



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



آسیب شناسی صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه ای آزاد (مورد مطالعه: مربیان و مدیران آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد خوزستان)

میترا محمدیان^۱

مهناز ظاهری عبده وند^۲

چکیده

۳/۵ cm

امروزه اهمیت آموزش نیروی انسانی ماهر و متخصص به عنوان یک عامل تولیدی مهم جهت رشد و توسعه اقتصادی تحت عنوان سرمایه انسانی علاوه بر سرمایه فیزیکی، نزد کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه شناخته شده است. توسعه پایدار با سرمایه گذاری در امر آموزش و پژوهش تحقق می یابد و آموزش های فنی و حرفه ای به عنوان یکی از ارکان اصلی توانمندسازی سرمایه های انسانی، جایگاه ویژه ای در توسعه اقتصادی پایدار دارند. از آنجایی که ارتقای کیفیت آموزش و تربیت فنی و حرفه ای و مهارتی مبتنی بر چارچوب صلاحیت حرفه ای ملی و کاهش فاصله میان سطح شایستگی های مورد نیاز بازار کار و شاغلان در کشور و آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار از اهداف مهم کشور در تحقق سیاست های کلی اشتغال می باشد، لذا پژوهش حاضر با هدف آسیب شناسی صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد انجام شده است. روش پژوهش، روش ترکیبی تحلیل اسناد و مدارک و اجرای پرسشنامه است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه مدیران و مربیان آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد خوزستان با حجم نمونه ۳۵۰ نفر می باشد. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه محقق ساخته بوده که علاوه بر تأیید روایی صوری و محتوایی توسط کارشناسان و صاحب نظران، با استفاده از تحلیل عاملی KMO به مقدار ۰.۸۶۳ و پایایی آن نیز با آزمون آلفای کرونباخ، ۰.۹۰ محاسبه شده است. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی (شامل میانگین، انحراف استاندارد، انحراف از میانگین و...) و استنباطی (شامل آزمون تی تک نمونه ای) با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شده است. نتایج تحقیق نشان داد که مؤلفه های ساختاری، رفتاری و محتوایی تعیین شده در وضعیت مطلوب بوده و بر صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان آموزشگاههای آزاد تأثیر معنادار داشته اند.

کلید واژگان: آسیب شناسی، صلاحیت حرفه ای، آموزش فنی و حرفه ای، مدیران، مربیان



Pathology professional competence managers and trainers of private Technical and vocational institutions

Mitra mohamadian^۱

Mahnaz zaheri abdehvand^۲

Abstract

Nowadays the importance of skilled manpower training about developed and developing countries has been known as an important factor of production for economic growth and development under human capital in addition to physical capital. Stable development is realized by investing in education and research. Technical and vocational trainings have a special place in stable economic development as one of the essential pillars of human capital empowerment. Where as ,the important goals of country in achievement of overall employment policies are the improvement of technical and vocational education and training quality and skills based on the case of national professional competence and decrease the gab between the level of required competences by labour market and employees in the country and also education and training of skilled and efficient manpower proportional to labour market requirements. Therefore, the present study has been done with the purpose of pathology professional competence of managers and trainers of private Technical and vocational institutions. The research method is a synthetic method of analyzing documents and implementation of the questionnaire. The present study sample is included all managers and trainers of Khouzeestan private technical and vocational institutions with a sample mass of people. Data collection instrument, a questionnaire was designed by researcher that has been confirmed nominal and content validity by experts. In addition using factor analysis KMO with the amount of and its stability with Cronbach's alpha also has been calculated. Data analysis has been done using descriptive statistics(mean, standard deviation ,mean deviation,etc)and inferential statistics (including one sample t Test) using the SPSS software.The result showed that the structural ,behavioral and content components specified in satisfactory condition has been and have had a significant impact the professional competend of managers and trainers of the private technical and vocational insitutions.

Keywords: professional competence, technical & vocational training, managers, trainers.

۱- رئیس اداره موسسات کارآموزی آزاد استان، اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای خوزستان، ۰۹۱۶۶۱۲۸۹۶۱ . miti۱۷@gmail.com
۲- کارشناس موسسات کارآموزی آزاد استان، اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای خوزستان، ۰۹۱۶۶۲۲۵۴۸۳ . mahzaheri۵@gmail.com



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



مقدمه

امروزه اهمیت آموزش نیروی انسانی ماهر و متخصص به عنوان یک عامل تولیدی مهم جهت رشد و توسعه اقتصادی تحت عنوان سرمایه انسانی علاوه بر سرمایه فیزیکی، نزد کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه شناخته شده است. یکی از مهمترین ویژگی‌های انسان توانمند، داشتن دانش و مهارت است. مهارت شامل کلیه توانایی‌های ابتدایی لازم است که انجام کار را در شرایط تعیین شده عملی می‌سازد (میرسپاسی، ۱۳۸۴).

توسعه پایدار با سرمایه‌گذاری در امر آموزش و پژوهش تحقق می‌یابد و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان یکی از ارکان اصلی توانمندسازی سرمایه‌های انسانی، جایگاه ویژه‌ای در توسعه اقتصادی پایدار دارند. بنابراین با توجه به تأثیر آموزش‌های مهارتی تخصصی متناسب با نیاز صنعت و بازار کار در ارتقای بهره‌وری و صلاحیت حرفه‌ای افراد، شناسایی و ارزیابی سه مؤلفه مهم دانش، مهارت و نگرش می‌تواند در عملکرد مدیران و مربیان آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد مؤثر باشد.

جامعه‌ی امروزی در مقایسه با گذشته به شدت در حال تغییر و تحول است. سرعت ارتقاء دانش و مهارت به صورت چشمگیری افزایش یافته و مسلماً در یک جامعه پویا و پیش‌رونده، روش‌های انجام امور و رسیدن به مهارت لازم برای پیشبرد اهداف آموزشی-مهارتی جامعه، به صورت مداوم مورد بازنگری و تجدیدنظر قرار می‌گیرند. بدیهی است در چنین جوامعی آموزش و کسب مهارت نقش ویژه‌ای در جهت‌دهی و هدایت جامعه به سوی اهداف مورد انتظار را دارد و موفقیت و پیشرفت آن به کیفیت آموزش‌ها و توانمندی مربیان در انتقال آموخته‌ها و تجارب در جهت رفع نیازهای ملی بستگی دارد، لذا می‌توان با سنجش صلاحیت حرفه‌ای مدیران و مربیان متخصص در حرف‌گوناگون، سلامت مجموعه موردنظر را تضمین نمود.

از آنجایی که بازسازی سیاست‌ها و مقررات به منظور حداکثر استفاده از مشارکت بخش خصوصی در توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای یکی از اهداف دولت می‌باشد، آسیب‌شناسی قوانین و مصوبه‌های موجود و شناسایی بسترهای توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از جمله نظام صلاحیت حرفه‌ای، زمینه‌های لازم را برای تحقق اهداف و اعتبار بخشی به صلاحیت حرفه‌ای منابع انسانی فراهم می‌آورد. بنابراین مسئله مهم در این پژوهش بررسی چالش‌ها، مشکلات، بازنگری اساسی قوانین و مقررات موجود و آگاه ساختن برنامه‌ریزان نسبت به جوانب مثبت و منفی برنامه می‌باشد تا بر این اساس بتوان عوامل مؤثر در ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای آزاد را شناسایی کرد.

صلاحیت حرفه‌ای مربی شامل مجموعه علوم تئوری و مهارت‌های عملی است که مربی با کسب آنها می‌تواند در جریان آموزش علاوه بر کسب مهارت، در زمینه معنوی و اجتماعی نیز به کارآموزان کمک کند. از طرفی صلاحیت حرفه‌ای و توانمندی مدیران آموزشی در اداره فضای آموزشی و ساماندهی امور بسیار مهم است. با عنایت به اینکه ۷۰ درصد از آموزش‌های مهارتی در بخش خصوصی و آموزشگاه‌های آزاد به انجام می‌رسد، از اینرو بررسی صلاحیت حرفه‌ای مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای آزاد از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

پیشینه پژوهش:

آموزش‌های مهارت و فناوری به عنوان یکی از ارکان اصلی توانمندسازی سرمایه‌های انسانی، امکان ثروت‌آفرینی و قابلیت دسترسی همگانی را در خصوص تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآفرین، متناسب با استعدادهای افراد و نیاز بازار کار توأمان با استفاده بهینه از ظرفیت بخش‌های مختلف بومی اعم از دولتی و غیردولتی فراهم می‌آورد. اهمیت یافتن دو رکن اساسی توسعه



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



یعنی مهارت و فناوری، یکی از اولویتهای راهبردی برای سرآمدی کشورمان در منطقه و جهان است تا با ساماندهی و تبیین یک ساختار آموزشی در حوزه ی کاربرد عملی از علوم در قالب نظام آموزش مهارت و فناوری و در کنار نظام صلاحیت حرفه ای و نظام شرایط احراز اشتغال، توانمندسازی و به کارگیری مطلوب نیروی انسانی را ممکن سازد (سند راهبردی مهارت و فناوری، ۱۳۹۰).
مهرعلیزاده در یادداشتی چنین اظهار می دارد که نظام صلاحیت حرفه‌ای در دوره بازسازی مجدد و نزدیک شدن مجدد نظام‌های آموزشی و مهارتی با بازار کار، ظاهر و تقویت شده است. مسئله صلاحیت‌های حرفه‌ای در کشور ایران به‌طور ویژه در زمانی مطرح شد که شورای عالی اداری کشور سازمان ملی مهارت را مصوب کرد.

هیئت وزیران در جلسه مورخ ۱۳۹۱/۷/۲۳ بنا به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و به استناد اصل یکصد و سی و هشتم قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و در اجرای ماده ۲۱ قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران - مصوب ۱۳۸۹) - آیین‌نامه نظام صلاحیت حرفه‌ای را به شرح زیر تصویب کرد:

صلاحیت حرفه‌ای مجموعه‌ای از شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت و نگرش که به تناسب هر شغل یا حرفه تعیین و توسط فرد در فرآیندهای آموزشی و تجربی در محیط‌های آموزشی، کاری و جامعه کسب شده و تبدیل به رفتار حرفه‌ای می‌شود.

نظام صلاحیت حرفه‌ای؛ مجموعه‌ای از عناصر و فرآیندها که زمینه‌های لازم را برای تحقق سیاست‌ها، خط‌مشی‌ها و استانداردهای صلاحیت به‌منظور اعتباربخشی به صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی فراهم می‌کند.

مطابق ماده ۲- اهداف و مأموریت‌های نظام صلاحیت حرفه‌ای به شرح زیر است:

الف - ایجاد زمینه مناسب برای گسترش و ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی‌های سرمایه‌های انسانی جهت پیشرفت مستمر در سطوح مختلف صلاحیت حرفه‌ای برای کسب شایستگی احراز شغل.

ب - رسمیت‌بخشی به انواع صلاحیت‌های حرفه‌ای در سطوح ملی و بین‌المللی.

ج - استانداردسازی فرآیندهای مرتبط با ارزیابی گواهی‌نامه‌های آموزشی، مدارک تحصیلی و تجربیات مستند جهت احراز صلاحیت حرفه‌ای.

د - انطباق و تعیین ارتباط منطقی بین سطوح مختلف آموزش نظری و مهارتی و سطوح مختلف صلاحیت حرفه‌ای.

هـ - بهبود ارتباط مستمر و اثربخش بین نظام شرایط احراز اشتغال، نظام آموزش نظری و نظام آموزش مهارت و فناوری.

و - هماهنگی دستگاه‌های مختلف با سازمان ملی مهارت و فناوری به منظور تهیه و تصویب استانداردهای صلاحیت حرفه‌ای مشاغل مرتبط.

ز - تعیین معیارها و شاخص‌های بهبود کیفیت در سطوح مختلف صلاحیت حرفه‌ای.

ح - تعیین دستورالعمل و راهنما برای ارزیابی نیاز فراگیران در حوزه‌های صلاحیت حرفه‌ای.

اما علیرغم تصویب این آیین‌نامه به دلیل عدم تشکیل سازمان ملی مهارت چنین امر مهمی در برنامه پنجم توسعه کشور مورد بی‌توجهی قرار گرفت. عدم اجرایی شدن آیین‌نامه نیز ناشی از ناهماهنگی سیاست‌گذاری‌های کلان در مجلس شورای اسلامی، شواری عالی انقلاب فرهنگی، مجمع تشخیص مصلحت، وزارت‌خانه‌ها و نهادها و متولیان نظام آموزش نظری و مهارتی کشور و بازار کار و اقتصاد ایران است.

هم‌اکنون ارائه‌دهندگان مرتبط با صلاحیت‌های حرفه‌ای در دو حوزه رسمی و غیررسمی در کشور فعالیت دارند. در بخش رسمی مدارک رسمی مهارتی کشور عبارتند از وزارت آموزش و پرورش (دیپلم نظری و کار دانش و فنی و حرفه‌ای)، دانشگاه‌های نظری و



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



دانشگاه جامع علمی - کاربردی و فنی و حرفه‌ای (کاردانی فنی و حرفه‌ای، مهندسی فناوری، کارشناسی حرفه‌ای، مهندسی فناوری ارشد، کارشناسی حرفه‌ای ارشد). در بخش غیررسمی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با استفاده از ظرفیت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (گواهینامه‌های غیررسمی فنی و حرفه‌ای)، دیگر وزارت‌خانه‌ها و سازمان‌ها و مراکز آموزشی دولتی و خصوصی در قالب صدور گواهینامه‌های کوتاه‌مدت.

در این نظام سنجش صلاحیت حرفه‌ای افراد بر اساس استاندارد سنجش صلاحیت حرفه‌ای هر یک از سطوح صلاحیت بر اساس سوابق تحصیلی، سوابق تجربی مستند، آزمون‌های علمی، عملی به شکل کتبی و یا شفاهی مبتنی بر آئین‌نامه‌ای عمومی و دستورالعمل‌های اختصاصی که برای هر یک از حرفه‌ها از سوی نهاد مرجع با همکاری دستگاه‌های ذیربط تهیه و به تصویب شورای استانداردسازی و کیفیت بخشی صلاحیت حرفه‌ای می‌رسد، انجام خواهد شد. به‌طور طبیعی در زمان استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای در کشور، گواهینامه‌های صلاحیت حرفه‌ای بر مبنای سطح صلاحیت کسب شده از سوی نهاد مرجع صادر می‌شود و احراز شغل و ارتقای مستمر در آن با کسب گواهینامه‌های صلاحیت حرفه‌ای مرتبط، امکان‌پذیر است. (خبرگزاری بین‌المللی قرآن، سایت ایکن).

از جمله اهداف و مأموریت‌های نظام صلاحیت حرفه‌ای مندرج در آیین‌نامه مذکور، ایجاد بستر مناسب برای گسترش و ارتقای شایستگی حرفه‌ای و ارزیابی توانمندی سرمایه انسانی جهت پیشرفت مستمر در سطوح مختلف صلاحیت حرفه‌ای برای کسب شایستگی احراز شغل می‌باشد که در این بحث، توانمندسازی شاغلین را می‌توان اینگونه تعریف کرد " مجموعه کنش‌های هدفمند، از پیش اندیشیده شده و طرح ریزی شده‌ای است که به منظور افزایش رفاه و اثربخشی فرد و سازمان، به‌طور مداوم و نظام مند به بهبود و ارتقاء سطح دانش مهارت‌ها و نگرش‌های معطوف به بهبود عملکرد شغلی حال و آینده‌ی کارکنان می‌پردازد" (خراسانی، ۱۳۸۹).

میرزایی (۱۳۷۷) پدیده سازمان و مدیریت را در قالب سه دسته عوامل رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای بررسی و تجزیه و تحلیل نمود و این عوامل را مدل سه شاخکی نامید به زعم ایشان آسیب‌های سازمانی علل و عوامل و مشکلات اساسی و پایه‌ای می‌باشند که سازمان در معرض بحران قرار داده، موجب می‌شوند که سازمان از رشد متناسب و سالم خود باز بماند. وی در تبیین هر یک از عوامل اظهار داشت منظور از عوامل رفتاری کلیه عوامل مربوط به نیروی انسانی که محتوای سازمان را تشکیل می‌دهند مانند انگیزش، روحیه کار و رضایت شغلی. عوامل ساختاری نیز دربرگیرنده مجموعه روابط منظم حاکم بر اجزای داخلی سازمان که بدنه آن را می‌سازند مانند ساختار سازمانی، قوانین و مقررات و سرانجام عوامل زمینه‌ای شامل محیط و شرایط بیرونی که سبب ساز عوامل رفتاری و ساختاری هستند، می‌باشد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی:

- تعیین مؤلفه‌های مربوط به صلاحیت حرفه‌ای مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای آزاد.

هدف فرعی:

- ارائه راهکارهای پیشنهادی جهت رشد و ارتقاء حرفه‌ای مدیران و مربیان به منظور رسیدن به وضع مطلوب.



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



فرضیه پژوهش

مؤلفه های ساختاری، رفتاری و محتوایی بر صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان آموزشگاههای آزاد تأثیر مثبت و معنادار دارند.

روش شناسی:

در تحقیق حاضر پژوهشگران سعی نمودند با بهره گیری از اصول علمی، روش ها و ابزار مناسب، موضوع مورد مطالعه را بررسی و به نتایج قابل قبولی دسترسی پیدا کنند. روش تحقیق در این پژوهش از نوع توصیفی و استنباطی است. ابتدا بر اساس نتایج حاصل از مطالعات انجام شده، صلاحیت های حرفه ای مورد نظر برای مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه ای استخراج و بر اساس مدل سه شاخگی در سه دسته عوامل ساختاری، رفتاری و محتوایی طبقه بندی گردید. در مرحله بعد از تحلیل اسناد و مدارک و استفاده از تجارب کارشناسان ذیربط به عنوان الگوی کیفی و از پرسش نامه محقق ساخته به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات مورد نیاز به عنوان الگوی کمی استفاده شد. این پژوهش با توجه به اهداف و ماهیت از نوع تحقیقات کاربردی می باشد چرا که می توان از نتایج این پژوهش در تصمیم گیری ها، سیاست گذاری ها و برنامه ریزی های مربوط به آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد استفاده کرد. جامعه آماری این پژوهش شامل سه گروه مدیران، مربیان و موسسان آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد استان می باشد که پرسشنامه بین ۳۵۰ نفر از آنان (۱۰۹ نفر از موسسان، ۱۲۶ نفر از مربیان و ۱۱۵ نفر از مدیران) در شهرستانهای مختلف استان توزیع، جمع آوری و به تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده حاصل از پرسشنامه ها پرداخته شد.

ابزار اندازه گیری و نحوه گردآوری داده ها

در این پژوهش علاوه بر بررسی سوابق و تحقیقات انجام شده، به لحاظ اهمیت موضوع و چارچوب نظری، به منظور جمع آوری داده های مورد نیاز از پرسشنامه محقق ساخته که مرتبط با اهداف پژوهش باشد، استفاده شده است. شیوه نمره گذاری آن با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) تنظیم گردیده است. این سوالات به سه شاخص ساختاری، رفتاری و محتوایی تفکیک شده و شامل ۳۰ گویه (۱۳ گویه مربوط به ساختاری، ۱۰ گویه مربوط به رفتاری و ۷ گویه مربوط به محتوایی) است که پس از توزیع پرسشنامه ها بین مدیران، مربیان و موسسان آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد استان، تعداد ۳۵۰ پرسشنامه جمع آوری شد. یک آزمون خوب باید از تعدادی ویژگی مطلوب مانند عینیت، سهولت اجرا، عملی بودن، سهولت تعبیر و تفسیر، روایی و پایایی برخوردار باشد. مهمترین موارد ذکر شده در این ویژگی ها، روایی و پایایی پرسشنامه است.

روایی (Validity)

روایی آزمون عبارت است از توانایی ابزار مورد نظر در اندازه گیری صفتی که آزمون برای اندازه گیری آن ساخته شده است (مومنی، ۱۳۸۹). در این پژوهش ضمن استفاده از تجربه و تخصص پژوهشگران، برای تعیین روایی از تحلیل عاملی اکتشافی نیز استفاده شد. یکی از روش هایی که می توان از طریق آن به تشخیص مناسب بودن شاخص ها برای تحلیل آماری پی برد استفاده از روش KMO است. مقدار KMO بدست آمده در این تحقیق برابر ۰.۸۶۳ بوده که بیانگر مناسب بودن داده ها برای تحلیل عاملی



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



است و همچنین با توجه به سطح معنی داری آزمون بارتلت می توان نتیجه گرفته که در این بررسی شاخص های مورد استفاده برای انجام تحلیل عاملی مناسب و از درجه اعتبار بالایی برخوردار است.

جدول شماره ۱- Validity

	KMO	۰.۸۶۳
آزمون بارتلت	Chi-Square	۵۷۲۸.۴۱۰
	df	۴۳۵
	Sig	.۰۰۰

پایایی (Reliability)

پایایی یک وسیله اندازه گیری عمدتاً به دقت نتایج حاصل از آن اشاره می کند. پایایی به : دقت، اعتمادپذیری ، ثبات ، یا تکرارپذیری نتایج آزمون اشاره می کند.(مؤمنی، ۱۳۸۹) به منظور سنجش پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ کل پرسشنامه ها به میزان ۰.۹۰ به دست آمد که نشانگر قابلیت اعتماد(پایایی) ابزار سنجش است.

جدول شماره ۲- Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.۹۰۲	۳۰

تجزیه و تحلیل داده ها

برای تجزیه تحلیل اطلاعات به دست آمده در این تحقیق از دو روش آماری توصیفی(میانگین، انحراف استاندارد و انحراف از میانگین) و استنباطی (آزمون تی تک نمونه ای) با کمک نرم افزار spss استفاده شده است . به منظور بررسی وضعیت شاخص ساختاری ، رفتاری و محتوایی ابتدا فرضیه صفر و فرضیه خلاف تعیین شد: $H_1 = \mu > 3$ $H_0 = \mu \leq 3$
بر اساس فرضیه صفر ، چنانچه میانگین داده ها بالاتر از ۳ باشد وضعیت مطلوب می باشد از اینرو آزمون t تک نمونه ای گرفته شد. نتایج حاصل از آزمون نشان داد که در هر سه شاخص سطح معناداری از ۰/۰۵ کوچکتر است، بنابراین فرضیه صفر مبنی بر مساوی یا کوچکتر بودن از میانگین از ۳ رد می شود. از طرفی چون سطح بالا و پایین هر دو مثبت بوده و میانگین از ۳ بالاتر است لذا وضعیت شاخص ساختاری ، رفتاری و محتوایی در وضعیت مطلوب می باشند. این نتایج به ترتیب در جداول شماره ۳ و ۴ به شرح زیر نشان داده شده است.

جدول شماره ۳- داده های توصیفی

انحراف از میانگین	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	
۰/۰۳۵	۰/۶۶۹	۳/۸۷	۳۵۰	ساختاری
۰/۰۳۳	۰/۶۲۵	۴/۰۳	۳۵۰	رفتاری
۰/۰۳۴	۰/۶۳۸	۳/۹۳	۳۵۰	محتوایی

جدول شماره ۴- آزمون تی تک نمونه ای



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



شاخص ها	Test Value =					
	t	درجه آزادی	سطح معناداری	تفاوت میانگین	Confidence Interval of the Difference	
					سطح پایین	سطح بالا
ساختاری	۲۴/۴۹	۳۴۹	۰/۰۰۰	۰/۸۷۶	۰/۸۰۵	۰/۹۴۶
رفتاری	۳۱/۰۸	۳۴۹	۰/۰۰۰	۱/۰۳۹	۰/۹۷۳	۱/۱۰۵
محتوایی	۲۷/۳۰	۳۴۹	۰/۰۰۰	۰/۹۳۲	۰/۸۶۵	۰/۹۹۹

یافته های پژوهش

با توجه به بررسی های انجام شده ، می توان گفت در سطح کشور ما پیشینه پژوهشی چندانی در زمینه صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه ای آزاد وجود ندارد که پژوهشگران بتوانند، نتایج حاصله را با آنها مقایسه کنند، بنابراین در اینجا به برخی پژوهش هایی که به نحوی مشابه موضوع مورد بحث هستند اشاره می شود. یافته های پژوهش امیرحسین محمودی-اکرم عابدی-یونس حیدری(۱۳۹۱) در مقاله ای با عنوان بررسی شایستگی های حرفه ای مدیران گروه های آموزشی نشان داد از دیدگاه مدیران گروه های آموزشی ، بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه شایستگی های مدیریتی و پایین ترین میانگین مربوط به مؤلفه شایستگی های سیاسی است. یانگ(۲۰۰۵)، در پژوهشی با عنوان «صلاحیت های مدیریت و رهبری» مهمترین صلاحیت ها را به شرح زیر بیان کرده است:

توانایی ها و مهارت های مدیریتی- شایستگی های مدیریت کارکنان- مهارت های برقراری ارتباط خصلت ها و ویژگی های شخصی-تغییر و نوآوری - مهارت های علمی و فنی - دورنگری و هدف گرایی-حسن ارتباط و تعامل با ذینفعان بیرونی- توانایی ها و مهارت های مذاکره. جهانیان (۱۳۸۷)، در پژوهشی با عنوان «بررسی و شناسایی صلاحیت های مورد نیاز مدیران آموزشی» مهمترین نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های پژوهش را به شرح زیر بیان نموده است:

صلاحیت های مدیریت و رهبری - صلاحیت های اجتماعی- صلاحیت های فناورانه- صلاحیت های فردی- صلاحیت های اقتصادی - صلاحیت های معنوی ، اخلاقی و مذهبی - صلاحیت های هوشی- صلاحیت های پژوهشی-صلاحیت های محیطی- صلاحیت های جهانی و بین المللی- صلاحیت های فرهنگی - صلاحیت های سیاسی. یافته های حاصل از بررسی صلاحیت های معلمان هنرستان های فنی و حرفه ای شهر اصفهان در پایان نامه مقطع کارشناسی ارشد اسماعیلی(۱۳۹۲) نشان داد صلاحیت های شناسایی شده شامل چهار نوع شایستگی بوده که به ترتیب اهمیت عبارتند از شایستگی های اخلاقی ، شایستگی های عمومی ، شایستگی های حرفه ای و شایستگی های تخصصی. در پژوهش علیرضا حاتم زاده، دکتر عباس خورشیدی، دکتر امیرحسین مهدیزاده(۱۳۹۳) با عنوان تشخیص عوامل سازنده صلاحیت های مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهر تهران نتایج حاصل از داده های پژوهش نشان داد از هشت عامل مؤثر در صلاحیت های سازنده مربیان فنی و حرفه ای (مهارت های مدیریت و سازماندهی محیط یادگیری ، مهارت های طراحی، برنامه ریزی تدریس و عرضه مطالب درسی در کلاس و کارگاه ، مهارت های پایه و اساسی ، مهارت های مفهومی و تفکر ، مهارت های مرتبط با دنیای کسب و کار ، مهارت های ارتباطی ، مهارت ها و ویژگی های شخصیتی و مهارت های ارزشیابی) عامل مهارت های مدیریت و سازماندهی محیط یادگیری از بیشترین اهمیت و عامل مهارت های ارزشیابی از کمترین اهمیت برخوردار است.

در پژوهش حاضر نیز نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده ها در قالب مدل سه شاخکی (ساختاری، رفتاری و محتوایی) نشان داد مؤلفه های تعیین شده مؤثر بر صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه ای آزاد در سطح نسبتاً مطلوبی یعنی بالاتر از میانگین مورد تأیید قرار گرفته اند. مطابق بررسی های انجام شده مؤلفه های ساختاری از جمله مرتبط بودن رشته تحصیلی



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



و لزوم ارائه گواهینامه تخصصی برای مربیان همچنین لزوم ارائه گواهینامه مدیر و icdl درجه دو برای مدیران و مؤلفه های رفتاری از جمله برخورداری مربیان از مهارت های لازم در تدریس و دانش فنی و مهارت تفکر و خلاقیت سطح بالا و توانایی مدیر برای برنامه ریزی، تصمیم گیری و مولفه های محتوایی از جمله عدم بکارگیری شاغلین دولت به عنوان مدیرآموزشگاه از بیشترین اهمیت برخوردار هستند .

نتیجه گیری

توجه به شایستگی ها و صلاحیت های حرفه ای ، توانمندسازی ، آموزش و ارتقاء مدیران و مربیان بخش خصوصی با استفاده از ظرفیتهای کانون انجمن های صنفی و مرکز تربیت مربی در جهت افزایش کارایی آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد تأثیر بسزایی دارد. بررسی عوامل ساختاری ، رفتاری و محتوایی به عنوان مولفه های صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه ای آزاد در پژوهش حاضر نشان داد که در بین مولفه های مربوط به عامل ساختاری ، به ترتیب مرتبط بودن رشته تحصیلی مربی با رشته آموزشی ، لزوم ارائه گواهینامه مدیر آموزشگاه ، لزوم ارائه گواهینامه تخصصی برای مربیان و ارائه گواهینامه icdl درجه دو برای مدیران بیشترین نقش را دارند. در بین مولفه های مربوط به عامل رفتاری ، به ترتیب برخورداری مربیان از مهارت های ارائه مطلب و فن بیان، نحوه انتقال مطالب ،درست گوش دادن و پاسخگویی ، برخورداری مربیان که مطابق با ضوابط موجود تعیین صلاحیت شده اند از دانش فنی و مهارت تفکر و خلاقیت سطح بالا و پایبند بودن به علم روز و توانایی مدیر آموزشگاه برای برنامه ریزی ، تصمیم گیری و مدیریت زمان ، کنترل و نظارت بیشترین نقش را دارند. در بین مولفه های مربوط به عامل محتوایی ، به نظر می رسد که اکثریت مدیران و مربیان و موسسان نسبت به حذف بند "عدم بکارگیری شاغلین دولت به عنوان مدیرآموزشگاه " از شیوه نامه تمایل دارند.

پیشنهادات و راهکارها :

- ✓ انجام مطالعات تطبیقی در خصوص صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه ای آزاد سایر کشورها.
- ✓ تشکیل کمیته رتبه بندی مربیان و مدیران آموزشگاههای آزاد بر اساس صلاحیت حرفه ای.
- ✓ ایجاد تمهیدات لازم جهت توانمندسازی مدیران و مربیان آموزش فنی و حرفه ای آزاد به منظور برخورداری از دانش فنی، مهارت های ارتباطی، مهارت تفکر ، خلاقیت ، خلق و گسترش ظرفیتهای جدید و تولید ایده های نو.
- ✓ ارتباط نظام صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان آموزشگاههای آزاد با سایر نظامهای مدیریت منابع انسانی از جمله حقوق و دستمزد ، طبقه بندی مشاغل و ارزشیابی.
- ✓ فراهم سازی زمینه یادگیری مادام العمر ، استمرار ارتقاء و بهبود دانش و مهارت مدیران و مربیان.
- ✓ ترویج و تقویت فرهنگ مستندسازی و انتشار دانش و تجربیات مربیان و مدیران بخش خصوصی.
- ✓ توانمندسازی مدیران و مربیان برای استفاده از تکنولوژیهای جدید آموزشی.
- ✓ تسهیل و تفویض اجرای دوره های ارتقاء مهارت به کانون انجمن های صنفی استانها و مرکز تربیت مربی.
- ✓ حذف ارائه گواهینامه مدیر آموزشگاه برای دارندگان مدرک تحصیلی مدیریت با کلیه گرایشها.
- ✓ واگذاری اجرای آموزش دوره های فنون تدریس به آموزشگاههای آزاد و درج استاندارد آموزشی آن در پورتال سازمان.



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



- ✓ حذف ممنوعیت بکارگیری شاغلان دولت به عنوان مدیر آموزشگاه.
- ✓ کاهش سقف سنی مدیران آموزشگاهها (در حال حاضر مطابق دستورالعملهای موجود سقف سنی مجاز برای احراز شغل مدیر آموزشگاه ، ۲۵ سال می باشد).
- ✓ فراهم نمودن امنیت شغلی مدیران و مربیان با ایجاد ساز و کارهای مناسب انگیزشی و حمایتی مطابق قوانین و مقررات.
- ✓ ایجاد حمایت های بیمه ای برای مدیران و مربیان آموزشگاههای آزاد.

محدودیت های پژوهش

- ✓ زمان بسیار محدود برای انجام پژوهش.
- ✓ عدم پیشینه و مطالعات انجام شده در خصوص موضوع مورد پژوهش.
- ✓ عدم وجود ابزار استاندارد برای آسیب شناسی صلاحیت حرفه ای مدیران و مربیان که ناگزیر از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد.
- ✓ نتایج حاصل از تحقیق مربوط به مدیران و مربیان آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد استان خوزستان می باشد و نمی توان آن را به کل کشور تعمیم داد.

منابع :

- ۱- میرسپاسی، ناصر(۱۳۸۴)، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، تهران: انتشارات میر.
- ۲- امین بیدختی، ع.ا. (۱۳۸۳). نقش آموزشهای فنی و حرفه ای در توسعه خوداشتغالی در استان سمنان. پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، ۴(۱۶)، ۵۰-۳۷.
- ۳- آزاد، ابراهیم، (۱۳۸۵) " عوامل موفقیت در نظام های آموزش فنی و حرفه ای " " رشد آموزش شاخه حرفه ای، دوره دوم، شماره ۱ پاییز ۱۳۸۵، ۳۱-۳۷
- ۴- آزاد، ابراهیم، (۱۳۸۵) " عوامل موفقیت در نظام های آموزش فنی و حرفه ای " " رشد آموزش شاخه حرفه ای، دوره دوم، شماره ۱ پاییز ۱۳۸۵، ۳۱-۳۷
- ۵- میرزایی اهرنجانی، حسن. (۱۳۷۷). " تجزیه و تحلیل عوامل موثر بر وجدان کار و انضباط اجتماعی در سازمان " ، تهران : دانشگاه آزاد اسلامی واحد قزوین.
- ۶- عباس زاده ، زهرا(۱۳۸۸). تأثیر جهانی شدن بر سیستم ارزیابی در نظام آموزش عالی . مجموعه مقالات همایش ملی نظارت و ارزیابی آموزش عالی ، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.
- ۷- تکریمی نیاراد، سیدمحمد(۱۳۸۲). ضرورت های آموزش علمی- کاربردی در توسعه شیلات. مجموعه مقالات چهارمین همایش آموزش های علمی و کاربردی. تبریز: انتشارات موسسه آموزش علمی و کاربردی.
- ۸- کشاورزی، ک و دهقان، ن (۱۳۹۲). جهانی شدن و چالش های نوین در آموزش فنی و حرفه ای. مجموعه مقالات آسیب شناسی نظام آموزش سنتی و حرکت به سوی نظام جامع مهارت آموزی، اهواز: اداره کل آموزش فنی و حرفه ای خوزستان.
- ۹- سازمان آموزش فنی و حرفه ای (۱۳۸۸). ضرورت توسعه ی آموزش های فنی و حرفه ای بر اساس نیاز بازار کار. ۲۸ مهر ۱۳۸۸.



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



- ۱۰- مهرعلیزاده، یو نائلی م (۱۳۸۱). پیامدهای جهانی شدن بر برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاهی در ایران. فصل نامه علمی پژوهشی دانشگاه شریف. سال هجدهم.
- ۱۱- پرند، کورش (۱۳۹۰). خبرنامه مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور. شهریور سال ۱۳۹۰.
- ۱۲- خراسانی، الف و عیدی، الف (۱۳۸۹). تکنیک های کاربردی نیازسنجی آموزشی، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، چاپ اول.
- ۱۳- سایت سازمان آموزش فنی و حرفه ای
- ۱۴- سند راهبردی مهارت و فناوری، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، (۱۳۹۰).
- ۱۵- جمشیدی، ل و زین آبادی، ح، (۱۳۹۱). خصوصی سازی آموزش عالی دولتی و مهارت آموزی: مطالعه موردی دانشگاه علمی- کاربردی. مهارت آموزی، سال اول، شماره اول، صفحه ۳۴-۴۷.
- ۱۶- رشنوادی، ی. دهنوی، م (۱۳۸۷). نقش بیمه های عمر در افزایش رفاه و عدالت اجتماعی، تازه های جهان بیمه، شماره های ۱۲۱ و ۱۲۲ (تیر و مرداد ۱۳۸۷).
- ۱۷- مومنی، م و فعال قیومی، ع (۱۳۸۹). تحلیل های آماری با استفاده از SPSS. ویرایش سوم، چاپ اول.
- ۱۸- سایت ایگنا به آدرس <http://www.iqna.ir/fa/news/3106600>
- ۱۹- درگاه وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به آدرس www.mcls.government.ir