

ارائه الگوی پارادایمی بازسازی و بهسازی نظام استاندارد مهارت بر اساس روش داده‌بنیاد: مطالعه موردی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان

یداله مهرعلی‌زاده^۱

علی حسین حسین‌زاده^۲

رحمان قلاوند^۳

شهرام مولایی^۴

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر، ارائه الگوی پارادایمی بازسازی و بهسازی نظام استاندارد مهارت در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای خوزستان است. با بهره‌گیری از روش‌شناسی آمیخته (کمی، کیفی)، تکنیک سه سویه‌سازی (مصاحبه، بررسی اسناد و مدارک و پرسشنامه) و روش داده‌بنیاد، اطلاعات مورد نیاز جمع‌آوری و تحلیل شدند. بر اساس داده‌های کمی و کیفی به‌دست آمده از پژوهش، الگوی پارادایمی بازسازی و بهسازی نظام استاندارد آموزشی در استان خوزستان و شهر اهواز بر اساس روش داده‌بنیاد ارائه شده است. در الگوی پارادایمی، برای تبیین بهتر نظریه مطرح شده، عناصر پنجگانه مرتبط با استانداردهای آموزشی در شهر اهواز (پدیده مورد مطالعه، شرایط علی، زمینه تأثیرگذار، عامل‌های مداخله‌گر، راهبردهای مورد نظر و پیامدها) مورد توجه قرار گرفته شده است.

واژگان کلیدی: استاندارد مهارت، نیازسنجی، ارزشیابی، اثربخشی، الگوی پارادایمی

Email: mehralizadeh_y@scu.ac.ir

۱. استاد دانشگاه شهید چمران اهواز.

۲. دانشیار دانشگاه شهید چمران اهواز.

۳. مدیر کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان.

۴. معاون آموزشی و پژوهشی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان.

دریافت مقاله: ۹۱/۱۲/۱ تصویب نهایی: ۹۲/۲/۲۵

مقدمه

استاندارد آموزش (مهارت)، در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای روزبه‌روز از اهمیت بیشتری برخوردار می‌گردد. بر اساس ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه کشور، دولت مکلف است به منظور گسترش شایستگی حرفه‌ای از طریق افزایش دانش و مهارت با نگرش به انجام کار واقعی در محیط، اصلاح هرم تحصیلی نیروی کار و ارتقاء و توانمندسازی سرمایه‌های انسانی، کاهش فاصله سطح شایستگی نیروی کار کشور با سطح استاندارد جهانی و ایجاد فرصت‌های جدید شغلی و حرفه‌ای برای جوانان و ارتقاء جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی کشور اعم از رسمی، غیررسمی و سازمان نیافته، ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون در محورهای زیرساز کارهای لازم را تهیه و با پیش‌بینی الزامات مناسب اجراء کند:

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید همگام و گاهی پیشگام از دنیای تکنولوژی مسیر خویش را طی کند و همواره تغییرات فناوری و پیچیدگی‌های دنیای کار را در برنامه‌های درسی خویش لحاظ نماید. به بیانی بهتر، باید پایداری رشته‌های تحصیلی در پایش مداوم باشد. رشته‌های تحصیلی آموزش فنی و حرفه‌ای باید از دنیای کار و اشتغال گرفته و تغییرات لازم همواره با تغییر دنیای کار و فناوری‌های جدید، در محتوا و روش‌ها لحاظ شود. بنابراین، آنچه که در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای جدید باید مد نظر برنامه‌ریزان قرارگیرد، ایجاد رشته‌های جدید (= بین رشته‌ای‌ها) متناسب با دنیای کار است.

برنامه‌های درسی در این آموزش‌ها، باید به تناسب از همه منابع دانش سازمان یافته، دانش یادگیرنده و دانش جامعه استفاده کند و همواره برداشت تلفیقی از منابع سه‌گانه را در دستور کار خویش قراردهد. تأکید بیش از حد بر دانش سازمان یافته، محرومیت این نظام از نیازهای جامعه و نادیده گرفتن تفاوت‌های یادگیرندگان را در پی خواهد داشت. محتوای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید با دیدگاه کل‌نگر و توجه به همه حیطه‌های یادگیری، شناختی، روان‌حرکتی و عاطفی تهیه شود و در آن به ابعاد سه‌گانه شایستگی‌های دانش‌آموختگان شامل شایستگی‌های فنی، شایستگی‌های یادگیری و شایستگی‌های اجتماعی به صورت متوازن توجه شود. برنامه‌ریزی درسی و استانداردهای آموزشی و مهارتی در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای باید در فضای مشارکتی با صاحبان مشاغل، صنعت، کارفرمایان و استادکاران حرفه‌ای و نیز در فضایی نزدیک به حوزه عمل (کارخانه - مدرسه) انجام گیرد و برای پاسخگویی از انعطاف بالایی برخوردار باشد.

استانداردهای آموزش (مهارت) عبارتند از: دانش و مهارت‌هایی که توسط

کارفرمایان تعریف شده تا موفقیت کارکنان در شغل تضمین شود. استانداردها برحسب زمینه‌ها و شرایط حرفه، تعریف شده و توسط نمایندگان از آن حرفه اعتبارسنجی خواهد شد. استانداردها مشتمل بر کارکردها، وظایف، معیارهای عملکردی برای یک شغل خاص هستند که دانش، مهارت و توانایی مورد نیاز برای تحقق انتظارات کارفرما را مشخص می‌سازد. استاندارد مهارت (آموزشی) بر اساس استانداردهای حرفه‌ای تعریف می‌شوند و شامل اهداف یادگیری که کسب مهارت و دانش خاصی را دنبال می‌کنند، هستند (فرتول، لوئیس و دی جی، ۲۰۰۱). به بیان دیگر استانداردهای مهارت، مشخصات عملکردی را تعریف می‌کند که در آن دانش، مهارت و توانایی فرد برای موفقیت در شغل مشخص می‌شود. این استانداردها میان کارفرمایان و شاغلین یا جویندگان کار، مراکز و ارائه‌دهندگان کارآموزی و شاغلین، جویندگان کار و مراکز و برنامه‌های کارآموزی شغلی، رابطه برقرار می‌سازند (مهرعلی‌زاده، ۱۳۹۰). در زمینه استانداردهای مهارتی، دیدگاه‌های مختلفی در دیگر کشورها توسط لوش^۱ (۲۰۰۰)، پاولسون^۲ (۲۰۰۱)، فرتول و همکاران^۳ (۲۰۰۱) و مارزانو و کندال^۴ (۲۰۰۷) و همچنین در ایران توسط احمد آلی (۱۳۸۶)، مهرعلی‌زاده و همکاران (۱۳۸۹)، نجفی، الهام و خلفی (۱۳۹۱) و آزاد (۱۳۸۷) ارائه شده است. به طور کلی مجموعه عواملی همانند جهانی شدن، تغییرات بازار کار، تغییر در فناوری و تغییر در ذائقه مصرف‌کنندگان و از همه مهم‌تر سیاست‌گذاری‌های جدید سازمان فنی و حرفه‌ای کشور و استان خوزستان ضرورت توجه و پرداختن به موضوع استانداردهای مهارت را به‌وجود آورده است. بنابراین، مسأله پژوهش حاضر آن است تا مشخص کند در تدوین استانداردهای آموزش شغلی و شایستگی در استان خوزستان، چه چالش‌ها و فرصتهایی وجود دارد؟

اهداف پژوهش

هدف اصلی پروژه حاضر، ارائه الگوی پارادایمی بازسازی و بهسازی نظام استاندارد مهارت در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای خوزستان است. در این زمینه آگاهی از روند تدوین استانداردهای آموزش (مهارت) تدوین شده موجود فنی و حرفه‌ای کشور و استان خوزستان و شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های مربوطه در دستیابی به یک الگو ضروری است.

۱. بررسی و شناسایی موانع سازمانی ایجاد شده از سوی کارفرمایان در زمینه استانداردهای مهارت؛

1. Losh
2. Paulson
3. Fretwell et al
4. Marzano and Kendall

۱۰ فصل نامه مهارت آموزی

۲. بررسی چالش‌ها و فرصت‌های موجود در رابطه با مدرسین جهت تدریس و آموزش استانداردهای مهارت؛
۳. بررسی چالش‌ها و فرصت‌های موجود نیازسنجی استانداردهای مهارت؛
۴. بررسی چالش‌ها و فرصت‌های موجود طراحی استانداردهای مهارت؛
۵. بررسی چالش‌ها و فرصت‌های موجود اجرای استانداردهای آموزش شغلی تدوین شده؛
۶. بررسی چالش‌ها و فرصت‌های موجود ارزیابی اثربخشی استانداردهای آموزش شغلی اجرا شده؛

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش، انجام مطالعه به صورت آمیخته^۱ (کمی و کیفی) بوده است. نظر به گستردگی حوزه مورد مطالعه در سطح استان خوزستان به منظور جمع‌آوری داده‌های لازم کلان، شهر اهواز به عنوان جامعه آماری انتخاب شد. در واقع، به دلیل گستردگی شهر اهواز و تمرکز سازمان‌ها و دستگاه‌های اجرایی، شرکت‌ها و بنگاه‌ها و مراکز دولتی و خصوصی در این شهر، می‌توان تصویری از وضعیت استانداردهای شغلی را برای شهر اهواز ارائه کرد. از مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای اهواز (مرکز خواهران کوثر، خوارزمی، امام علی (ع)، امام هادی (ع) و غدیر) و آموزشگاه‌های آزاد (منتظر، جعفریان، امینه) در مناطق گلستان، کمپلو، کوی علوی، سپیدار، کیانپارس و چهارشیر اهواز برای مطالعه نمونه‌گیری به عمل آمده است.

جدول شماره ۱. جامعه آماری و نمونه پاسخگویان پرسشنامه‌های پژوهش

عنوان مرکز	جامعه آماری	جامعه نمونه	تعداد پرسشنامه دریافت شده
تعداد مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شهر اهواز	۵	مدیران: ۵ مریبان: ۳۰ کارآموزان: ۲۰۰	مدیران: ۵ مریبان: ۲۷ کارآموزان: ۱۵۵
تعداد مراکز آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای شهر اهواز		مدیران: ۳ مریبان: ۷ کارآموزان: ۴۵	مدیران: ۳ مریبان: ۵ کارآموزان: ۳۰
جمع کل		مدیران: ۸ مریبان: ۳۷ کارآموزان: ۲۴۵	مدیران: ۸ مریبان: ۳۲ کارآموزان: ۱۸۵

در توضیح روش‌های جمع‌آوری اطلاعات باید گفت از کتابخانه و آرشیو سازمان فنی و حرفه‌ای کشور و دیگر مراکز علمی و دانشگاهی داخلی و خارجی، مصاحبه، پرسشنامه و مشاهدات و تجارب پژوهشگران استفاده شد. در بخش مصاحبه، نمونه‌گیری بر اساس روش هدفمند بوده است و در این راستا با مدیران اداره کل فنی و حرفه‌ای استان خوزستان، مدیران مراکز فنی و حرفه‌ای اهواز، مدیران آموزشگاه‌های آزاد، تدوین‌گران استاندارد، مربیان و کارآموزان دوره‌های استاندارد مصاحبه‌هایی به عمل آمد. تعدادی از مصاحبه‌ها با روش بحث گروهی و تعدادی نیز به صورت موردی انجام گرفت. مطالب مورد مصاحبه بر حسب نیاز یادداشت‌برداری شد و با توجه به روش‌های تحلیل کیفی داده بنیاد^۱، برای کدگذاری مطالب اظهار شده از سوی مصاحبه‌شوندگان، از روش کدگذاری آزاد یا باز^۲، کدگذاری محوری^۳ و کدگذاری انتخابی^۴ (اشتروس و کوربین، ۱۹۹۰: ۵۵) استفاده شد. در کدگذاری باز، متن هر مصاحبه چند بار خوانده شده و جمله‌های اصلی آن استخراج و به صورت کدهایی ثبت گردید و کدهایی که به لحاظ مفهومی با یکدیگر مشابه بود دسته‌بندی شد. در کدگذاری محوری، کدها و دسته‌های اولیه‌ای که در کدگذاری باز ایجاد شده بود، با یکدیگر مقایسه و ضمن ادغام موارد مشابه، دسته‌هایی که به یکدیگر مربوط می‌شدند، حول محور مشترکی قرار گرفتند. این مرحله، بر شرایطی متمرکز بود که به پدیده مورد نظر منجر می‌شد. آنگاه کدگذاری انتخابی مشخص شد. در این مرحله، پژوهشگر ضمن تمرکز بر فرآیندی که در داده‌ها نهفته بود، توجه خود را به این امر معطوف کرد که کدام مقوله یا متغیر بیش از همه در داده‌ها تکرار شده، و قادر است سایر متغیرها را به یکدیگر ارتباط دهد و از این طریق کدگذاری انتخابی به صورت متغیر اصلی^۵ مشخص گردید. به طور کلی، سعی شد با توجه به ماهیت موضوع "شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های موجود در روند تدوین استانداردهای آموزش شغلی و شایستگی" و همچنین شرایط افراد مورد مصاحبه در محور کدگذاری انتخابی، کدهای زیر برگزیده شوند:

- فرصت‌ها و چالش‌ها در زمینه نیازسنجی استانداردهای آموزش شغلی و شایستگی در کشور و شهر اهواز،
- فرصت‌ها و چالش‌ها در زمینه طراحی استانداردهای آموزش شغلی و شایستگی در کشور و شهر اهواز،
- فرصت‌ها و چالش‌ها در زمینه اجرای استانداردهای آموزش شغلی و شایستگی در کشور و شهر اهواز،

1. Grounded theory
 2. Open Coding
 3. Axial Coding
 4. Selective Coding
 5. Core Variable

- فرصت‌ها و چالش‌ها در زمینه ارزیابی استانداردهای آموزش شغلی و شایستگی در کشور و شهر اهواز،
 - فرصت‌ها و چالش‌ها در زمینه میزان همکاری کارفرمایان با استانداردهای آموزش شغلی و شایستگی در کشور و شهر اهواز.
- روایی محتوایی مصاحبه‌ها، توسط افراد ذی‌صلاح و اساتید مجرب، مثبت تشخیص داده شده و سؤالات مصاحبه‌ها با اهداف و سؤالات اصلی موضوع پژوهش منطبق گشته و اعتبار آن نیز مثبت ارزیابی شد.
- به منظور آگاهی از دیدگاه‌های مدیران، تدوین‌گران استاندارد، کارآموزان و مربیان نسبت به مؤلفه‌های مؤثر در شناسایی چالش‌ها و فرصت‌های موجود در روند تدوین استانداردهای آموزش شغلی و شایستگی، بر مبنای اطلاعات حاصله از ادبیات پژوهش و مبانی نظری، پرسشنامه‌ای به‌دست آمد؛ و در این رابطه، سه پرسشنامه طراحی شد:
- پرسشنامه مدیران، کارشناسان ستادی اداره کل و مدیران آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای کلان شهر اهواز در خصوص کیفیت استانداردهای آموزشی (مهارت)،
 - پرسشنامه مربیان و تدوین‌گران استاندارد در خصوص کیفیت استانداردهای آموزشی (مهارت)،
 - پرسشنامه کارآموزان استانداردهای آموزشی.
- هر کدام از پرسشنامه‌ها دارای دو بخش اطلاعات شخصی و سؤالات مربوط به فرصت‌ها و چالش‌های استانداردهای آموزشی شغلی/شایستگی است. سؤالات، برای هر گویه با مقیاس ۰ تا ۲۰ در نظر گرفته شده است. زیرا پاسخگویان با این شیوه نمره‌گذاری آشنایی بیشتری داشتند.
- روایی محتوایی پرسشنامه بر اساس نظرات کارشناسان اداره کل فنی و حرفه‌ای استان خوزستان، هشت تن از اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید چمران (رشته‌های مهندسی، مدیریت، علوم تربیتی و روان‌شناسی، علوم اجتماعی) تعیین شد.
- مطالعه مقدماتی پرسشنامه: برای تعیین روایی محتوایی پرسشنامه به صورت مقدماتی بین ۱۰ کارآموز، ۵ مربی و ۳ مدیر توزیع و ایرادات محتوایی و متنی گویه‌ها برطرف شد.
- اعتبار پرسشنامه‌ها: برای تعیین ضریب اعتبار پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده به عمل آمد.

بحث و نتیجه‌گیری و پیشنهادات

پروژه حاضر، در صدد بود الگوی پارادایمی بازسازی و بهسازی نظام استاندارد مهارت را در اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای ارائه کند. در توصیف و تحلیل استانداردهای مهارت در کلان شهر اهواز گفته شد استانداردهای شغلی و استانداردهای آموزشی و ارزیابی مرتبط با آنها حلقه ارتباطی نیازهای بازار کار و توسعه سرمایه انسانی (برنامه آموزشی و مهارتی) است و تأثیر بلندمدتی بر زندگی شهروندان دارد. استانداردهای حرفه‌ای می‌توانند کیفیت برنامه آموزشی و مهارتی را ارتقاء دهند؛ زیرا این استانداردها می‌توانند ارتباط مستقیم آموزش با بازار کار و اقتصاد را نشان دهند. این استانداردها دارای خروجی‌های اقتصادی و اجتماعی هستند. در این قسمت، مسأله الگوی پارادایمی بازسازی و بهسازی نظام استاندارد آموزشی در استان خوزستان و کلان شهر اهواز بر اساس اطلاعات به‌دست آمده است:

- سوابق و پیشینه موضوع پژوهش در زمینه استانداردهای آموزشی،
- مصاحبه با تدوین‌گران استاندارد، مدیران و کارشناسان اداره کل فنی و حرفه‌ای استان خوزستان و شهر اهواز،
- توزیع پرسشنامه میان فراگیران، مربیان و تدوین‌گران استاندارد و مدیران و کارشناسان اداره کل فنی و حرفه‌ای شهر اهواز.

بنابراین در ادامه‌ی بحث، به تبیین الگوی پارادایمی بازسازی و بهسازی نظام استاندارد آموزشی در استان خوزستان و کلان شهر اهواز بر اساس روش داده‌بنیاد می‌پردازیم. همان‌گونه که پیش‌تر هم ذکر شد، در الگوی پارادایمی (که توسط اشتروس و کوربین (۱۹۹۰) ارائه شد) برای تبیین بهتر نظریه مطرح شده، باید عناصر پنجگانه (پدیده مورد مطالعه، شرایط علی، زمینه تأثیرگذار، عامل‌های مداخله‌گر، راهبردهای موردنظر و پیامدها) مورد توجه قرار گیرد. در حقیقت بحث و نتیجه‌گیری ناظر بر تشریح الگوی پیشنهادی است.



نمودار شماره ۱: الگوی پارادایمی چالش‌ها و فرصت‌ها و عملکرد نظام استانداردهای آموزشی کلان شهر

اهواز بر اساس نظریه داده‌بنیاد

شرایط علی

شرایط علی یا شرایط مقدم، به حوادث، وقایع و اتفاق‌هایی که به وقوع یا رشد و گسترش پدیده‌ای می‌انجامد، اطلاق می‌گردد (استراس و کوربین، ۱۹۹۰، ترجمه محمدی، ۱۳۹۰؛ ۹۷). در تحلیل‌های انجام شده در پژوهش حاضر، چند مقوله مانند موانع سازمانی ایجاد شده توسط کارفرمایان، نیازسنجی شغلی و آموزشی، طراحی استانداردهای آموزشی، اجرا و آموزش استانداردهای آموزشی، مربیان دوره‌های آموزشی، زیرساخت‌های مورد نیاز (منابع و امکانات و تجهیزات و تسهیلات) و ارزشیابی یاددهی و یادگیری به عنوان مقوله‌های علی شناخته شدند.

مقوله اول: موانع سازمانی ایجاد شده توسط کارفرمایان به عنوان چالش اصلی استانداردهای آموزشی مطرح است. سوابق و بررسی نظرات مدیران و کارشناسان اداره کل فنی و حرفه‌ای استان خوزستان، مربیان و تدوین‌گران استاندارد و فراگیران بیانگر آن بود که کارفرمایان مشکلات زیر را به وجود آورده‌اند.

جدول شماره ۱. موانع سازمانی ایجاد شده توسط کارفرمایان

موانع کارفرمایان	چالش‌های کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی دولتی	فرصت‌های کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی دولتی
<ul style="list-style-type: none"> عدم همکاری کارفرمایان در زمینه نیازسنجی شغلی و آموزشی 	<ul style="list-style-type: none"> مشکلات ناشی از تحلیل و بررسی اهداف و سیاست‌های راهبردی شرکت‌ها و برنامه‌های کنونی و آینده، فرآیندهای اجرایی شرکت‌ها و مشکلات عملکردی و ظرفیت‌های بهسازی منابع انسانی عدم تجزیه و تحلیل مشاغل مشترک و اختصاصی دستگاه‌های اجرایی بر اساس پیشرفت‌های علمی و فناوری عدم تجزیه و تحلیل آموزش مشاغل براساس 	<ul style="list-style-type: none"> با تصویب وزیران و تأیید رئیس جمهوری و به استناد ماده ۶۳ قانون مدیریت خدمات کشوری آئین‌نامه اجرایی فصل نهم این قانون را در سال ۱۳۸۹ تصویب کردند، معاونت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی ریاست جمهوری به طراحی و ابلاغ نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی حداکثر ظرف مدت شش ماه موظف شد. الف - هدایت دستگاه‌های اجرایی جهت کاربست رویکرد راهبردی در آموزش و توانمندسازی سرمایه انسانی. ب- افزایش دانش، مهارت و نگرش معنوی کارمندان متناسب با مشاغل و نقش‌های محوله به آنها.

فرصت‌های کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی دولتی	چالش‌های کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی دولتی	موانع کارفرمایان
<ul style="list-style-type: none"> • ج- برقراری تعامل با دیگر نظام‌های منابع انسانی مانند ارتقاء و انتصاب، جبران خدمات، طبقه‌بندی مشاغل، ارزیابی عملکرد کارمندان. • د- افزایش انگیزش درونی کارمندان و مدیران جهت مشارکت فعال‌تر در فرآیند آموزش و ایجاد انگیزه‌های بیرونی برای ترغیب آنان به امر آموزش و توانمندسازی. • ه- تدوین و کاربست استانداردهای آموزشی از قبیل سرانه سرمایه‌گذاری و ساعت آموزشی کارمندان و مدیران. • و- ارزیابی اثربخشی برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی و توانمندسازی در سطوح مختلف. • ماده ۲- دستگاه‌های اجرایی موظفند در چارچوب نظام آموزش کارمندان و بر اساس دستورالعملی که معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور ابلاغ خواهد کرد اهداف، راهبردها و برنامه‌های آموزشی خود را در سه سطح راهبردی، میان مدت (برای دوره‌های پنج ساله) و کوتاه مدت (برای دوره‌های یکساله) طراحی، اجرا و نتایج آن را ارزشیابی کنند. • ماده ۳- دستگاه‌های اجرایی اعتبارات آموزش و توانمندسازی کارمندان خود را بر اساس سرانه ساعت آموزش کارکنان و مدیران که توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تعیین خواهد شد در بودجه سنواتی دستگاه پیش‌بینی کنند. 	<p>وظایف Task analysis</p> <ul style="list-style-type: none"> • نارسایی یا عدم شناسایی و بررسی رشته‌های شغلی شرکت‌ها در حوزه‌های ستادی و اجرایی و شناسایی مشاغل و پست‌های تخصص‌یافته در رشته‌های شغلی معین. • نارسایی یا عدم بررسی و مطالعه شرایط احراز مشاغل و نمونه شرح وظایف بر اساس طرح طبقه‌بندی مشاغل. • نارسایی یا عدم احصاء جمع‌بندی و تدوین نهایی عناوین پست‌ها و مشاغل شرکت‌ها در حوزه‌های مشترک اداری و تخصصی. • نارسایی یا عدم مشاوره و رایزنی با افراد و مراجع درون شرکتی و بیرون شرکتی در خصوص ماهیت مشاغل شرکت در بخش‌های ستادی و اجرایی به منظور شناخت وضعیت موجود مشاغل و روند توسعه‌ای این مشاغل. • نارسایی یا عدم تدوین فرم‌ها و پرسشنامه‌هایی جهت تبیین شرح وظایف 	

فرصت‌های کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی دولتی	چالش‌های کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی دولتی	موانع کارفرمایان
<ul style="list-style-type: none"> • ماده ۴- دستورالعمل نحوه تعیین صلاحیت و اعتبارسنجی مراکز و مؤسسات آموزشی و خدمات مشاوره آموزش و نحوه بهره‌مندی از خدمات آنها، توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تدوین و ابلاغ خواهد شد. • ماده ۵- کلیه دوره‌های آموزشی که با هدف افزایش مهارت و توانمندی کارکنان برگزار می‌شود به عنوان شرط نظام ارتقاء و انتصاب شغلی محسوب خواهد شد. • ماده ۶- دستگاه‌های اجرایی موظفند عملکرد آموزش و توانمندسازی کارمندان و مدیران خود را بر اساس سامانه‌ای که توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور تهیه می‌گردد، جهت ارزیابی در سامانه منعکس نمایند. • ماده ۷- معاونت‌های توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور و برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور بر عملکرد دستگاه‌های اجرایی نظارت می‌کنند. • تصریح برنامه پنجم به قانون و اجرایی کردن نظام ملی صلاحیت و مهارت در کشور 	<p>مشاغل و توانمندی‌های مورد نیاز هر شغل از حیث دانش، مهارت و نگرش.</p> <ul style="list-style-type: none"> • نارسایی یا عدم تجزیه و تحلیل اطلاعات نهایی شده مشاغل و پست‌های شرکت‌ها بر اساس شرح وظایف مصوب واحدهای شرکتی، جهت تدوین توانایی‌ها و نیازهای کلی آموزشی هر یک از مشاغل و واحدها. • نارسایی یا عدم تدوین توانمندی‌های مرتبط با شرح وظایف مشاغل از حیث دانش و مهارت مورد نیاز برای هر یک از مشاغل واحدها. • عدم اطلاع از توانمندی مراکز آموزشی به ویژه مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای برای همکاری در زمینه تجزیه و تحلیل شغل و نیاز آموزشی 	
<ul style="list-style-type: none"> • تهیه بانک شاغلین شهرستان و بازنگاری مستمر آن • برگزاری کارگاه‌های آموزشی توسط ادراه کل برای شرکت‌ها در زمینه مهندسی مجدد نظام آموزشی شرکت‌ها 	<ul style="list-style-type: none"> • نارسایی و مشکلات تدوین دوره‌های آموزشی عمومی، تخصصی و اختیاری شرکت‌ها. • عدم انطباق نظام آموزشی موجود و طراحی شده جدید با بانک 	<p>عدم همکاری کارفرمایان در زمینه طراحی استانداردهای آموزشی</p>

فرصت‌های کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی دولتی	چالش‌های کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی دولتی	موانع کارفرمایان
	اطلاعاتی شاغلین شرکت‌ها. • عدم ایجاد ارتباط صحیح بین نظام مدیریت آموزشی شرکت‌ها با دیگر نظام‌های حمایتی مدیریت منابع انسانی مانند ارزیابی عملکرد، نظام جبران خدمت و ارتقای شغلی.	
	اجرای ناهماهنگ و نامتوازن آموزش در سطح شرکت عدم هماهنگی با مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای	عدم همکاری در زمینه اجرا و آموزش استانداردهای آموزشی
	• استفاده از مربیان کم تجربه برای تدریس در دوره‌های آموزشی • ناهماهنگی بین مواد و مطالب آموزشی مربیان در دوره‌های آموزشی مختلف	عدم همکاری کارفرمایان در زمینه تربیت مربیان دوره‌های آموزشی
	• عدم تخصیص منابع کافی برای دوره‌های آموزشی • اعتقاد اندک و اولویت‌گذاری پایین به سرمایه‌گذاری آموزشی در شرکت‌ها و دستگاه‌های اجرایی	تخصیص ناکافی منابع و امکانات و تجهیزات و تسهیلات
	• عدم انجام ارزیابی پایان دوره‌های آموزشی • عدم انجام ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی	عدم همکاری کارفرمایان در زمینه ارزیابی یاددهی و یادگیری

مقوله دوم: نیازسنجی شغلی و آموزشی در زمینه استانداردهای آموزشی است.
جدول شماره ۳. موانع ناشی از نیازسنجی شغلی و آموزشی

فرصت‌های نیازسنجی شغلی و آموزشی	چالش‌های نیازسنجی شغلی و آموزشی	موانع ناشی از نیازسنجی شغلی و آموزشی
<ul style="list-style-type: none"> • الزامات ناشی از مصوبه ۱۳۸۹ وزیران و تأیید رئیس جمهوری در زمینه طراحی نظام آموزشی و نیازسنجی آموزشی • الزام سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به نیازسنجی آموزشی و انطباق دوره‌ها بر اساس رویکرد تقاضا-محوری و صنعت‌محور 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود نظامی در اداره کل برای تحلیل بازار کار و تغییرات دائمی اقتصادی و فنی • عدم وجود بانک‌های اطلاعاتی در سطح استان و شهرستان اهواز برای شناسایی نیازهای شغلی و نیازسنجی آنها • عدم وجود مطالعات منسجم در سطح استان و شهرستان اهواز برای شناسایی مزیت‌های نسبی و شغلی موجود و آینده • نارسایی شوراهای کمیته‌های مشورتی اداره کل فنی و حرفه‌ای با کارفرمایان 	نیازسنجی شغلی
	<ul style="list-style-type: none"> • سرمایه‌گذاری و توجه ناکافی به مطالعات نیازسنجی آموزشی در سازمان و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و استان خوزستان • استفاده از روش‌شناسی‌های یک بُعدی مانند نظرسنجی در زمینه نیازسنجی آموزشی • عدم هماهنگی نیازسنجی آموزشی در زمینه نیازهای سازمان، شغل و فرد • عدم توجه نیازسنجی‌های آموزشی در زمینه شناسایی، اولویت‌بندی و تدوین نیازهای دانشی، بینشی و مهارتی هر شغل 	نیازسنجی آموزشی

مقوله سوم: مربوط به طراحی استانداردهای آموزشی است.

جدول شماره ۴. موانع ناشی از طراحی استانداردهای آموزشی

فرصت‌های طراحی استانداردهای آموزشی	چالش‌های طراحی استانداردهای آموزشی	موانع ناشی از طراحی استانداردهای آموزشی
<ul style="list-style-type: none"> الزامات ناشی از مصوبه ۱۳۸۹ وزیران و تأیید رئیس جمهوری در زمینه طراحی نظام آموزشی و نیازسنجی آموزشی الزام سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به تدوین و طراحی استانداردهای آموزشی و انطباق دوره‌ها بر اساس رویکرد تقاضامحوری و صنعت‌محور 	<ul style="list-style-type: none"> عدم تمایل دستگاه‌های اجرایی بر سرمایه‌گذاری در زمینه استانداردهای آموزشی اطلاع‌رسانی ناکافی و مناسب از وجود بانک‌های اطلاعاتی در سطح استان و شهرستان اهواز برای آگاهی از استانداردهای آموزشی تدوین شده توسط دستگاه‌های اجرایی عدم وجود فرهنگ‌سازی منسجم در سطح استان و شهرستان اهواز برای آگاهی از اهمیت و ضرورت استانداردهای آموزشی، ایجاد انگیزه و جلب همکاری دستگاه‌های اجرایی 	<p>تعامل و همکاری دستگاه‌های اجرایی</p>
<ul style="list-style-type: none"> تخصیص منابع مالی لازم برای استانداردهای آموزشی تصویب شده ترویج و اطلاع‌رسانی اینترنتی و بروشورها و خبرنامه‌های سازمان در زمینه روش‌شناسی تدوین استانداردهای شغلی و آموزشی 	<ul style="list-style-type: none"> کمبود منابع مالی و سرمایه‌ای برای طراحی استانداردهای آموزشی صرف هزینه و زمان برای توجیه تدوین گران (تشکیل کارگاه‌های آموزشی، مکاتبه و...) 	<p>دسترسی به منابع مالی و سرمایه‌ای برای تدوین و طراحی استاندارد</p>
<ul style="list-style-type: none"> نظرسنجی از مناطق در خصوص رشته‌های مورد نظر برای تدوین استاندارد، تعداد تعهدات (با توجه به ظرفیت پتانسیل، کارایی و علاقمندی) نگارش و ارائه دستورالعمل 	<ul style="list-style-type: none"> ناهماهنگی دفاتر ستادی سازمان با اداره کل فنی و حرفه‌ای استان در زمینه استانداردهای آموزشی به دلایل: ناکافی بودن دستورالعمل‌های مرتبط با استانداردهای آموزشی اعمال سلیقه در نحوه ارسال و 	<p>هماهنگی با سازمان فنی و حرفه‌ای در زمینه تدوین و طراحی استاندارد و</p>

فرصت‌های طراحی استانداردهای آموزشی	چالش‌های طراحی استانداردهای آموزشی	موانع ناشی از طراحی استانداردهای آموزشی
<p>تدوین استاندارد و نیز بخشنامه نحوه پرداخت حق‌الزحمه تدوینگران به مناطق</p> <ul style="list-style-type: none"> • تأیید عناوین، شرح شغل و توانایی‌های شغلی به صورت همزمان به منظور عقد قرارداد با تدوینگران و اقدام برای تکمیل استاندارد آموزش • اعلام نواقص یا عدم تأیید استانداردها به صورت مشروح با دلایل توجیهی کافی و منطقی به منظور سهولت پاسخگویی منطقه به تدوینگران استاندارد. • فراهم کردن شرایط حضور کارشناسان تدوینگر استاندارد در ستاد و برگزاری جلسات دفاع از استاندارد • ایجاد بانک اطلاعاتی استانداردهای آموزشی از زمان تأیید نوع استاندارد تا نهایی شدن آن (مشاهده عناوین، شرح شغل و... در سایت سازمان) 	<p>تدوین استاندارد</p> <ul style="list-style-type: none"> • در مواردی طولانی شدن روند تأیید یا عدم تأیید استانداردهای شغل و آموزش • عدم بومی‌سازی تدوین استاندارد. 	<p>ملاک‌های بین‌المللی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • برگزاری دوره‌های آموزشی روش تجزیه و تحلیل مشاغل بر اساس روش‌شناسی داکيوم DACUM در سطح سازمان فنی و حرفه‌ای و استان خوزستان • کوتاه کردن روند 	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف نظام جمع‌آوری داده و پژوهش در زمینه استانداردهای آموزشی • آگاهی ضعیف افراد از روش‌شناسی داکيوم DACUM • هزینه‌بر بودن استفاده از 	<p>فرآیند تدوین و طراحی استاندارد</p>

فرصت‌های طراحی استانداردهای آموزشی	چالش‌های طراحی استانداردهای آموزشی	موانع ناشی از طراحی استانداردهای آموزشی
<p>استانداردنویسی</p> <ul style="list-style-type: none"> • شناور ساختن تعداد اعضای کمیسیون تدوین استاندارد (مثلاً اگر در شغلی یک نفر سه صلاحیت را داراست، همان می‌تواند کافی باشد نه این‌که الزاماً هفت نفر باید حضور داشته باشند). • دعوت از متخصصین مربوط به هر رشته جهت شرکت در جلسات نهایی بازنگری استانداردهای تشکیل شده در گروه‌های برنامه‌ریزی درسی • ارسال بانک اطلاعاتی طبقه‌بندی مشاغل و تأیید استانداردها به مناطق به منظور جلوگیری از اتلاف وقت در تدوین استانداردهایی که شغل محسوب نمی‌شوند. • امکان برگزاری امتحانات معافی و حذف بخش‌هایی از سرفصل‌های تعیین شده برای افرادی که واجد آن مهارت هستند. 	<p>روش‌شناسی داکيوم DACUM</p> <ul style="list-style-type: none"> • دشواری در تعیین کمیسیون تخصصی تدوین استاندارد آموزشی در شهر اهواز • دشواری هماهنگی بین تیم مطالعاتی و طراحی برای حضور در کلیه جلسات • عدم انعطاف، قابلیت انتقال، و بازنگری مستمر استانداردهای آموزشی تدوین شده با بخش خصوصی و دولتی • عدم تعامل و همکاری تدوین‌گران در رشته‌ها و حرفه‌های شغلی مختلف • استاندارد در سطح استان برای تبادل تجربه • عدم هماهنگی برخی از استانداردهای ملی مهارت با استانداردهای بین‌المللی 	

مقوله چهارم: اجرا و آموزش استانداردهای آموزشی

جدول شماره ۵. موانع ناشی از اجرا و آموزش استانداردهای آموزشی

فرصت‌های اجرا و آموزش استانداردهای آموزشی	چالش‌های اجرا و آموزش استانداردهای آموزشی	موانع ناشی از اجرا و آموزش استانداردهای آموزشی
<ul style="list-style-type: none"> • الزامات ناشی از مصوبه ۱۳۸۹ وزیران و تأیید رئیس جمهوری در زمینه اجرای استانداردهای آموزشی • الزام سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به اجرایی‌سازی استانداردهای آموزشی تدوین شده • ایجاد نظامی برای شکل‌گیری رقابت مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای در استان و کلان شهر اهواز تا برای کارآموزان امکان انتخاب‌های متعدد بر اساس شایستگی وجود داشته باشد. 	<ul style="list-style-type: none"> • اطلاع‌رسانی ناقص در خصوص زمان اجرایی استانداردهای آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای • عدم تمایل دستگاه‌های اجرایی برای اجرای استانداردهای تدوین شده سازمان فنی و حرفه‌ای استان و شهر اهواز • سیستم آموزش استاندارد انعطاف‌ناپذیر است و به رویکرد سنتی ساعت‌محور نزدیک‌تر است تا رویکرد شایستگی محور (یعنی موضوع اصلی طول مدتی است که فرد آموزش می‌بیند، نه شایستگی‌هایی که در پایان دوره بایستی به دست آورد). • حمایت از کارآموزان بی‌بضاعت و رایگان بودن مراکز دولتی: عدم معافیت افراد کم درآمد از پرداخت شهریه‌ها و به خصوص در مراکز فنی و حرفه‌ای 	<p>مدیریت اجرایی دوره‌ها</p>

مقوله پنجم: مربیان و تدوین‌گران استانداردهای آموزشی

جدول شماره ۶. موانع ناشی از مربیان و تدوین گران استانداردهای آموزشی

فرصت‌های مربیان و تدوین گران استانداردهای آموزشی	چالش‌های مربیان و تدوین گران استانداردهای آموزشی	موانع ناشی از مربیان و تدوین گران استانداردهای آموزشی
<ul style="list-style-type: none"> • الزامات ناشی از مصوبه ۱۳۸۹ وزیران و تأیید رئیس جمهوری در زمینه طراحی نظام آموزشی و نیازسنجی آموزشی • الزام سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به تدوین و طراحی استانداردهای آموزشی و انطباق دوره‌ها بر اساس رویکرد تقاضامحوری و صنعت‌محور • برگزاری دوره‌های آموزشی برای تمامی مدرسین • برقراری و تعامل بیشتر بین مربیان و تدوین گران استانداردهای آموزشی از طریق نشست‌های تخصصی و جلسات پرسش و پاسخ در سطح استانی یا حرفه‌های مرتبط با همدیگر • اگر استانداردهای آموزشی جزء واحدهای ضروری یا مشمول واحد معادل دانشگاه شود نه تنها انگیزه مربیان بالا رفته سبب می‌شود در فنی و حرفه‌ای استفاده و سؤالات آزمون باید از آن این مجموعه‌ی آموزشی آشنا و در جزوه یا کتاب طراحی شود. نتیجه کیفیت آموزش، خلاقیت و نوآوری به بالاترین سطح ممکن مجرب برای تدریس است. 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود اطلاعات کافی آموزشی و ترویجی در سایت‌های سازمان فنی و حرفه‌ای در زمینه آموزش استانداردها • آزمون گران صاحب صلاحیت به یک مجموعه و یا سازمان خاصی وابسته نبوده و در مراکز متعدد مشغول به کار هستند. • سختی تدریس کردن استانداردهای آموزشی توسط بعضی از مراکز و مربیان آموزشی. • عدم تمایل دستگاه‌های اجرایی برای آماده‌سازی و آموزش مربیان آن دستگاه‌ها • عدم شناخت از کتاب مربوط به تدریس که از آنها در فنی و حرفه‌ای استفاده و سؤالات آزمون باید از آن این مجموعه‌ی آموزشی آشنا و در جزوه یا کتاب طراحی شود. • عدم دسترسی به مربیان مجرب برای تدریس استانداردهای تدوین شده 	<p>آموزش و آماده‌سازی مربیان برای آموزش استانداردهای تدوین شده</p>
<ul style="list-style-type: none"> • ساماندهی مناسب و بهینه‌سازی 	<ul style="list-style-type: none"> • پایین بودن دستمزدهای 	<p>مسائل اقتصادی و</p>

فرصت‌های مربیان و تدوین‌گران استانداردهای آموزشی	چالش‌های مربیان و تدوین‌گران استانداردهای آموزشی	موانع ناشی از مربیان و تدوین‌گران استانداردهای آموزشی
<p>ساختار پرداختی و دستمزدی مربیان و تدوین‌گران استاندارد بر مبنای دریافتی‌های مدرسان مراکز آموزش عالی و دستگاه‌های اجرایی</p> <ul style="list-style-type: none"> • ارائه فراخوان برای شناسایی افراد توانمند و علاقمند برای همکاری در تدوین استانداردها از بخش صنعت، کشاورزی و خدمات • فراهم‌سازی راهکارهای تشویقی مانند معرفی تدوین‌گران موفق در همایش‌های استانی، نشست‌های کارشناسی ادارات کل در سطح استانی، درج نام آنان در خبرنامه‌های سازمان، معرفی اسامی آنان در نشریات کثیرالانتشار استانی، ارسال تقدیرنامه به سازمان‌های متبوع آنان. • ایجاد انجمن‌های حرفه‌ای تحت عنوان مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای و تدوین‌گران استاندارد و برگزاری نشست‌های ادواری استانی، منطقه‌ای و ملی برای بازنگری استانداردها در طراحی و اجرای آنها • برقراری ارتباط بین شورای برنامه‌ریزی درسی استان‌ها و گروه‌های آموزشی علوم تربیتی و فنی و مهندسی دانشگاه‌های مادر و تخصصی استان و شهرستان‌ها و تدوین برنامه‌های مشترک درسی در قالب طرح‌های پژوهشی تقاضامحور 	<p>مربیان استانداردهای آموزشی</p> <ul style="list-style-type: none"> • ضعف انگیزه‌های مربیان برای بازآموزی و بازنگری روش‌های آموزشی 	<p>فرهنگی</p>

مقوله ششم: زیرساخت‌های مورد نیاز (منابع، امکانات، تجهیزات و تسهیلات)
جدول شماره ۷. موانع ناشی از زیرساخت‌های مورد نیاز استانداردهای آموزشی

فرصت‌های زیرساخت‌های مورد نیاز استانداردهای آموزشی	چالش‌های زیرساخت‌های مورد نیاز استانداردهای آموزشی	موانع ناشی از زیرساخت‌های مورد نیاز استانداردهای آموزشی
<ul style="list-style-type: none"> • تدوین کتب مورد نیاز استانداردها و معرفی آنها به مربیان آموزشی • آماده‌سازی کلاس‌های درس برای بهره‌برداری از وسایل سمعی و بصری • نظارت بر تجهیزات کارگاهی آموزشگاه‌های آزاد و دولتی در حین برگزاری دوره‌های آموزشی • تعیین یک دوره زمانی خاص مثلاً هر ۲ تا ۳ سال برای بازنگری و تجدید نظر در استانداردهای تدوین شده توسط سازمان و ادارات کل. 	<ul style="list-style-type: none"> • کتب معرفی شده استاندارد آموزشی متناسب با نیاز صنعت نیست • عدم استفاده از وسایل سمعی و بصری در بعضی از دوره‌های آموزشی • نامناسب بودن فضای کارگاهی در بعضی از دوره‌های آموزشی با توجه به نیاز استانداردها • نامناسب بودن وسایل و تجهیزات متناسب با تعداد کارآموزان در بعضی از دوره‌های آموزشی • عدم بازنگری در محتوای آموزشی دوره‌های استاندارد 	مواد آموزشی و درسی
<ul style="list-style-type: none"> • طراحی نظام آموزشی الکترونیکی برای دسترسی کلیه متقاضیان به دوره‌های آموزشی و غیرحضوری • توجه به میزان ارتباط اهداف و روش‌های تدریس و انجام ارزیابی‌های ادواری برای آگاهی از میزان هماهنگی و انطباق اهداف و روش‌های تدریس مربیان • بهره‌گیری از توانایی گروه‌های آموزشی علوم تربیتی و فنی و 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم ارائه نظام آموزشی الکترونیکی برای دسترسی کلیه متقاضیان به استانداردهای آموزشی و غیرحضوری • ناهماهنگی بین اجزای استاندارد تدوین شده مانند اهداف استاندارد و روش تدریس و آزمون در بعضی از دوره‌های آموزشی 	شیوه ارائه و آموزش استانداردها

فرصت‌های زیرساخت‌های مورد نیاز استانداردهای آموزشی	چالش‌های زیرساخت‌های مورد نیاز استانداردهای آموزشی	موانع ناشی از زیرساخت‌های مورد نیاز استانداردهای آموزشی
مهندسی دانشگاه مادر استان و دانشگاه‌های تخصصی برای هماهنگی و انطباق اهداف و روش‌های تدریس مربیان		

مقوله هفتم: ارزشیابی یاددهی و یادگیری

جدول شماره ۸. موانع ناشی از ارزشیابی یاددهی و یادگیری استانداردهای آموزشی

فرصت‌های ارزشیابی یاددهی و یادگیری استانداردهای آموزشی	چالش‌های ارزشیابی یاددهی و یادگیری استانداردهای آموزشی
<ul style="list-style-type: none"> • یکسان‌سازی شیوه ارزشیابی در کارگروه‌ها و کارشناسان سازمان • معرفی یک نظام ملی یا استانی قابل قبول و منعطف بودن آزمون • برگزاری آزمون‌های میان دوره‌ای و مرحله‌ای نقش ارزنده‌ای در فعال بودن و پیگیری مطالب درسی به وسیله کارآموزان دارد. • استفاده از نیروی متخصص برای ارزشیابی • همکاری و برقراری ارتباط بین شورای برنامه‌ریزی درسی استان‌ها و گروه‌های آموزشی علوم تربیتی و فنی و مهندسی دانشگاه‌های مادر و تخصصی استان‌ها و شهرستان‌ها برای نظارت و ارزشیابی روش‌های یاددهی و یادگیری و همچنین طراحی آزمون‌های معتبر برای آزمون استانداردهای اجرا شده 	<ul style="list-style-type: none"> • مطابقت نداشتن منابع آزمون کتبی با آزمون‌های برگزار شده در برخی از استانداردهای تدوین شده توسط سازمان فنی و حرفه‌ای. • چون منبع خاص و یک منبع تدریس واحد تعیین نشده است، هر مربی به سلیقه خود تدریس می‌کند و در طراحی سؤال ضعف کلی پیدا و مشخص است. آزمون مطابق با استاندارد نیست و سؤالات دارند. • در برخی موارد سؤالات رشته‌های دیگر نیز در آزمون مطرح می‌شود که با رشته مورد تدریس همخوانی ندارند. • برای ارزشیابی عملی از نیروی متخصص استفاده نمی‌شود. • فرد آزمونگر می‌باید علاوه بر داشتن حداقل مدرک فنی مورد آزمون، مدرک معادل آزمونگری همان سطح را نیز داشته

فرصت‌های ارزشیابی یاددهی و یادگیری استانداردهای آموزشی	چالش‌های ارزشیابی یاددهی و یادگیری استانداردهای آموزشی
	<p>باشد که در حال حاضر چنین نیست.</p> <ul style="list-style-type: none"> • با توجه به راه‌اندازی مرکز سنجش و ارزشیابی و وجود تجهیزات جدید، به دلیل عدم وجود این تجهیزات در کارگاه در برگزاری آزمون عملی و کارگاه دوگانگی رخ خواهد داد که در بسیاری از موارد به زیان کارآموز منتهی می‌شود. • ارزشیابی و امتحان بر اساس سر فصل‌های ارائه شده صورت نمی‌گیرد. • از نتایج ارزشیابی‌ها برای مشخص کردن نقاط ضعف و قوت کارآموزان استفاده نمی‌شود. • سیستم ارزشیابی به طور متوسط با اهداف استاندارد آموزشی مرتبط است. • دوره‌های رفع اشکال بعد از آزمون برای کارآموزان رد شده برگزار نمی‌شود. • ارزشیابی و امتحانات به صورت عملی به طور متوسطی با اهداف استاندارد آموزشی رابطه دارند. • در برخی از موارد تاریخ آزمون تئوری و عملی با فاصله زمانی زیاد برگزار می‌گردد و باعث بروز مشکلاتی برای کارورزان آن رشته می‌شود. آزمون‌های هماهنگ معایب زیادی دارند که در این مقال نمی‌گنجد. اگر در پایان هر دوره آزمون تئوری و عملی برگزار گردد، نتایج بهتری دارد.

مقاله محوری

مقاله محوری، ایده حادثه یا اتفاق اصلی است که سلسله کنش‌ها / کنش‌های متقابل به کنترل و اداره کردن آنها معطوف و بدان مربوط می‌شوند (استراس و کوربین، ۱۹۹۰، ترجمه محمدی، ۱۳۹۰؛ ۱۰۱). ما در این پژوهش، "چالش‌ها و فرصت‌ها و عملکرد استانداردهای آموزشی استان خوزستان" را به‌عنوان مقاله محوری پژوهش در نظر گرفته‌ایم.

شرایط زمینه‌ای

این مقاله‌ها که به مقاله‌های محیطی هم معروف هستند، نشانگر یک سلسله شرایط خاصی است که راهبرد را تحت تأثیر قرار می‌دهند (استراس و کوربین، ترجمه محمدی، ۱۳۹۰؛ ۱۰۲). عدم احساس نیاز ذی‌نفعان، مشخص نبودن ساختار مشارکت کارفرمایان و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و همچنین عدم انسجام سازمانی در سازمان فنی و حرفه‌ای کشور و اداره کل فنی و حرفه‌ای استان خوزستان، به‌عنوان مقاله‌های زمینه‌ای در نظر گرفته شده است.

مقاله اول از شرایط زمینه‌ای، عدم احساس نیاز ذی‌نفعان به استانداردهای آموزشی یعنی بازار کار، کارفرمایان، شاغلین، جویندگان کار و افراد علاقمند است. علی‌رغم اهمیت و ضرورت استانداردهای آموزشی، هنوز میان کلان‌شهر اهواز و رسیدن به مزایای استانداردها فاصله زیادی وجود دارد. بنا به نظریه مبتنی بر نیازها، انسان نیازها و خواسته‌هایی دارد که موجد انگیزه‌هایی برای بروز رفتار خاص می‌شود و با به کار گرفتن آگاهی و شعور، بایدهایی را در انسان به وجود می‌آورد. در نتیجه، هر باید، معلول اقتضای نیازهای طبیعی و تکوینی انسان است. اگر فرد نیاز اساسی به چیزی داشته باشد، آن‌گاه به منظور کسب و حفظ آن، برای خویشتن دلیلی دارد. البته اهمیت و تقدم رفتارها، به ماهیت و نوع نیاز برانگیزاننده رفتار بستگی دارد.

مقاله دوم، مشخص نبودن ساختار مشارکت و تعامل کارفرمایان و دستگاه‌های اجرای دولتی و خصوصی با مراکز فنی و حرفه‌ای در طراحی و اجرا و ارزشیابی استانداردهای آموزشی است. به بیان دیگر، استانداردهای آموزشی زمانی جایگاه واقعی خود را به دست خواهند آورد که تعامل مطلوبی بین کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی دولتی و خصوصی با مراکز فنی و حرفه‌ای در طراحی و اجرا و ارزشیابی استانداردهای آموزشی به وجود آید. مهم‌تر آن‌که حد و مرز روابط و مشارکت و تعامل مشخص و شفاف‌سازی شود تا طرفین بتوانند روابط مستحکمی را بر اساس نیاز متقابل، ارزش آفرینی، احترام، اعتماد و اختیار توسعه دهند.

و مقاله سوم، ناهماهنگی و نارسایی انسجام سازمانی در سازمان فنی و حرفه‌ای کشور و اداره کل فنی و حرفه‌ای استان خوزستان و کلان شهر اهواز در زمینه طراحی، مدیریت، اجرا، ارزشیابی و بازنگری به وضوح آشکار است.

شرایط مداخله‌ای

شرایط مداخله‌ای، شرایط کلی و وسیعی هستند که بر چگونگی کنش متقابل و راهبردهای پیشنهادی اثر می‌گذارند (استراس و کوربین، ۱۹۹۰، ترجمه محمدی، ۱۳۹۰؛ ۱۰۴). در این پژوهش، سه مقوله عوامل و شرایط اقتصادی، عامل سیاسی و قدرت و عامل فرهنگی به عنوان مقوله‌های شرایط مداخله‌ای تشخیص داده شدند.

یکی از مقوله‌های مداخله‌ای، عوامل و شرایط اقتصادی است. محدودیت‌های منابع مالی سازمان فنی و حرفه‌ای کشور و استان خوزستان موجب می‌شود تا سرمایه‌گذاری در زمینه استانداردهای آموزشی نسبت به گذشته کاهش یابد. از طرفی انتقال بخشی از هزینه‌های مربوطه بر دوش متقاضیان احتمالاً منجر به کاهش استقبال و یا حذف افرادی می‌شود که نیاز واقعی برای شرکت در این استانداردها دارند.

مقوله دوم، از شرایط مداخله‌ای، عامل سیاسی و قدرت است. این عامل به شرایط و ساز و کار سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی در بخش‌های دولتی و خصوصی بر می‌گردد. این سازمان و همچنین کارفرمایان و دستگاه‌های اجرایی در بخش‌های دولتی و خصوصی بنا به دلایل سیاسی و قدرت سازمانی اجازه مداخله و همکاری و تعامل کم‌تری به همدیگر را می‌دهند. اصولاً سابقه همکاری میان بخش‌های دولتی و خصوصی در ایران به دلایل سیاسی اندک است. در این رابطه، در بین مسئولان ارشد این سازمان‌ها میل شدید به محافظه‌کاری وجود دارد و این رفتار به مسئولین مراکز در سطوح عملیاتی نیز انتقال داده شده است و آنها نیز در این زمینه مانند مسئولین ارشد خود عمل می‌کنند. در واقع، می‌توان گفت که ساختار متمرکز سازمان آموزش و پرورش و اختیارات محدود مدیران در سطح استان از یک طرف و قوانین انعطاف‌ناپذیر کارفرمایان بخش‌های دولتی و خصوصی از سوی دیگر، موجب شده تعامل مطلوبی در زمینه استانداردهای آموزشی میان کارفرمایان و اداره کل فنی و حرفه‌ای استان خوزستان و کلان شهر اهواز به وجود نیاید.

مقوله مداخله‌ای سوم، عامل فرهنگی است. این مورد در بیان همه گروه‌های ذی‌نفع استانداردهای آموزشی، به چشم می‌خورد. ضعف فرهنگی، یکی از عوامل زمینه‌ای مهم و تأثیرگذار بر عملکرد استانداردهای آموزشی فنی و حرفه‌ای است. عدم آگاهی ذی‌نفعان شاغل و غیرشاغل از مزایای دوره‌های آموزشی، جایگاه نازل این دوره‌ها به دلیل عدم ارتباط آنها با مدارک رسمی موجود کشور برای استخدام و برخورداری از مزایای قانونی باعث شده است تا در استان خوزستان و کلان شهر اهواز، نگرش فرهنگی نازلی به این استانداردها به وجود آید. به بیان دیگر، عامل دیگری که باعث شده در ایران توجه زیادی به آموزش مهارتی نشود، گرایش بیش از اندازه دانشگاه‌ها و نظام آموزشی ما به مدرک‌گرایی است. این باعث شده است تا دانش‌آموزان و دانشجویان ایران، به سوی اخذ این مدارک تمایل بیشتری داشته باشند

و از اهمیت آموزش مهارتی و فنی و حرفه‌ای غافل شوند. بدین ترتیب مسئلهٔ مدرک‌گرایی هر روز در جامعه آموزشی ایران گسترده‌تر و بغرنج‌تر می‌شود. نوعی رابطهٔ متقابل میان مدرک از یک سو و از سوی دیگر منزلت و شخصیت اجتماعی، حقوق اقتصادی و اجتماعی، وضعیت، شغل و... موجب شده است تا مدرک، جایگاهی مهم و حیاتی در زندگی اجتماعی ما داشته باشد. به عبارت دیگر، باید برخورداری از دانش و تخصص، جایگزین مدرک‌گرایی در ساختار نظام اداری- اجتماعی کشور شود. برای رسیدن به این امر می‌توان با گسترش فنی و حرفه‌ای و سرمایه‌گذاری در آن و همچنین مهارتی کردن آموزش و پرورش و یا به عبارتی جایگزین کردن آنها با مدرک‌گرایی به اهداف مدنظر نظام آموزشی دست پیدا کرد.

راهبردها

• راهبردهای مورد نظر در نظریه‌ی داده‌بنیاد، به ارائهٔ راه‌حل‌هایی برای مواجهه با پدیدهٔ مورد مطالعه اشاره دارد. به عبارت دیگر، هدف راهبردها تسهیل شرایط و فرآیندها در مرحلهٔ طراحی و نیازسنجی، اجرا و آموزش، ارزشیابی و ارزیابی بر بازار کار بوده است. در این پژوهش، راهبردهایی به شرح زیر ارائه شد:



نمودار شمارهٔ ۲. مراحل تدوین و طراحی، اجرا و ارزشیابی استاندارد مهارت

- عدم تمرکز و تفویض اختیارات بیشتر به ادارات استانی و مراکز شهرستانی در زمینهٔ نیازسنجی و طراحی استانداردهای مهارت،
- تلاش در جهت هر چه اجرایی کردن نظام ملی صلاحیت و مهارت تصریح شده در برنامهٔ پنجم توسعه کشور،
- بومی‌سازی استانداردها بر اساس توانمندی‌های هر استان،

- تعامل بیشتر و مشارکت ذی‌نفعان و جذب منابع بیشتر،
- بازنگري استانداردهای تدوین شده به صورت ادواری و مطابق با استانداردهای بین‌المللی،
- ارزیابی، بازنگري و توسعه آیین‌نامه طراحی، اجرا و ارزشیابی استانداردهای آموزشی،
- توسعه بسترهای قانونی ایجاد راهکار و مشوق‌های همکاری ذی‌نفعان استانداردهای آموزشی توسط سازمان،
- تواناسازی مربیان و تدوین‌گران استاندارد و کارشناسان بخش ستادی سازمان فنی و حرفه‌ای،
- ایجاد سازوکار تدوین استانداردها توسط استان‌ها و مراکز و مربیان و تدوین‌گران استاندارد و تجميع استانداردهای تدوین شده در یک زمینه خاص توسط کمیته تخصصی مرکزی سازمان فنی و حرفه‌ای کشور.

پی‌آمدها

مقوله‌های پی‌آمدي، نتیجه و حاصل راهبردها در مقابله با پدیده یا جهت اداره و کنترل پدیده هستند. در این پژوهش، سه مقوله زیر به عنوان مقوله‌های پی‌آمدي تشخیص داده شدند:

- گسترش استقبال از استانداردهای آموزشی،
 - حضور فعال‌تر کارفرمایان در زمینه استانداردهای شغلی و آموزشی،
 - افزایش کارایی و اثربخشی استانداردهای آموزشی.
- سوابق نظری و تجربی و دیدگاه‌های مطرح شده در خصوص استانداردهای آموزشی، بیانگر این است که چنانچه در جامعه نسبت به استانداردهای آموزشی احساس نیاز به وجود آید بسیاری از مشکلات حاشیه‌ای استانداردهای شغلی و آموزشی مرتفع خواهد شد. افزایش نیاز منجر به گسترش کمی و کیفی سطح تعامل و مشارکت کلیه ذی‌نفعان به استانداردهای آموزشی می‌شود.
- در خاتمه باید اشاره شود که احساس نیاز و افزایش تقاضا منجر به افزایش مشارکت و تعامل و در نهایت، تأثیر بر کارایی و اثربخشی هر سیستمی خواهد شد. کارایی و اثربخشی استانداردهای آموزشی نیز متأثر از چنین فرآیندی است.

منابع

- آزاد، ا. (۱۳۸۷). کلیاتی در مورد نحوه تهیه استانداردهای شغلی و آموزشی، برگرفته از سایت سازمان فنی و حرفه‌ای کشور.
- سیلور، جی.گ.، الکساندر، و.ام.، و جی لوئیس، آ. (۱۳۷۸). برنامه‌ریزی درسی برای تدریس و یادگیری بهتر، غلامرضا خوی‌نژاد، انتشارات به‌نشر.
- استراوس، آ.، کوربین، ج. (۱۹۹۰). اصول روش تحقیق کیفی: نظریه‌مبنایی، رویه‌ها و شیوه‌ها، ترجمه بیوک محمدی، تهران: انتشارات پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- نجفی، آ.، و خلفی، م. (۱۳۹۱). تحلیل الگوهای شایستگی شغلی ETA در فناوری‌های راهبردی و تأثیر آن در توسعه پایدار، همایش ملی مهارت‌آموزی و اشتغال در ایران، سازمان فنی و حرفه‌ای کشور.
- مهرعلی‌زاده، ی.، قلاوند، ر.، و مولایی، ش. (۱۳۸۹). طراحی و استقرار نظام جامع ملی مهارت و فناوری: تحلیلی بر روند تحولات و آسیب‌شناسی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان، همایش ملی آسیب‌شناسی آموزش سنتی و گذر به آموزش مهارتی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان.
- مهرعلی‌زاده، ی. (۱۳۸۳). جهانی شدن و چالش‌های رویاروی نظام‌های آموزشی و کارآموزی و مهارت‌سازی کشور ایران، اهواز: انتشارات ریش.
- احمدآلی، ک. (۱۳۸۶). جایگاه فرآیند آموزش‌های مهارت در استانداردهای بین‌المللی. ماهنامه علمی، فنی و تخصصی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، ۴(۵۹).
- Paulson, K. (2001). Using competencies to connect the workplace and postsecondary education. In R. A. Voorhees (Ed.), *New directions for institutional research [Special issue: Measuring what matters: Competency-based learning models in higher education]*, 110, 41-54.
- Fretwell, D. H., Lewis Morgan V. M., Deij, A. (2001). A framework for defining and assessing occupational and training standards in developing countries. information series no. 386, European Union-European Training Foundation, World Bank: Human development network education department, human development sector unit – Europe and Central Asia Region, Washington, DC, ERIC clearinghouse on adult, career, and vocational education, center on education and training for employment, College of Education, The Ohio State University, Columbus, Ohio, European Training Foundation, Turin, Italy.
- Losh, C. L. (2000). Using national and state skill standards for vocational-technical education curriculum development, information series no. 383, vocational-technical education, consortium of states (V-TECS), ERIC clearinghouse on adult, career, and vocational education, center on education and training for employment, college of education, The Ohio State University.
- Marzano, R. J., & Kendall, J.S. (2007). The fall and rise of standards based education. <http://edci815s12.wikispaces.com/file/view/Rise+and+Fall+of+Standards-Based+Education.pdf>.