



بررسی وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع؛ مطالعه موردی (شهرستان خرمشهر)

دکتر یداله مهرعلی زاده^۱
سهیلا جلیلیان^{۲*}

چکیده

هدف این پژوهش بررسی وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع شهرستان خرمشهر از سال ۹۴-۱۳۹۲ بود. روش پژوهش در این مطالعه، از نوع ترکیبی بر پایه تحلیل اسناد و مدارک، مصاحبه و اجرای پرسشنامه محقق ساخته بود. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه سازمان‌ها و شرکت‌ها (صنایع متوسط و بزرگ شهرستان مطابق اطلاعات ثبت شده در اداره صنایع استان- وزارت صنایع و معادن، معاونت توسعه صنعتی، دفتر آمار و اطلاع رسانی) که ۴۲ شرکت برآورد شد و مرکز فنی و حرفه‌ای شهرستان خرمشهر در بخش صنعت بود. که از بین شرکت‌ها ۷ شرکت با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب گردید و با ۱۵ نفر از مدیران و کارشناسان مصاحبه به عمل آمد. سپس به صورت تصادفی ساده ۱۴۰ نفر از کارشناسان برای تکمیل پرسشنامه انتخاب گردید. داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده از t تک نمونه‌ای و t همبسته تجزیه و تحلیل گردید. یافته‌های پژوهش نشان داد که؛ بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع شهرستان خرمشهر فاصله وجود دارد. که در این راستا باید ارتباط و تعاملی مستمر بین مرکز فنی و حرفه‌ای با سازمان‌های صنعتی و تولیدی شهرستان بر اساس نیازهای بازار کار در دستور کار مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای و صاحبان صنایع قرار گیرد.

کلید واژه‌ها: آموزش فنی و حرفه‌ای، صنایع، آموزش در صنایع، عملکرد آموزشی.

^۱. استاد گروه علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز، mehralizadeh_y@scu.ac.ir

^۲. (نویسنده مسئول)، کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی دانشگاه شهید چمران اهواز، ۰۹۱۸۵۷۲۴۴۳۰، jaliliansoheila@gmail.com



انجمن همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال



A study of the current situation and the desired technical and vocational educational in the industries sector; A case study (khorramshr city)

Dr. Yadollah Mehralizade
Soheila jalilian

Abstract

the purpose of the study was investigating the current situation and the desired technical and vocational educational in the industries sector of khorramshr city of . The research approach of the study, was combinational method based on the analysis of documents, interviews and questinnaires. The population of the study were all organization and Companies (middle-sized and big industries registered based on information available in the Department of Industries of Khozestan, Ministry of Industries and Mines, Department of Industrial Development and Office of Statistics and Information

Companies were estimated and Technical and Educational Centers Khorramshahr in industry sector. Among them Companies Compani selected in the purposive sampling. Then with managers and experts were interviewed. next randomly selected experts to complete the questionnaire. the collected data has been analyzed using t Test and Paired Samples Test. Our results showed that the between current and desired status of technical and vocational educational in the industries sector of khorramshr city of the distance. In this regard should be continuous communication and interaction between technical center and professional organizations, industrial and manufacturin city Based on labor market needs on the agenda vocational center managers and experts and industrialists be.

Keywords: Technical and Vocational Education, Industry, Education in industries, Educational performance.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



مقدمه

تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جوامع در قالب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم مورد توجه بسیاری از کشورهای جهان قرار گرفت. در پی پیشرفت‌های علمی و صنعتی پس از جنگ جهانی دوم این آموزش‌ها به طور بی سابقه‌ای گسترش یافت؛ تا آنجا که توسعه برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای از اهداف ملی بیشتر کشورها قرار گرفت و امروزه یکی از شاخص‌های موفقیت هر کشوری، توسعه آن در سه بخش صنعت، خدمات و کشاورزی محسوب می‌گردد. توسعه این سه بخش نیازمند تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد در زمینه‌های فنی و حرفه‌ای است (واثق، ۱۳۸۷). در سال‌های اخیر نیز توجه به کیفیت و گسترش آموزش‌های مهارتی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به منظور تربیت سرمایه‌های انسانی خلاق و ماهر رشد چشمگیری داشته است (یونسکو، ۲۰۰۸).

در اقتصاد دانش محور، مهمترین عامل تولید، نیروی کار و سرمایه نیست، بلکه دانش، مهارت و فناوری افراد است. به اعتقاد هال (۱۹۸۹)، قدرت رقابت ملت‌ها بستگی به مهارت نیروی کارشان دارد و مهارت نیروی کار نیز بستگی به نیازسنجی، برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی به موقع و مناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به معنای عام دارد. بدون شک، شرکت‌ها و سازمان‌های آموزشی بر مبنای قوانین گذشته و با اتکا به مدیریت سنتی قادر به ادامه حیات نخواهند بود (مهرعلی‌زاده و همکاران، ۱۳۸۴). زیرا تغییرات روزافزون مهمترین و اساسی‌ترین ویژگی می‌باشد که سازمان‌ها خواسته و ناخواسته در معرض آن قرار دارند. چنانچه سازمان‌ها نتوانند به صورت منطقی و حساب شده با این تغییرات هم سو و همگام شوند قربانی آن خواهند شد. بنابراین تنها از طریق تصمیمات و اقدامات فراقلمی و نگاه از بیرون به درون می‌توان آثار و تبعات آن را پیش بینی، کنترل و مدیریت کرد. که اساس این تصمیمات فراقلمی و کیفیت آنها را سرمایه انسانی با دانش شناختی و استراتژیک و درک سیستمی تشکیل می‌دهد، از جمله مکانیزم‌هایی که می‌تواند منابع انسانی را برای تغییرات و تحولات فوق آماده کند آموزش مهارتی و آموزش نوین و کارآمد است. با توجه به ارتباط مستقیم آموزش با اهداف کسب و کار در سازمان‌ها و شرکت‌ها، به عنوان ابزار اصلی توسعه سرمایه انسانی، با اطمینان می‌توان گفت که چالش‌ها و مسایل عصر دانایی محور بدون استمرار آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و توسعه منابع انسانی و سرمایه‌های دانشی قابل تعدیل نیستند (رمضانی، ۱۳۸۹). از این رو، هدف این آموزش‌ها باید ایجاد سازمان‌های یادگیرنده^۱ و تولید کننده فکر باشد نه صرفاً بازخوانی فکر دیگران (میرسپاسی، ۱۳۸۲). زیرا نیروی انسانی یک سازمان مهمترین سرمایه و پشتوانه در کیفیت فعالیت‌های آن سازمان به حساب می‌آید. بدیهی است که ویژگی‌های کمی و کیفی نیروی انسانی شاغل در سازمان بر سرنوشت آن تأثیر بسزا دارد؛ بنابراین توجه به ارتقاء کیفی و روزآمد کردن دانش و مهارت کارکنان از اهمیت و اولویت زیادی برخوردار می‌باشد. لذا ضروری به نظر می‌رسد فرآیند آموزشی که کارکنان در یک سازمان می‌بینند به طور دقیق، اصولی و عملی مورد توجه و دقت قرار گیرد. اگر فرآیند آموزش، شامل نیازسنجی، طراحی برنامه، اجرا و ارزشیابی باشد، بررسی هر یک از آنها به طور جداگانه به منظور میزان تطبیق هر یک از آن فرآیندها با اصول علمی، می‌تواند برای بسیاری از مسائل به ویژه مسائل آموزش راهگشا باشد (نوری، ۱۳۸۵).

بنابراین انجام مطالعات در حوزه برنامه‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای، برای شناسایی وضعیت موجود و مطلوب این آموزش‌ها، اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مهارتی و همچنین اثربخش بودن آن امری ضروری است. زیرا نتایج پژوهش‌های انجام شده در داخل



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



و خارج از کشور نشان می‌دهد که رشته‌های آموزشی با نیازهای بازار کار و اشتغال افراد تناسب ندارد. از این رو باید نسبت به نیازهای آموزشی افراد و ارتقاء و بهبود مهارت‌های افراد در حوزه‌های مختلف فنی و حرفه‌ای از جمله در بخش صنعت توجه ویژه‌ای به عمل آید.

موسوی و موسوی (۱۳۹۴) در ارزیابی کیفیت برنامه‌های درسی مهارتی در رشته‌های برق صنعتی و برق ساختمان، وضعیت برنامه‌ریزی درسی در حرفه برق را مطلوب ارزیابی کردند. مهمترین نتایج بدست آمده از مطالعه سپه‌پناه و همکاران (۱۳۹۳) نشان داد که شاخص اشتغال در بخش صنعت پس از گذراندن دوره‌های مهارتی و کسب شغل به ۲۷/۳۳ درصد رسیده است. همچنین مشخص شد که ۶۸/۲۹ درصد از مشاغل کسب شده پس از دوره، ارتباط کامل با دوره مهارتی داشته است. در پژوهشی دیگر حسینی (۱۳۹۳) به "نیازسنجی آموزش‌های مهارتی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی در حوزه صنعت" پرداخت. یافته‌ها حاکی از آن بودند که: ۱- کارفرمایان وضعیت مطلوب شاخص‌های ارزیابی را به طور معنی‌داری بالاتر از وضعیت موجود ارزیابی نمودند. ۲- از نظر مربیان و کارآموزان اختلاف معنی‌داری بین میانگین وضع موجود و مطلوب شاخص ارزیابی وجود داشت. در نهایت با توجه به ظرفیت‌های شهرستان‌ها، تعدادی نیاز جدید شناسایی و اولویت‌بندی شدند. یافته‌های آهنجیان و ظهورپرونده (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان راهکارهای ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها با بررسی دیدگاه کارکنان و مدیران درباره ۶ عنصر اصلی برنامه‌های آموزشی یعنی نیازسنجی، محتوای منابع یادگیری، مربی، روش، شرایط اجرا و ارزشیابی نشان داد که در بین عناصر اصلی یک دوره آموزشی به ترتیب روش آموزش و شرایط اجرا، اثرگذارتر از نیازسنجی، محتوای یادگیری، مربی و ارزشیابی هستند.

مطالعه مهرعلی زاده (۱۳۸۶) در زمینه نیازسنجی رشته‌های مهارتی شاخه کار و دانش در زمینه‌ی صنعت و میزان انطباق رشته‌ها با وضعیت موجود در برنامه پنج ساله سوم توسعه کشور در استان خوزستان با بهره‌گیری از مطالعه میدانی مدیران و کارکنان مسئول صنایع بزرگ و کوچک استان نشان داد رشته‌های مرتبط با برق و کامپیوتر، عمران، مکانیک، صنایع چوبی، صنایع دستی، کشاورزی و خدمات ارتباط ساختاری لازم بین نیازسنجی‌های آموزشی کار و دانش با بازار کار استان خوزستان وجود نداشته است. نتایج پژوهش نوری (۱۳۸۵)، با عنوان "بررسی وضعیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای صنایع در استان ایلام" نشان داد که بین وضعیت موجود و مطلوب شاخص‌های فرآیند آموزش فاصله وجود دارد. همچنین نتایج حاصل از تحقیق حسن فامیان (۱۳۷۸) با عنوان "بررسی میزان هم‌سوئی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای بازار کار" نشان داد که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای متناسب با نیازهای بازار کار طرح ریزی شده است و بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نیازهای بازار کار هم‌سوئی و تناسب وجود دارد.

نتایج پژوهش وینتر و کلتز^۱ (۲۰۱۳) با عنوان "اندازه‌گیری شایستگی‌های فنی و حرفه‌ای: تحلیلی از ساختار و قابلیت اطمینان شیوه‌های ارزیابی کنونی در حوزه‌های اقتصادی" نشان داد که در حال حاضر، ابزارهای دقیقی برای ارزیابی شایستگی‌های فنی و حرفه‌ای در حوزه‌های اقتصادی وجود ندارد و این امر نیازمند بسترسازی برای بهبود روش‌های ارزیابی است. بن‌سأ و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که باید بین نیازهای آموزشی کارکنان در بخش صنعت با آموزش‌های فنی و حرفه‌ای انطباق به وجود بیاید. همانطور که در مورد تمام برنامه‌ها ایجاد مشارکت قوی با صنعت امری ضروری می‌باشد.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



موزاکیتیس ۱ (۲۰۱۰) به این نتیجه رسید که ارتباط مداومی بین طراحی برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای مؤثر و ورود به بازار کار وجود دارد. یافته‌های تحقیق هوانگ جانگ ۲ (۲۰۰۲) نشان داد بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با بازار کار و صنعت مطابقت وجود ندارد. بطوری که او معتقد است، پایین بودن محتوای برنامه آموزشی با صنعت، به عنوان مشکلات برنامه درسی مراکز فنی و حرفه‌ای است. مک‌لیناد و کامو در سال (۱۹۹۹) با توجه به نتایج پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که برگزاری دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای در صنعت موجب بهبود در بهره‌وری و رشد اقتصادی می‌باشد. بنابراین نیازهای آموزشی مربوط به مدیران و کارکنان نیاز به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را افزایش می‌دهد. همچنین شلدون و گی ۳ (۱۹۸۷) نشان دادند که آموزش فنی و حرفه‌ای عاملی مهم برای بهبود مهارت‌های مربوط به کار، اثربخشی سازمانی، رشد بهره‌وری، پیشرفت‌های اقتصادی و اجتماعی و رقابت ملی است. و دارای آثار مثبت بر اشتغال و توانمندسازی مدیران و کارکنان، کارگروهی، افزایش آگاهی، دانش، مشارکت و مهارت‌های آنان می‌باشد.

بنابراین با توجه به مبانی نظری و تجارب پژوهشی می‌توان گفت که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای یکی از نیازهای اصلی عصر ما محسوب می‌شوند و بدون پرداختن به جنبه‌های مختلف آن، رشد و شکوفایی اقتصادی و صنعتی دور از دسترس خواهد بود (صالحی، ۱۳۸۳). با توجه به اهمیت صنعت در توسعه اقتصادی و موقعیتی که شهرستان خرمشهر از لحاظ اقتصادی برعهده دارد، هدف اصلی این پژوهش بررسی وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع این شهرستان می‌باشد. در این راستا سؤالات زیر مطرح شده است:

سؤالات پژوهش

- ✓ وضعیت موجود و مطلوب نیازسنجی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخش صنایع از دیدگاه کارکنان چگونه است؟
- ✓ وضعیت موجود و مطلوب طراحی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخش صنایع از دیدگاه کارکنان چگونه است؟
- ✓ وضعیت موجود و مطلوب اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخش صنایع از دیدگاه کارکنان چگونه است؟
- ✓ وضعیت موجود و مطلوب ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخش صنایع از دیدگاه کارکنان چگونه است؟
- ✓ آیا بین وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخش صنایع از دیدگاه کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟
- ✓ از دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای عوامل مؤثر در روند فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع کدام‌اند؟
- ✓ از دیدگاه مدیران و کارشناسان صنایع عوامل مؤثر در روند فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع کدام‌اند؟



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع کاربردی در زمره تحقیقات توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه سازمان‌ها و شرکت‌ها (صنایع متوسط و بزرگ شهرستان مطابق اطلاعات ثبت شده در اداره صنایع استان - وزارت صنایع و معادن، معاونت توسعه صنعتی، دفتر آمار و اطلاع رسانی)، و مرکز فنی و حرفه‌ای شهرستان خرمشهر، در بخش صنعت می‌باشد. با توجه به آمار و اطلاعات بدست آمده تعداد شرکت‌های (بزرگ، متوسط و کوچک) موجود در این شهرستان ۴۲ شرکت برآورد شد. که با توجه به مداخله موثر و اهرم فشار دولت به صاحبان صنایع و کارخانجات جهت لزوم فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای همان گونه که در قانون لحاظ شده است، از سال ۱۳۹۲ تا ۱۳۹۴ تنها ۷ شرکت موفق به همکاری و گذراندن دوره‌های آموزشی برگزار شده از سوی این مرکز شده‌اند. این ۷ شرکت به صورت هدفمند به عنوان نمونه انتخاب شدند و از بین ۲۲۲ نفر از کارکنان این شرکت‌ها که دوره‌ها را گذرانده بودند، ۱۴۰ نفر به صورت تصادفی برای تکمیل پرسشنامه انتخاب شدند. روش این پژوهش ترکیبی (آمیخته) بر اساس بررسی اسناد و مدارک موجود در (صنایع شهرستان مطابق اطلاعات ثبت شده در اداره صنایع استان - وزارت صنایع و معادن، معاونت توسعه صنعتی، دفتر آمار و اطلاع رسانی و سند توسعه استانی) و اطلاعات موجود در مرکز فنی و حرفه‌ای شهرستان خرمشهر، مصاحبه با مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای و صنایع مورد بررسی که در دو بخش انجام گرفت. در مصاحبه اولیه برای جمع‌آوری اطلاعات ضروری جهت ساخت پرسشنامه استفاده شد. مصاحبه ثانویه پس از جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه، برای تکمیل یافته‌ها با مدیران و کارشناسان صورت گرفت. همچنین پرسشنامه محقق ساخته که شامل چهار بخش (نیازسنجی، طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه) و دارای دو طیف وضعیت موجود و مطلوب است. روائی محتوایی سؤالات مصاحبه و پرسشنامه با نظرخواهی از چند تن از اساتید دانشگاه مورد تأیید قرار گرفت. برای تعیین قابلیت اعتماد ابزار پژوهش، آزمون مقدماتی از طریق تکمیل ۲۰ پرسشنامه توسط کارکنان به عمل آمد. میزان آلفای کرونباخ محاسبه شده ۰/۸۴ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مطلوب پرسشنامه است. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش در سطح آمار توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) و آمار استنباطی (روش t تک نمونه‌ای و t همبسته) با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است.

یافته‌های پژوهش

الف: بخش کمی

- وضعیت موجود و مطلوب نیازسنجی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخش صنایع از دیدگاه کارکنان چگونه است؟
- جدول (۱). میانگین و انحراف استاندارد وضعیت موجود و مطلوب نیازسنجی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از نظر کارکنان

ردیف	وضعیت موجود		گویه‌های نیازسنجی	وضعیت مطلوب	
	میانگین	انحراف استاندارد		میانگین	انحراف استاندارد
۱	۲.۴۸	۰.۸۴	هماهنگی آموزش‌های ارائه شده با اهداف، استراتژی‌ها و سیاست‌های شرکت	۴.۵۳	۰.۷۴
۲	۲.۸۴	۰.۹۱	کامل‌تر و عمیق‌تر شدن آموزش‌های قبلی به وسیله آموزش‌های کنونی	۴.۴۶	۰.۸۳



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



۵۰	۴.۷۳	بر خاسته شدن محتوای دروس از نیازهای واقعی آموزش کارکنان در جهت حل مشکلات کاری و عملکردی ایشان	۴۵	۲.۴۴	۳
۷۹	۴.۷۰	آماده شدن کارکنان برای رویارویی باتحولات و دنیای رقابتی آینده به وسیله دوره‌های ارائه شده	۷۴	۲.۸۹	۴
۷۷	۴.۲۰	مرتبط بودن متون آموزشی با شرح وظایف مصوب سازمانی کارکنان	۶۱	۲.۲۶	۵
۶۳	۴.۶۰	حمایت مدیران شرکت از آموزش کارکنان	۸۶	۲.۸۰	۶
۷۹	۴.۹۳	شناسایی و تحت آموزش قرار گرفتن کارکنانی که عملکردشان به دلیل ضعف آموزش پایین‌تر از حد انتظار است	۸۳	۲.۷۳	۷
۹۷	۴.۸۳	تواناتر شدن افراد در قبول مسئولیت‌های جدید در اثر آموزش	۱۰۹	۲.۹۳	۸
۸۱	۴.۸۰	نظرخواهی از شرکت کنندگان جهت تعیین نیازهای آموزشی آنان	۹۱	۲.۶۰	۹

یافته‌های جدول ۱ بیانگر آن است که؛ در وضعیت موجود شاخص ۸ یعنی تواناتر شدن افراد در قبول مسئولیت‌های جدید در اثر آموزش دارای بالاترین میانگین (۲.۹۳)، و شاخص ۵ یعنی مرتبط بودن متون آموزشی با شرح وظایف مصوب سازمانی کارکنان دارای پایین‌ترین میانگین (۲.۲۶) می‌باشد. اما در وضعیت مطلوب شاخص ۷ یعنی شناسایی و تحت آموزش قرار گرفتن کارکنانی که عملکردشان به دلیل ضعف آموزش پایین‌تر از حد انتظار است دارای بالاترین میانگین (۴.۹۳) و شاخص ۵ یعنی مرتبط بودن متون آموزشی با شرح وظایف مصوب سازمانی کارکنان دارای پایین‌ترین میانگین (۴.۲۰) در بُعد نیازسنجی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است.

جدول (۲). نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون وضعیت موجود و مطلوب نیازسنجی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

Sig	df	مقدار t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	ابعاد
۰.۰۲۱	۱۳۹	- ۳.۴۲۲	.۶۲۷	۲.۶۶۳	۱۴۰	وضعیت موجود
۰.۰۰۰	۱۳۹	۷.۲۷۴	.۵۶۳	۴.۶۴۲	۱۴۰	وضعیت مطلوب
میانگین مورد انتظار: ۳						

همان گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین وضعیت موجود در بُعد نیازسنجی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع (۲.۶۶۳) است. که با توجه به سطح معنی‌داری t در سطح (۰/۰۵) می‌توان با ۹۵ درصد اطمینان ادعا کرد که میانگین وضعیت موجود با میانگین مورد انتظار (۳) تفاوت معنی‌داری دارد و کمتر از میانگین مورد انتظار می‌باشد. اما میانگین وضعیت مطلوب (۴.۶۴۲) است و با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان ادعا کرد که وضعیت مطلوب بُعد نیازسنجی با میانگین مورد انتظار تفاوت دارد. که حاکی از آن می‌باشد که انتظارات کارکنان از میانگین مورد نظر (۳) بالاتر می‌باشد.

۲. وضعیت موجود و مطلوب طراحی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخش صنایع از دیدگاه کارکنان چگونه است؟
جدول (۳). میانگین و انحراف استاندارد وضعیت موجود و مطلوب طراحی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از نظر کارکنان

وضعیت مطلوب	میانگین	انحراف استاندارد	گویه‌های طراحی	وضعیت موجود		میانگین
				میانگین	انحراف استاندارد	



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



			انحراف استاندارد		
۱.۰۶	۴.۸۴	اطمینان از آمادگی کارکنان برای شرکت در دوره قبل از شروع آن	.۹۱	۲.۹۱	۱
.۷۰	۴.۶۶	تهیه و ارسال به موقع تقویم آموزشی سالیانه از طرف واحد آموزش	.۸۴	۲.۲۶	۲
.۷۷	۴.۹۶	پیش بینی زمان مناسب برای اجرای دوره‌ها	۱.۱۶	۲.۶۰	۳
.۷۵	۴.۸۳	تناسب تعداد فراگیران و استاد در هر کلاس یا کارگاه آموزشی	۱.۱۲	۲.۵۳	۴
۱.۱۶	۴.۳۴	استفاده از اساتید توانمند برای تدریس	.۸۳	۲.۹۳	۵
۱.۰۴	۴.۵۱	رعایت پیشنیازهای لازم در برنامه‌ریزی‌ها و ارائه دوره	۱.۱۱	۲.۶۶	۶
۱.۱۸	۴.۴۸	تأثیر گذراندن دوره‌های آموزشی بر حقوق، مزایا و ارتقاء شغلی کارکنان	.۷۷	۲.۸۰	۷
۱.۳۰	۴.۸۵	انعطاف پذیری زمان اجرای دوره‌ها برای کارکنان (در صورت عدم حضور به موقع)	.۷۵	۲.۳۳	۸
۱.۰۹	۴.۲۰	کافی بودن مدت زمان پیش‌بینی شده برای آموزش سالیانه کارکنان	.۷۰	۲.۴۰	۹

یافته‌های جدول ۳ نشان می‌دهد که؛ در وضعیت موجود شاخص ۵ یعنی استفاده از اساتید توانمند برای تدریس دارای بالاترین میانگین (۲.۹۳) و شاخص ۸ یعنی انعطاف پذیری زمان اجرای دوره‌ها برای کارکنان (در صورت عدم حضور به موقع) دارای پایین‌ترین میانگین (۲.۳۳) می‌باشد. اما در وضعیت مطلوب شاخص ۳ یعنی پیش بینی زمان مناسب برای اجرای دوره‌ها دارای بالاترین میانگین (۴.۹۶) و شاخص ۹ یعنی کافی بودن مدت زمان پیش‌بینی شده برای آموزش سالیانه کارکنان دارای پایین‌ترین میانگین (۴.۲۰) در بُعد طراحی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است.

جدول (۴). نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون وضعیت موجود و مطلوب طراحی برنامه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

Sig	df	مقدار t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	ابعاد
.۰۰۰۴	۱۳۹	-۷.۴۵۴	.۵۲۰	۲.۶۰۲	۱۴۰	وضعیت موجود
.۰۰۰۰	۱۳۹	۹.۳۳۹	.۳۷۵	۴.۶۳۰	۱۴۰	وضعیت مطلوب
میانگین مورد انتظار: ۳						

همان گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، میانگین وضعیت موجود در بُعد طراحی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع (۲.۶۰۲) است. که با توجه به سطح معنی‌داری t در سطح (۰/۰۵) می‌توان با ۹۵ درصد اطمینان ادعا کرد که میانگین وضعیت موجود با میانگین مورد انتظار (۳) تفاوت معنی‌داری دارد و کمتر از میانگین مورد انتظار می‌باشد. اما میانگین وضعیت مطلوب (۴.۶۳۰) است و با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان ادعا کرد که وضعیت مطلوب بُعد طراحی برنامه با میانگین مورد انتظار تفاوت دارد. به عبارتی دیگر انتظارات کارکنان بالاتر از میانگین مورد نظر (۳) می‌باشد.

۳. وضعیت موجود و مطلوب اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخش صنایع از دیدگاه کارکنان چگونه است؟
جدول (۵). میانگین و انحراف استاندارد وضعیت موجود و مطلوب اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از نظر کارکنان



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



وضعیت مطلوب	میانگین	انحراف استاندارد	گویه‌های اجرا	وضعیت موجود		رتبه
				میانگین	انحراف استاندارد	
	۴.۳۳	.۸۱	مطابق بودن اجرای برنامه آموزشی با برنامه زمانبندی شده	۲.۷۳	.۵۶	۱
	۴.۶۶	۱.۰۴	ارائه توضیحات لازم از طریق واحد آموزش به فراگیران در خصوص اهداف دوره، زمان و مکان دوره، مقررات آموزشی قبل از شروع دوره	۲.۶۰	.۷۳	۲
	۴.۸۰	.۴۸	برخورداری کارکنان واحد آموزش از توانمندی های لازم	۲.۶۹	۱.۱۲	۳
	۴.۴۱	.۸۲	اطلاع رسانی و هماهنگی های مناسب از طریق واحد آموزش در قبل و حین اجرای آموزش	۲.۸۳	.۸۸	۴
	۴.۶۰	.۹۱	تناسب روش های آموزشی و تدریس با اهداف و محتوا دوره	۲.۲۶	.۸۸	۵
	۴.۷۳	۱.۳۳	تخصیص فضای آموزشی مناسب جهت برگزاری دوره های آموزشی	۲.۸۰	.۷۰	۶
	۴.۴۹	.۷۷	موجود بودن امکاناتی مانند کتابخانه و سایت کامپیوتری در محل برگزاری دوره	۲.۴۰	.۸۱	۷
	۴.۳۴	.۸۳	رفتار و طرز برخورد کارکنان و مسئولین دوره های آموزشی با شرکت کنندگان	۲.۸۳	.۵۹	۸
	۴.۳۱	.۵۹	تهیه و تحویل به موقع گواهینامه پایان آموزش به شرکت کنندگان	۲.۹۳	۱.۰۶	۹

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که، در وضعیت موجود شاخص ۹ یعنی تهیه و تحویل به موقع گواهینامه پایان آموزش به شرکت کنندگان دارای بالاترین میانگین (۲.۸۳) و شاخص ۷ یعنی موجود بودن امکاناتی مانند کتابخانه و سایت کامپیوتری در محل برگزاری دوره دارای پایین‌ترین میانگین (۲.۴۰) می‌باشد. اما در وضعیت مطلوب شاخص برخورداری کارکنان واحد آموزش از توانمندی های لازم دارای بالاترین میانگین (۴.۸۰) و شاخص ۹ یعنی تهیه و تحویل به موقع گواهینامه پایان آموزش به شرکت کنندگان دارای پایین‌ترین میانگین (۴.۳۱) در بعد اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است.

جدول (۶). نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون وضعیت موجود و مطلوب اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

Sig	df	مقدار t	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	ابعاد
.۰۰۰۰	۱۳۹	-۵.۲۸	.۴۸۰	۲.۶۷۴	۱۴۰	وضعیت موجود
.۰۰۰۰	۱۳۹	۶.۳۲۶	.۳۵۹	۴.۵۱۸	۱۴۰	وضعیت مطلوب

میانگین مورد انتظار: ۳

در جدول ۶ مشاهده می‌شود که میانگین وضعیت موجود در بعد اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع (۲.۶۷۴) است. که با توجه به سطح معنی‌داری t در سطح (۰/۰۱) می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان ادعا کرد که میانگین وضعیت موجود با میانگین مورد انتظار (۳) تفاوت معنی‌داری دارد و کمتر از میانگین مورد انتظار می‌باشد. اما میانگین وضعیت مطلوب (۴.۵۱۸) است و با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان ادعا کرد که وضعیت مطلوب بعد اجرای برنامه با میانگین مورد انتظار تفاوت دارد. به عبارتی دیگر انتظارات کارکنان بالاتر از میانگین مورد نظر (۳) می‌باشد.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



۴. وضعیت موجود و مطلوب ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخش صنایع از دیدگاه کارکنان چگونه است؟

جدول (۷). میانگین و انحراف استاندارد وضعیت موجود و مطلوب ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از نظر کارکنان

وضعیت مطلوب	میانگین	انحراف استاندارد	گویه‌های ارزشیابی	وضعیت موجود		رتبه
				میانگین	انحراف استاندارد	
	۴.۶۶	۰.۴۸	مشخص شدن میزان آمادگی و سطح معلومات شرکت کنندگان در ابتدای دوره بوسیله یک آزمون توسط مدرس	۲.۲۰	۰.۸۶	۱
	۴.۸۰	۰.۴۱	مشخص شدن میزان پیشرفت و مشکلات یادگیری شرکت کنندگان در حین دوره بوسیله آزمون‌های لازم توسط مدرس	۲.۵۶	۱.۱۶	۲
	۴.۸۶	۰.۳۵	مشخص شدن میزان پیشرفت و یادگیری شرکت کنندگان در پایان دوره توسط مدرسین یا واحد آموزش به وسیله آزمون پایانی	۲.۷۳	۰.۷۹	۳
	۴.۳۹	۰.۹۱	نظرسنجی از شرکت کنندگان در پایان دوره در مورد وضعیت دوره، استاد و امکانات	۲.۴۶	۰.۵۱	۴
	۴.۵۳	۰.۶۳	میزان استفاده واقعی از فرم‌های نظر سنجی و اعمال نظرات و پیشنهادات شرکت کنندگان در دوره‌های بعد	۲.۳۳	۱.۰۱	۵
	۴.۴۱	۰.۷۳	نظرخواهی از شرکت کنندگان بعد از گذشت حدود ۳ الی ۶ ماه از پایان دوره آموزشی در محل کار آنان جهت اطمینان از کاربردی و اثر بخش بودن دوره	۲.۸۳	۰.۶۳	۶
	۴.۲۶	۰.۷۹	نظرخواهی از مدیران بلاواسطه کارکنان بعد از گذشت حدود ۳ الی ۶ ماه از پایان دوره آموزشی در محل کار آنان جهت اطمینان از کاربردی و اثر بخش بودن دوره	۲.۷۰	۰.۷۴	۷
	۴.۷۰	۰.۹۱	وجود سیستم انگیزشی مناسب برای استفاده از آموخته‌های کارکنان بعد از دوره‌های آموزشی	۲.۲۶	۰.۷۷	۸

یافته‌های جدول ۷ نشان می‌دهد که، در وضعیت موجود شاخص ۶ یعنی نظرخواهی از شرکت کنندگان بعد از گذشت حدود ۳ الی ۶ ماه از پایان دوره آموزشی در محل کار آنان جهت اطمینان از کاربردی و اثر بخش بودن دوره دارای بالاترین میانگین (۲.۸۳) و شاخص ۱ یعنی مشخص شدن میزان آمادگی و سطح معلومات شرکت کنندگان در ابتدای دوره بوسیله یک آزمون توسط مدرس دارای پایین‌ترین میانگین (۲.۲۰) می‌باشد. اما در وضعیت مطلوب شاخص ۳ یعنی مشخص شدن میزان پیشرفت و یادگیری شرکت کنندگان در پایان دوره توسط مدرسین یا واحد آموزش به وسیله آزمون پایانی دارای بالاترین میانگین (۴.۸۶) و شاخص ۷ یعنی نظرخواهی از مدیران بلاواسطه کارکنان بعد از گذشت حدود ۳ الی ۶ ماه از پایان دوره آموزشی در محل کار آنان جهت اطمینان از کاربردی و اثر بخش بودن دوره دارای پایین‌ترین میانگین (۲.۲۶) در بُعد ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است.

جدول (۸). نتایج آزمون t تک نمونه‌ای پیرامون وضعیت موجود و مطلوب ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	مقدار t	df	Sig
-------	-------	---------	------------------	---------	----	-----



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



وضعیت موجود	۱۴۰	۲.۵۰۸	۰.۵۱۲	-۲.۱۵۳	۱۳۹	۰.۰۰۰
وضعیت مطلوب	۱۴۰	۴.۵۷۶	۰.۴۵۳	۶.۳۵۴	۱۳۹	۰.۰۰۰
میانگین مورد انتظار: ۳						

یافته‌ها در جدول ۸ بیانگر آن است که، میانگین وضعیت موجود در بُعد ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع (۲.۵۰۸) است. که با توجه به سطح معنی‌داری t در سطح (۰/۰۱) می‌توان با ۹۹ درصد اطمینان ادعا کرد که میانگین وضعیت موجود با میانگین مورد انتظار (۳) تفاوت معنی‌داری دارد و کمتر از میانگین مورد انتظار می‌باشد. اما میانگین وضعیت مطلوب (۴.۵۷۶) است و با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان ادعا کرد که وضعیت مطلوب بُعد ارزشیابی برنامه با میانگین مورد انتظار تفاوت دارد. به عبارتی دیگر انتظارات کارکنان بالاتر از میانگین مورد نظر (۳) می‌باشد.

۵. آیا بین وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخش صنایع از دیدگاه کارکنان تفاوت معنی‌داری وجود دارد؟

جدول (۹). نتایج مقایسه میانگین‌های وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از دیدگاه کارکنان

ابعاد	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	اختلاف میانگین‌ها	مقدار t	df	Sig
وضعیت موجود	۱۴۰	۲.۶۱۱	۰.۷۰۵	-۱.۹۸	-۳۲.۰۴۱	۱۳۹	۰.۰۰۰
وضعیت مطلوب	۱۴۰	۴.۵۹۱	۰.۵۴۶				

طبق جدول ۹، میانگین وضعیت موجود برابر با (۲.۶۱۱) و میانگین وضعیت مطلوب برابر با (۴.۵۹۱) است. اختلاف میانگین‌ها و مقدار t به دست آمده (-۳۲.۰۴۱)، حاکی از تفاوت معنی‌دار در سطح (۰/۰۱) است. که با ۹۹ درصد اطمینان می‌توان گفت میانگین‌های دو بعد موجود و مطلوب با هم اختلاف دارند. به عبارتی کارکنان صنایع مورد بررسی انتظار بالاتری از عملکرد فعلی مرکز فنی و حرفه‌ای خرمشهر دارند.

ب: یافته‌های بخش کیفی

۶. از دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای عوامل مؤثر در روند فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع کدام‌اند؟

طی مصاحبه با مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای خرمشهر، مشخص شد عواملی که از دیدگاه آنان می‌تواند در روند فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع اثرگذار باشد، عبارتند از:

- عدم ارتباط صنایع با مرکز فنی و حرفه‌ای: از دیدگاه مدیران و کارشناسان، درصد بسیار کمی از صنایع تاکنون با این مرکز ارتباط داشته‌اند. حتی گروهی که ارتباط داشته‌اند نیز در زمینه‌های جدی آموزشی با این مرکز همکاری نداشته‌اند.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



از نقطه نظر این صاحب نظران "متأسفانه این وضعیت شامل همه‌ی صنایع موجود در این شهرستان می‌شود". به طور کلی آنان بر عدم ارتباط و همکاری صنایع با این مرکز تأکید داشتند

- عدم انجام نیازسنجی از سوی صنایع: از دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز، ابتدا صاحبان صنایع با توجه به نیازهای آموزشی که دارند (نیازسنجی) باید از این مرکز درخواست برگزاری دوره‌های آموزشی را داشته باشند. اما تاکنون در این زمینه از سوی صنایع اقدامی صورت نگرفته است.
- تأکید بر آموزش‌های استاد و شاگردی: از دیدگاه مدیران و کارشناسان مرکز، صاحبان صنایع آموزش‌های استاد و شاگردی را مؤثرتر از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌دانند. به همین دلیل خود را بی‌نیاز از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌دانند.

۷. از دیدگاه مدیران و کارشناسان صنایع عوامل مؤثر در روند فاصله بین وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع کدام‌اند؟

اما نتایج مصاحبه با صاحبان صنایع چیز دیگری را نشان می‌دهد. این نتایج بیانگر آن است که هم مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای و هم صاحبان صنایع هر کدام از دیدگاه خود به این آموزش‌ها می‌نگرند. مدیران و کارشناسان صنایع عوامل زیر را ذکر کردند. این عوامل عبارتند از:

۱. کیفیت پایین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای: مدیران و کارشناسان صنایع از میزان عملکرد کارآموزانی که دوره‌های فنی و حرفه‌ای را گذرانده‌اند و به فعالیت مشغول شده‌اند، رضایت مطلوبی ندارند. طبق نظرات ارائه شده، تمامی صاحب نظران بر این نکته تأکید داشتند که این افراد نیاز به بازآموزی و ارتقای مهارت مجدد دارند.
۲. عدم ارتباط مرکز فنی و حرفه‌ای با صاحبان صنایع: همان طور که مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای به عدم ارتباط صنایع با مرکز تأکید نمودند، صاحبان صنایع نیز متقابلاً بر این عدم ارتباط تأکید کردند. مدیران و کارشناسان صنایع در برگزاری دوره‌های آموزشی و داشتن تعامل با مرکز فنی و حرفه‌ای برای کارکنان خود، بیان کردند که اقدام چشم‌گیری انجام نداده‌اند. اما معتقد بودند که مرکز فنی و حرفه‌ای هم در جهت همکاری و ارتباط با صنایع تلاشی نکرده است.
۳. عدم اطلاع رسانی مرکز فنی و حرفه‌ای در ارتباط با برگزاری دوره‌های آموزشی: به نظر مدیران و کارشناسان صنایع، اطلاع رسانی از سوی مرکز فنی و حرفه‌ای در مورد دوره‌هایی هم که به صورت محدود برگزار شده بسیار کم بوده است و نقش خود را در این زمینه به خوبی ایفا نکرده است. این اطلاع رسانی کم‌رنگ به پررنگ تر شدن عدم ارتباط و همکاری متقابل کمک کرده است.
۴. هزینه بر بودن آموزش‌ها: صاحبان صنایع در جهت افزایش توانمندی و ارتقاء مهارت افراد خود، فعالیت‌هایی در خور توجه انجام نداده‌اند. از دیدگاه مدیران و کارشناسان صنایع برگزاری دوره‌های آموزشی نیز توسط خود صنایع بسیار هزینه بر است. به همین دلیل در جهت برگزاری آموزش پرسنل خود، تنها به آموزش‌های استاد و شاگردی اهمیت داده‌اند و معتقدند که این گونه آموزش‌ها مؤثرتر می‌باشد.
۵. عدم تهیه تقویم آموزشی: متأسفانه صاحبان صنایع برنامه‌ریزی مفیدی برای برگزاری دوره‌های آموزشی مورد نیاز برای سال‌های آینده انجام نداده‌اند. آنها هم‌چنین فاقد تقویم آموزشی و برنامه‌ریزی برای ۵ سال آینده بودند.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت آموزی و اشتغال



بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای طی چهار فرآیند (نیازسنجی، طراحی، اجرا و ارزشیابی) آموزشی در بخش صنایع شهرستان خرمشهر از سال ۹۲ تا ۹۴ مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌های مربوط به سؤال ۱، ۲، ۳ و ۴ نشان داد که از دیدگاه کارکنان صنایع با توجه به میانگین بدست آمده، بین وضعیت موجود در چهار بُعد نیازسنجی، طراحی، اجرا و ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش صنایع با وضعیت مطلوب تفاوت معنی‌داری وجود دارد و کارکنان با توجه به میانگین مورد نظر (۳)، انتظارات بالاتری را نسبت به عملکرد این آموزش‌ها دارند. این نتایج با یافته‌های مهرعلی‌زاده (۱۳۸۶) و نوری (۱۳۸۵) کاملاً همسو است. اما یافته‌های آهنگیان و ظهورپرونده (۱۳۸۹) نشان داد که در بین عناصر اصلی یک دوره آموزشی به ترتیب روش آموزش و شرایط اجرا، اثرگذارتر از نیازسنجی، محتوای یادگیری، مربی و ارزشیابی هستند. موزاکیتیس (۲۰۱۰) نیز به این نتیجه رسید که ارتباط مداومی بین طراحی برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای مؤثر و ورود به بازار کار وجود دارد.

نتایج بدست آمده از سؤال ۵ حاکی از آن است که با مقایسه بین وضعیت موجود و مطلوب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بخش صنایع از دیدگاه کارکنان به طور کلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و کارکنان دوره‌های ارائه شده را مطابق با نیازهای آموزشی خود نمی‌دانند. این نتیجه با یافته‌های تحقیق حسنی (۱۳۹۳) و هوانگ جانگ (۲۰۰۲) همخوانی دارد. حسنی به این نتیجه رسید که از نظر کارفرمایان، مربیان و کارآموزان اختلاف معنی‌داری بین میانگین وضع موجود و مطلوب شاخص ارزیابی وجود دارد. هوانگ جانگ نیز نشان داد بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با بازار کار و صنعت مطابقت وجود ندارد. او معتقد است، پایین بودن محتوای برنامه آموزشی با صنعت، یکی از مشکلات موجود در مراکز فنی و حرفه‌ای است.

استخراج نتایج حاصل از مصاحبه با مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای و صاحبان صنایع شهرستان خرمشهر (سؤال ۷) نشان داد بین وضعیت موجود با وضعیت مورد انتظار فاصله عمیقی وجود دارد. یکی از نکات بسیار مهم و مورد توجه در این پژوهش، نگرش و باور منفی صاحبان صنایع و مرکز فنی و حرفه‌ای نسبت به عملکرد یگدیگر بود. بطوری که واحدهای صنعتی نامطلوب بودن کیفیت آموزش‌های مرکز فنی و حرفه‌ای و عدم اطلاع رسانی برگزاری دوره‌های آموزشی از سوی این مرکز را عنوان نمودند. از سوی دیگر مرکز فنی و حرفه‌ای نیز بی توجهی خود صنایع نسبت به نیازهای آموزشی که دارند را دلیل این نوع عملکرد بیان کردند. با توجه به مطالب فوق، این عدم رضایت حاکی از آن است که نبود ارتباط و همکاری سازنده بین مرکز فنی و حرفه‌ای با صنایع، علت اصلی است. شناسایی و تعیین نیازهای آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی برای ارائه برنامه‌ها و برگزاری دوره‌های آموزشی مورد نیاز و دارای اولویت، کیفیت بخشی به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و هماهنگ ساختن آن با نیازهای این شهرستان، راه‌های پاسخ‌گویی به این عدم رضایت هستند. بنابراین به نظر می‌رسد حضور یک واسطه (نهاد) بین این دو بخش، به برقراری ارتباط بین مرکز فنی و حرفه‌ای و صنایع کمک کند. این نهاد با عضویت و مشارکت اعضای دو گروه می‌تواند به صورت سازمان یافته‌ای موجب برگزاری آموزش‌های مورد نیاز گردد. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز زمانی ثمربخش خواهند بود که دوره‌های آموزشی آن از کیفیت و کمیت لازم برخوردار باشند. زیرا هدف از برگزاری دوره‌های آموزشی توانمندسازی افراد، ارتقاء مهارت آنها، بالا بردن استاندارد محصولات تولید شده و همچنین دست یافتن به بازارهای جهانی است. از جمله راهکارهای ارائه شده در این زمینه عبارتند از:



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



- ✓ ارتباط و تعامل مستمر بین مرکز فنی و حرفه‌ای با سازمان‌های صنعتی و تولیدی شهرستان بر اساس نیاز بازار کار در دستور کار مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای و صنایع قرار گیرد.
- ✓ زمینه بازدید مدیران و کارشناسان مرکز فنی و حرفه‌ای از مراکز صنعتی و تولیدی فراهم شود.
- ✓ نیازسنجی دقیق و مستمر از آموزش‌های مهارتی مورد نیاز توسط صنایع و مرکز فنی و حرفه‌ای انجام گیرد.
- ✓ برنامه ریزی ویژه برای اجرای آموزش‌های متناسب و مورد نیاز صنایع توسط مرکز فنی و حرفه‌ای انجام شود.
- ✓ علاوه بر واحد آموزش در صنایع در مرکز فنی و حرفه‌ای، بخشی به نام «مشاوره در صنعت» نیز ایجاد گردد تا برنامه‌های مورد نیاز صنایع به درستی هدایت شود و کارفرمایان در صورت نیاز به پرسنل جدید، اولویت را به افراد ماهر و متناسب با نیازشان دهند.

فهرست منابع

- آهنچیان، م؛ و ظهورپرونده، و. (۱۳۸۹). راهکارهای ارتقاء اثربخشی دوره‌های آموزشی در سازمان‌ها. فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی، دوره ۶، شماره ۱، صص ۹۵-۱۲۶.
- حسن فامیان، م. (۱۳۷۷). بررسی میزان هم سوئی آموزش های فنی حرفه ای با نیازهای بازارکار. طرح پژوهشی، ارومیه: اداره کل آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی.
- حسینی، م. (۱۳۹۳). نیازسنجی آموزش‌های مهارتی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی در حوزه صنعت. فصلنامه مهارت آموزی، سال سوم، دوره اول، شماره نهم، صص ۹۳-۶۷.
- رضانی، ع. (۱۳۸۹). فرآیند جامع آموزش منابع انسانی، تهران: نشر آبیژن، چاپ اول، سال ۱۳۸۹.
- سپه‌پنا، م؛ فرشادیان، م؛ ایمانی هرسینی، ا؛ و ظاهری، ح. (۱۳۹۳). بررسی وضعیت اشتغال مهارت آموختگان سازمان فنی و حرفه‌ای در بخش صنعت پس از اتمام دوره آموزشی، مطالع موردی: اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان کرمانشاه. فصلنامه مهارت آموزی، سال چهارم، شماره سیزدهم، صص ۹۷-۱۱۲.
- صالحی، ا. (۱۳۸۳). بررسی عوامل تأثیر بر کارایی آموزش دیدگان فنی و حرفه‌ای استان مازندران. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، شماره ۱۲.
- مسلمی، ن؛ و موسوی، ع. (۱۳۹۴). ارزیابی کیفیت برنامه‌ریزی درسی از دیدگاه مجریان آموزش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، مطالع موردی: حرفه برقکار صنعتی و برقکار ساختمان. فصلنامه مهارت آموزی، سال چهارم، شماره چهاردهم، صص ۶۸-۵۷.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی مهارت آموزی و اشتغال



مهرعلی زاده، ی. (۱۳۸۶). نیازسنجی رشته‌های مهارتی شاخه کار و دانش در زمینه‌ی صنعت و میزان انطباق رشته‌ها با وضعیت موجود در برنامه پنج ساله سوم توسعه کشور در استان خوزستان، طرح مطالعاتی پژوهشکده تعلیم و تربیت استان خوزستان.

مهرعلی زاده، ی؛ شهنی 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.

میرسپاسی، ن. (۱۳۸۲). مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار «با نگرشی به روند جهانی سازی». چاپ بیست و دوم، تهران: انتشارات میر.

نوری، ع. (۱۳۸۵). بررسی وضعیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای صنایع استان ایلام. طرح پژوهشی، ایلام: اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام.

وائق، م. (۱۳۸۷). تاریخچه فنی و حرفه‌ای در ایران و جهان. مقاله سازمان فنی و حرفه‌ای.

UNESCO. (). Technical and Vocational Education and Training, Available at: http://www.UNESCO.org/education/technical_and_vocational_education_and_training.

Winther, E. & Klotz, V. K. (). Measurement of vocational competences: an analysis of the structure and reliability of current assessment practices in economic domains, Empirical Research in Vocational Education & Training, (): - .

Bensah, Edem Cudjoe. Ahiekpor, Julius C. Boateng, Cyril D (). Migrating from subject-based to competency-based training in Higher National Diploma Engineering: the case of Kumasi polytechnic. Education for chemical Engineers, Volume , Issue , pages e - e .

Hwang, jeng, j. (). Curriculum standard of vocational and technical educational in taiwan, R, O, C. International Journal of Educational Development, Volume , Issue , July , Pages - .

McLeanand, Gary N Kamau, Dominic G (). Human Resource Development and Vocational and Technical Education at Kenyatta University, Kenya.

Mouzakitis, George S (). The role of vocational education and training curricula in economic development. Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume , Issue , , Pages - .

Sheldon, Paulin j. Gee, Chuck Y (). Training needs assessment in the travel industry. Annals of Tourism Research, Volume , Issue , Pages - .



**پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی
مهارت آموزی و اشتغال**



سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور