

اهمیت نحوه بیان مسئله

با تأکید بر مشکل «ضعف آموزشهای عملی در تعلیمات تخنیکی و مسلکی»

نویسنده: حبیب الله شیروانی

مقدمه

کارشناسان حل مسئله بر اهمیت درک عمیق مشکل قبل از اجرای اقدامات چاره جویانه تأکید می‌کنند. بسیاری آنها به این گفته معروف چارلز کترینگ^۱ استناد می‌کنند که "مشکلی که به خوبی چارچوب بندی شده باشد، نیم آن حل شده است." اما یک مشکل "خوب چارچوب بندی شده" دقیقاً چیست؟ اگر در تلاش برای ایجاد راه حل‌های موثر هستید، می‌توانید نحوه بیان مشکل را تغییر دهید. چگونگی بیان یک مسئله بر اینکه چه قسم آن مسئله را حل می‌کنید تأثیر می‌گذارد. انتخاب کلمات مهم است. این بدان معنی است که شما باید کلماتی را که برای بیان مسئله خود استفاده می‌کنید با دقت انتخاب کنید. همچنین، تغییر کوچکی راجع به مورد تحت بررسی و یا اندازه‌گیری می‌تواند شما را به مجموعه‌ای کاملاً متفاوت از اقدامات چاره جویانه سوق دهد، همانطور که یک تغییر کوچک در زاویه، ماهواره را به جای مدار مورد نظر به فضای دیگری پرتاب می‌کند. پس به طور خاص، دو سوال را از خود بپرسید: مورد تحت بررسی کدام است؟ و چگونه مسئله را اندازه گیری می‌کنید؟ این موارد ذیلاً تشریح می‌شود.

اول - مورد تحت بررسی کدام است؟

تصور کنید که مقامات اداره تعلیمات تخنیکی و مسلکی مدت‌هاست که از عدم موفقیت در امر تطبیق آموزشهای عملی مطابق با نیازمندی‌های بازارکار در مراکز آموزشی مربوطه ناراضی‌اند. همه ساله شاگردان زیادی در رشته‌های مختلف تخنیکی و مسلکی درس می‌خوانند، اما احصائیه‌ها نشان می‌دهد که مثلاً تنها ۵٪ آنها از مهارت لازم برخوردارند که بتوانند جذب بازار کار شوند. پس شما در سازمان خود دچار یک مشکل جدی هستید (مشکل آموزش‌های عملی به شاگردان تعلیمات تخنیکی و مسلکی و در نتیجه، برآورده نکردن نیازهای مهارتی بازارکار). در این صورت رهبری این اداره چنین مشکلی را چگونه باید بیان کنند؟ عبارات ذیل را برای بیان این مسئله در نظر بگیرید:

۱. تنها ۵٪ شاگردان ما بعد از فراغت مهارت لازمی را دارند و وارد بازار کار می‌شوند.

¹ Charles Kettering

۲. استادان ما مهارت‌های عملی را به شاگردان آموزش نمی‌دهند و به همین دلیل فارغین ما مهارت لازمی برای ورود به بازار کار را ندارند.

۳. تجهیزات و ماشین آلات مراکز آموزشی ما متناسب با ضروریات بازارکار امروزی نیست و به همین دلیل فارغین ما مهارت لازمی برای ورود به بازار کار را ندارند. اداره هم بودجه لازمی را برای تهیه این تجهیزات و ماشین آلات تخصیص نمی‌دهد بلکه موارد دیگر برای اداره اولویت دارد.

۴. آمرین مراکز آموزشی ما نمی‌توانند که آموزشهای عملی را به نحو درست و مناسب تطبیق نمایند و لذا شاگردان ما مهارت کاری را ندارند.

هر چهار مورد فوق به یک مسئله بنیادی که کارکرد اساسی اداره را متاثر ساخته است اشاره دارد- مراکز آموزشی این اداره به آن اندازه که رهبری می‌خواهد و ضرورت جامعه می‌باشد نیازهای مهارتی بازار کار را برآورده نمی‌کند-، اما هر کدام از این بیانیه‌ها تفاوت مهمی در نحوه برخورد شما با این مسئله ایجاد می‌کند. شماره ۱، بر شاگردان تمرکز دارد. در بررسی‌های خود ممکن است به این نتیجه برسیم که شاگردان ما به یادگیری کارهای عملی [و یا حتی اشتغال به وظیفه در بخشهایی که ضرورت به کارهای یدی دارند] علاقمندی ندارند. بدین ترتیب ما هدفمندی، انگیزه‌ها و انتخاب‌های شاگردان را بررسی می‌کنیم.

شماره ۲، به استادان تمرکز دارد. در این بیان، استادان ما علاقمندی و توانایی اجرای آموزشهای عملی را ندارند. بدین ترتیب ما به سوابق آموزشی، تجربه کاری، انگیزه‌های آنان و نیز به طرز تقرر استادان متمرکز می‌شویم و بخصوص نحوه استخدام و شرایط استخدام برای بست‌های استادی در تعلیمات تخنیکی و مسلکی را مورد ملاحظه قرار خواهیم داد. طور مثال از لحاظ سوابق آموزشی ممکن است به این نتیجه برسیم که اکثر استادان ما از پوهنتون‌های افغانستان فارغ شده اند که خود آنان در دوره تحصیل شان تماماً تیوری خوانده اند و کمتر آموزشهای عملی دیده‌اند. بناءً آنها نمی‌توانند آموزشهای عملی را تطبیق نمایند چرا که هیچ تجربه کارهای عملی را ندارند.

شماره ۳، اداره را به عنوان یک کل در نظر می‌گیرد - اینکه چه چیزهایی برای اداره اولویت زیادتر دارد، منابع چگونه تخصیص داده می‌شود و کدام نوع کارها مورد تایید و مورد توجه قرار می‌گیرد و کدام موارد در اولویت قرار ندارد. در این رویکرد به این نتیجه می‌رسیم که اداره به جای تخصیص بودجه برای خریداری تجهیزات و وسایل آموزشی مناسب بازارکار، بودجه دست داشته را به اولویت‌های دیگری تخصیص می‌دهد که برای اداره مهمتر است.

شماره ۴، توجه را به آمرین و مسئولین امور معطوف می‌کند. این امر باعث می‌شود که ما بررسی کنیم که شرایط استخدام آمرین مراکز آموزشی چیست؟ همچنان با ریزبینی به مبنای تصمیم‌گیری آنان دقیق شویم و با

دقت بررسی کنیم که ایشان در مورد اینکه در حوزه‌های کاری خود چه کاری باید انجام دهند چگونه تصمیم می‌گیرند. بدین ترتیب لازم می‌شود که حتی ما در باره مبنای اجراءات آنان یعنی؛ پالیسی‌ها و اسناد تقنینی، بیان‌دیشیم و یا سوابق کاری آنان را مطالعه کنیم که چقدر تجربه در بخش آموزشهای تخنیکی و مسلکی دارند و تا چه اندازه با دنیای کار و نیازمندی‌های بازارکار آشنایی و ارتباط دارند.

تغییر در تمرکز، منجر به چاره‌جویی‌ها و اقدامات متفاوت می‌شود. برای مثال اگر بر شاگردان تمرکز کنید ممکن است سیستم را بیشتر به سمت جذب شاگردانی سوق دهید که زیادت‌ر علاقمند یادگیری کارهای عملی بوده و هدفمندانه آینده کاری خود را مرتبط با رشته‌های آموزشی تخنیکی و مسلکی می‌بینند. پس در این مورد به احتمال زیاد باید انتخاب درست گروه‌های هدف را و انگیزه‌های آنان را مورد تأمل قرار دهید.

اگر بر استادان تمرکز کنید، ممکن است به تغییر شرایط استخدام استادان بیان‌دیشیم و مثلاً در امر استخدام استادان بیشتر به مهارت‌ها و تجربه کارهای عملی آنان در بازار تأکید کنیم. افزون بر آن، ممکن است در سیستم ارزیابی عملکرد و سیستم امتیازدهی استادان تجدیدنظر کنید به گونه‌ای که آنها را به ارائه آموزشهای عملی بیشتر وادار و ترغیب کند. حتی ممکن است زمینه‌های جذب استادکاران ماهر بازارکار را برای تدریس دروس عملی در مراکز آموزشی فراهم کنیم.

اگر روی تخصیص منابع تمرکز کنید، احتمالاً تخصیص بودجه بیشتر برای ایجاد رشته‌های موردنیاز بازارکار و تدوین نصاب متناسب با شرایط روز بازارکار، و همچنان خریداری تجهیزات، ماشین آلات و مواد خام مورد نیاز و متناسب با نیازمندی‌های روز بازارکار را هدف قرار دهید تا این مجموعه عوامل سبب شود که آموزشهای عملی بهبود یابد.

اگر روی مدیران، پالیسی‌ها و اسناد تقنینی تمرکز کنید، ممکن است سیستم تقرر و شرایط استخدام آمرین مراکز آموزشی را مورد بازبینی قرار دهید. همچنین می‌توانید پالیسی‌ها و اسناد تقنینی موجود را اصلاح کنید یا حتی پالیسی‌ها و اسناد تقنینی جدیدی تدوین نمایید که بر اجرای کارهای عملی تأکید بیشتر داشته باشد و مدیران را وادار کند تا پالیسی‌های جدید را تطبیق نمایند. مثلاً از جمله پالیسی‌ها ممکن است این باشد که نصاب را بطور کامل در هماهنگی با سکتور خصوصی و بازارکار تدوین کنید، در مقرر کادر فنی بیشتر به امتیازدهی به کارهای عملی تأکید کنید و یا در اجراءات مراکز آموزشی بیشتر به سمت اجرای آموزشهای مهارتی هم برای استادان و هم برای شاگردان در ورکشاپ‌ها و فابریکه‌های بخش خصوصی روی آورید و این موارد را ارجحیت دهید.

پس دیده می‌شود که اگر بیان مسئله بر شاگردان و یا استادان تمرکز داشته باشد، در مقایسه با حالتی که بیان مسئله بر مدیران و یا چگونگی تخصیص منابع تمرکز دارد، راه‌حل‌های متفاوتی را پیشنهاد می‌کند. شما بر کدام مورد تأکید می‌کنید؟

دوم- چگونه مسئله را اندازه‌گیری می‌کنید؟

معیاری که برای تعریف موفقیت یا شکست استفاده می‌کنید، بر پاسخهای دریافتی شما تأثیر گذار است. اجازه دهید بگوییم مشکلی که با آن روبرو هستید مشابه مثال بالا است: آموزشهای ارایه شده در مراکز آموزشی شما به اندازه کافی مهارت‌های مورد نیاز بازار کار را آموزش نمی‌دهد. در اینجا سه روش ممکن برای بیان این مشکل وجود دارد:

۱. ما سالانه تعداد زیادی فارغین به جامعه ارایه می‌دهیم اما فارغین ما در رفع نیازهای بازارکار به اندازه کافی موفق نیستند.

۲. بیشتر فارغین ما مهارت عملی ندارند و بعد از فراغت به دنبال ادامه تحصیل در پوهنتون‌ها هستند.

۳. اکثر فارغین ما مهارت عملی ندارند و بعد از فراغت به دنبال دریافت وظیفه در ادارات دولتی هستند و کمتر به کارکردن در فابریکه‌ها و ورکشاپ‌های بخش خصوصی علاقمندی دارند. با این حال فقط ۵٪ از شاگردان ما در کاریابی موفق بوده اند.

بیان مسئله شماره ۱، مبهم و نامشخص است. با این وصف، شما را به سمت جستجو در مورد اندازه‌گیری سوق می‌دهد. موفقیت فارغین را چگونه اندازه‌گیری می‌کنید؟ نیازهای بازارکار را چگونه اندازه‌گیری می‌کنید؟ کارفرمایان بازارکار چگونه آن را اندازه‌گیری می‌کنند؟

بیان مسئله شماره ۲، شما را به سمت کندو کاو در مورد فرآیند علاقمندی و مفهوم موفقیت از دید شاگردان و همچنین به سمت تحقیق در مورد فرهنگ حاکم بر جامعه و مراکز آموزشی سوق می‌دهد. با چه معیارهایی تعیین می‌شود که آیا یک فارغ شما موفق است یا خیر؟ آیا استادان مراکز آموزشی، مردم و والدین شاگردان تان کامیابی بعدی آنان در پوهنتون‌ها را موفقیت می‌دانند یا کاریابی شان در فابریکه‌ها و ورکشاپ‌های رشته مربوطه شان را؟ آیا شما محیطی دارید که به شاگردانی که مهارت‌های عملی دارند یا به کار کردن در بازارکار امتیاز می‌دهد و ارزش قائل است؟ آیا افراد به دلیل آنکه آموزشهای عملی را بیشتر تطبیق می‌کنند اعتبار و خوشنامی کسب می‌کنند یا خیر؟ آیا فارغین به دلیل آنکه صاحب یک کسب و کار در رشته خود شده اند اعتبار و خوشنامی کسب می‌کنند یا معمولاً این اعتبار و خوشنامی به فارغینی نسبت داده می‌شود که برای ادامه تحصیل به پوهنتون‌ها راه یافته اند؟

بیان مسئله شماره ۳، شما را به تعمق در مورد علاقمندی‌های کاری فارغین، طرزکاریابی آنان و چگونگی درک نیازمندی‌های واقعی بازارکار سوق می‌دهد. شاید آموزش‌های عملی در مراکز آموزشی شما به ملائمت جریان داشته باشد، اما استادان و شاگردان شما فاقد مهارت و تجربه استفاده از وسایل و تجهیزات جدید باشد.

ممکن است استادان به استفاده از تجهیزات جدید متناسب با نیازهای جدید بازار راحت نباشد و حتی با آنها بلدیت نداشته باشند. آنان ممکن است بسیار متکی به تجهیزات و ماشین آلات قدیمی باشند که استفاده از آنها برای شان راحت تر است و بدین ترتیب به استفاده از تجهیزات و ماشین آلات جدید متناسب به نیازهای امروزی بازار فرصتی عادلانه نمی دهند. در نتیجه، شاگردان با تجهیزات جدید بازار آشنا نمی باشند و نمی خواهند و یا حتی اگر هم بخواهند نمی توانند در فابریکه‌ها و ورکشاپ‌های بخش خصوصی که بیشتر از تجهیزات و ماشین آلات جدید استفاده می کنند، کار کنند.

برای وضاحت بیشتر باید یاد آور شوم که، هیچ یک از بیان‌های مسئله که در فوق ارائه شد مشکلی ندارد. همه آنها در خدمت یک هدف هستند. با این حال، مهم است که تشخیص دهیم کلماتی که انتخاب می کنید تأثیر زیادی هم در مسیر تلاش‌های شما برای حل مسئله و هم بر اقدامات چاره‌جویانه شما دارند. به عنوان مثال، این مورد که "همه ساله تعداد زیادی از فارغین ما برای ادامه تحصیل به پوهنتون‌ها راه پیدا نمی توانند" در مقایسه با موارد دیگری با این عبارات که "همه ساله بیشتر فارغین ما در ادارات دولتی کار پیدا نمی توانند"، یا "همه ساله بیشتر فارغین ما در فابریکه‌ها و ورکشاپ‌های بخش خصوصی کار پیدا نمی توانند" و یا این مورد که "هر سال بیشتر فارغین ما نمی توانند برای خودشان کسب و کار ایجاد کنند"، شما را به راه‌های متفاوتی رهنمون خواهد شد. بنابراین بار دیگر که برای یافتن راه حل یک مسئله تلاش می کنید، سعی کنید بیان مسئله را از نو بازنویسی کنید. احتمالاً خواهید دید که یک تغییر کوچک در کلمات می تواند منجر به تغییر بزرگی در دیدگاه شما شود.