

## New Thinking on the Quality of Training and the Presentation of a Paradigmatic Model (Case Study: Technical and Vocational Organization)

Manijeh Ahmadi <sup>1\*</sup>, Lily Fereydouni <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Payame Noor University, Shahr-e-Rey, Iran

<sup>2</sup> Farhangian University, Tehran, Iran

**Received:** 20 Feb 2018

**Accepted:** 20 Aug 2018

**Keywords:**

Educational Quality  
Technical and Vocational  
Organization  
Paradigmatic Model

© 2018 Baqiatallah  
University of Medical  
Sciences

**Abstract**

**Introduction:** Identify the main categories of educational status, challenges and strategies for increasing the quality of education in the vocational organization.

**Methods:** Qualitative research was carried out based on the data-base theory and research tool; upstream documentation, description of coaching staffs and semi-structured interviews with 20 trainees with experienced technical and vocational centers in Tehran and 7 trainees (Snowball sampling) and information analysis method; content analysis. The codes and components of the quality of education (39 key concepts, 9 categories, and 3 main categories) were derived from the interviews. The main issue was "weak teaching skills and traditional teaching patterns", which were presented in accordance with the causal conditions (11 codes), background conditions (4 codes), mediation conditions (3 codes), and strategies (16 codes) of the final model. Accreditation of the results was also used to test the openness strategies (reviewed by three interviewees; the obtained reliability was 75%) and the intra-subject agreement of two coders (one of the professors of management; 77% of the reliability was obtained).

**Results:** Categories such as teacher training skills, in-house planning, and equipment and facilities are considered as the main categories that managers should pay special attention to the quality of their training.

**Conclusions:** The present study indicates the importance of paying attention and reviewing the educational and planning infrastructure of the managers and trainers of the vocational organization as their mission of training.

## نواندیشی در کیفیت آموزش و تدوین یک مدل پارادایمی (مطالعه موردی: سازمان فنی و حرفه‌ای)

منیژه احمدی<sup>۱\*</sup>، لیلی فریدونی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، شهرری، ایران

<sup>۲</sup> دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

### چکیده

**مقدمه:** شناسایی مقوله‌های اصلی وضعیت آموزش، چالش‌ها و راهبردهای افزایش کیفیت آموزش در سازمان فنی و حرفه‌ای.

**روش کار:** از نوع کیفی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد و ابزار پژوهش؛ اسناد بالادستی، شرح مشاغل مربیان و مصاحبه «نیمه ساخت یافته» با ۲۰ نفر از مربیان با تجربه مراکز فنی و حرفه‌ای شهر تهران و ۷ نفر از کارآموزان (نمونه گیری با روش گلوله برفی) و روش تجزیه و تحلیل اطلاعات؛ تحلیل محتوا است. کدها و مؤلفه‌های کیفیت آموزش (۳۹ مفهوم کلیدی، ۹ مقوله، ۳ مقوله اصلی) از مصاحبه‌ها احصاء گردید. مقوله محوری «ضعف مهارت تدریس و سنتی بودن الگوهای آموزشی» که با توجه به شرایط علی (۱۱ کد)، شرایط زمینه‌ای (۴ کد)، شرایط میانجی (۳ کد)، راهبردها (۱۶ کد) الگوی نهایی ارائه شد. اعتباربخشی نتایج نیز از راهبردهای بازآزمون (بازبینی توسط سه نفر از مصاحبه شونده‌گان؛ پایایی به دست آمده ۷۵ درصد) و توافق درون موضوعی دو کدگذار (یکی از اساتید مدیریت؛ پایایی به دست آمده ۷۷ درصد) استفاده شد.

**یافته‌ها:** مقوله‌هایی با عنوان مهارت تدریس مربیان، برنامه ریزی درون سازمانی و تجهیزات و امکانات به عنوان مقوله‌های اصلی محسوب می‌شوند که مدیران باید به کیفیت بخشی آموزشها به آنها توجه ویژه‌ای داشته باشند.  
**نتیجه‌گیری:** تحقیق حاضر نشانگر اهمیت توجه و بازبینی زیرساخت‌های آموزشی و برنامه ریزی از سوی مدیران و مربیان سازمان فنی و حرفه‌ای به عنوان رسالت مهارت آموزی آن‌ها می‌باشد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۲/۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۲۹

واژگان کلیدی:

کیفیت آموزشی

سازمان فنی و حرفه‌ای

مدل پارادایمی

تمامی حقوق نشر برای

دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله

(عج) محفوظ است.

### مقدمه

اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌گردد. کیفیت از نظر سازمان جهانی استاندارد عبارت از «مجموع ویژگی‌ها و خصوصیات یک فرآورده، یا خدمت» می‌باشد که نمایانگر توانایی آن در برآوردن خواسته‌های بیان شده باشد [۳].

با توجه به اینکه امروزه سه گروه کارکنان، مهارت‌آموزان و مدرسان به عنوان ذینفعان اصلی سازمان فنی- حرفه‌ای محسوب می‌شوند؛ درخصوص عناصر تشکیل دهنده کیفیت در آن، توافق چندانی وجود ندارد.

کیفیت نظام آموزشی متشکل از عواملی می‌باشد: کیفیت عملکرد، مدرسان، تدریس، اختصاص منابع، اهداف کلی و برنامه آموزشی، محیط آموزش و یادگیری، منابع انسانی، منابع یادگیری، سازماندهی دوره‌ها، فعالیت تدریس و یادگیری، مهارت‌آموزان، ارزیابی و نظارت، فعالیت‌کاری مهارت‌آموزان، برون‌دادها، پیامدها و کنترل کیفیت.

بررسی فعالیت‌های انجام شده برای برقراری ارتباط بین صنعت و آموزش طی سه دهه اخیر بیانگر این است که چهار الگوی «معلم

تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جوامع در قالب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم مورد توجه بسیاری از کشورهای جهان قرار گرفت. در پی پیشرفت‌های علمی و صنعتی پس از جنگ جهانی دوم این آموزش‌ها به طور بی سابقه‌ای گسترش یافت؛ تا آنجا که توسعه برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای و تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد از اهداف ملی بیشتر کشورهای قرار گرفت. در سالهای اخیر نیز توجه به کیفیت و گسترش آموزش‌های مهارتی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه به منظور تربیت سرمایه‌های انسانی خلاق و ماهر رشد چشمگیری داشته است [۱].

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای آموزشی است که به منظور ایجاد مهارت و توانایی برای احراز شغل یا افزایش مهارت ارائه می‌شود و منجر به کسب گواهینامه مهارت می‌گردد. آموزش فنی و حرفه‌ای در دوره متوسطه عبارت از گسترش سطح فرهنگ و دانش عمومی و شناخت بهتر استعداد و علاقه دانش آموزان و ایجاد زمینه مناسب جهت هدایت به سمت اشتغال مفید، بدست‌آوردن آمادگی نسبی جهت ادامه تحصیل در رشته‌های علمی- کاربردی می‌باشد [۲] لذا توجه به کیفیت آموزشی از

۴- الگوی بازار محور (Training Market Focused Model): در این الگو؛ مفهوم تلفیق کار و آموزش به مرحله تعامل مستقیم بین مؤسسات آموزشی و مؤسسات تولیدی ارتقا یافت به نحوی که رفتار هر یک در دیگری تأثیرگذار گردید. این مفهوم در قالب عرضه و تقاضا در بازار آموزش مورد توجه قرار گرفت بدین معنی که در بازار رقابت آموزشی، عرضه دوره‌های آموزشی توسط تولید کنندگان آموزش فنی و حرفه‌ای و تقاضا برای دوره‌های آموزشی توسط مؤسسات تولیدی و خدماتی انجام شد. در این مدل به بازار آموزش به عنوان مکانیسمی برای ایجاد ارتباط عمیق‌تر بین آموزش و کار توجه گردید زیرا این بازار می‌تواند از یکسو فرصت‌هایی انتخاب دوره‌های آموزشی مورد نیاز برای کارفرمایان و از سوی دیگر انگیزه لازم برای تولید دوره‌های تقاضا شده برای تولیدکنندگان فراهم آورد [۵].

در بحث کیفیت مهارت‌آموزی در مراکز فنی-حرفه‌ای در ایران، بررسی‌ها نشان می‌دهند که رویکرد غالب نظام آموزشی در ایران؛ رفتارگرایی و شیوه‌های آموزشی سنتی است. در راهبردهای آموزشی مربیان 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. لذا بازنگری در اتخاذ رویکردهای آموزشی خصوصاً در آموزش‌های فنی-حرفه‌ای که با هدف مشخص و مخاطبان ویژه صورت می‌گیرد، ضرورتی انکارناپذیر است، از سوی دیگر توسعه ارتباطات در سطوح بین‌المللی و طرح اقتصاد جهانی، مرزهای کشورها را برداشته‌است؛ 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.

در ارتباط با کیفیت آموزشی می‌توان به یافته‌های پژوهش‌هایی اشاره کرد که نشان داده‌اند به منظور کیفیت بخشی به آموزش‌های مهارتی باید شکاف میان آموزش‌های فنی-حرفه‌ای و نیازهای بازار از بین برود. به همین منظور باید بر تجدید نظر در عناوین و محتواهای برخی دوره‌ها، بازنگری استانداردهای آموزشی شغلی متناسب با طرح الگوی آموزش‌های مهارتی بازارمحور، 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 درخصوص چارچوب و محتوای دوره‌ها و روش تدریس را به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین عوامل موفقیت و رضایتمندی مخاطبان مهارت‌آموزی خدمات آموزشی تأکید نمود [۶].

از سوی دیگر به منظور کاهش ناکارآمدی آموزش در زمینه مهارت‌آموزی در مراکز فنی-حرفه‌ای، برنامه‌ریزی‌ها باید به سمت استفاده از محیط‌های یادگیری جدید و به تبع آن شیوه‌های کل نگر 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 بود [۷].

در پژوهشی که در آمریکا (۲۰۱۴) انجام شد؛ ۸۳ درصد از نمونه مورد پرسش معتقد بودند که مدارس باید در مورد آمادگی کاری دانش آموزان بیشتر تأکید ورزند. در پاسخ به سؤال دیگری در مورد جایگاه و عملکرد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، ۷۶ درصد بر این باور بودند که باید به این آموزش‌ها توجه بیشتری مبذول گردد. ۹۰ درصد آنان قبول

محور، «دانش آموز محور»، «برنامه محور» و «بازار محور» بوجود آمده است.

۱- الگوی معلم محور (Teacher Focused Model): در اولین مرحله، تلفیق کار و آموزش در شکل افزایش دانش معلمان درباره دنیای کار تجلی یافت. در این الگو فعالیت‌های معلم، محور ارتباط مدرسه با محیط کار قرار گرفت. این فعالیت‌ها بویژه برای هنرآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای شامل بازدید از مراکز صنعتی، کسب تجربه یا کارآموزی معلمان در محیط‌های کار، دعوت از متخصصان بخش‌های صنعت و خدمات برای حضور در مدرسه و سخنرانی برای دانش آموزان، تشکیل جلسات یا سمینارهای مشترک معلمان و متخصصان صنعت و از این قبیل می‌باشد.

۲- الگوی دانش آموز محور (Student Focused Model): در دومین مرحله، مفهوم تلفیق کار و آموزش از مرحله افزایش دانش معلمان درباره محیط کار به مرحله حضور دانش آموزان در محل کار توسعه یافته که می‌توان به صورت سه شکل زیر تصور کرد:

۱. انجام کارآموزی توسط دانش آموزان در یک محیط کار واقعی؛  
۲. انجام کار در یک محیط مشابه سازی شده مثل کارگاه آموزشی؛  
۳. توصیف کار برای دانش آموزان از طریق بازدید از محیط کار یا مشاهده دقیق فعالیتهای کاری یک فرد در حال انجام کار.

۳- الگوی برنامه محور (Curriculum Focused Model): در مفهوم جدید تلفیق کار و آموزش ارتباط همه عناصر مرتبط با برنامه درسی شامل معلم، دانش آموز، محتوای آموزشی، وسائل و تجهیزات آموزشی با صنعت و محیط کار را مورد توجه قرار داد. بعنوان مثال ممکن است برای طراحی و تهیه برنامه درسی یک دوره، کمیته‌ای مرکب از کارشناسان آموزش و خبرگان صنعت تشکیل شود تا محتوای آموزشی را منطبق با نیازهای صنعت و استانداردهای کارآمدی تنظیم نمایند. همچنین فرصتهایی را برای کسب تجربه معلمان و کارآموزی دانش آموزان در صنایع مرتبط یا بازدید از آنها را فراهم سازند یا امکان استفاده از تجهیزات کارگاه‌های صنعتی را برای آموزش مستقیم به دانش آموزان بوجود آورد. بنابراین در این الگو با تأکید بر تلفیق کار و آموزش از طریق برنامه درسی روشهای معلم محور و دانش آموز محور را نیز دربرمی‌گیرد [۴]. به عبارت دیگر، در این مرحله توجه اصلی به خروجی‌های نظام معطوف می‌گردد. مزایای این مدل در زمینه ایجاد ارتباط نزدیک بین آموزش فنی و حرفه‌ای و صنعت بشرح زیر است:

- ۱) توجه جدی به رابطه صنعت و آموزش از طریق روشهایی همچون تجزیه و تحلیل شغل
- ۲) ایجاد فرصت برای مشارکت نمایندگان و خبرگان صنعت در برنامه ریزی درسی آموزش فنی و حرفه‌ای
- ۳) مرتبط ساختن برنامه ریزی درسی با نیازهای صنعت
- ۴) تشویق بخشهای مهم صنعتی و اتحادیه‌های کارفرمایی و کارگری به ایجاد استانداردهای آموزشی مورد نیاز خود
- ۵) در جریان قرار دادن معلمان و برنامه ریزان درسی و آموزش از تحولات حادث در بخش‌های اقتصادی
- ۶) تشویق بخش اقتصادی به بهره برداری از امکانات و تجهیزات موجود در صنایع و خدمات در جهت آموزش
- ۷) فراهم ساختن فرصت برای کسب تجربه کاری برای معلمان و کارآموزی برای دانش آموزان

این مقوله‌ها در مرحله نهایی با دسته بندی مقوله‌های فرعی در قالب ۹ مقوله که به عنوان مسائل عمده در کیفیت آموزش سازمان فنی و حرفه‌ای مطرح هستند، جای گرفتند. پس از تجزیه و تحلیل اطلاعات به شیوه کدگذاری باز و محوری و انتخابی و تکمیل فرایند تحلیل داده‌ها، مدل پارادایمی ارائه گردیده است.

برای حصول اطمینان از روایی پژوهش، از راهبردهای بازآزمون (بازبینی توسط سه نفر از مصاحبه شونده‌گان؛ پایایی به دست آمده ۷۵ درصد) و توافق درون موضوعی دو کدگذار (یکی از اساتید مدیریت آموزشی؛ پایایی به دست آمده ۷۷ درصد) استفاده شده است. همچنین تمامی مقوله‌های مدل پارادایمی نظریه داده بنیاد با آلفای بالای ۰/۷ از میزان مناسب پایایی برخوردار هستند. بکارگیری 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.

## یافته‌ها

### کدگذاری باز

در شیوه تحلیل داده بنیاد (گراند تئوری) پس از گردآوری داده‌ها و اشباع یافته‌ها در زمینه مورد نظر اطلاعات ابتدا به صورت باز کدگذاری 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 ۱ کدگذاری باز، مفاهیم مورد تأکید استخراج شد.

### کدگذاری محوری

پس از انجام تحلیل خرده، 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 ۲ چند مفهوم حول یک محور دسته‌بندی می‌شود.

### بحث

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای هم مهارت‌های خاص مورد نیاز صنعت و هم مهارت‌های عمومی بازار کار را فراهم می‌سازد و همچنین برای شاغلینی که به دلیل تغییرات تکنولوژی دچار کاهش کارایی می‌شوند امکان به روز شدن و تکمیل مهارت را فراهم می‌کند، لذا به این نوع آموزش‌ها به عنوان ابزاری برای مقابله با بیکاری بالاخص بیکاری ساختاری که ناشی از تغییرات در اقتصاد جهانی می‌باشد، نگریسته می‌شود. در واقع خصیصه این آموزش‌ها، نوعی پرورش کارآفرین است، به این معنی که افراد پس از کسب مهارت و تخصص دانش فنی، قادر خواهند بود که فرصت‌های شغلی مناسبی را به دست آورند و یا در نهایت فرصت شغلی ایجاد نمایند [۱۳].

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از نقش و تأثیرگذاری اقتصادی - اجتماعی مهمی برخوردار است؛ چرا که معرف نوع مهمی از سرمایه گذاری در منابع انسانی است و با فراهم کردن زمینه‌های ارتقای دانش، نگرش‌ها و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و اشتغال در زمینه‌های مختلف به توسعه اقتصادی کمک می‌کند، از این رو کار محور بودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که فرایند یادگیری فراگیران را از طریق محیط‌های کار، برای

داشتند که آموزش دیدگان فنی-حرفه ای شانس دریافت‌های مالی بالاتری را نسبت به آموزش‌های عمومی خواهند داشت، ۹۲ درصد موافق بودند که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای علاقه افراد را به ادامه تحصیل در مراتب بالای حرفه‌ای ارتقا می‌بخشند، ۹۸ درصد آموزش‌های استاد-شاگردی و کارآموزی در محیط‌های کاری را برای فراگیران ضروری دانسته و فقط ۴ درصد از آن‌ها آموزش‌های فنی-حرفه ای را فاقد جایگاه شغلی بالا منظور نموده بودند [۸].

نتایج پژوهش Winther & Klotz (۲۰۱۳) نشان دادند که در حال حاضر، ابزارهای دقیقی برای ارزیابی شایستگی‌های فنی و حرفه‌ای در حوزه‌های اقتصادی وجود ندارد و این امر نیازمند بسترسازی برای بهبود روش‌های ارزیابی است [۹]. Bensah و همکاران (۲۰۱۱) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که باید بین نیازهای آموزشی کارکنان در بخش صنعت با آموزش‌های فنی و حرفه‌ای انطباق به وجود بیاید. همانطور که در مورد تمام برنامه‌ها ایجاد مشارکت قوی با صنعت امری ضروری می‌باشد [۱۰]. Mouzakitis (۲۰۱۰) به این نتیجه رسید که ارتباط مداومی بین طراحی دوره‌ها و دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای مؤثر و ورود به بازار کار وجود دارد [۱۱].

بنابراین با توجه به مبانی نظری و تجارب پژوهشی می‌توان گفت که آموزش‌های فنی-حرفه‌ای یکی از نیازهای اصلی عصر ما محسوب می‌شوند و بدون پرداختن به جنبه‌های مختلف آن، رشد و شکوفایی اقتصادی و صنعتی دور از دسترس خواهد بود لذا در این پژوهش سه هدف عمده در نظر گرفته شده است. شناسایی مقوله‌های اصلی وضعیت کیفیت آموزش در سازمان فنی و حرفه‌ای، شناسایی چالش‌های کیفیت آموزش در سازمان فنی و حرفه‌ای و شناسایی راهبردهای افزایش کیفیت آموزش در سازمان فنی و حرفه‌ای.

### روش کار

روش مطالعه حاضر کیفی و از نوع میدانی است و به منظور تحلیل دقیق و عمیق پدیده مورد اشاره، با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد (Grounded Theory Approach)، کیفیت آموزش در سازمان فنی و حرفه‌ای بررسی و الگوی مفهومی ارائه شد. رویکرد نظریه داده بنیاد یک نوع روش پژوهش کیفی است که به طور استقرایی یک سلسله رویه‌های سیستماتیک را به کار می‌گیرد تا نظریه‌ای درباره پدیده مورد مطالعه ایجاد کند [۱۲].

داده‌های این بخش حاصل مشاهدات میدانی و بازدید از مراکز فعال فنی-حرفه‌ای شهر تهران و نیز انجام مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته با ۱۵ مربی و ۵ کارآموز از مراکز فنی-حرفه‌ای مناطق شرق، مرکز و جنوب شهر تهران که به روش هدفمند انتخاب بود که با روش نمونه گیری گلوله برفی انتخاب شدند. نمونه‌گیری تا مرحله اشباع نظری (Theoretical Saturation) در اطلاعات گردآوری شده ادامه یافت. در تحلیل داده‌ها، روش مرحله‌ای و تکنیک‌های تحلیلی اشتراوس و کوربین مورد استفاده قرار گرفت؛ به نحوی که مفاهیم به عنوان واحد تحلیل در سطوح متن کل مصاحبه، پاراگراف، عبارات و جملات مورد توجه قرار گرفتند و با تفکیک متن مصاحبه به عناصر دارای پیام در داخل عبارات یا پاراگراف‌ها تلاش شد تا کدهای باز استخراج شوند. بعد از این مرحله سعی شد که مفاهیم اولیه نیز در قالب دسته‌های بزرگ مفهومی طبقه بندی گردند و در قالب ۳ مقوله اصلی طبقه بندی شدند؛

استراتژی مهم به کشورهای در حال توسعه توصیه می‌شود، از سوی دیگر، عدم سرمایه گذاری کافی در آموزش فنی و حرفه‌ای به معنی غفلت و فتنای سرمایه‌های انسانی تلقی می‌شود [۱۴].

### نتیجه گیری

سازمان فنی-حرفه‌ای دارای مخاطبانی از جمله افراد جویای کار، شاغلان نیازمند تکمیل مهارت عملی و دانشجویانی می‌باشد که فراگیران را برای تکمیل دوره‌های تئوری تحت آموزش‌های 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 خلاها و ضعف‌هایی در آموزش مربیان مشاهده گردید که عمده آنها ناشی از اتکا به الگوهای تدریس سنتی بود، جلالی (۱۳۷۸) نیز به خلأهایی در زمینه 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 [۱۵].

آن مراکز و در درون آنها طراحی و اجرا می‌نماید و محتوای آموزش‌ها را با تغییرات و پیشرفت‌های حوزه تکنولوژی و به تبع آن در کارکرد نهادهای اقتصادی جامعه هماهنگ می‌سازد، سبب شده است که این آموزش‌ها به عنوان یکی از عناصر کلیدی جهت تحقق پیشرفت‌های اقتصادی محسوب و از جمله عوامل مؤثر در موفقیت کشورهای توسعه یافته تلقی گردد، چرا که آموزش نظری همگام با کار عملی موجب تربیت نیروی انسانی خلاق و فعال می‌شود و همچنین این نیروها با نفوذ در جامعه سبب بکارگیری بخش عظیمی از نیروهای غیر خلاق می‌گردد، لذا اگر آموزش فنی و حرفه‌ای در کشور ناپدید گرفته شود، در واقع باعث سوق دادن آموزش کشور به طور غیرمستقیم به آموزش اشتغال کاذب و درآمدهای سهل الوصول و ناپایدار می‌شود و به تدریج آسیب جدی به کشور وارد می‌سازد به همین علت است که یکی از اولویت‌های مهم در سرمایه گذاری‌های آموزشی در تمامی جوامع صنعتی، توسعه و گسترش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است و این مهم نیز از سوی نهادهای ذی ربط بین‌المللی نظیر یونسکو، یونیواک و بانک جهانی به منزله یک

جدول ۱: کدگذاری باز

مفاهیم	داده‌ها
	<b>A فراگیران به چند دلیل به مراکز مراجعه می‌کنند (درک کارآموزان از پدیده)</b>
مهاجرت، گرفتن جواز کسب، اخذ دیپلم فنی، کسب مهارت تخصصی، یادگیری عملی	مهاجرت به کشور دیگر از انگیزه‌های حضور در مراکز فنی-حرفه‌ای است (۶ مورد)، گرفتن جواز کسب و شروع کار انگیزه‌های حضور در مراکز فنی-حرفه‌ای است (۲ مورد)، اخذ دیپلم فنی برای افرادی که از آموزش و پرورش موفق به دریافت دیپلم نشده‌اند (۳ مورد)، کسب مهارت تخصصی و بهره برداری از دانش تجربی در شغل انگیزه‌های حضور در مراکز فنی-حرفه‌ای است (۴ مورد)، زمینه یادگیری عملی مطالبی است که بصورت تئوریک در دانشگاه آموزش می‌دهند (۶ مورد)
	<b>B درک پدیده از نگاه مربیان</b>
مفید نبودن دوره‌های بدو خدمت، شیوه سنتی تدریس، لزوم افزایش خلاقیت، ارتباط بین مباحث تئوری و عملی، به روز نبودن دانش تخصصی مربیان	دوره‌هایی برای بدو خدمت برنامه‌ریزی شده اما برای ارتقاء مربیان مفید نبوده است (۳ مورد)، در مراکز، اغلب کلاس‌ها بصورت استاد-شاگردی اداره می‌شود (۲ مورد)، در دانشگاه خلاقیت کمتر اتفاق می‌افتد و در فنی و حرفه‌ای بر عکس است (۵ مورد)، مربیان باید مهارت برقراری ارتباط بین مباحث تئوری و عملی را داشته باشند (۶ مورد)، دانش مهارتی مربیان به روز نیست (۴ مورد)
	<b>C عوامل مؤثر بر عدم تحقق کامل انتظارات در مراکز فنی-حرفه‌ای</b>
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، ضعف در تأمین مواد مصرفی، اختلاف سنی و مدرکی کارآموزان، کمبود بودجه، اختیارات کم مربیان ومدیران، نیاز به دوره‌های تخصصی سطح بالا، عدم پوشش دوره‌های مورد نیاز مهارت‌آموزان، طولانی بودن ساعت آموزش	به کارگیری مدرسان کم تجربه و بی تجربه و در برخی موارد فاقد صلاحیت برای دوره‌های بدو و ضمن خدمت (۵ مورد)، عدم به روز بودن امکانات و تجهیزات (۱۵ مورد)، ساعت کار زیاد مربی (۴۴ ساعت در هفته) و فقدان مزایای شغلی (۱۲ مورد)، نداشتن تعطیلات تابستان مانند معلمان آموزش و پرورش (۱۰ مورد)، مشخص نبودن و ابهام درمزایای آموزشی یا اداری (۱۳ مورد)، چند مسئولیتی مربی (انبارداری- نظافتی و خدماتی- تدریس-امنیت تجهیزات)، دغدغه امنیت کارآموزان، عدم تأمین تجهیزات ایمن، استاندارد و لباس کار برای کارآموزان (۱۰ مورد)، ضعف در تأمین مواد مصرفی اولیه فراگیران یا پول شخصی مجبور به خرید و تهیه کم‌ترین تجهیزات هستند (۱۳ مورد)، وجود کارآموزان از گروه‌های سنی و تحصیلی متفاوت در یک کارگاه (۱۰ مورد)، کمبود بودجه اختصاصی به مراکز (۱۴ مورد)، عدم برخورداری مدیران و مربیان مراکز از اختیارات لازم (۳ مورد)، مربی باید فراتر از تخصص خود از دوره‌های آموزش ضمن خدمت برخوردار شود (۶ مورد)، مراکز همه دوره‌های مورد نیاز کارآموزان را ندارند و باید مسافت‌های طولانی را برای دوره‌ها طی کرد (۴ مورد)، روزه زمان زیادی صرف آموزش می‌شود. 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 می‌شود (۴ مورد)
	<b>D ویژگی مربی خوب از نگاه کنشگران</b>
نگاه اقتصادی به آموزش، داشتن علاقه به کار، مهارت ارتباط باکارآموزان، دانش تخصصی، تسلط بر فنون تدریس، داشتن خلاقیت، قدرت بیان و انتقال آشنایی با مشکلات جامعه، آموزش عملی و کاربردی، توجه به تفاوت‌های فردی و ذهنی کارآموزان	داشتن نگاه اقتصادی به آموزش و هدایت کارآموزان به سمت اشتغال زیرا هدف خروجی دوره‌ها ورود به بازار کار است (۱۰ مورد)، داشتن علاقه به کار برای اثربخشی تدریس (۵ مورد)، توانایی و مهارت ارتباط با کارآموزان با رده‌های سنی مختلف و بهبود بخشی به روابط بین کارآموزان (۴ مورد)، داشتن علم و دانش تخصصی فراتر از کارآموزان (۹ مورد)، تسلط بر فنون تدریس و کلاس داری و مدیریت کلاس (۱۲ مورد)، داشتن خلاقیت در تدریس و توانایی افزودن خلاقیت مهارت-آموزان (۸ مورد)، قدرت بیان و انتقال مناسب مطالب و جذب مخاطب (۱۰ مورد)، آشنایی با مشکلات جامعه و رویدادهای جدید و داشتن علم و دانش روز (۳ مورد)، آموزش عملی و کاربردی و عینی به کارآموزان (۸ مورد)، توجه به تفاوت‌های فردی و ذهنی کارآموزان و برخورداری از (۵ مورد)
	<b>E زمینه‌های مؤثر بر پدیده</b>
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	کیفیت پایین دوره‌های بدوخدمت مرکزی، تکراری بودن محتوا و فقدان بار علمی (۸ مورد)، نداشتن شرح وظیفه 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 (۵ مورد)، ساعت کاری خیلی زیاد است (۴۴ ساعت در هفته) (۸ مورد)، فقدان انگیزه مربیان و به تبع آن کاهش کیفیت آموزش (۸ مورد)، حقوق نسبت به ساعت کار و شرایط سایر سازمان‌ها کم است (۱،۵۰۰ هزار تومان با فوق لیسانس) (۱۴ مورد)، اقدام مربیان به داشتن شغل دوم برای تأمین هزینه‌های زندگی (۴ مورد)

مفاهیم	مقوله‌های موردی	مقوله‌های اصلی
<b>A فراگیران به چند دلیل به مراکز مراجعه می‌کنند (درک کارآموزان از پدیده)</b>		
A1-مهاجرت، A2-گرفتن جواز کسب، A3- اخذ دیپلم فنی، A4- کسب مهارت تخصصی، A5- یادگیری عملی	ضرورت کسب مهارت‌های تخصصی و عملی	مهارت تدریس
<b>B درک پدیده از نگاه مربیان</b>		
B1- مفید نبودن دوره‌های بدو خدمت، B2- شیوه سنتی تدریس، B5- به روز نبودن دانش تخصصی مربیان، C8 اختلاف سنی و مدرکی کارآموزان و لزوم داشتن مهارت مدرس، C11- فقدان دوره‌های تخصصی سطح بالا و دانش روز	سنتی بودن شیوه‌های تدریس	مهارت تدریس
B3- لزوم افزایش خلاقیت، B4- خلاقیت در ارتباط دادن مباحث تئوری و عملی	لزوم خلاقیت مدرسان	مهارت تدریس
<b>C عوامل مؤثر بر عدم تحقق کامل انتظارات در مراکز فنی - حرفه‌ای</b>		
C1- کم تجربگی و فقدان صلاحیت مدرسان ضمن خدمت، C12- عدم پوشش دوره‌های مورد نیاز	کم تجربگی و فقدان صلاحیت مدرسان ضمن خدمت	مهارت تدریس
C3- نداشتن تعطیلات، C4- ابهام درمزایا و شرح وظایف، C5- چند مسئولیتی مربیان، C6- دغدغه امنیت کارآموزان، C10 اختیارات کم مربیان ومدیران، C13- طولانی بودن ساعت آموزش	ابهام در شرح وظایف و مزایا	برنامه ریزی
C2- به روز نبودن و ضعف امکانات و زیادی ساعت کار و فقدان مزایا، C7- ضعف در تأمین مواد مصرفی، C9- کمبود بودجه	ضعف امکانات و تجهیزات و بودجه	تجهیزات و امکانات
<b>D ویژگی مربی خوب از نگاه کنشگران</b>		
D1- داشتن نگاه اقتصادی به آموزش، D11- آشنایی با بازار کار، D8- آشنایی با مشکلات جامعه	برخورداری از دید اقتصادی به آموزش	مهارت تدریس
D2- داشتن علاقه به کار، D3- مهارت ارتباط با کارآموزان، D4- دانش تخصصی، D5- تسلط بر فنون تدریس، D6- داشتن خلاقیت، D7- قدرت بیان و انتقال، D9- آموزش عملی و کاربردی، D10- توجه به تفاوت‌های فردی و ذهنی کارآموزان	مهارت‌های تدریس	مهارت تدریس
<b>E زمینه‌های مؤثر بر پدیده</b>		
E1- تکراری بودن و فقدان بار علمی دوره‌های ضمن خدمت، E2- فقدان شرح وظایف و تحمیل مسئولیت‌ها برمربیان، E3 تحمیل ساعت کار زیاد بر مربیان با سابقه و عدم توجه به کاهش توانایی جسمی آنها با بالا رفتن سنوات، E4- بی‌انگیزگی مربیان، E5- دوشغله بودن مربیان	برنامه‌ریزی نامناسب و عدم توجه شرایط و نیازهای مربیان	برنامه ریزی

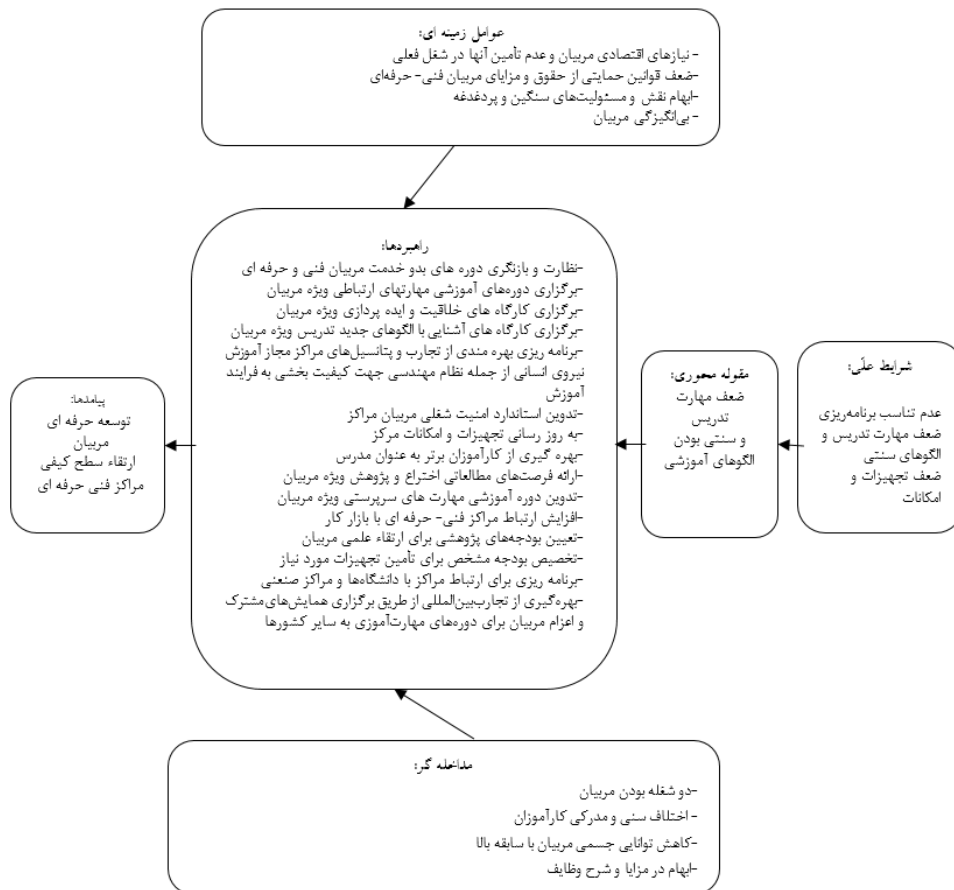
لذا بازنگری در اتخاذ رویکردهای آموزشی به خصوص در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که با هدف مشخص و مخاطبان ویژه صورت می‌گیرد، ضرورتی انکار ناپذیر است. با توجه به اینکه توسعه ارتباطات در سطوح بین‌المللی و طرح اقتصاد جهانی، مرزهای اقتصادی کشورها را برداشته‌است؛ صرفاً اتکا بر اقتصاد داخلی و تربیت کارآموزانی با مهارت‌هایی در این سطح موجب باز ماندن از عرصه رقابت‌های اقتصادی و عدم تحقق توسعه پایدار اقتصادی خواهد شد. براساس توصیه بونسکو، همه کشورها نیازمند یک خط مشی منسجم آموزشی هستند، به نحوی که در آن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان یک بخش اساسی از این سستم یکپارچه دیده شده باشند [۱۸].

این در حالی است که از جمله مشکلات مطرحه در بخش آموزش فنی و حرفه‌ای به ویژه در کشور ما مشخص نبودن الگوی توسعه کشور و در نتیجه نامشخص بودن جهت گیری مناسب آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور است [۱].

بنابراین توسعه 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. به منظور کیفیت بخشی در آموزش سازمان فنی و حرفه‌ای باید به موارد زیر توجه نمود:

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 [۱۶]. بهره‌گیری از الگوهای تدریس اکتشافی و ساختارگرایانه ضمن تقویت خلاقیت فراگیران به تعمیق یادگیری آنها منجر می‌شود. کرمی و سیلانه (۱۳۹۴) 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 [۱۷].

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 کرده‌اند 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 ساخته‌اند [۶].



تصویر ۱: مدل پارادایمی

ارتباط سازمان فنی - حرفه‌ای با بازار کار، تعیین بودجه‌های پژوهشی برای ارتقاء علمی مربیان، ارائه فرصت‌های مطالعاتی اختراع و پژوهش، تدوین استاندارد امنیت شغلی مربیان مراکز، به روزسازی تجهیزات و امکانات مرکز و بهره‌گیری از تجارب بین‌المللی از طریق برگزاری همایش‌های مشترک و اعزام مربیان برای دوره‌های مهارت‌آموزی به سایر کشورها اشاره نمود.

در انجام پژوهش محدودیت‌هایی از جمله نگرانی مربیان در بیان نظرات، ناهمگنی کارآموزان از جهات مختلف: سطح تحصیلات، سن و تجربیات قبلی، عدم همکاری برخی از مربیان، دوری محل انجام مصاحبه نام برد.

### سپاسگزاری

از مدیران، مربیان و کارآموزان محترم سازمان فنی و حرفه‌ای شرکت کننده در پژوهش حاضر تشکر و قدردانی می‌گردد.

### تأییدیه اخلاقی

مجوزهای لازم از سازمان فنی و حرفه‌ای اخذ شده است.

### تعارض منافع

موردی توسط نویسندگان گزارش نشده است.

### منابع مالی

به وسیله بودجه شخصی نویسندگان تأمین شده است.

زیرساخت آموزشی مورد بازبینی قرار گیرد. عامل اصلی و زیربنای ارتقاء سازمان فنی و حرفه‌ای، نظام آموزش یکپارچه و منسجم است. نظام آموزش هدفمند از اساسی‌ترین برنامه‌های درونی هر سازمان به شمار می‌رود. رسالت اصلی این نظام رسیدن به اهداف سازمان، انتقال فرهنگ و افزایش و بروز توانایی‌های کارکنان است. مدیران این سازمان باید بر دوره‌های بدو خدمت مربیان فنی و حرفه‌ای نظارت و بازنگری داشته و به برگزاری دوره‌های آموزشی مهارت‌های ارتباطی برای مربیان و نیز کارگاه‌های خلاقیت، ایده پردازی و آشنایی با الگوهای جدید تدریس و به روز کردن شیوه‌های تدریس مربیان و نیز برقراری ارتباط با نظام مهندسی و استفاده از امکانات آنها از جمله متخصصان و محتوای آموزشی، بهره‌گیری از کارآموزان باهوش به عنوان مدرس، تدوین دوره آموزشی مهارت سرپرستی برای مربیان توجه داشته باشند. از سوی دیگر یکی از مسئولیت‌های اساسی مربیان سازمان فنی و حرفه‌ای، تربیت مهارت آموزان متخصص و کارآمد است. ارائه آموزش‌های عملی و کاربردی و فراهم نمودن کار با دستگاه‌ها و شناخت کامل آنها و نیز استفاده از تجارب و پتانسیل‌های مراکز مجاز آموزش نیروی انسانی برای کیفیت بخشیدن به فرایند آموزش را در نظر داشته باشند.

زیرساخت برنامه ریزی مورد توجه مدیران ارشد قرار گیرد. از جمله آن‌ها می‌توان به مواردی همچون برنامه ریزی برای برقراری ارتباط با دانشگاه‌ها و مراکز صنعتی، تخصیص بودجه مشخص برای تأمین تجهیزات مورد نیاز با جداسازی مواد مصرفی و غیر مصرفی، افزایش





## References

1. UNESCO. Technical and Vocational Education and Training Paris, France: UNESCO; 2008 [cited 2017]. Available from: <http://www.UNESCO.org/education/technicalandvocational educationandtraining>.
2. Kaseroni A. Effectiveness of training courses in Bushehr State Technical and Professional Centers in Establishing Employment from the Perspective of Learners. 5th National Conference and 4th International Conference on Skills and Employment; Iran2016.
3. Moradian A, Fatemeh N, Babak S. Educational Quality Improvement Strategies in the Professional and Technical Organization with an Emphasis on Organizational Health. 5th National Conference and 4th International Conference on Skills and Employment; Iran2016.
4. Smith L. First Birthday Wishes From Director, VET. Queensland A newsletter for TAFE Queensland Consortia and Network, 1995.
5. Anderson D. Private Providers and the Open Training Market: In the Public Interest? Melbourne: National Centre for Economic of Education and Training, Monash University, 1995.
6. Khanjari S, Forushazi A, Karimi M, Amini A. Study of the quality of market-oriented skills training in the General Office of Technical and Vocational Education of Isfahan Province based on SERVQUAL model. QJ Teach. 2016;3(11).
7. Silane A, Karami M. Skill Training The Need for Vocational Training in Blended Learning Environments. Q J Skills. 2015;3(9).
8. Honig B. What determines success? Examining the human, financial, and social capital of Jamaican microentrepreneurs. J Busin Vent. 1998;13(5):371-94.
9. Winther E, Klotz VK. Measurement of vocational competences: an analysis of the structure and reliability of current assessment practices in economic domains. Empir Res Vocat Educ Train. 2013;5(1):2.
10. Bensah EC, Ahiekpor JC, Boateng CD. Migrating from subject-based to competency-based training in Higher National Diploma Chemical Engineering: The case of Kumasi Polytechnic. Educ Chem Eng 2011;6(3):e71-e82. doi: 10.1016/j.ece.2011.04.001
11. Mouzakitis GS. The role of vocational education and training curricula in economic development. Proc Soc Behav Sci. 2010;2(2):3914-20. doi: 10.1016/j.sbspro.2010.03.616
12. Stroess A, Corbin J. [Principles of Qualitative Research Methodology: Basic Theory, Procedures and Practices]. Tehran: Research Institute for Humanities and Cultural Studies; 2013.
13. Arashi N, Alireza Y, Soheil M. The fit of needs of the industrial sector with technical and vocational training in girls 'and boys' schools (case study of Falavarjan city). J Res New Approach Educ Manage. 2013;3(2):119-37.
14. Mahmoudi H. [Improvement of Management System in the General Office of Technical and Vocational Education in Mazandaran Province Using the Excellence Model of Project-Based Organizations]. Tehran: Sharif University of Technology; 2011.
15. Jalali A. New technology in professional education. QJ Eng Educ Iran. 2014;1(3).
16. Najafi E, Saeedi Rezvani M, editors. The role of vocational training in employment and the need for changing education policies on the goals, structure, processes and planning of these trainings in vocational schools. Proceedings of National Conference on Change in Curriculum of Education Courses; 2014 Birjand Birjand University.
17. Karami M, Silane A. Effectiveness of a four-component educational design model for improving the reaction and learning of automotive industry employees. Iran Eng Educ Q. 2016;66.
18. Iranian Planning and Budget Organization. Budget Organization. Iran: Iranian Planning and Budget Organization Press, 1984.