



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

آموزش براساس نیاز بازار و شناخت موانع موجود

افشین خورشیدی ۱

پیمان حمدی ۲

چکیده:

فراگیر نمودن آموزش های مهارتی مستلزم شناخت نیازهای آموزشی جامعه مخاطب و تطابق پتانسیل های موجود حوزه آموزش با درخواست های بازار و تعامل میان این دو می باشد.

تحقیق حاضر با فرض موفق بودن فارغ التحصیلان رشته های نیازسنجی شده در توان جذب به بازار کار نسبت به فارغ التحصیلان رشته های سنتی در حال آموزش مرکز فنی و حرفه ای شهرستان کامیاران و در پی شناسایی پیش فرض های موثر بر جذب این فارغ التحصیلان و نیز شناخت موانع موجود می باشد. کارآموزان دو رشته نیازسنجی شده به عنوان گروه آزمایش و دو رشته سنتی به عنوان گروه کنترل انتخاب شدند. و نتایج با استفاده از شاخص های آماری همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس چند متغیره تجزیه و تحلیل گردید. نتایج بیانگر همبستگی بین انتخاب رشته تقاضا محور با موفقیت در جذب بازار کار است.

کلمات کلیدی: آموزش، تقاضا محور، بازار کار



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

Education based on market need and recognition of obstacles

Afshin khorshidi

Paiman hamdi

Abstract:

Developing teaching skills depends on recognizing educational needs of society and conforming available potentials in the field of teaching with market demands and interaction between the two. Considering the success of graduate students of required fields in entering the job market in regard to graduates of traditional fields in technical and professional center in Kamyaran, the present research attempts to identify the influential defaults in employing these graduates and to recognize the existing obstacles. The trainees of two required fields were selected as experimental group and two traditional fields as control group. Data were analyzed through Pearson Correlation, Regression analysis and multi-variable Variance analysis. The results showed the correlation between the selection of the high-demand fields and the success in entering the job market.

Keywords: Teaching, Demand, job market

۱ - افشین خورشیدی معاون آموزشی علمی کاربردی مهارت مرکز آموزش فنی و حرفه ای کامیاران لیسانس ۰۹۱۸۸۷۲۲۴۰۰ afshinkhorshidi@yahoo.com

۲- پیمان حمدی مربی مرکز آموزش فنی و حرفه ای کامیاران فوق لیسانس ۰۹۱۸۳۷۸۸۹۷۵ peyman_hamdi@yahoo.com



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

مقدمه :

اشتغال، مجموعه فعالیت هایی است که در یک دوره معین در مقابل آن مزدی پرداخت می شود. به بیان دیگر اشتغال عبارتست از بکارگیری منطقی نیروهای متخصص کارآمد در مشاغل تخصصی و تطبیق آن ها با موقعیت های تخصصی مورد لزوم سازمانی، به نحوی که اشتغال صحیح آن ها، نیل به هدف های سازمانی را ممکن سازد [۵]. چالش های اشتغال و بیکاری نه تنها یکی از مهم ترین مسائل اجتماعی روز در کشور به شمار می آید، بلکه با توجه به میزان رشد جمعیت در دو دهه گذشته می توان آن را مهمترین چالش اجتماعی چند دهه آینده نیز به حساب آورد [۶]. اصولاً اشتغال افرادی که به سن کار می رسند یک الزام سیاسی - اجتماعی است زیرا اشتغال نوعی معرف و مجوز زندگی مستقل می باشد و بیکاری می تواند به انحراف و سرخوردگی نسل جوان و بحران های اجتماعی و سیاسی خاصی منجر گردد به همین دلیل با وجود آنکه اقتصاددانان، تأمین اشتغال کامل در کنار رشد مداوم اقتصادی، تثبیت سطح قیمت ها و موازنه تراز پرداخت ها را از اهداف چهار گانه اقتصادی بیان می کنند، اما به اتفاق، اشتغال کامل را مهمترین آنها می دانند

فاصله بین بخش صنعت و آموزش های دانشگاهی و عدم انطباق این آموزش ها با نیازهای بازار کار مشکل اساسی است که منجر به افزایش مستمر نرخ بیکاری دانش آموختگان دانشگاهی می شود. از طرف دیگر آموزش های مهارتی ارائه شده در مراکز آموزش فنی و حرفه ای کشور به دلیل عدم انطباق با نیاز های صنعت و بازار، توان آماده سازی مناسب نیروی کار را برای جذب در صنعت ندارد که مهمترین دلیل آنرا می توان به عدم نیازسنجی مناسب بحران های تخصصی صنایع کشور دانست که آنهم معلول عدم ارتباط مناسب و مستمر این سازمان با صنعت و عدم تعریف دوره های متناسب با نیاز واقعی بازار کار می باشد.

اشتغال دانش آموختگان یکی از مسائلی است که همواره مورد توجه برنامه ریزان و سیاستگذاران کشورهای مختلف بوده است. این توجه به لحاظ اهمیت بازار کار به عنوان مرکز ثقل اقتصادی و اجتماعی و هم به لحاظ نقش های اجتماعی است که به افراد دانش آموخته برای نیل به اهداف توسعه کشور محول می شود.

در حال حاضر بین نظام آموزشی و بازار کار کشور هم از لحاظ کیفی و هم از لحاظ کمی ارتباط منطقی وجود ندارد و به همین دلیل ایجاد هماهنگی بین نظام آموزش به تناسب فارغ التحصیلان با نظام بازار کار جهت جلوگیری از اتلاف منابع ضرورت دارد.

اولین و اساسی ترین گام در تدوین و اجرای برنامه آموزشی، اجرای صحیح و مبتنی بر واقعیت فرایند نیازسنجی است. نیازسنجی درحقیقت سنگ زیرین ساختمان آموزش است و هر قدر این سنگ زیرین بنیانی تر و مستحکم تر باشد، بنای روی آن محکم تر و آسیب ناپذیر خواهد بود. در قلمرو آموزش، نیازسنجی به عنوان یکی از مولفه های اساسی و ضروری فرایند برنامه ریزی در نظر گرفته می شود و هر کجا که مسئله تدوین طرحها و اتخاذ مجموعه ای از تدابیر آموزشی مطرح باش د، از نیازسنجی به طور مکرر یاد می شود و مبنای منطقی هر برنامه وجود نیاز یا مجموعه ای از نیازهاست. برنامه ریزان آموزشی در سراسر جهان و در تمامی سازمانهایی که با آموزش سروکار دارند، ناگزیرند برای تدوین برنامه ها و طرحهای آموزشی خویش، دلایل قانع کننده ای داشته باشند.

نیازسنجی در واقع فرایند جمع آوری و تحلیل اطلاعات است که براساس آن نیازهای افراد، گروهها، سازمانها و جوامع موردشناسایی قرار می گیرد. معمولاً هر برنامه آموزشی و درسی برای ایجاد تحول و تغییر در وضعیت موجود، طراحی و اجرا می شود. از این رو گام آغازین در فرایند برنامه ریزی، شناسایی هدفها یا نقاط مطلوب است. هدفها عموماً ریشه در نیازها دارند. از این رو برای طراحی و اجرای برنامه های واقع بینانه و اثربخش، ضرورت دارد تا نیازها دقیقاً سنجیده و براساس نیازها، اهداف ویژه برنامه تدوین شوند و سپس مجموعه اقدامات و وسایلی که به بهترین وجه نیازها را محقق می سازند، پیش بینی شوند. شناخت و تحلیل اثربخش نیازهای آموزشی، پیش نیاز یک سیستم آموزشی موفق است



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

ادبیات تحقیق:

تعریف نیاز:

ارایه تعریف دقیق و صریحی از نیاز آسان نیست و به همین دلیل از مفهوم نیاز ممکن است تعابیر و تفاسیر مختلف و متفاوتی ارایه شود

۱. نیاز به معنای خواسته ها و نظرات افراد: نیاز به معنی خواسته ها و نظرات افراد، نیاز سنجی به معنی تعیین و مشخص کردن برداشت ها، نظرات و ترجیحات افراد است.

۲. نیاز به عنوان نقص یا مشکل: نیاز هنگامی به وجود می آید که در آن نوعی نقص یا مسئله در یک زمینه خاص وجود داشته باشد و آن نقص ذاتا مضر باشد.

۳. نیاز به عنوان فقدان یا ضرورت چیزی: نیازها به عنوان چیزهایی (وضعیت ها و...) که ضروری یا مفید هستند تعریف می شوند.

۴. نیاز به معنای فاصله یا شکاف: نیاز در قلمرویی وجود دارد که در آن «موقعیت واقعی یا موجود» با «موقعیت مطلوب و یا مورد نظر» فاصله دارد (راجر کافمن) جمع بندی تعاریف ارایه شده درباره نیاز:

- نیاز مفهومی چند بعدی است که درک کامل آن مستلزم جامع نگری است.

- کامل ترین تعریف ارایه شده در مورد نیاز به عنوان نوعی تحلیل شکاف یا فاصله است.

- در هر صورت هر یک از تعاریف ذکر شده در مورد نیاز ممکن است در موقعیت های معینی کاربرد داشته باشد. بنابراین شاید بهتر باشد که بر اساس موقعیت و شرایط نیاز سنجی، تعاریف مختلف از نیاز را بپذیریم و بر مبنای آن مطالعات نیاز سنجی را سازمان دهیم.

در حقیقت نیاز، عبارت است از فاصله بین وضع موجود و آنچه که باید باشد. نیاز ممکن است به صورت «نیاز احساس شده» باشد یعنی نیازی که بوسیله فرد یا یک جامعه تشخیص داده می شود، و یا «نیاز واقعی» باشد، یعنی نیازی که توسط مطالعه کارشناسانه مشخص می گردد. به هر حال نیازهای احساس شده باید طوری هدایت شوند تا در مسیر نیازهای واقعی قرار گیرند.

به عنوان مثال بروز بیماری اسهال و استفراغ در یک منطقه روستایی سبب می شود که مردم بگویند ما پزشک، درمانگاه یا بیمارستان می خواهیم درحالی که بررسی کارشناسان بهداشت نشان می دهد که مشکل از آلودگی آب منطقه است و با بهسازی آب، مساله برطرف می شود. بنابراین با آگاه سازی مردم نیازهای احساس شده جای خود را به نیازهای واقعی خواهند داد.

نیاز سنجی:

نیاز سنجی فرایندی نظام دار برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و هدف ها و نهایتا تعیین اولویت ها برای عمل می باشد.

-فرایند جمع آوری و تحلیل اطلاعات است که منجر به شناسایی نیازهای افراد، گروهها، موسسات، جامعه محلی و جامعه به طور کلی می شود.

-فرایند شناسایی نیازهای مهم و فراهم کردن زمینه رفع آن نیازهاست.



مهارت آموزی و اشتغال

مفهوم دیگری که ممکن است با نیازسنجی یکی فرض شود «شبه نیازسنجی» است، اما باید توجه داشت که نیازسنجی با سنجش نتایج یا اهداف و مقاصد و اولویت بندی آنها سرو کار دارد، در حالیکه شبه نیازسنجی با سنجش شبه نیازها (مجموعه ای از وسایل، امکانات، تجهیزات و روش ها برای تحقق نیازها یا نتایج اهداف) سروکار دارد. شبه نیازسنجی عموماً فرایندی است که بعد از نیازسنجی انجام می گیرد.

تکنیک های نیازسنجی در سازمانها

الف) توافق محور

۱- تکنیک دلفی :

با استفاده از یک پرسشنامه که توسط یک گروه کوچک طراحی شده ، آغاز می گردد. این پرسشنامه برای طیف وسیعی از صاحب نظران ارسال و پاسخ دهندگان نسبت به تکمیل پرسشنامه اقدام نموده و آن را عودت می دهند . گروه مربوطه پس از تجزیه و تحلیل پاسخ ها ، آنها را با هم ترکیب نموده و یک فهرست کامل را تدوین و دوباره برای اولویت بندی در اختیار افراد پاسخ دهنده یا نمونه ای از آنها قرار می دهند . این روند آنقدر ادامه می یابد تا توافق نسبی درباره موارد نیازها حاصل شود .

۲- تکنیک فیش با ول (Fishbowl)

این تکنیک نیازسنجی در گروه تکنیک های توافق - محور دسته بندی می شود . این تکنیک زمانی مورد استفاده قرار می گیرد که تعداد افراد انتخاب شده برای جمع آوری اطلاعات نیازسنجی محدود باشند و امکان تجمع آنها در یک کارگاه آموزشی نیز وجود داشته باشد . در این تکنیک افرادی را که برای کسب اطلاعات و سنجش نیاز جمع شده اند ، مشابه آنچه در کارگاه های آموزشی معمول است به گروه های کوچک تقسیم می کنند و هر گروه با تبادل نظر ، فهرستی از نیازها را تهیه می کند تا در جلسه عمومی با حضور همه شرکت کنندگان ، گزارش کار گروه ها عرضه شود و پس از بحث و تبادل نظر ، فهرست نیازهای مورد توافق اولویت بندی آنها انجام می گیرد. بدیهی است برای استفاده از این تکنیک ، مجربان نیازسنجی باید نسبت به نحوه برگزاری کارگاه و شیوه انجام کار گروهی واقف و مسلط بوده و شرکت کنندگان را نیز در مورد نحوه انجام کار گروهی توجیه کنند . این روش نیازسنجی از روش هائی است که در مدت زمان محدود می تواند اطلاعات مناسبی را فراهم نماید و برای سازمان هائی که در محدوده جغرافیائی کوچکی فعالیت می کنند روش مناسبی می باشد .

۳- تکنیک تل استار (Telstar)

این تکنیک نیازسنجی نیز در گروه تکنیک های توافق محور قرار می گیرد . این تکنیک بسیار شبیه تکنیک فیش باول است این تکنیک زمانی مورد استفاده قرار می گیرد که تعداد افرادی که باید از آنها کسب اطلاعات شود ، زیاد است در این حالت افراد در مناطق مختلف گرد هم می آیند و از طریق تکنیک فیش



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی

مهارت آموزی و اشتغال

باول به تعیین نیازهای آموزشی می پردازند و سپس نماینده یا نمایندگانی از هر منطقه در گرد همائی مرکزی روی نیازهای آموزشی و اولویت بندی آنها توافق می کنند . در مرحله دوم ، نمایندگان مناطق با شیوه کارگاهی مشابه تکنیک فیش باول توافق سازی می نمایند .

تکنیک های توافق – محور (دلفی ، فیش باور ، تل استار) همگی برای تعیین نیازهای آموزشی در نظام سلامت و آموزش پزشکی و بویژه آموزش های مداوم ، کاربرد مناسبی دارند .

روشهای نیاز سنجی در جامعه

اکثر اوقات ما عادت کرده ایم که بدون شناخت کافی از نیازها و مشکلات مردم برنامه هایی را برای آن ها تدارک ببینیم و در اجرای برنامه ها نیز به شکل دستوری، آمرانه و پدرمآبانه عمل کنیم، در نتیجه برنامه ها موفقیت مورد انتظار را نخواهند داشت .نیاز سنجی، روشی است که توسط آن، نیازها یا به عبارت دیگر مسایل و مشکلات بهداشتی و درمانی مردم را به طور واقعی از نزدیک بررسی و شناسایی می کنیم.

برای شناسایی نیازها یا مسائل و مشکلات مردم روشهای زیر وجود دارد که هم سریع و نتیجه بخش است و هم کم هزینه. این روشها عبارتند از:

الف. مصاحبه با افراد کلیدی مطلع

ب. مصاحبه گروهی

ج. مصاحبه جمعی

د. مشاهده مستقیم

ه. کنترل آماری و شاخصها

و. مرور متون و اطلاعات علمی

ز. شرکت در دوره های آموزشی

ک. بررسی KAP



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

(د) وجود یک مسئله ویژه

ضروریات پژوهش:

اصولاً هدف نظام آموزش فنی و حرفه ای تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه است وظیفه اصلی از نظام عبارت است از آن که در کنار نظام آموزش و نظام آموزش عالی و نظام های آموزشی غیررسمی هم نیاز جامعه به افراد ماهر را تأمین کند و هم با آموزش افراد، آنها را برای ورود به بازار کار و یافتن شغل مناسب آماده سازد. سپس این نظام دو هدف کلی دنبال می کند - ۱: تأمین مهارت های فنی و حرفه ای مورد نیاز جامعه - ۲ کمک به جریان کاهش بیکاری اشتغال به عنوان اولویت و دغدغه اساسی کشور و توسعه پایدار به عنوان اساسی ترین مبحث اقتصادی نیازمند آموزش های زیر بنایی برای تربیت و پرورش استعدادها، خلاقیت ها و ایجاد مهارت در نیروی کار کشور می باشد بنابراین پرورش نیروی کار مسلط به دانش فنی روز مستلزم وجود ساختارهای مجهز به منابع انسانی کارآمد تکنولوژی و تجهیزات و فضاهای آموزشی مناسب و برنامه ریزی و مدیریت مقتدر است. مفهوم و منظور از آموزشهای فنی و حرفه ای آن نوع فعالیت هایی است که می تواند خردی را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کاری آماده کند و یا کارایی و توانایی فرد را در انجام امور افزایش دهد. در واقع در بین انواع آموزشها، آموزشهایی که در خدمت توسعه اقتصادی، اجتماعی جامعه قرار گیرد و بعنوان موتور محرکه آن عمل کند، می تواند بیشترین تأثیر و فایده را به همراه داشته باشد. آموزشهای فنی و حرفه ای که به طور رسمی و غیر رسمی در زمینه های مختلف صنعت، کشاورزی و خدمات برای ایجاد فرصت شغلی ارتقاء و توسعه مهارت و تخصص، افزایش کارایی و بهره وری نیروی انسانی انجام می شود، مضمونی توسعه ای دارد به تعبیری دیگر، انتظار می رود که افراد پس از کسب مهارت و تخصص و ارتقاء کیفی دانش فنی قادر باشند فرصت های شغلی مناسب را بدست آورند یا در نهایت بتوانند فرصت شغلی برای خویش بوجود بیاورند.

اهداف تحقیق:

هدف از این پژوهش بررسی تاثیر آموزش رشته های نیاز سنجی شده بر میزان قدرت جذب در بازار کار برای آموزش دیدگان است.

فرضیه پژوهش:

میان قدرت جذب در باز کار آندسته از فراگیران دوره های نیاز سنجی شده با فراگیران رشته های سنتی مراکز آموزش فنی و حرفه ای تفاوت معنا داری وجود دارد و آموزش در رشته های نیاز سنجی شده تاثیر مثبتی بر میزان و مقدار جذب در بازار کار دارد

متغیر های پژوهش:

متغیر مستقل:

فرصت های شغلی موجود در کارگاه ها و محیط های کاری شهرستان کامیاران و نحوه تحقق آن در این پژوهش احصالین فرصت ها توسط محققین با پرسشنامه و جمع آوری تمام فرصت های موجود از صاحبان صنایع می باشد

متغیر وابسته:

مقدار جذب مهارت آموزان در این فرصت ها می باشد

روش پژوهش:



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی است. روش پژوهش از طریق توصیفی از نوع پیمایشی است جامعه آماری این پژوهش شامل ۶۰ نفر از کارآموزان مرکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان کامیاران می باشد که در دو گروه آزمایش و گواه موردبررسی قرار گرفتند که ۳۰ نفر از آنها در دو رشته نیازسنجی شده نصب سیستم های امنیتی و فن ورز شبکه های هوایی مشغول به آموزش بودند و ۳۰ نفر از آنها در دو رشته سنتی کاربا کنترل کننده های منطقی و برق صنعتی درجه ۲ مشغول آموزش بوده اند. روش تحلیل یافته ها استفاده از آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار و نیز آمار استنباطی همبستگی پیرسون، تحلیل رگرسیون و تحلیل واریانس چند متغیره بوده با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل شده اند.

یافته ها :

جدول ۱: توزیع فراوانی شرکت کنندگان برحسب سن

درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
۱۸-۲۲	۲۵	۴۱/۶۶٪	۴۱/۶۶٪
۲۲-۲۸	۲۲	۳۶/۶۶٪	۷۸/۳۲٪
بین ۲۸-۳۲	۸	۱۳/۳۳٪	۹۱/۶۵٪
بیشتر از ۳۲	۵	۸/۳۳	۱۰۰٪
کل	۶۰	۱۰۰٪	

جدول ۱ نشان می دهد که ۴۱/۶۶ درصد شرکت کنندگان در رده سنی بین ۱۸-۲۲ سال و ۳۶/۶۶ در رده سنی ۲۲-۲۸ سال و ۱۳/۳۳ رده سنی ۲۸-۳۲ سال و ۸/۳۳ در رده سنی ۳۲ سال و بالاتر بوده اند.

جدول ۲: توزیع فراوانی شرکت کنندگان برحسب وضعیت تاهل

درصد فراوانی	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
متاهل	۱۵	۲۵٪	۲۵٪



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

مجرد	۴۵	%۷۵	%۱۰۰
کل	۶۰	%۱۰۰	

نشان می دهد که درصد از شرکت کنندگان متاهل و در صد آنها مجرد بوده اند

: مقدار میانگین و انحراف معیار تعداد جذب فرصت های شغلی توسط دو گروه کنترل و آزمایش

گروه آزمایش	گروه کنترل		
			تعداد فرصن های شغلی جذب شده
میانگین	.		
انحراف معیار	/	/	

مطابق جدول ۳ میانگین فرصت های شغلی جذب شده توسط گروه آزمایش بسیار بیشتر از گروه کنترل میباشد

از نگاه آمار استنباطی وبا توجه به فرضیه های پژوهش یافته های پژوهش به شرح زیر است



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

$$H_1: \mu_1 > \mu_2$$

$$H_0: \mu_1 = \mu_2$$

در این آزمون μ_1 به عنوان میانگین گروه آزمایش و μ_2 میانگین گروه کنترل و خطای مجاز 0.05 است اگر $-t < T_0$ فرض H_0 رد می شود و فرض H_1 تایید می شود

آزمون T							
F	سطح معناداری	T	سطح معناداری (دوطرفه)	اختلاف میانگین	انحراف استاندارد	تفاوت ضریب اطمینان	
						جد پایین	جد بالا
0.018	0.905	2/456	165	8/95	1/365	11/345	1/156

طبق جدول مقدار t آزمون کوچک تر از مقدار t تابع توزیع می باشد در نتیجه فرض H_0 رد و فرض H_1 تایید می شود

نتایج حاضر از پژوهش حاضر حاکی از تاثیر مثبت آموزش در رشته های نیاز سنجی شده بر میزان جذب فرصت های شغلی موجود است

نقش بنگاه های کوچک و متوسط در اقتصاد کشورها، به ویژه از دیدگاه اشتغال و سهمی که در توسعه دارند، روز به روز بیشتر شناخته می شود. این بنگاه ها عمدتاً به دو گروه از حمایت ها نیاز دارند. گروه اول کمک های فنی و حرفه ای است که به واسطه آن، توان عملیاتی خود را افزایش می دهند. گروه دوم از حمایت ها، ارایه خدمات آموزشی و مدیریتی به منابع انسانی آنهاست که می تواند بهره وری آنها را افزایش دهد که به تبع خود، افزایش سوددهی آنها را نیز به همراه خواهد داشت.

بنگاه های کوچک و متوسط کشورمان با تهدیدات ناشی از اثرات جهانی شدن نیز مواجه اند. این موضوع باید در برنامه ریزی های آموزشی مدیران آنها به طور جدی مورد توجه قرار گیرد. مقابله با آثار ناشی از جهانی شدن، قابلیت هایی را در مدیران اقتضا می کند که عموماً در مدیران بنگاه های کوچک و متوسط، کمتر می توان آن را جستجو کرد. کسب این قابلیت ها نه تنها به برخورداری از تجربیات ذی قیمت نیاز دارد بلکه تا حد زیادی وابسته به آموزشی های تخصصی مدیران است.

افزایش بهره وری نیروی کار، پدیده ای انکار ناپذیر در سطح جهان است. بکارگیری فناوری های جدید، سازمان دهی علمی فعالیت های اقتصادی، کاربری بهینه منابع مالی، بازسازی ساختار تولید و توزیع با بهره گیری از فرایندهای پیشرفته از جمله عواملی هستند که تاثیرات عمیقی را بر اقتصاد کشورها از خود به جای گذاشته اند. اثرات تبعی این عوامل، بیشترین نمود خود را در کاهش قیمت تمام شده محصولات و خدمات در بازارهای محلی، منطقه ای و جهانی داشته است.

طی سالیان اخیر به دلیل عدم برخورد علمی سازمان های دولتی با مشکلات و معضلات موجود در جامعه این سازمان ها هیچگاه در رفع این مشکلات موفق



مهارت آموزی و اشتغال

نبوده و نتوانسته اند راه حل مناسبی را ارائه نمایند. از این رو در ارائه این مقاله در زمینه بهبود وضعیت آموزش های فنی و حرفه ای به گونه ای که به سمت اشتغالزایی جوانان هدایت گردد، سعی شده است تا با تعریف دقیق مساله و ریشه یابی علل آن، راهکارهای مناسب و علمی برای بهبود این وضعیت ارائه گردد. صورت مسئله در این رابطه می تواند به شرح زیر تعریف شود.

غیرموثر بودن آموزش های ارائه شده توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای در ایجاد اشتغال برای آموزش دیدگان، به گونه ای که این آموزش ها علاوه بر اشتغال افراد آموزش دیده قادر باشند نیازهای بازار کار و کارفرمایان بخش دولتی و خصوصی را مرتفع نماید

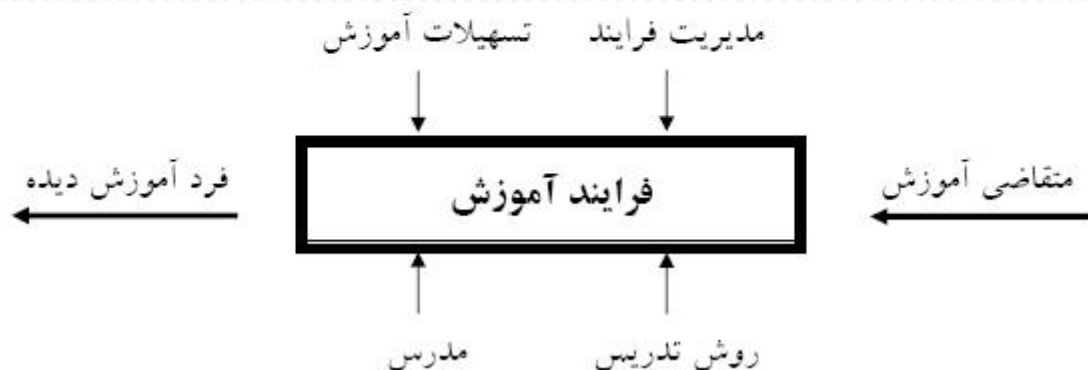
نگاهی به فرایند آموزش در سازمان فنی و حرفه ای نشان می دهد که چند عامل در این فرایند همواره بعنوان منابع اصلی مطرح هستند. این عوامل به شرح زیر دسته بندی گردیده اند و لیکن به آنها محدود نمی گردد.

- ۱- سازمان فنی و حرفه ای بعنوان متولی امر آموزش (شامل مدیران و کارمندان)،
- ۲- مدرس که بعنوان تامین کننده سازمان محسوب می گردد،
- ۳- آموزش گیرنده که در واقع یکی از مشتریان سازمان است،
- ۴- منابع سخت افزاری و نرم افزاری آموزش نظیر تسهیلات برگزاری دوره ها و محیط کار،
- ۵- روش های تدریس، آزمون و صدور گواهینامه،
- ۶- منابع مالی آموزش های برگزار شده،

بدیهی است بدون وجود هر یک از عوامل یاد شده امر آموزش امکان پذیر نمی باشد و تنها در صورت کنار یکدیگر قرار گرفتن صحیح تمام این عوامل فرایند آموزش اجرا خواهد گردید.

در حال حاضر فرایند آموزش در سازمان فنی و حرفه ای به شرح شکل (۱) قابل تعریف و بررسی است.

ارایه الگوهای بهبود وضعیت آموزش و اشتغالزایی



شکل (۱) - فرایند جاری آموزش در سازمان فنی و حرفه ای

فرایند تعریف شده به شرح فوق، سالهاست که در سازمان فنی و حرفه ای و تقریباً در تمامی سازمان های آموزش دهنده مشابه در حال برنامه ریزی و اجرا است و راندمان (کارایی) آن از طریق برقراری ارتباط بین محصول این فرایند که همان فرد آموزش دیده و میزان ساعات آموزش می باشد و منابع اختصاص



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی

مهارت آموزی و اشتغال

یافته به این فرایند قابل اندازه گیری است.

تعیین کارایی فرایند تنها نکته ای بوده است که تاکنون از طرف متولیان امر آموزش در سازمان فنی و حرفه ای همواره مورد توجه قرار گرفته است. این متولیان هیچ رویکردی در خصوص اندازه گیری میزان اثربخشی فرایند آموزش در ارتباط با هدف اصلی آن تعریف نکرده اند. سؤال بسیار مهم و قابل طرح در این قسمت عبارت است از اینکه :

واقعا هدف فرایند آموزش در سازمان فنی و حرفه ای چیست؟

مطالعه و بررسی پیرامون این سؤال در ارتباط با بازنگری فرایند آموزش در سازمان فنی و حرفه ای و دستیابی به هدفی مناسب و موثر برای ارتقاء فرایند از نکات دیگری است که مدیران سازمان باید با یافتن پاسخ مناسب برای آن حرکت پویانه ای را برای بهبود این فرایند آغاز نمایند. تنها در صورت کنار یکدیگر قرار گرفتن عوامل ششگانه، فرایند آموزش اجرا خواهد گردید.

نکته بسیار مهمی که در این خصوص باید بدان توجه داشت تفاوت بین "کارایی" و "اثربخشی" این فرایند است و چنانکه خواننده با مفاهیم این دو عبارت آشنا باشد و سابقه عملکرد سازمان فنی و حرفه ای را نیز در خاطر مرور نماید به روشنی در خواهد یافت که کارایی این فرایند با توجه به وجود تمامی عوامل ششگانه برشمرده مناسب بوده است. اثبات کارایی فرایند آموزش در سازمان فنی و حرفه ای با آرایه آمارهای مختلف قابل اثبات است. بخشی از این آمارها عبارتند از:

الف - میزان ساعات دوره های برگزار شده،

ب - تعداد فارغ التحصیلان،

ج - میزان درآمدهای حاصله،

د - هزینه هر دوره.

ولیکن سؤال اصلی این است که آیا فرایند آموزش در سازمان فنی و حرفه ای در ارتباط با ایجاد اشتغال، رفع مشکلات، نیازها و انتظارات بازار کار و جامعه از اثربخشی مناسب برخوردار بوده است. به عبارت دیگر محصول این سازمان که همان افراد آموزش دیده هستند جذب بازار کار شده اند و کارفرمایان بخش خصوصی و دولتی تمایل به بکارگیری این منابع انسانی که هزینه قابل توجهی نیز جامعه برای آنها پرداخت کرده است دارند؟ اثربخشی ناکافی آموزش های آرایه شده

عامل اصلی عدم موفقیت سازمان فنی و حرفه ای در فرایند آموزش است.

تاکنون نه تنها در سازمان فنی و حرفه ای بلکه در تمام سازمان های دولتی هیچگاه توجه کافی به میزان اثربخشی فرایندها نبوده است و بی توجهی به این موضوع ریشه اصلی عدم توفیق این سازمان در امر آموزش و ایجاد اشتغال برای آموزش دیدگان می باشد

راهکارهای اصلاحی

یکی از راهکارهای اصلاحی در خصوص افزایش اثربخشی و کارایی فرایند آموزش در سازمان فنی و حرفه ای دخالت دادن عامل دیگری به شش عامل یاد شده قبلی بعنوان عامل هفتم می باشد. عامل اخیرالذکر مشتری ناپیدای سازمان فنی و حرفه ای یا به عبارت دیگر بازار کار و کارفرمایان بخش های خصوصی و دولتی هستند.

آنچه که در فرایند آموزش و تولید محصول آن که همان دانش فراگرفته و یا مهارت کسب شده کارآموزان می باشد مهم است، این است که این محصول در بازار کار به فروش برسد و در واقع برای آن مشتری وجود داشته باشد.

کارفرمایان بخش دولتی و خصوصی مشتریان غیر آشکار

بنابراین اگر از این زاویه به مسئله نگاهی بیندازیم راهکارهای بسیار مناسبی پدیدار خواهد شد. این راهکارها به شرح زیر دسته بندی گردیده اند و لیکن به آنها محدود نمی گردند.

۴-۱- تحقیق و نیازسنجی از بازار کار

سازمان فنی و حرفه ای باید با مراجعه به بازار کار و تهیه یک بانک اطلاعاتی کامل از نیاز بازار در رابطه با مهارت های مورد نیاز، اطلاع کسب نماید.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی

مهارت آموزی و اشتغال

۴-۲- برنامه ریزی برگزاری دوره های مورد درخواست بازار کار

سازمان فنی و حرفه ای باید با توجه به نتایج نیازسنجی های صورت پذیرفته و بکارگیری مدرسین خبره مهارت های مورد نیاز بازارکار را از طریق آموزش های تئوری و عملی مرتفع نماید.

۴-۳- عقد قرارداد با بازار کار

سازمان فنی و حرفه ای باید با کارفرمایان بخش خصوصی و دولتی وارد مذاکره شده و با عقد قراردادهایی که بر مبنای اصل " برد - برد " تنظیم شده است و ارایه ضمانت های اجرایی کافی این بخش ها را از نظر تامین منابع انسانی ماهر اقناع نماید.

۴-۴- توزیع منابع انسانی ماهر در بازار کار

سازمان فنی و حرفه ای باید منابع انسانی که مهارت لازم را کسب نموده اند، براساس قراردادهای منعقد شده با بازار کار به اشتغال برساند.

۴-۵- بازنگری اثربخشی ها

سازمان فنی و حرفه ای باید با مراجعه مجدد به کارفرمایان بخش خصوصی و دولتی و کسب اطلاع از میزان رضایت آنان در مرتفع شدن نیازها و انتظاراتشان از طریق منابع انسانی ماهر معرفی شده از طرف سازمان اطمینان حاصل نماید. سازمان فنی و حرفه ای باید در همین راستا خدمات پس از فروش مناسبی را تعریف و ارایه نماید. به عنوان مثال برگزاری دوره های بازآموزی بصورت رایگان.

۴-۶- بهبود مستمر فرایند آموزش

سازمان فنی و حرفه ای باید با تجزیه و تحلیل نتایج مراجعه های مجدد و تعیین اقدامات اصلاحی مناسب فرایند آموزش خود را بهبود دهد. در این رابطه کسب نظر از متخصصین و پژوهشگران کاملاً ضروری می باشد.

ویژگی های آموزش اثر بخش:

آموزش کیفی یا اثر بخش آموزشی ست که فراگیران پس از طی دوره آموزشی و پس از خروج از سیستم آموزشی ، حداکثر بهره را از آموزش هدفمند مبتنی بر ساز و کار های از پیش برنامه ریزی شده ببرند. با دقت در این تعریفی که از آموزش کیفی ارائه شد ، دو اصطلاح بیش از بقیه اصطلاحات جلب نظر می کند:

۱- فراگیر: مهمترین عنصر فرایند یادگیری کیفی فراگیر است چرا که دلیل وجود سیستم آموزشی نیاز به فراگیری است.

۲- سیستم آموزشی: عبارتست از بستر ارائه دوره آموزشی هدفمند ، که خود شامل ابزارهای گوناگون سخت افزاری و نرم افزاری مانند بودجه و امکانات ، برنامه ریزی آموزشی ، معلم و ... می باشد.

کدام طیف از دانش آموزان وارد دوره های آموزشی شاخه فنی و حرفه ای می شوند؟ به طور کلی سه گروه دانش آموزی برای ادامه تحصیل در مقطع متوسطه شاخه فنی و حرفه ای متقاضی هستند:



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی

مهارت آموزی و اشتغال

۱-۱ : دانش آموزان با انگیزه علاقمند به فراگیری یک کار و حرفه خاص.

۲-۱ : دانش آموزان ساعی و تلاشگر اما بدون علاقه به یک کار و حرفه خاص.

۳-۱ : دانش آموزان بدون انگیزه و بدون علاقه به یک کار و حرفه خاص.

گروه اول دانش آموزانی هستند که هم از طریق خانواده و هم مدرسه و هم جامعه آموزش های لازم را قبل از ورود به شاخه فنی و حرفه ای به درستی دریافت کرده اند.

گروه دوم دانش آموزانی هستند که در فرایند تربیتی ، یکی از ارکان چند گانه آموزش ، یعنی خانواده ، مدرسه و جامعه وظیفه خود را به درستی انجام نداده است. این گروه در واقع مرز میان دانش آموزان گروه ۱ و ۳ است که با اندکی توجه به سمت گروه ۱ و با کمی به توجهی به سمت گروه ۳ سوق پیدا می کند.

گروه سوم هم که البته به معرفی نیازی ندارند!!

آنچه مسلم است این است که از ارکان مهم جهت نیل به کیفیت بخشی در امر آموزش فنی و حرفه ای ، افزایش ورود دانش آموزان گروه ۱ و برنامه ریزی آموزشی جهت سوق دادن دانش آموزان گروه ۲ به سمت گروه ۱ است.

۱- شناخت و تحلیل نیاز های آموزشی: تعیین نیاز های آموزشی اولین گام در جهت برنامه ریزی سیستم های اثر بخش آموزشی است. با توجه به نیاز های آموزشی تعریف شده می توان به تعیین و تدارک اهداف ، محتوای آموزشی مناسب ، و استفاده از سایر منابع و امکانات پرداخت.

۲- استفاده از کارشناسان خبره در جهت برنامه ریزی دوره های آموزشی فنی و حرفه ای

۳- مد نظر قرار دادن نیاز های جامعه بطور عام و ویژگی های اقلیمی یک منطقه بطور خاص در برنامه ریزی دوره های آموزشی

۴- بررسی دوره های مشابه در نظام های آموزشی که قابلیت انطباق با نظام ما را دارند و استفاده از تجربیات دیگر کشور ها در فرایند طراحی یک دوره آموزشی

۵- مرتبط کردن مجریان خصوصا هنر آموزان با برنامه ریزان آموزشی به گونه ی تعاملی ، تا ایرادات و اشکالات دوره ای آموزش مصوب ، سریعا مشخص و مرتفع گردد.

۶- اختصاص امکانات و ملزومات لازم جهت اجرای دوره آموزشی به بهترین نحو و سریع ترین زمان به مجری



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

۷- تربیت هنر آموزان متناسب با سرفصل های دوره های مصوب از طریق دوره های ضمن خدمت و یا مامور به خدمت . مورد اخیر باعث می شود تا فاصله میان دانش ها و مهارت های مورد نیاز هنر آموزان جهت تدریس دوره آموزشی و دانش و مهارت های موجود در هنر آموزان کاهش یابد.

۸- برنامه ریزی جهت ترغیب مجریان به استفاده از تکنولوژی IT در امر آموزش.

۹- کاهش ساعت تدریس هنر آموزان از ۲۴ ساعت به ۲۰ ساعت و موظف کردن آنان به حضور تمام وقت در هنرستان ها همزمان با رفع نیاز های مادی آنان . هنر آموزان در ساعات حضور در هنرستان ها می توانند با دیگر بخش های سیستم آموزشی ارتباط تعاملی داشته باشند و یا در دوره های آموزشی شرکت کنند.

۱۰- نظارت دقیق بر عملکرد سیستم آموزشی توسط گروه ناظر که شامل نظارت بر گروه برنامه ریز ، مجری و هماهنگ کننده و تامین کننده امکانات است.

۱۱- فعال کردن بیش از پیش گروه های آموزشی فنی و حرفه ای مستقر در ادارات آموزش و پرورش و استفاده از این گروه ها به منظور پل ارتباطی بین مجری و برنامه ریز.

۱۲- بستر سازی لازم جهت الزام به آشنایی هنر آموزان با روشهای جدید یاددهی و یادگیری و ارزشیابی مستمر

۱۳- طراحی فرایند انجام پژوهش و تحقیق در هنر آموزان و گروههای آموزشی



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

۱. پاکدل، رحمت ا. : نیازسنجی در فرایند آموزش سیستماتیک، تدبیر، شماره 1379، 102، 1382
- رضوی، یوسف: نیازسنجی آموزشی با رویکردی پودمانی، تهران، موسسه مطالعات و برنامه ریزی آموزشی، 1382
- عباس پور، عباس: مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها (تهران: انتشارات سمت، 1382
- عباس زادگان سید محمد، ترک زاده جعفر: نیازسنجی آموزشی در سازمانها، تهران شرکت سهامی انتشار، چاپ اول، 1381
- عیدی، اکبر: پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، 1387
- نوه ابراهیم عبدالرحیم، عیدی اکبر: اعتبارسنجی راهبردی برای خلق دانشگاه های یادگیرنده تهران: اولین همایش بین المللی مدیریت
- Noe, Remond A. et al (2003) Human Resource Management, McGraw
- Goldstein, Irwin L. (1993) Training in Organization, Brook/Cole Publishing Company
- Barbazette Jean (2006) Training Need Assessment, Published by Pfeiffer
- Design and development of Standardized Mitsubishi Plc (2004) Tada Mariko
۱۱. [۱]. اجتهادی، مصطفی و بهروزی، محمد (۱۳۸۵). توانایی ها و قابلیت های دانش آموختگان در پاسخ به نیاز بازار کار به منظور ارائه چهارچوب ادراکی مناسب. دانش و پژوهش در علوم تربیتی. ۲۸-۱،
۱۲. [۲]. انتظاری، یعقوب (۱۳۷۴). نظام ملی نوآوری تکنولوژیک پیوند دانشگاه و صنعت.
۱۳. [۳]. شفیعی، معماریان و زارعی (۱۳۷۷). تاریخچه ارتباط صنعت، دانشگاه و کنگره سه جانبه.
۱۴. [۴]. انتظاریان، زهره، طهماسبی، طاهره (۱۳۹۰). بررسی میزان هماهنگی و انطباق نظام آموزش عالی و آموزش های فنی و حرفه ای با نیازهای بازار کار. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، شماره ۱۴۰
۱۵. [۵]. دهقان، فتح الله (۱۳۸۰). نقش اشتغال در کاهش مهاجرت های روستایی (مطالعه موردی دهستان مشایخ شهرستان ممسنی)، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.
۱۶. [۶]. زاهدی مازندرانی، محمد جواد (۱۳۸۳). ضرورت های کارکردی توسعه اشتغال در بخش کشاورزی، مجله اقتصاد کشاورزی و توسعه سال دوازده. شماره ۴۵.
۱۷. [۷]. مهدوی عادل، محمد حسین (۱۳۸۰). راهبردهای توسعه اشتغال در استان خراسان، مجله دانش و توسعه، شماره ۱۴.



پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی



مهارت آموزی و اشتغال

۱۸. [۸]. www.mehrnews.com (۱۳۹۰).

۱۹. تیر انداز؛ ابوالفضل ۱۳۹۲ مهارت آموزی و رویکرد توسعه انسان محور روزنامه افکار به تاریخ شنبه ۲۱ مردادماه ۱۳۹۲ شماره ۸۸۸
- ۲۰.
۲۱. آزاد، ابراهیم ۱۳۹۱ طرح تدوین سند ملی آموزش و پرورش
- ۲۲.
۲۳. زینلی زاده، لیلا، اعظم ۱۳۹۱ مهارت آموزی، کارآفرینی و بهره‌وری مهارت‌آموختگان کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان ۱۳۹۲
- ۲۴.
- ۲۵.
۲۶. سلامی، رضا بررسی اجمالی توسعه پایدار مجله رهیافت شماره هفدهم زمستان ۱۳۷۶
- ۲۷.
- ۲۸.
۲۹. وزارت آموزش و پرورش: آموز شهای فنی و حرفه‌ای، نشر پژوهشکده تعلیم و تربیت، تهران، ۱۳۷۹
- ۳۰.
۳۱. جدی سوسن ۱۳۸۹ پایگاه اطلاع‌رسانی مهندسی ساخت و تولید ایران
- ۳۲.
۳۳. نظری کتولی، علی: ماهنامه تدبیر، شماره ۱۵۳



بنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی

مهارت آموزی و اشتغال



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور