ‌التحصیلان ✓ بهره‌گیری از تجارب استادان دانشگاه و افراد کارآفرین در ارائه آموزش‌ها ✓ اهمیت دادن به قانون الزام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای 	<p>SO: استفاده از نقاط داخلی برای بهره‌برداری از فرصت‌های خارجی</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ارزشیابی مستمر از کیفیت آموزش‌های ارائه شده توسط سازمان ✓ انجام مطالعات بین‌المللی و استفاده از تجارب علمی سایر کشورها در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ✓ جذب مربیان توانمند، ارتقای و توانمندسازی منابع انسانی سازمان ✓ ارتقای کیفیت مراکز آموزشی و توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در نواحی مختلف استان ✓ تحقق عدالت اجتماعی ✓ توسعه فرهنگ مهارت‌آموزی متناسب با بازار کار ✓ به روز رسانی امکانات و وسایل آموزشی کارگاه‌ها ✓ توسعه زیرساخت‌های آموزش مشاغل نو، خانگی و کار از راه دور ✓ طراحی و استقرار نظام جامع مهارت و فناوری 	<p>فرصت ها (O)</p>
<p>WT: کم کردن نقاط ضعف داخلی و پرهیز از تهدیدات خارجی</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ سنچس مهارت‌های فارغ‌التحصیلان مراکز فنی و حرفه‌ای و ارتقای مهارت‌های آنها ✓ ارتقای سطح بهداشت روانی کارآموزان و پرسنل مراکز فنی و حرفه‌ای به صورت مختلف 	<p>ST: استفاده از نقاط قوت داخلی برای کاهش دادن اثرات ناشی از تهدیدات</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ نظام‌مند کردن آموزش‌های مهارتی در قبال سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای ✓ اعطای کمک‌های مالی به فارغ‌التحصیلان سازمان ✓ عضویت در سازمان جهانی مهارت و سازمان بین‌المللی کار 	<p>تهدیدها (T)</p>

پیشنهادهای عملیاتی

برای تقویت نظام فنی و حرفه‌ای استان خوزستان در چارچوب اهداف و انتظارات سازمان آموزش مهارت و فنآوری ایران می‌توان راهکارهای مطرح شده ذیل را پیشنهاد داد که اهم این راهکارها عبارت‌اند از:

- اجرای برنامه‌های سازمان جهت بهره‌برداری از ظرفیت‌های مهارتی و فنآوری شرکت‌ها و مؤسسات بین‌المللی،
- فراهم کردن بستر مناسب جهت ایجاد مراکز آموزش مربی مشترک با صنایع معتبر در سطح استان بر اساس توافقات سازمان،
- تدوین سند آموزشی برای اداره کل و کلیه شهرستان‌ها براساس طرح پژوهشی نیازسنجی آموزشی،
- اجرای طرح الگوی طبقه‌بندی مشاغل حرفه‌های استان براساس دستورالعمل‌های سازمان،
- افزایش توانمندی نیروی انسانی و الزام ارتقای مهارت با بهره‌وری بنگاه‌های اقتصادی استان،
- تشکیل و استقرار کارگروه‌های فنی و تخصصی مهارت‌ها و فنآوری‌های پیشرفته در استان،
- آسیب‌شناسی استانداردهای آموزشی و شغلی در استان،
- اجرای برنامه‌های سازمان در راستای یکپارچه‌سازی، سیاست‌گذاری و مدیریت آموزش‌های فنی و تخصصی مهارتی در استان،
- جذب اعتبارات لازم برای توانمندسازی، ارتقای مهارت و ارائه خدمات آموزش فنی و حرفه‌ای به اقشار آسیب‌پذیر اجتماعی با انعقاد تفاهم‌نامه،
- ایجاد انگیزه و نشاط کاری ارتقای بهره‌وری مربیان و استفاده از خلاقیت و توانمندی،

- اجرای برنامه‌های حمایتی مربیان جهت تقویت انگیزه توسعه فردی - شغلی بر اساس سیاست‌های سازمان،
 - اجرای برنامه‌های ورزشی تربیتی و آموزش ویژه کارکنان و خانواده آنان با افزایش بودجه ورزشی استان‌ها متناسب تعداد پرسنل،
 - ارتقای فرهنگ مهارت‌آموزی و التزام نهادهای دولتی و غیردولتی در به کارگیری نیروهای انسانی مهارت آموخته،
 - گرایش به سمت غیر متمرکز ساختن تصمیم‌گیری‌ها در سطح استان، شهرستان و مراکز فنی و حرفه‌ای،
 - به کارگیری فناوری‌های پیشرفته در توسعه آموزش‌های مهارتی،
 - تشکیل کارگروه‌های آموزشی و مهارتی از مربیان هر رشته و استفاده از مربیان با تجربه به عنوان سرگروه آموزشی و مهارتی،
 - سازمان‌دهی و توسعه آمار و اطلاعات آموزش‌های سازمان متناسب با نیاز بازار کار،
 - برگزاری دوره‌های بازآموزی برای مربیان در استان، همراه با نیازسنجی از نیازهای مهارتی و علمی مربیان،
 - ایجاد و راه‌اندازی بخش مشاوره در مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای،
 - تشکیل واحدی به نام کاریابی و اشتغال در مراکز فنی و حرفه‌ای برای کمک به فارغ‌التحصیلان برای ورود به بازار کار،
 - لزوم به کارگیری ویژگی پژوهش‌محوری در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای،
 - توزیع متناسب کارآموزان در حرفه‌های مختلف با توجه به نیاز بخش‌های اقتصادی،
 - توسعه کیفی آموزش‌ها با رویکرد ایجاد تعامل بین توسعه کمی و کیفی،
 - به کارگیری متخصصان و استادان دانشگاه‌ها در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای.
- از محدودیت‌های این تحقیق جامعه مورد مطالعه بوده که در این پژوهش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان است؛ بنابراین، تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها باید با احتیاط صورت پذیرد. همچنین معمولاً بین آنچه افراد باور دارند و آنچه که

آسیب شناسی عوامل درونی و بیرونی نظام فنی و حرفه‌ای ... _____ ۱۰۱

ابراز می‌کنند تفاوت‌هایی وجود دارد و در برخی مواقع افراد از اظهار نظر واقعی خود، خودداری می‌کنند و این می‌تواند منجر به کاهش دقت نتایج پژوهش شود. در خاتمه به محققان آینده پیشنهاد می‌شود تاثیر آسیب‌های فوق را بر عملکرد مراکز استانی و ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بررسی کنند.

منابع

- آزاد، ا. (۱۳۸۵). عوامل موفقیت در نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای. مجله رشد آموزش فنی و حرفه‌ای، ۲(۱)، ۳۱-۳۷.
- اکرامی، ح. (۱۳۸۰). بررسی میزان کارآیی بیرونی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای ودبیرستان‌های کارودانش استان گلستان-فارغ‌التحصیلان ۱۳۷۶ تا ۱۳۷۸. طرح پژوهشی، گرگان، سازمان آموزش و پرورش استان گلستان.
- امرای، ع. (۱۳۷۹). بررسی راه‌های جذب و گرایش به رشته‌های فنی و حرفه‌ای استان لرستان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- امین بیدختی، ع. ا. (۱۳۸۳). بررسی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه خود اشتغالی در استان سمنان. آموزش فنی و حرفه‌ای، چکیده پژوهشات، تهران: انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- برزگر، م. و همکاران. (۱۳۸۱). بررسی وضعیت اشتغال مهارت آموختگان رشته‌های کامپیوتر و الکترونیک شاخه کار و دانش در شهر تهران. گزارش پژوهش، تهران: سازمان آموزش و پرورش شهر تهران.
- بیرانوند، ع. (۱۳۷۷). ارزشیابی برنامه‌های شاخه کار و دانش نظام جدید آموزش متوسطه از دیدگاه معلمان و دانش‌آموزان. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.
- پرویزیان، م. ع. (۱۳۸۳). ارزشیابی نظام آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان مرکزی. طرح پژوهشی.
- جلالی پور، ی. (۱۳۷۸). بررسی وضعیت اشتغال فارغ‌التحصیلان شاخه کار و دانش شهرستان-های تهران در سه سال گذشته. ورودی‌های ۱۳۷۳-۱۳۷۲. گزارش پژوهش، تهران: اداره کل آموزش و پرورش شهرستان‌های استان تهران.
- حاجی میررحیمی، س. د. (۱۳۷۸). بررسی تحلیلی آموزش‌های علمی کاربردی کشاورزی و راهکارهای توسعه این آموزش‌ها از دیدگاه مربیان، مدیران و مسئولان مراکز آموزش کشاورزی. دومین همایش بررسی و تحلیل آموزش‌های علمی و کاربردی، گروه هشتم شورای عالی برنامه ریزی وزارت علوم، پژوهشات و فناوری، تهران.

حمزه‌لویی، ا. (۱۳۷۵). ارزشیابی شاخه کار و دانش در نظام جدید آموزش متوسطه از دیدگاه مدیران. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت معلم.

حیدری، ن. (۱۳۷۸). بررسی وضعیت کارآموزان آموزش دیده و وضعیت اشتغال آنان در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان گلستان. طرح پژوهشی سازمان فنی و حرفه‌ای استان گلستان.

دشتی، ق. (۱۳۷۳). طرح ارزشیابی دوره‌های آموزشی. طرح پژوهشی منتشر نشده، معاونت ترویج و مشارکت مردمی در وزارت جهاد و سازندگی.

سفیدبنائیان، م. (۱۳۷۴). بررسی رابطه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کشاورزی با اشتغال فارغ‌التحصیلان در سال‌های ۶۳-۶۷ استان سمنان. معاونت فنی و حرفه‌ای آموزش و پرورش.

سقای سعیدی، ج. (۱۳۸۱). راه‌های ترغیب دانش‌آموزان به انتخاب رشته‌های فنی حرفه‌ای و کار و دانش. طرح پژوهشی، پژوهشکده تعلیم و تربیت سازمان آموزش و پرورش استان آذربایجان شرقی.

شبگو منصف، س. م. (۱۳۷۸). بررسی وضعیت اشتغال آموزش دیدگان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان. طرح پژوهشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان گیلان.

صالحی عمران، ا. (۱۳۸۸). جامعه، کار و مشاغل. مروری بر مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار. تهران: انتشارات سمت.

صالحی، ک.، زین‌آبادی، ح. ر.، و پرند، ک. (۱۳۸۸). کاربری رویکرد سیستمی در ارزشیابی کیفیت هنرستان‌های فنی حرفه‌ای: موردی از ارزشیابی هنرستان‌های فنی حرفه‌ای دخترانه شهر تهران. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۸(۲۹)، ۱۵۲-۲۰۳.

طلوع‌هاشمی، م. (۱۳۷۳). بررسی چگونگی اجرای شاخه کار و دانش و مشکلات اجرایی آن. مشهد، شورای پژوهشات آموزش و پرورش.

ظریفیان، ش. (۱۳۷۰). بررسی عوامل مؤثر در پیشرفت تحصیلی از نظر دانش‌آموزان مراکز آموزش و هنرستان‌های کشاورزی در سال تحصیلی ۱۳۷۰-۱۳۶۹. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشکده کشاورزی.

عرب‌زاده مقدم، م. (۱۳۷۷). ارزشیابی دوره‌های فنی و حرفه‌ای. تهران: معاونت ترویج و

مشارکت مردمی جهاد سازندگی.

قدیمی مقدم، م. م. (۱۳۷۸). بررسی و تعیین نیازهای آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح استان خراسان. طرح پژوهشی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح استان خراسان و وزارت کار و امور اجتماعی.

قربان‌حسینی، م. م. (۱۳۷۴). علل عدم جذب فارغ‌التحصیلان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای در مشاغل مربوطه. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

قلی‌نیا، م. ج. (۱۳۸۲). بررسی اثر بخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیر رسمی. دفتر آموزش روستاییان، گزارش طرح پژوهشی. وزارت جهاد کشاورزی.

قهرمانی، م. م. (۱۳۷۰). بررسی سیستم‌های برنامه‌ریزی آموزشی متمرکز و غیرمتمرکز از دیدگاه مدیران مدارس آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد.

کهک، ف. (۱۳۷۷). بررسی میزان انطباق رشته‌های فنی و حرفه‌ای آموزش و پرورش با نیازمندی‌های استان سمنان و نیازسنجی نیروی انسانی فنی و حرفه‌ای در استان تا هفت سال آینده. طرح پژوهشی اداره کل آموزش و پرورش استان سمنان.

مهرعلی‌زاده، ی. (۱۳۸۳). جهانی شدن و چالش‌های رویاروی نظام‌های آموزشی و کارآموزی و مهارت‌سازی کشور ایران. اهواز: انتشارات رسش.

مهرعلی‌زاده، ی.، شهینی بیلاق، م.، و کریمی، ز. (۱۳۸۴). ارزیابی کمیت و کیفیت دوره‌های آموزش صنعتی در مراکز فنی و حرفه‌ای استان خوزستان. طرح مطالعاتی مصوب سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان و معاونت پژوهشی دانشگاه شهید چمران اهواز.

مهرعلی‌زاده، ی.، و لودر، ه. (۱۳۸۳). اقتصاد جهانی، شرکت‌های چند ملیتی، بازار کار و اشاعه آموزش و کارآموزی. فصل‌نامه بررسی‌های اقتصادی دانشگاه شهید چمران اهواز، (۱)، ۳۷-۶۳.

مهرعلی‌زاده، ی. (۱۳۸۴). جهانی شدن تغییرات سازمانی و برنامه ریزی توسعه منابع انسانی. اهواز: انتشارات دانشگاه شهید چمران اهواز.

مهرعلی‌زاده، ی.، صفایی مقدم، م.، صالحی عمران، ا.، و علم، م. ر. (۱۳۹۱). روش پژوهش کمی و

کیفی در علوم انسانی. دانشگاه شهید چمران اهواز.

میرابراهیمی، ط. (۱۳۷۷). در جستجوی مسائل و مشکلات آموزش فنی و حرفه‌ای. ماهنامه هماهنگ. شماره ۴۵، آذر ۷۷، شورای عالی هماهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.

نصریت، غ. (۱۳۷۸). چگونگی تحول در نظام‌های آموزشی، بانک اطلاعات علوم تربیتی، تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.

نقیسی، ع. (۱۳۷۸). بررسی نارسایی‌های ارتباط نظام آموزش فنی و حرفه‌ای با بازار کار و ارائه راه‌حل‌های اصلاحی. تهران: انتشارات مدرسه.

نقیسی، ع. (۱۳۷۹). بررسی نارسایی‌های ارتباط نظام‌های آموزش و پرورش و بازار کار و ارائه راه‌حل‌های اصلاحی. تهران: انتشارات مدرسه.

نویدی، ا. (۱۳۸۳). راهنمای عملی ارزشیابی برنامه آموزش فنی و حرفه‌ای با تأکید بر شاخه کار و دانش نظام آموزش متوسطه. چاپ اول، انتشارات نوین پژوهش.

نیرومند، ب. (۱۳۸۰). بررسی وضعیت اشتغال کارآموزان آموزش دیده فنی و حرفه‌ای در سطح استان آذربایجان غربی. ارومیه: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی.

Bakar, R., & Hanafi, I. (2007). Assessing employability skills of technical and vocational students in Malaysia, *Journal of Social Sciences*, 3(4), 202-207.

Bennell, P. (1996). General versus vocational secondary education in developing countries: A review of the rates of return evidence. *Journal of Development Studies*, 33(2), 230-470.

Billet, S. (2004). From your Business to Our Business: Industry and Vocational Education in Australia. *Oxford Review of Education*, 30(1), 13-55.

Bishop, J. (1998). Occupation-Specific Versus General Education and Training. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 559, 24-38.

Box, K. (1998). *The political context of vocationalization of education in the developing countries*. London: Pergamon Books Ltd.

Castro, C.D. (1987). Is vocational education really that bad? *Journal of International Labor Review*, 126(5), 603-610.

Chost, S. (2002). VET in Schools: The needs of industry. *Journal of Unicorn*, 28(3), 61-64.

- Elman, C., & Orand, A. (2002). Midlife entry into vocational training: A mobility model. *Social Science Research*, 27(2), 128-158.
- Lauder, H., & Mehralizadeh, Y. (2001). Globalization, skill, and the labor market. In: Brown, P., Green, A., and Lauder, H. High Skills globalization, competitiveness, and skill formation. Oxford University Press.
- Lewis, T. (1996). Toward the 21st century retrospect for American vocationalism.