



باز اندیشی در آموزشهای فنی و حرفه‌ای و ارائه‌ی یک مدل پارادایمی

با رویکرد ملی و بین المللی

لیلی فریدونی^۱

منیژه احمدی^۲

محمد رضا تک روستا^۲

چکیده

توسعه‌ی ارتباطات در سطوح بین‌المللی تا حد زیادی مرزهای کشورها را درهم‌نوردیده‌است؛ در چنین فضایی ساده انگارانه است که به آموزش کارآموزان مراکز آموزش فنی-حرفه‌ای صرفاً با رویکرد اشتغال داخلی بسنده کنیم. اتکا برالگوهای تدریس سنتی و دانش-محور و فاصله داشتن با الگوهای فراشناختی در آموزش‌های کاربردی، از جمله چالش‌هایی هستند که کسب مهارت‌های استاندارد را دچار وقفه و خلل نموده است. بدون تردید، شیوه‌ها و الگوهای مهارت‌آموزی، نیاز به یک بازبینی و استانداردسازی زیربنایی دارد؛ نتایج این استانداردسازی، علاوه بر نقش آفرینی در توسعه‌ی اقتصاد داخلی، زمینه‌های توسعه‌ی ارتباطات مؤثر بین‌المللی، در حوزه‌ی مهارت‌آموزی را نیز فراهم می‌سازد. در این مقاله، به منظور مطالعه‌ی عینی و عمیق پدیده‌ی مورد اشاره از روش داده‌بنیاد (گراندد تئوری) استفاده شده است، جامعه‌ی مورد مطالعه مربیان مراکز فنی-حرفه‌ای شهر تهران می‌باشد؛ از این تعداد، ۱۵ مربی از مراکز فنی-حرفه‌ای مناطق شرق و مرکز و جنوب شهر تهران به روش هدفمند انتخاب گردید. داده‌های به‌دست آمده با استفاده از مصاحبه‌ی عمیق از جامعه‌ی نمونه جمع-آوری گردید. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات به شیوه‌ی کدگذاری باز و محوری و انتخابی، مدل پارادایمی ارائه‌گردیده است که در این مدل، ضمن بیان چالش‌های موجود، راهبردها و استراتژی‌های کاربردی به منظور توسعه‌ی مهارت‌آموزی در سطوح ملی و فراملی ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، الگوهای مهارت‌آموزی، استانداردسازی، مدل پارادایمی

^۱ مدرس دانشگاه فرهنگیان، دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی تهران-مرکز، تلفن همراه: ۰۹۱۲۴۵۰۸۴۶۵، پست الکترونیکی:

lfereydouni@yahoo.com

^۲ دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبایی، تلفن همراه: ۰۹۱۲۴۱۵۹۴۷۲، پست الکترونیکی: manijehahmadi@gmail.com

^۳ مدرس دانشگاه آزاد اسلامشهر، کارشناس ارشد آموزش زبان انگلیسی، تلفن همراه: ۰۹۱۲۴۵۴۲۰۷۴، پست الکترونیکی: mtakrosta@yahoo.com



Technical and professional education and providing a model rethinking the paradigm of national and international approach

Leyli Fereydouni
Mohammadreza Takrousta

Abstract

Community development at international level largely swept down a country's borders is simplistic in such an environment is to teach students vocational training centers simply suffice with the approach of domestic employment. Reliance on traditional teaching and knowledge-based and distance with meta-patterns in practical training, including skills standards challenges and gaps is interrupted. Without a doubt, training practices and patterns, the need for a review and standardization of infrastructure; the results of this standardization, in addition to playing a role in the development of the domestic economy, effective communication fields of international development, also provides for training in the field Makes. In this paper, we study the objective and profound phenomenon. The method Grounded (Grounded Theory) is used, study population consisted vocational instructors are; of these, Technical Training Centers east and central and southern areas of Tehran were selected using purposive sampling. Data obtained using the deep interview the sample was collected. After analyzing personal information to open coding and axial and selective, paradigmatic model presented in this model, the expression of the challenges, strategies and practical strategies to develop national and international levels is provided for training.

Keywords: Technical and professional education, training patterns, standardization, paradigmatic model

[‡] instructor In Farhangian University. PhD Student In Islamic University Of Tehran Central Branch Majoring Sociology. Tel: ۰۹۱۲۴۵۰۸۴۶۵ Email: Lfereyddouni@Yahoo.Com

[°] instructor In Eslamik Azad University Of Eslamshahr. Ma In Teaching English Tel: ۰۹۱۲۴۵۰۴۲۰۷۴ Email: Mtakrosta@Yahoo.Com



جهانی شدن فرایندهای اقتصادی و اوج گرفتن رقابت‌های اقتصادی بین‌المللی، توسعه‌ی پایدار کشورها را منوط به بهره‌گیری از نیروهای متخصص، جوان و فعال در بخش اقتصادی ساخته‌است. نیروهایی که با کسب مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای بتوانند نیازهای بازار کار را بخوبی برآورده سازند و در مقابل، از شکوفایی اقتصادی حاصل از تلاش خود بهره‌مند گردند. مک لین^۶ مدیر یونیوک (۲۰۰۵) به صراحت اعلام می‌کند ۸۰ درصد مشاغل دنیا نیازمند مهارت‌های فنی-حرفه‌ای هستند(به نقل از نجفی و همکاران، ۱۳۹۲) در همین راستا سازمان فنی-حرفه‌ای به عنوان سازمانی واسطه نیروهای غیر ماهر و کارشناسان متخصص، وظیفه‌ی مهارت‌آموزی و تربیت تکنسین‌های حرفه‌ای را بر عهده دارد تا با اتصال حلقه‌های اصلی منابع انسانی در بخش حرفه‌ای و اقتصادی، فرایند توسعه‌ی پایدار را تسریع بخشد.

سرعت بخشیدن به توسعه‌ی پایدار و افزایش توان رقابت اقتصادی در عرصه‌های ملی و بین‌المللی از طریق مهارت آموزی و تقویت حرفه‌ای کارکنان بخش اقتصادی در صورتی امکان‌پذیر است که برنامه‌های سنجیده و اثرگذاری در زمینه‌ی مهارت آموزی فعالان بخش اقتصادی و مجهز نمودن آنها به مهارت‌های جدید و فراملی تدوین گردد و جوامعی که واجد چنین برنامه‌هایی باشند، گوی سبقت را در این عرصه از سایرین ربوده و در جهت پیشبرد اهداف کلان داخلی و خارجی خود موفق‌تر عمل خواهند نمود.

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

برنامه‌ریزی مطلوب و افزایش کیفیت آموزشی، به عوامل بسیاری از جمله تعیین اهداف متناسب با آرمان‌ها، برنامه‌ریزی صحیح، کیفیت تدریس مربیان، تحلیل مخاطب، بهره‌گیری مربیان از روش‌های فعال و نوین تدریس در جریان آموزش و... بستگی دارد. از بین موارد ذکر شده نقش اساسی و بی‌بدیل مربی و انتخاب راهبردهای متناسب با ویژگی‌های مهارت‌آموزان در انتقال و ساخت دانش را نمی‌توان نادیده گرفت. اتخاذ رویکرد و راهبردهای آموزشی متناسب با محتوای دوره‌های آموزشی توسط مربیان، در افزایش کیفیت آموزش نقش بسیار مؤثری خواهد داشت.

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

۱- استانداردهای از قبل تعریف شده، ۲- رسالت، هدف و انتظارات.

مدل سروکوال^۷ در سال ۱۹۸۸ میلادی از سوی پاراسوماران^۸ و زیتامل^۹ ارائه شد؛ اصطلاح این مدل مخفف عبارت لاتین Service Quality و به مفهوم کیفیت خدمات است. مدل کیفیت خدمات در واقع ابزاری برای تعیین میزان شکاف‌های موجود بین سطوح مورد نظر و سطوح عملکرد واقعی در یک سازمان خدماتی است.

^۶ maclean

^۷ Servqual

^۸ Parasvmaran



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

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

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

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

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

لذا بازنگری در اتخاذ رویکردهای آموزشی خصوصاً در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که با هدف مشخص و مخاطبان ویژه صورت می‌گیرد، ضرورتی انکار ناپذیر است، از سوی دیگر توسعه‌ی ارتباطات در سطوح بین‌المللی و طرح اقتصاد جهانی،



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



مرزهای کشورها را برداشته است؛ صرفاً اتکا بر اقتصاد داخلی و تربیت کارآموزانی با مهارتهایی در این سطح موجب باز ماندن از عرصه رقابت‌های اقتصادی و عدم تحقق توسعه پایدار اقتصادی خواهد شد.

بنابراین؛ اتکاء مربیان بر الگوهای تدریس سنتی و دانش محور در فرایند مهارت‌آموزی و فاصله داشتن با الگوهای نوین و کاربردی واجد استانداردهای ملی و بین‌المللی، از جمله چالش‌هایی هستند که نگارندگان در پی یافتن راهبردها و شیوه‌های برون‌رفت از آن متناسب با نیازهای داخلی و استانداردهای فراملی می‌باشند تا علاوه بر زمینه‌سازی توسعه پایدار اقتصادی در داخل کشور، با بهره‌گیری از امکانات و ابزار ارتباطی مؤثر در سطوح بین‌المللی، در حوزه مهارت‌آموزی، شرایط برای تعاملات مهارتی فراملی نیز فراهم گردد و مهارت‌آموزان پس از طی دوره‌های فنی-حرفه‌ای، فرصت‌های بسیاری را فراروی خود ببینند.

روش‌شناسی

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



یافته ها

الف- کدگذاری باز

در شیوه‌ی تحلیل داده بنیاد (گراندد تئوری) پس از گردآوری داده‌ها و اشباع یافته‌ها در زمینه‌ی مورد نظر اطلاعات ابتدا به صورت باز کد گذاری می‌شود و مفاهیم اولیه استخراج می‌گردد. پس از انجام مصاحبه با جمعیت نمونه، در گام اول به تحلیل خرده داده‌ها مبادرت گردید و ضمن ترسیم جدول کدگذاری باز، مفاهیم مورد تأکید استخراج شد.

جدول شماره ۱: کدگذاری باز

مفاهیم	داده‌ها	کد و کنشگران
مهاجرت گرفتن جواز کسب اخذ دیپلم فنی کسب مهارت تخصصی یادگیری عملی	مهاجرت به کشور دیگر از انگیزه‌های حضور در مراکز فنی-حرفه‌ای است (مورد ۶) گرفتن جواز کسب و شروع کار انگیزه‌های حضور در مراکز فنی-حرفه‌ای است (مورد ۲) اخذ دیپلم فنی برای افرادی که از آموزش و پرورش موفق به دریافت دیپلم نشده اند (مورد ۳) کسب مهارت تخصصی و بهره برداری از دانش تجربی در شغل انگیزه‌های حضور در مراکز فنی-حرفه‌ای است (مورد ۴) زمینه‌ی یادگیری عملی مطالبی است که بصورت تئوریک در دانشگاه آموزش می‌دهند (مورد ۶)	A فراگیران به چند دلیل به مراکز مراجعه می‌کنند (درک کارآموزان از پدیده)
مفید نبودن دوره های بدو خدمت شیوه‌ی سنتی تدریس لزوم افزایش خلاقیت ارتباط بین مباحث تئوری و عملی به روز نبودن دانش تخصصی مربیان	دوره هایی برای بدو خدمت برنامه‌ریزی شده اما برای ارتقاء مربیان مفید نبوده است (مورد ۳) در مراکز، اغلب کلاس ها بصورت استاد-شاگردی اداره می‌شود (مورد ۲) در دانشگاه کمتر اتفاق می افتد و در فنی و حرفه ای بر عکس است (مورد ۵) مربیان باید مهارت برقراری ارتباط بین مباحث تئوری و عملی را داشته باشند (مورد ۶) دانش مهارتی مربیان به روز نیست (مورد ۴)	B درک پدیده از نگاه مربیان



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



<p>کم تجربگی و فقدان صلاحیت مدرسان ضمن خدمت به روز نبودن و ضعف امکانات و زیادی ساعت کار و فقدان مزایا نداشتن تعطیلات ابهام درمزایا و شرح وظایف چند مسئولیتی مربی دغدغه امنیت کارآموزان</p> <p>ضعف در تأمین مواد مصرفی</p> <p>اختلاف سنی و مدرکی کارآموزان کمبود بودجه</p> <p>اختیارات کم مربیان ومدیران نیاز به دوره های تخصصی سطح بالا</p> <p>عدم پوشش دوره‌های مورد نیاز مهارت آموزان</p> <p>طولانی بودن ساعت آموزش</p>	<p>به کارگیری مدرسان کم تجربه و بی تجربه و در برخی موارد فاقد صلاحیت برای دوره‌های بدو و ضمن خدمت(۵ مورد)</p> <p>عدم به روز بودن امکانات و تجهیزات (۱۵ مورد)</p> <p>ساعت کار زیاد مربی(۴۴ساعت در هفته) و فقدان مزایای شغلی(۱۲ مورد)</p> <p>نداشتن تعطیلات تابستان مانند معلمان آموزش و پرورش(۱۰ مورد)</p> <p>مشخص نبودن و ابهام درمزایای آموزشی یا اداری(۱۳مورد)</p> <p>چند مسئولیتی مربی(انبارداری- نظافتی و خدماتی- تدریس-امنیت تجهیزات)</p> <p>دغدغه امنیت کارآموزان، عدم تأمین تجهیزات ایمن، استاندارد و لباس کار برای کارآموزان (۱۰ مورد)</p> <p>ضعف در تأمین مواد مصرفی اولیه فراگیران با پول شخصی مجبور به خرید و تهیه کم ترین تجهیزات هستند (۱۳مورد)</p> <p>وجود کارآموزان از گروه‌های سنی و تحصیلی متفاوت در یک کارگاه(۱۰مورد)</p> <p>کمبود بودجه اختصاصی به مراکز(۱۴مورد)</p> <p>عدم برخورداری مدیران و مربیان مراکز از اختیارات لازم(۳مورد)</p> <p>مربی باید فراتر از تخصص خود از دوره های آموزش ضمن خدمت برخوردار شود(۶مورد)</p> <p>مراکز همه‌ی دوره‌های مورد نیاز کارآموزان را ندارند و باید مسافت های طولانی را برای دوره‌ها طی کرد(۴مورد)</p> <p>روزانه زمان زیادی صرف آموزش می شود. از ساعت ۸ صبح تا ۴ بعدازظهر حضور در کارگاه اجباری است و موجب خستگی کارآموز و عدم امکان حضور در دانشگاه یا شغل برای او می شود (۴مورد)</p>	<p>C عوامل مؤثر بر عدم تحقق کامل انتظارات در مراکز حرفه‌ای</p>
<p>نگاه اقتصادی به آموزش</p> <p>داشتن علاقه به کار</p> <p>مهارت ارتباط باکارآموزان</p> <p>دانش تخصصی</p> <p>تسلط بر فنون تدریس</p> <p>داشتن خلاقیت</p> <p>قدرت بیان و انتقال</p> <p>آشنایی با مشکلات جامعه</p> <p>آموزش عملی و کاربردی</p> <p>توجه به تفاوت‌های فردی و ذهنی کارآموزان</p>	<p>داشتن نگاه اقتصادی به آموزش و هدایت کارآموزان به سمت اشتغال زیرا هدف خروجی دوره ها ورود به بازار کار است(۱۰مورد)</p> <p>داشتن علاقه به کار برای اثربخشی تدریس(۵مورد)</p> <p>توانایی و مهارت ارتباط با کارآموزان با رده های سنی مختلف و بهبود بخشی به روابط بین کارآموزان(۴مورد)</p> <p>داشتن علم و دانش تخصصی فراتر از کارآموزان(۹مورد)</p> <p>تسلط بر فنون تدریس و کلاس داری و مدیریت کلاس(۱۲مورد)</p> <p>داشتن خلاقیت در تدریس و توانایی افزودن خلاقیت مهارت-آموزان(۸مورد)</p> <p>قدرت بیان و انتقال مناسب مطالب و جذب مخاطب(۱۰مورد)</p> <p>آشنایی با مشکلات جامعه و رویدادهای جدید و داشتن علم و دانش روز(۳مورد)</p> <p>آموزش عملی و کاربردی و عینی به کارآموزان (۸مورد)</p> <p>توجه به تفاوت‌های فردی وذهنی کارآموزان و برخورداری از (۵مورد)</p>	<p>D ویژگی مربی خوب از نگاه کنشگران</p>



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



<p>تکراری بودن و فقدان بار علمی دوره‌های ضمن خدمت فقدان شرح وظایف و تحمیل مسئولیتهای مربیان تحمیل ساعت کار زیاد بر مربیان با سابقه و عدم توجه به توانایی جسمی آنها بی‌انگیزگی مربیان دوشغله بودن مربیان</p>	<p>کیفیت پایین دوره های بدو خدمت مرکزی، تکراری بودن محتوا و فقدان بار علمی (۸مورد) نداشتن شرح وظیفه‌ی مشخص مربی و تحمیل مسئولیتهای خدماتی، انبارداری و امنیتی و کل مسئولیت نیروی انسانی و تجهیزات بر مربی معلم با ۲۰ سال سابقه توانایی انجام دو شیفت تدریس را ندارد (۵مورد) ساعت کاری خیلی زیاد است (۴۴ساعت در هفته) (۸مورد) فقدان انگیزه مربیان و به تبع آن کاهش کیفیت آموزش (۸مورد) حقوق نسبت به ساعت کار و شرایط سایر سازمان‌ها کم است (۱.۵۰۰ هزار تومان با فوق لیسانس) (۱۴مورد) اقدام مربیان به داشتن شغل دوم برای تأمین هزینه های زندگی (۴مورد)</p>	<p>بنا مؤثر نیز بند</p>
---	--	-------------------------------------

ب- کدگذاری محوری

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

جدول شماره ۲: کدگذاری محوری

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های موردی	مفاهیم	کد و کنشگران
مهارت تدریس	ضرورت کسب مهارت‌های تخصصی و عملی	A۱-مهاجرت A۲-گرفتن جواز کسب A۳-اخذ دیپلم فنی A۴-کسب مهارت تخصصی A۵-یادگیری عملی	A فراگیران به چند دلیل به مراکز مراجعه می کنند (درک کارآموزان از پدیده)
مهارت تدریس	سنتی بودن شیوه‌های تدریس	B۱-مفید نبودن دوره های بدو خدمت B۲-شیوهی سنتی تدریس B۵-به روز نبودن دانش تخصصی مربیان C۸-اختلاف سنی و مدرکی کارآموزان و لزوم داشتن مهارت مدرس C۱۱-فقدان دوره های تخصصی سطح بالا و دانش روز	B درک پدیده از نگاه مربیان
مهارت تدریس	لزوم خلاقیت مدرسان	B۳-لزوم افزایش خلاقیت B۴-خلاقیت در ارتباط دادن مباحث تئوری و عملی	



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



مهارت تدریس	کم تجربگی و فقدان صلاحیت مدرسان ضمن خدمت	C۱- کم تجربگی و فقدان صلاحیت مدرسان ضمن خدمت C۱۲- عدم پوشش دوره‌های مورد نیاز	C عوامل مؤثر بر عدم تحقق کامل انتظارات در مراکز فنی- حرفه‌ای
برنامه ریزی	ابهام در شرح وظایف و مزایا	C۳- نداشتن تعطیلات C۴- ابهام در مزایا و شرح وظایف C۵- چند مسئولیتی مربیان C۶- دغدغه امنیت کارآموزان C۱۰- اختیارات کم مربیان و مدیران C۱۳- طولانی بودن ساعت آموزش	
تجهیزات و امکانات	ضعف امکانات و تجهیزات و بودجه	C۲- به روز نبودن و ضعف امکانات و زیادی ساعت کار و فقدان مزایا C۷- ضعف در تأمین مواد مصرفی C۹- کمبود بودجه	
مهارت تدریس	برخورداری از دید اقتصادی به آموزش	D۱- داشتن نگاه اقتصادی به آموزش D۱۱- آشنایی با بازار کار D۸- آشنایی با مشکلات جامعه	D ویژگی مربی خوب از نگاه کنشگران
مهارت تدریس	مهارت‌های تدریس	D۲- داشتن علاقه به کار D۳- مهارت ارتباط با کارآموزان D۴- دانش تخصصی D۵- تسلط بر فنون تدریس D۶- داشتن خلاقیت D۷- قدرت بیان و انتقال D۹- آموزش عملی و کاربردی D۱۰- توجه به تفاوت‌های فردی و ذهنی کارآموزان	
برنامه ریزی	برنامه‌ریزی نامناسب و عدم توجه شرایط و نیازهای مربیان	E۱- تکراری بودن و فقدان بار علمی دوره‌های ضمن خدمت E۲- فقدان شرح وظایف و تحمیل مسئولیت‌ها بر مربیان E۳- تحمیل ساعت کار زیاد بر مربیان با سابقه و عدم توجه به کاهش توانایی جسمی آنها با بالا رفتن سنوات E۴- بی‌انگیزگی مربیان E۵- دوشغله بودن مربیان	E۱- مزایای مؤثر بر بهره‌مندی



مقوله های اصلی

عدم تناسب
برنامه ریزی

ضعف مهارت
تدریس و
الگوهای سنتی

ضعف تجهیزات
و امکانات

علل

- تکراری بودن و فقدان بار علمی دوره‌های ضمن خدمت
- رویکر سنتی به آموزش و عدم بهره‌گیری از تجارب جدید آموزش
- فقدان شرح وظایف و تحمیل مسئولیت- های مربیان
- تحمیل ساعت کار زیاد بر مربیان با سابقه و عدم توجه به توانایی جسمی آنها
- کم تجربگی و فقدان صلاحیت مدرسان ضمن خدمت
- به روز نبودن و ضعف امکانات و زیادی ساعت کار و فقدان مزایا
- چند مسئولیتی مربی
- دغدغه امنیت کارآموزان
- اختیارات کم مربیان ومدیران مراکز
- نیاز به دوره های تخصصی سطح بالا
- عدم پوشش دوره‌های مورد نیاز مهارت- آموزان

بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی

شرایط زمینه‌ای

- نیازهای اقتصادی مربیان و عدم تأمین آنها در شغل فعلی
- ضعف قوانین حمایتی از حقوق و مزایای مربیان فنی-
- حرفه‌ای
- ابهام نقش و مسئولیت‌های سنگین و پردغدغه
- بی‌انگیزگی مربیان

مقوله محوری

ضعف مهارت

عوامل مداخله‌گر

- دوشغله بودن مربیان
- اختلاف سنی و مدرکی
- کارآموزان
- کاهش توانایی جسمی مربیان
- باسابقه بالا

راهبردها و استراتژی‌ها

- نظارت و بازنگری دوره های بدو خدمت مربیان فنی و حرفه ای
- برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌های ارتباطی برای مربیان
- برگزاری کارگاه های خلاقیت و ایده پردازی برای مربیان فنی-حرفه‌ای
- برگزاری کارگاه های آشنایی با الگوهای جدید تدریس و به روز کردن شیوه های تدریس مربیان
- استفاده از تجارب و پتانسیل‌های مراکز مجاز آموزش نیروی انسانی برای کیفیت بخشیدن به فرایند آموزش
- ارتباط با نظام مهندسی و استفاده از امکانات آنها از جمله متخصصان و محتوای آموزشی
- تدوین استاندارد امنیت شغلی مربیان مراکز
- به روزسازی تجهیزات و امکانات مرکز
- بهره گیری از کارآموزان باهوش به عنوان مدرس
- ارائه ی فرصت‌های مطالعاتی اختراع و پژوهش
- تدوین دوره آموزشی مهارت سرپرستی برای مربیان
- افزایش ارتباط فنی- حرفه ای با بازار کار
- تعیین بودجه‌های پژوهشی برای ارتقاء علمی مربیان
- تخصیص بودجه مشخص برای تأمین تجهیزات مورد نیاز با جداسازی مواد مصرفی و غیر مصرفی
- ارائه آموزش های عملی و کاربردی و فراهم نمودن کار با دستگاه ها و شناخت کامل آنها
- برنامه ریزی برای ارتباط بین دانشگاه‌ها و مراکز صنعتی با مراکز فنی حرفه ای.

مدل پارادایمی (کدگذاری انتخابی)



بحث و نتیجه گیری

سازمان فنی-حرفه‌ای دارای مخاطبانی از جمله افراد جویای کار، شاغلان نیازمند تکمیل مهارت عملی و دانشجویان می باشد که فراگیران را برای تکمیل دوره های تئوری تحت آموزش های مهارتی قرار می‌دهد. این افراد شامل گروه‌های سنی نامتجانسی می‌باشند که توفیق در آموزش آنها مستقیماً به رویکرد انتخابی مربیان بستگی دارد.

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

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

شکاف بین نوع آموزش‌های مراکز فنی-حرفه‌ای و بازار، یکی از مسائل مهمی است که با بازنگری در محتواها و شیوه‌های انتقال آنها قابل مرتفع نمودن است. بازار کار اقتصادی مدام در حال تغییر است و باید برنامه‌هایی منعطف و قابل تغییر با آنها را پیش بینی نمود. خنجری و همکاران (۱۳۹۴) نیز در مطالعات خود به شکاف زیاد میان آموزش‌های فنی-حرفه‌ای و نیازهای بازار اشاره کرده اند و تأکید بر تجدیدنظر در عناوین و محتواهای دوره‌ها، بازنگری استانداردهای آموزشی شغلی، بازنگری روش‌های تدریس و متناسب ساختن برنامه‌ها با نیازهای کاربردی را به عنوان راهبردهای کیفی‌سازی مهارت‌آموزی مطرح ساخته اند.

لذا بازنگری در اتخاذ رویکردهای آموزشی به خصوص در آموزش های فنی و حرفه ای که با هدف مشخص و مخاطبان ویژه صورت می‌گیرد، ضرورتی انکار ناپذیر است. با توجه به اینکه توسعه‌ی ارتباطات در سطوح بین‌المللی و طرح اقتصاد جهانی، مرزهای اقتصادی کشورها را برداشته‌است؛ صرفاً اتکا بر اقتصاد داخلی و تربیت کارآموزانی با مهارت‌هایی در این سطح موجب باز ماندن از عرصه‌ی رقابت‌های اقتصادی و عدم تحقق توسعه‌ی پایدار اقتصادی خواهد شد. بنابراین توسعه‌ی مهارت‌های عمیق و کیفی، بهره‌گیری از شیوه‌های مهارتی، ساختارگرایانه و اکتشافی در فرایند آموزش و توجه به تربیت مهارت‌آموزانی با توانمندی حضور در عرصه‌های فعالیت‌های اقتصادی فراملی، باید در رأس بازبینی و بازاندیشی الگوهای آموزش فنی-حرفه‌ای قرار گیرد.



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



تقدیر و سپاس

نگارنده‌گان بر خود لازم می‌دانند که از استاد بزرگوار، جناب آقای مجید تهرانیان؛ مدیرکل محترم آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران که با حمایت‌های ارزشمند و پیگیرانه‌شان امکان انجام مطالعات میدانی در مراکز فنی-حرفه‌ای را مقدور ساختند؛ سپاسگزاری نمایند.

منابع

- جلالی، علی اکبر. (۱۳۷۸) فن آوری نوین در آموزش حرفه‌ای. فصلنامه آموزش مهندسی ایران، دوره ۱، شماره ۳.
- خنجری، س، فروزش، ع؛ کریمی، م؛ امینی، ا. (۱۳۹۴) بررسی کیفیت آموزش های مهارتی بازار محور در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اصفهان بر اساس مدل سروکوال، نشریه‌ی مهارت‌آموزی، دوره ۳، شماره ۱۱.
- سیلان، آ؛ کریمی، م. (۱۳۹۳) مهارت آموزی ضرورت آموزش فنی و حرفه ای در محیط های یادگیری کل نگر، فصلنامه ی مهارت آموزی، سال سوم، شماره ۹.
- نجفی، ا؛ ثابت زاده، ا؛ سعیدی رضوانی، م. (۱۳۹۲) نقش آموزشهای فنی و حرفه ای در اشتغال و (لزوم تغییر سیاستهای آموزش و پرورش در اهداف، ساختار، فرایندها و برنامه ریزی این آموزش ها در هنرستان ها، مجموعه مقالات همایش ملی تغییر در برنامه درسی دوره های آموزش و پرورش، دانشگاه بیرجند.