



## بررسی عوامل موثر بر کیفیت برنامه های آموزشی مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای

غلامحسین باقرآبادی<sup>۱</sup>

دکتر محمد حسن میرزا محمدی<sup>۲</sup>

محمود مرادی<sup>۳</sup>

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی عوامل موثر بر کیفیت برنامه های آموزشی مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای انجام شد. این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده ها از نوع توصیفی - پیمایشی است، جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مربیان بازآموز شامل ۲۳۰۰ شرکت کننده در دوره های آموزشی مرکز تربیت مربی در سراسر کشور بود. با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان برابر با ۳۳۰ نفر انتخاب شده است. ابزار پژوهش، پرسش نامه محقق ساخته مبتنی بر طیف پنج ارزشی لیکرت بود که برای تعیین روایی ابزار از روایی محتوایی و نظر اساتید راهنما و افراد خبره در این زمینه استفاده شد و برای تعیین پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده است. برای پردازش داده ها، ترکیبی از روش های توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی، ابتدا از آزمون کالموگروف- اسمیرنوف جهت تایید نرمال بودن داده ها و سپس از آزمون T، جهت رد یا قبول فرضیه ها استفاده شده است. نتایج حاصل از گویه های به طور منفرد و همینطور نتایج حاصل از آزمون فرضیات تحقیق با استفاده از آزمونهای آماری در برنامه SPSS نشان داد، با سطح معناداری بالایی در حد ۰/۰۰۱ فرضیات تحقیق مورد تأیید است، براین اساس می توان گفت بر اساس اطلاعاتی که از پاسخگویان تحقیق به دست آمده، در چهار بعد برگزاری مواد آموزشی و محیط آموزشی و محیط کار و ویژگی های شخصیتی آموزش گیرندگان بود در حد متوسط بر کیفیت برنامه های آموزشی مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای تأثیر دارند.

واژگان کلیدی: دوره های آموزشی، عوامل موثر بر کیفیت آموزش، مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای.

<sup>۱</sup> - مربی حق التدریس مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای، فوق لیسانس برنامه ریزی درسی(کرج، میدان آزادگان، بلوار امام رضاع) مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای(تلفن: ۰۹۱۸۶۸۹۱۴۸۷)، hosein.bagherabadi@yahoo.com  
<sup>۲</sup> - دانشیار دانشگاه شاهد، دکترای فلسفه تعلیم و تربیت،(تهران، اتوبان قم روبه روی مرقد امام خمینی(ره) دانشگاه شاهد)(۰۹۱۲۲۳۷۸۸۹۲)(mir.educated@gmail.com).  
<sup>۳</sup> - معاونت اداری و پشتیبانی مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای، فوق لیسانس مدیریت اجرایی کرج، میدان آزادگان، بلوار امام رضاع) مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای(۰۹۱۹۶۴۲۱۹۹۳)



The factors affecting the quality of educational programs and professional Instructor Training  
centr research and vocational training

**Kholamhosein bagherabadi**  
**Dr.Moohamadhasan mirzamoohamadi**  
**Mahmood moradi**

**Abstract:**

This study aimed to investigate the factors affecting the quality of educational programs and Instructor Training centr(ITC) research and vocational training was conducted. Using simple random sampling of ۳۳۰ persons Morgan sample size table is selected. The research instrument was a questionnaire based on a Likert spectrum to determine the validity and content validity of expert faculty members and experts in the field were and inferential methods were used. And Cronbach's alpha was used to determine the reliability of the questionnaire. For data processing, a combination of descriptive and inferential methods were used. In inferential statistics, Kolmogorov-Smirnov test to confirm the normality of the data and then test T, is used to accept or reject the hypothesis. The results from the statements of the individual as well as the results of the test hypotheses using Statistical tests showed spss program, with significance levels as high as  $0.01$  hypothesis is confirmed, Accordingly, it can be said based on the information obtained from research participants, after holding four training materials and learning environment and the working environment and personality traits were trainees On average the quality of Instructor Training centr(ITC) research and vocational training and technical research impact.

**Keywords:** education, factors affecting the quality of education, Training centr(ITC) research and vocational training



#### ۱. مقدمه:

آموزش های فنی حرفه ای، انجام فعالیت هایی است که فرد را برای احراز شغل، پیشه و کسب و کار آماده می کند یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش می دهد. این آموزش ها کسب مهارت ها را در زمینه فناوری تکنولوژی و علوم وابسته به همراه دانش های خاص مربوط به مشاغل بخش های مختلف اقتصادی و اجتماعی ارائه می دهد. گسترش آموزش های فنی حرفه ای در کشورهای گوناگون، با هدف افزایش مهارت و توانایی افراد در جهت ایجاد اشتغال و در آمد شکل گرفته است (خداوردیان و حسینی، ۱۳۸۵). با توجه به اهمیت جایگاه آموزش های مهارتی، در سازمان آموزش و فنی حرفه ای کشور، زمانی ارائه آموزش منطقی است که دوره های آموزشی از کیفیت لازم برخوردار باشند. در هر دهه، تکنولوژی پیشرفت روز افزونی می کند و دانش فنی و حرفه ای مورد نیاز جهت موفقیت در اشتغال روز به روز پیچیده تر و متحول می شود و بسیاری از مهارت های فنی و حرفه ای به گونه فزاینده ای کهنه و قدیمی می شوند. در چنین شرایطی ارتقاء کیفیت آموزشی یک ضرورت اساسی در سیستم های آموزشی می باشد و رسیدن به آن مستلزم مدیریتی آگاه و حساس به مسائل جاری سیستم و اعضاء آن از جمله مربیان می باشند. ارزشیابی عملکرد مربیان باعث اعمال نتیجه ارزشیابی در شیوه های تدریس و در نتیجه ارتقاء کیفیت آموزش آنان می شود، ارزشیابی به عنوان یکی از کارکردهای مدیریت آموزشی نقش مهمی در برنامه ریزی صحیح، اجرای موفق برنامه های آموزشی و بهبود کیفیت آموزش دارد. شواهد حاکی از آن است که نیازهای آموزشی مربیان مراکز فنی و حرفه ای به طور جامع و نظام مند تعیین نشده است. مربیان از نیازهای واقعی خود مطلع نبوده و آنها را نمی شناسند و اطلاعات و تجربیات مربیان به روز نیست (میرزاحمدی، ۱۳۸۲).

در بنیاد آموزش های ضمن خدمت این باور وجود دارد که این نوع آموزش ها می تواند دانش و مهارت مشارکت کننده گان را افزایش دهد و نگرش آنها را مثبت گرداند. این نوع آموزش ها هنگامی مفید خواهد بود که اعضا بخواهند یاد بگیرند و سرپرستان بخواهند یاد بدهند (حدادنیا و شهیدی، ۱۳۸۹). بدون گذراندن دوره های آموزش، به غیر از آنکه کارکنان قادر نخواهند بود با تغییرات محیطی که روز به روز در حال وقوع است، سازگاری پیدا می کنند، استفاده بهینه نیروی انسانی از ابزار امکانات و اداره صحیح و مطلوب سازمان تحقق نخواهد یافت، لذا بایستی دوره های آموزشی به صورت مرتب و پیوسته در سازمان برقرار باشد. ولی نکته مهمتر آن است که تنها با برگزاری این دوره ها بهره وری نیروی انسانی افزایش نمی یابد زیرا دوره های آموزشی هزینه های برای سازمان در پی دارد. از طرفی پیتز دراکر عقیده دارد که علی رغم هزینه های سنگین تربیت و آموزش نیروی کار در مدتی کوتاه هر کشور عقب مانده ای را در زمره کشورهای پیشرفته و برخوردار از بهره وری بالا قرار می دهد. لذا سازمانها باید علاوه بر آنکه به سودهای محسوس و نامحسوس آموزش و هزینه های آن توجه می نمایند، بایستی هدف ارتقاء سطح کیفیت برنامه های آموزشی، به تقویت نقاط مثبت و کاهش نقاط منفی و غیرموثر این دوره ها بپردازند. با توجه به مطالب عنوان شده می بینیم که اولین و مهمترین نتیجه بکارگیری کارکنان آموزش دیده افزایش کیفیت برنامه ها است و آموزش شغلی مستمر مدیران و کارکنان می تواند نقش مؤثری در پیشبرد اهداف سازمانی داشته باشد لذا دستیابی به این امر مهم منوط به کیفیت خوب آموزش کارکنان است (حریری و همکاران، ۱۳۹۱). از این رو در این پژوهش، عوامل موثر بر کیفیت دوره های آموزشی مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای، نوع مواد آموزشی (تکنیکی و غیر تکنیکی)، محیط آموزشی، محیط کار، نوع ویژگی های شخصیتی آموزش گیرندگان، مورد بررسی قرار گرفته است.

#### ۱-۱. مبانی نظری و پیشینه تحقیق:

برای واژه آموزش تعاریف بسیاری بیان شده است؛ برخی از متخصصان آموزش را عبارت می دانند از «کلیه کوشش هایی که در جهت ارتقای سطح دانش و آگاهی، مهارت های فنی و حرفه ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می آید و آنان را آماده انجام و پذیرش مسئولیت های شغل خود می نمایند». سیف در کتاب خود با عنوان «روانشناسی



پرورشی»، آموزش را هرگونه فعالیت یا تدبیر از پیش طرح ریزی شده‌ای که هدف آن ایجاد یادگیری در فراگیران می باشد، تعریف می نماید (جباری، ۱۳۹۰، ص ۱۲۳). براون و اتکینس<sup>۱</sup> آموزش را به عنوان فراهم آوردن فرصت‌هایی برای اینکه دانش آموزان یاد بگیرند، تعریف کرده اند. در واقع آموزش به فعالیت‌هایی گفته می شود که با هدف آسان ساختن یادگیری از سوی آموزگار یا معلم طرح ریزی می شود و بین آموزگار و یک یا چند یادگیرنده به صورت کنش متقابل جریان می‌یابد. آموزش در این تعریف به فعالیت‌هایی گفته می شود که با هدف آسان ساختن یادگیری از سوی آموزگار یا معلم طرح ریزی می‌شود و بین آموزگار و یک یا چند یادگیرنده به صورت کنش متقابل جریان می یابد تا در نهایت به گسترش نگرش، دانش، مهارت و الگوهای رفتاری مورد نیاز یک فرد برای انجام عملکرد مناسب در یک تکلیف یا شغل معین منجر شود. اما جان اف ام می آموزش را عبارت از بهبود سیستماتیک و مستمر شاغلین از نظر دانش ها، مهارت ها، توانایی ها و رفتارها می داند که به رفاه آنها کمک، می کند و شرایط بهتری را برای احراز مقام بالاتر فراهم می آورد، تعریف کرده است (آدسولا<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

### ۱-۱-۲. آموزش کارکنان

آموزش کارکنان کلیه کوشش‌هایی است که در جهت ارتقای سطح دانش، آگاهی، مهارت‌های فنی، حرفه‌ای و شغلی و همچنین ایجاد رفتار مطلوب در کارکنان یک سازمان به عمل می آید و آنان را آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود می‌نماید. تافلر، مهمترین فعالیت و راه رویارویی با تحولات عظیم در زندگی آینده را برای پذیرش تغییر، آموزش می داند. آموزش مؤثر و پرمایه به افراد کمک می کند تا آنها بتوانند به رشد و توانایی کافی در شغل خود دست یابند و با کارایی بیشتری کار کنند. بدیهی است که افراد هر چقدر از دانش و آموزش بهتر در مورد کار خود برخوردار باشند فرآیند یادگیری آنها بهتر است و به ارائه اندیشه‌ها و نظریات مفید تری برای بهبود کار می‌پردازند. امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی‌های اصلی سازمان‌ها برای سازگاری مثبت با شرایط تغییر قلمداد می شود. حیات سازمان‌ها تا حدود زیادی به دانش و مهارت‌های مختلف کارکنان بستگی دارد هر چه این زمینه‌ها به موقع و بهتر باشد قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود. برخی از عواملی که آموزش کارکنان را ضروری می سازد عبارتند از:

- شتاب فزاینده علوم بشری در تمام زمینه‌ها؛
- پیچیدگی سازمان‌ها به دلیل ماشینی شدن؛
- تغییر شکل یا جابجایی شغل؛
- روابط انسانی و مشکلات انسانی؛
- ارتقاء و ترفیع کارکنان؛
- اصلاح عملکرد شغلی؛
- نیازهای تخصصی و حرفه‌ای نیروی انسانی؛
- کارکنان جدید الاستخدام؛
- و نیاز به افزایش بهره‌وری (آقایار، ۱۳۸۶)

### ۱-۱-۳. اصول آموزش کارکنان

<sup>۱</sup> Brown & Atkins  
Adesola



آموزش ماهیتا در بسترهای متفاوت، کارکرد انتقال اطلاعات، دانش، معلومات و مهارت های خاصی را به فراگیران، بر عهده دارد. ولی این کارکرد، در شرایط متفاوت از سازوکارها و اصول متفاوتی پیروی می‌کند. هر چه این سازوکارها و اصول با شرایط و زمینه های مربوط هماهنگی بیشتری داشته باشند، آموزش را کارا تر و موفق تر خواهند نمود (گونو<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

اصول آموزش کارکنان با توجه به مقتضیات سنی، شغلی، زمانی، محتوی و... شرایطی را بر آموزش ها حاکم می کند که از یک سو فراگیران، توانایی سازگاری با آن را داشته باشند و از سوی دیگر، آموزش ها قادر باشند حداکثر اطلاعات، دانش و مهارت‌های مورد نیاز کارکنان را در شرایط زمانی محدود منتقل نمایند. لذا بهره برداری صحیح از مزایای آموزش کارکنان و تحقق اهداف سازمان مستلزم توجه به اصولی چند می باشد:

۱. هماهنگی رسالت ها واهداف کلی آموزش کارکنان با ویژگی های نظام آموزش رسمی جامعه

این اصل بیانگر آن است که علی رغم تفاوت در ساز و کار و اهداف آموزش کارکنان با نظام آموزش رسمی کشور، آموزش کارکنان باید یک نوع هماهنگی کلی با رئوس اهداف و روح حاکم بر آموزش و پرورش رسمی جامعه داشته باشد. به عبارت دیگر همانند آموزش رسمی، آموزش کارکنان نمی باید جدا از فرهنگ، ارزشها، ایدئولوژی ها و نگرش های اجتماعی و اقتصادی حاکم بر جامعه باشد.

هدف نهایی آموزش کارکنان، مرتفع نمودن نیازهای شغلی، توسعه ای و فردی کارکنان و سازمان هاست. برقراری ارتباط نزدیک بین نیازهای سازمان، شغل، فرد و برنامه های آموزشی کارکنان و ایجاد هماهنگی بین این مولفه ها، می تواند اهداف آموزشی و توسعه ای را به نحو مطلوب محقق نمایند.

۳. مداومت آموزش ها

آموزش های شغلی و عمومی کارکنان معطوف به زمان و مقطع خاصی از کارنامه شغلی کارکنان نیست؛ بلکه متناسب با تغییرات و تحولات علمی، فناوری، سازمانی و فردی باید آموزش های جدیدی برنامه ریزی و اجرا شوند. کهنه و منسوخ شدن دانش انسانها با توجه به پیشرفت‌های شگفت آور و شتابزده جهانی، این ویژگی را در آموزش کارکنان برجسته تر کرده و تاکید می کند که آموزش کارکنان می تواند نقش بسزایی در سازگاری و توسعه منابع انسانی برای مقابله با شرایط و تغییرات محیطی و سازمانی جدید ایفا نماید.

۴. سنخیت آموزش ها با ویژگیهای فراگیران

به لحاظ اینکه فراگیری در حوزه آموزش کارکنان را افراد بزرگسال تشکیل می دهند و این رویکرد آموزشی از تئوری آموزش بزرگسالان پیروی می کند، در تئوری آموزش بزرگسالان به فراگیر، به عنوان هسته مرکزی آموزش و عنصر فعال آموزش‌ها نگریده می شود و اصل فراگیر محوری، در کانون توجه آموزش قرار می گیرد.

ویژگیهای شخصیتی، سنی، شغلی و خانوادگی فراگیران ضرورت انعطاف پذیری آموزش‌ها را گوشزد می‌نماید. لذا لازم است برای افزایش انگیزه فراگیری، بیشتر اقدامات و فعالیت های آموزشی بر عهده فراگیران باشد و علاوه بر این، به علت اینکه کارکنان اغلب از تجارب و اطلاعات قبلی در زمینه موضوع آموزش برخوردار هستند، برنامه‌ها و محتوی آموزش ها باید مبتنی بر این اطلاعات و تجارب بوده و با ساختار ذهنی آنها سنخیت داشته باشد.

۵. ایجاد انگیزه های قوی برای فراگیران

عدم تمایل کارکنان به شرکت در آموزش ها، نبودن انگیزه های مناسب برای ترغیب آنها در این زمینه، اغلب آموزش های کارکنان را با کارایی و اثربخشی پایین مواجه می سازد. انگیزه ها و محرک های قوی در اینگونه آموزش ها می توانند تا حد زیادی کارایی و اثربخشی آموزش ها را بالا ببرند.



احساس نیاز قوی به آموزش، فراهم نمودن امکانات لازم رفاهی و آموزشی، برخورداری از مزایای مختلف شغلی و کاربرد یافته- های آموزشی در موقعیت های عملی شغل، از جمله محرک‌های قوی هستند که می توانند انگیزه های لازم را برای شرکت کارکنان در آموزش‌ها و یادگیری آنها فراهم آورند.

۶. کاربردی بودن آموزش‌ها

هدف اصلی آموزش کارکنان برآوردن نیازهای آموزشی فردی، شغلی و سازمانی کارکنان است. انجام وظایف مشاغل بنابر ماهیت عملکردی و کاربردی آنها نیازمند آموزش‌هایی است تا افراد بتوانند مهارت‌ها، دانش و اطلاعات عملی و کاربردی لازم را برای انجام فعالیت های شغلی ارائه نمایند. لذا اینگونه آموزش‌ها باید علاوه، بر توجه به دانش نظری، بر کاربرد دانش و اطلاعات در زمینه های شغلی متمرکز باشند (کولومبو<sup>۱</sup> و استانکا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸).

لذا مسئولیت های آموزش در هر سازمانی را می توان از خط مشی های ارائه شده مشخص کرد، ولی معمولاً در سازمان‌های بزرگ، مسئولیت برنامه های آموزشی رسمی به عهده مدیر آموزش است که در واقع وی در درجه اول بایستی از اهداف و استراتژی‌های سازمان مطبوع خود آگاهی کامل داشته باشد و بر اساس آنها نیازهای آموزشی کارکنان و نیز وسائل مربی، کلاس درس و سایر تسهیلات لازم جهت آموزش را پیش بینی کند. واحد آموزش لازم است که بر اجرای صحیح برنامه‌های آموزشی نظارت کامل داشته باشد و در هر زمان که لازم شد نسبت به کسب دانش و افزایش مهارت‌های لازم از تشویق کارکنان و حتی مدیران و سرپرستان کوتاهی نکند (سولتانان<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۲).

#### ۱-۱-۵. آموزش ضمن خدمت

مفهوم بهسازی سازمانی یعنی فرآیند اصلاح و بهبود سازمان از راه تغییر در نگرشها، اعتقادات، ارزش های افراد، ساختار و فعالیت های سازمانی که بیشتر بر تغییر و اصلاح رفتار انسان در سازمان تأکید دارد، از اواسط قرن گذشته میلادی مورد توجه قرار گرفت. بر این اساس، بهسازی نیروی انسانی، بخش مهمی از موضوع بهسازی سازمانی محسوب شده و در واقع آموزش نیروی انسانی علاوه بر آنکه استعدادهای افراد را پرورش می‌دهد، با بهبود بخشی به روشها و فنون انجام کار و کسب دانش و افزایش مهارت های شغلی، موجب کاهش اتلاف منابع مادی و غیرمادی می‌شود (کیجمیا<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). آموزش ضمن خدمت از لحاظ سازمانی به آن آموزشی گفته می‌شود که پس از استخدام فرد در سازمان صورت می‌گیرد و هدف از آن آماده‌سازی افراد برای اجرای بهتر مسئولیت‌هایشان و بهبود توانایی‌ها و مهارت‌های آنان است. آموزش ضمن خدمت به صورت امروزی ابتدا در جوامع غربی در سده ۱۴ خورشیدی آغاز شد (محمدی، ۱۳۸۳). آموزش ضمن خدمت عبارت است از کوشش نظام‌مند به منظور هماهنگ کردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی سازمان، در قالب کارهایی که از افراد انتظار می‌رود. با وجود این، به هر نحوی که بخواهیم آموزش ضمن خدمت را تعریف کنیم، جوهره اصلی آن در همه سازمان‌ها و نهادها عبارت است از افزایش کارایی کارکنان و ایجاد سازش با محیط و در نتیجه، افزایش خدمات. اما کارکنان یک سازمان با توجه به میزان گستردگی مؤسسه، عمدتاً از لحاظ گروه- های مختلف اجتماعی و اقتصادی هستند. این افراد از لحاظ جنس، سن، زمینه شهری یا روستایی، میزان درآمد و حتی رفتار اخلاقی با هم متفاوتند (حریری و همکاران، ۱۳۹۱).

#### ۱-۱-۶. اهداف آموزش ضمن خدمت

Emilio Colombo

Luca Stancaz

Sultana

KIJIMA



اهداف آموزش ضمن خدمت می تواند باتوجه به شیوه های تقسیم بندی، نوع مخاطب و بهره بردار و فلسفه اجرائی آن، با یکدیگر متفاوت باشد. اهداف آموزش ضمن خدمت را در شش دسته هدفی شامل آشنایی با سیاستها و رویه های سازمانی، اصلاح مهارت‌های ویژه، اصلاح روابط انسانی، حل مسئله، اصلاح روش‌های مدیریتی و نظارتی و کارآموزی می داند. اهداف آموزش ضمن خدمت در صورتی محقق می گردد، که اصول آموزش ضمن خدمت مشتمل بر فعال بودن یادگیرنده و احترام به وی، تناسب، تداوم، مسئله محوری، استقلال یادگیرنده و یادگیری متقابل رعایت گردد. بنابر عقیده وی، در صورتی که چنین اصولی رعایت شود، اهدافی همانند هماهنگ و همسو نمودن کارکنان با سازمان، افزایش رضایت شغلی و بهبود در روحیه افراد، کاهش حوادث و ضایعات کاری، به هنگام سازی دانش و توانائی نیروی انسانی در سازمان، کمک به تغییر و تحولات سازمانی، انطباق با شرایط و اوضاع و احوال اجتماعی و تقویت روحیه همدلی و همکاری در بین کارکنان سازمان تحقق خواهند یافت (ملاحسینی و فرجاد، ۲۰۱۲).

#### ۱-۷. تعیین بازده آموزش ضمن خدمت

عمده‌ترین هدف آموزش و بهسازی نیروی انسانی، توسعه سرمایه انسانی در سازمان هاست. سرمایه انسانی عبارتست از مهارت-ها، ظرفیت‌ها و توانائی‌هایی که افراد در فرآیند آموزش تحصیل کرده و در سازمان‌ها موجب بهره‌وری بیشتر عملیات سازمانی می‌شوند. یعنی انواع آموزش‌های رسمی و غیررسمی که نهایتاً به اعتلاء کیفیت نیروی کار منجر می‌گردد و همه نوعی سرمایه-گذاری در سرمایه انسانی به حساب می‌آید (اپیاه<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰). درواقع تمامی هزینه‌های مادی (مثل پول) و غیرمادی (مانند فرصتهای ازدست رفته) که در جریان آموزش صرف می‌شوند نوعی سرمایه‌گذاری روی منابع انسانی به حساب می‌آیند زیرا در شرایط مطلوب آموزش، فرصت افزایش بهره‌وری را برای شخص و در نهایت برای سازمان و جامعه فراهم می‌کند(سینق<sup>۲</sup>، ۲۰۱۲). بدین لحاظ فرهنگ امروزی آموزش را سرمایه‌گذاری قلمداد می‌کند. درخصوص بحث فوق این سوال پیش می‌آید که چگونه می‌توان بازده این نوع سرمایه‌گذاری را تعیین کرد؟ در پاسخ به سوال مذکور باید در نظر داشت که ره آورد فعالیتهای آموزشی افزایش و ایجاد دانش و مهارتهای سرمایه‌ای یا واسطه‌ای است. بدین معنی که دانش یا مهارتهای اکتسابی در فرآیند آموزش، به خودی خود قابل مصرف نیستند، بلکه آنها ویژگیها یا عوامل لازم برای افزایش کارایی و اثربخشی عملیات هستند. به عبارت روشن تر بهره‌دهی آموزش‌های غیررسمی در درجه اول در قالب افزایش دانش، بهبود عملکرد فکری و شغلی کارکنان متبلور می‌شود. بنابراین، از طریق سنجش میزان افزایش آگاهی‌ها، بهبود مهارتهای شغلی و قابلیت‌های اکتسابی جدید می‌توان بازده هزینه‌های مصرف شده در جهت آموزش را توجیه کرد. به طور کلی هزینه‌های مصرف شده در فرآیند آموزش دلیل موجهی بر لزوم ارزشیابی اثربخشی آموزش‌ها می‌باشد (گونو<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۳).

در مورد ارزیابی اثر بخشی آموزش، تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد و این به خاطر آن است که فرآیند دستیابی به آن، کار دشواری است. ارزیابی اثر بخشی آموزش یعنی اینکه تا حدودی تعیین کنیم آموزش‌های انجام شده تا چه حد منجر به ایجاد مهارت‌های مورد نیاز سازمان به صورت عملی و کاربردی شده است.

ارزیابی اثربخشی آموزش یعنی:

- تعیین میزان تحقق اهداف آموزش؛
- تعیین نتایج قابل مشاهده از کارآموزان در اثر آموزش‌های اجرا شده؛
- تعیین میزان انطباق رفتار کارآموزان با انتظارات نقش سازمانی؛

<sup>۱</sup> BENEDICTA APPIAH

<sup>۲</sup> Singh

<sup>۳</sup> GUNU



- تعیین میزان درست انجام دادن کاری که مورد نظر آموزش بوده است؛  
- تعیین میزان توانایی‌های ایجاد شده در اثر آموزش‌ها برای دسترسی به هدفها؛  
- تعیین میزان ارزش افزوده به عنوان کیفیت و آن میزان ارزشی که به نظام آموزشی افزوده می‌شود،  
- میزانی که موقعیت کنونی فراگیران و کارآموزان از نظر دانش، نگرش و مهارت‌های عملی به هر طریق بتوان به نظام آموزشی نسبت داد کیفیت ارزش افزوده به شمار می‌آید (سینق<sup>۱</sup>، ۲۰۱۲).

علی‌رغم محدودیت‌ها و عوامل بازدارنده‌ای که ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی را محدود می‌سازند. دلایل منطقی و قابل قبول دیگری نیز وجود دارد که اجرای برنامه‌های ارزیابی آموزشی در سازمان‌ها را ضروری ساخته است که ذکر چند نمونه از آنها خالی از لطف نیست.

- تلقی آموزش به عنوان یک امر ارزشمند به جای تلقی آن به عنوان یک هزینه؛
- انسان‌ها اساساً موجوداتی ارزیاب هستند که پیوسته در مورد پدیده‌های پیرامون خود ارزشیابی می‌کنند. کلیه فعالیت‌های موجود در سازمان در معرض ارزشیابی می‌باشند خواه برنامه ارزیابی در اختیار باشد و یا نباشد. اما وجود یک برنامه ارزیابی آموزشی در سازمان فرصتی را فراهم می‌آورد که برخی معیارهای ذهنی به صورت عینی و مشخص‌تری مورد استفاده قرار می‌گیرند. بدیهی است که ثبات و اعتبار معیارهای عینی بیش از قضاوت‌های ذهنی است؛
- الزامات ناشی از مقررات و آئین‌نامه‌های سازمانی، سیستم‌های مدیریت کیفیت که سازمان‌ها را مقید می‌سازند نسبت به فعالیت‌های آموزشی و نتایج حاصل از آنها بی‌تفاوت نبوده و نتایج حاصل از آن را مورد پیگیری قرار دهند؛
- جهت دار نمودن برنامه‌های آموزشی سازمان با توجه به مشخص شدن نقاط قوت و ضعف آن؛
- به حداقل رسانیدن هزینه‌های زائد آموزشی؛
- تطبیق هر چه بیشتر نیازهای دانشی، مهارتی و رفتاری کارکنان با دوره‌های آموزشی موجود در سازمان (فرگوسن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹)

#### ۱-۲-۱. پیشینه داخلی

نظری(۱۳۸۸) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود، ارتباط بین بازار کار و محتوای آموزشی رشته صنایع چوب شاخه فنی حرفه‌ای را ناهماهنگ عنوان کرده و نامتناسب با پیشرفت‌های تکنولوژی روز می‌داند. در این بررسی ارتباط برنامه ریزی درسی رشته صنایع چوب و صنعت چوب ضعیف عنوان شده و این به بدان معنی است که از صاحبان صنعت در برنامه ریزی درسی رشته صنایع چوب هنرستان تاکنون استفاده مناسبی نشده است.

احمدزاده(۱۳۸۶) در پژوهشی با عنوان «بررسی وضعیت تطابق محتوای دروس ارائه شده توسط مربیان با سرفصل‌های مصوب در آموزشگاه‌های فنی حرفه‌ای شهرستان بندرعباس» نشان داد که آموزشگاه‌های بندرعباس از نظر رعایت سرفصل‌های مصوب دروس توسط مربیان در وضعیت قابل قبولی قرار دارند. در این بررسی دروس مربوط به ۴۱ رشته مورد بررسی قرار گرفتند.

یحیایی (۱۳۸۶) رابطه بین آموزش فارغ التحصیلان هنرستان فنی و حرفه‌ای با بازار کار و اشتغال در شهر اصفهان را بررسی نمود. نتایج تحقیق نشان داد که اکثر فارغ التحصیلان هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای اصفهان جذب بازار کار نشده‌اند و تنها ۱۰/۲۹/۵ از آنها در بازار کار می‌باشد. همچنین بین تحصیل هنرآموزان و خود اشتغالی آن‌ها ارتباط معناداری ولی معکوس وجود دارد، طوری که تنها ۰/۱۵/۳۸ از فارغ التحصیلان اقدام به تاسیس کارگاه یا موسسه خصوصی کرده و ۰/۸۴/۶۲ موسسه یا کارگاه خصوصی تاسیس نکرده‌اند. در تحقیقی دیگر با عنوان " بررسی نارسایی‌های ارتباط نظام آموزش فنی و حرفه‌ای با بازار کار و ارائه

<sup>۱</sup> Singh

<sup>۲</sup> Irene Ferguson Laing





راه حل اصلاحی"، این نتیجه حاصل شد که گسترش آموزش های فنی و حرفه ای از نیازهای بازار کار تبعیت نمی کند و فارغ التحصیلان فنی و حرفه ای از مهارت لازم برخوردار نمی باشد

هاشمی و عباسی در سال ۱۳۹۱ در پژوهشی تحت عنوان آموزش ضمن خدمت راهبردی مؤثر در توسعه ی منابع انسانی در جهت تولید ملی به نتایج زیر دست یافتند. یکی از شاخصهای کشورهای توسعه یافته، توجه به نقش نیروی انسانی و آموزش ضمن خدمت در دانشگاهها می باشد. امروزه هیچ سازمانی بدون توجه به نیروی انسانی و نقش سازنده آن در ارائه خدمات، قادر به ادامه حیات نیست توجه به بهره وری نیروی انسانی، زمینه هماهنگی بین سازمان و منابع انسانی جهت پذیرش اهداف مشترک و تضمین نیل به اهداف سازمان و م نابع انسانی را بوجود می آورد. در بررسی تاریخچه مدیریت و سازمانهای مختلف به این نکته پی می بریم که مدیران و سازمانهایی در پیشبرد اهدافشان موفقند که به برنامه ریزی جهت توسعه شایستگی کارکنان پرداخته و به افراد، متناسب با تخصص و وظیفه آنان فرصت ابراز وجود می دهند. امروزه توجه به بهره وری نیروی انسانی یکی از ظریفترین، دقیقترین و شاید پیچیده ترین کارها در عرصه مدیریت می باشد و روشهای بهره وری در هر محیط آموزشی با کارآیی نسبی برخوردار است و وظیفه مدیر، تشخیص به موقع این روشها در هر زمان و مکان می باشد. بنابراین توجه به بهره وری و بهسازی منابع انسانی در سازمان ها یکی از وظایف خطیر مدیران محسوب شده که در این مقاله به آن توجه شده است.

رحمانی در سال ۱۳۹۲ در پژوهشی تحت عنوان تربیت معلم و ارتقای صلاحیت های حرفه ای معلمان شیمی (آموزش ضمن خدمت دبیران) به نتایج زیر دست یافتند. تربیت معلم و آموزش معلم را می توان از جمله حساس ترین و مهم ترین مولفه های نظام تعلیم و تربیت دانست چرا که موفقیت یا عدم موفقیت در ایجاد تحول در نظام های آموزشی منوط به توانمندی ها و قابلیت های حرفه ای معلمان است که مجریان اصلی برنامه در محیط واقعی هستند. شایستگی هر نظام آموزشی به اندازه ی شایستگی معلمان آن نظام است لذا توجه به آموزش ضمن خدمت دبیران با توجه به چالشهای جدید امری ضروری است. کمبل وایلز آموزش ضمن خدمت را کوششی برای ارتقاء شایستگی کارکنان آموزشی از طریق دوره های آموزش کلاس های باز آموزی، نشست ها و گروه های تحقیق، بازدیدها سخنرانی ها و اصلاح وضع کارکنان تعریف می کند. آموزش ضمن خدمت دبیران نوعی کوشش نظام دار است که هدف اصلی آن عبارت است از هماهنگ و همسو کردن آرزوها، علایق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می رود. آموزش ضمن خدمت به هر صورت که احرا شود کوتاه مدت - بلند مدت - حضوری - غیر حضوری بررسی و تحلیل کتب درسی در صورتیکه مبتنی بر نیازها و پیش دانسته های کارکنان باشد، به کسب دانش، مهارت و نگرش سطح بالاتر و رشد فکری، حرفه ای و شخصیتی کارکنان منجر می شود و در نهایت باعث بهبود شاخص بهره وری و افزایش کمی و کیفی تولید و خدمات خواهد شد شیوه -های معمول در آموزش های ضمن خدمت عبارتند از : ۱- تشکیل کلاسهای نقد و بررسی کتب درس شیمی برگزاری کنفرانس آموزش شیمی به منظور گسترش فرهنگ شیمی ۲- تبادل تجربه ها بررسی شیوه های نوین تدریس، ارائه مسائل آموزش شیمی ۳- استفاده از نشریه ها و مجله های رشد شیمی ۴- بهره گیری از وسایل سمعی و بصری و رایانه ۵- بهره گیری از گروه های پژوهشی مستقر در مدارس.

#### ۲-۲-۱. پیشینه خارجی

تاسنویا<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی در خصوص آموزش و توسعه در بانک براك ۲ بنگلادش به نیازسنجی دور ههای آموزشی این بانک پرداخته و اظهار داشت که توسعه و بهسازی منابع انسانی بانک، مستلزم نیازسنجی مداوم و اثربخش از کارکنان م یباشد که این نیازسنجی باید در راستای بهبود نگرش، دانش و مهارت کارکنان بانک باشد.

- Tasnuva  
- BRAC



کیجما و همکاران در سال ۲۰۱۲ در تحقیقی تحت عنوان بررسی تاثیر آموزش در بهره‌وری به نتایج زیر دست یافتند. رسیدن به اهداف سازمان بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. اجرای آموزش و بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیط، بطور مؤثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیفزایند. بنابراین آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه‌ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطوح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است. در این مقاله علاوه بر بیان نقش آموزش منابع انسانی، اهمیت و ضرورت آن، مقاصد نسبتاً مشترک سازمانها و نظامهای مختلف در خصوص آموزش ضمن خدمت و تکمیلی کارکنان بیان می‌گردد.

سولتانا و همکاران در سال ۲۰۱۲ در پژوهشی تحت عنوان تاثیر آموزش بر بهره‌وری کارکنان به نتایج زیر دست یافتند. هدف نهایی آموزش کارکنان کارایی و بهره‌وری بیشتر و بهتر است، بنابراین بررسی و آگاهی از نتایج و بازده آموزش کارکنان، لازمه فرایند آموزش است و با این کار است که حلقه آموزشی تکمیل می‌شود. در حقیقت ارزیابی تأثیر دوره‌های آموزشی از یک سو، آیینی می‌آورد تا مدیران و کارکنان سازمان تصویری روشن تر از چگونگی کم و کیف فعالیت‌های آموزشی به دست آورند و از سوی دیگر، برنامه‌ریزان و کادر آموزشی سازمان را مجهز می‌سازد تا نسبت به جنبه‌های مثبت و منفی برنامه آگاهی پیدا کنند و از این راه به اثربخش کردن برنامه‌ها و فعالیت‌های آموزشی نیروی انسانی یاری رسانند. هدف از ارائه این تحقیق ضمن بیان توصیفی مقوله‌های "آموزش" و "بهره‌وری"، نشان دادن نتایج حاصل از تحقیق "ارزیابی تأثیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت در بهره‌وری کارکنان بوده و برای ارزیابی تأثیر این دوره‌ها از بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی بر چهار شاخص رضایت شغلی کارکنان، انگیزه انجام کار کارکنان، استفاده بهینه کارکنان از منابع سازمان و مهارت انجام کار کارکنان استفاده گردید. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که دوره‌های آموزش ضمن خدمت در افزایش رضایت شغلی کارکنان تأثیر نداشته، ولی دوره‌های آموزشی در افزایش سه شاخص دیگر مؤثر بوده است. با توجه به میانگین به دست آمده از چهار شاخص فوق و با وزن دهی به شاخص‌ها توسط ۵ تن از کارشناسان آموزش، این نتیجه بدست آمد که دور‌ه‌های آموزش ضمن خدمت در افزایش بهره‌وری کارکنان شرکت مؤثر می‌باشد.

به طور کلی، جمع بندی نتایج پژوهشی موجود این استنباط را به دست می‌دهد که بنیاد آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور ما ضعیف بوده و برنامه‌ریزی‌های جاری از سیاست‌های مدرن و بازار محور تبعیت نمی‌کند. بنابراین انتظار موفقیت‌های جهانی از رشته‌های فنی و حرفه‌ای امری غیر معقول است. بر این اساس در این تحقیق سعی شده است تا با بررسی سه فرضیه زیر، عوامل مؤثر بر کیفیت دوره‌های آموزشی مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای، مورد بررسی قرار گرفته است.

### ۳-۱. فرضیات تحقیق:

- ۱- نوع مواد آموزشی (تکنیکی و غیر تکنیکی) بر کیفیت آموزش‌های مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.
- ۲- محیط آموزشی، بر کیفیت آموزش‌های مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.
- ۳- محیط کار، بر کیفیت آموزش‌های مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.
- ۴- نوع ویژگی‌های شخصیتی آموزش‌گیرندگان، بر کیفیت آموزش‌های مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای تأثیر دارد.

### ۲. روش شناسی تحقیق:



۱-۲. روش پژوهش: روش پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ چگونگی جمع آوری اطلاعات از جمله پژوهش‌های توصیفی و از میان انواع پژوهش‌های توصیفی جزء تحقیقات پیمایشی است.

۲-۲. جامعه و نمونه پژوهش: جامعه آماری پژوهش شامل کلیه مربیان بازآموز شامل ۲۳۰۰ شرکت کننده در دوره‌های آموزشی مرکز تربیت مربی در سراسر کشور بود. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان برابر با ۳۳۰ نفر انتخاب شده است.

۳-۲. ابزار گردآوری داده‌ها: ابزار پژوهش، پرسش‌نامه محقق ساخته مبتنی بر طیف پنج‌ارزشی لیکرت بوده که از روایی صوری و محتوایی استفاده شده است همچنین پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ برای مربیان بازآموز ۰/۹۶۵ به دست آمد که پایایی قابل قبولی بود.

۴-۲. روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها: برای پردازش داده‌ها، ترکیبی از روش‌های توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش آمار استنباطی، ابتدا از آزمون کالموگروف-اسمیرنوف جهت تایید نرمال بودن داده‌ها و سپس از آزمون T، جهت رد یا قبول فرضیه‌ها استفاده شده است.

### ۳. یافته‌های تحقیق:

#### ۳-۱. آمار توصیفی

در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر جنسیت یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که مربیان زن ۲۰/۳ درصد و مربیان مرد ۷۹/۷ درصد از حجم نمونه آماری ما را تشکیل می‌دهند. همان‌طور که مشخص است مربیان مرد دارای بیشترین سهم بوده‌اند (جدول ۱).

جدول ۱: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر جنسیت

شاخص‌ها جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تراکمی
زن	۶۷	۲۰/۳	۲۰/۳
مرد	۲۶۳	۷۹/۷	۱۰۰
جمع	۳۳۰	۱۰۰	

در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر تحصیلات یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که مربیان بازآموز دارای مدرک فوق دیپلم ۱۱/۵ درصد، مربیان دارای مدرک لیسانس ۶۰/۹ درصد و مربیان دارای مدرک فوق لیسانس و بالاتر ۲۷/۶ درصد از حجم نمونه آماری ما را تشکیل می‌دهند. همان‌طور که مشخص است افراد دارای مدرک لیسانس دارای بیشترین سهم و افراد دارای مدرک فوق دیپلم دارای کمترین سهم هستند (جدول ۲).

جدول ۲: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر تحصیلات برای مربیان

شاخص‌ها تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تراکمی
فوق دیپلم	۳۸	۱۱/۵	۱۱/۵
لیسانس	۲۰۱	۶۰/۹	۷۲/۴
فوق لیسانس و بالاتر	۹۱	۲۷/۶	۱۰۰
جمع	۳۳۰	۱۰۰	

در خصوص توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که مربیان بازآموز دارای سن ۲۰ تا ۳۰ سال ۳۸/۵ درصد، ۳۰ تا ۴۰ سال ۴۵/۲ درصد و مربیان بازآموز دارای سن ۴۰ تا ۵۰ سال ۱۶/۴ درصد از



حجم نمونه آماری ما را تشکیل می دهند. همان طور که مشخص است افراد دارای سن ۳۰ تا ۴۰ سال دارای بیشترین سهم و افراد دارای سن ۴۰ تا ۵۰ سال دارای کمترین سهم هستند (جدول ۳).

جدول ۳: توزیع فراوانی پاسخ دهندگان بر حسب متغیر سن برای مربیان

شاخص ها سن	فراوانی	درصد فراوانی	درصد تراکمی
۲۰ تا ۳۰ سال	۱۲۷	۳۸/۵	۳۸/۵
۳۰ تا ۴۰ سال	۱۴۹	۴۵/۲	۸۳/۶
۴۰ تا ۵۰ سال	۵۴	۱۶/۴	۱۰۰
جمع	۳۳۰	۱۰۰	

### ۳-۲. آمار استنباطی

۳-۲-۱. بررسی فرض نرمال بودن داده ها با استفاده از آزمون نرمال بودن (کولموگروف - اسمیرنوف)<sup>۱</sup>  
در قدم اول باید سعی کنیم تا مفروضات آزمون را بیازماییم بدین مقصود که بسنجیم آیا می توانیم از این آزمون استفاده کنیم یا خیر. یکی از شرایط استفاده از این آزمون نرمال بودن توزیع داده ها است برای سنجش نرمال بودن داده ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده خواهیم کرد. که نتایج آن در جدولی به صورت زیر خلاصه شده است و خروجیهای SPSS حاصل از این آزمون نیز در قسمت پیوست پایان نامه آورده شده است (جدول ۴).

جدول ۴: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

نتیجه گیری	سطح معنی داری	نتیجه آزمون	نوع مواد آموزشی (تکنیکی و غیر تکنیکی)
نرمال	۰.۲۱۷	۱.۵۴۳	نوع مواد آموزشی (تکنیکی و غیر تکنیکی)
نرمال	۰.۳۱۵	۱.۵۵۹	محیط آموزش
نرمال	۰.۲۵۶	۱.۰۱۴	محیط کار
نرمال	۰.۰۸۸	۱.۲۴۹	ارتباط با سازمان های غیررسمی

در تفسیر نتایج آزمون، چنانچه مقدار معنی داری از ۰.۰۵ بیشتر باشد، در آن صورت توزیع مشاهده شده با توزیع نظری یکسان است و تفاوتی بین این دو وجود ندارد. یعنی توزیع بدست آمده به توزیع نرمال نزدیک تر است. اما چنانچه مقدار معنی داری از ۰.۰۵ کوچکتر باشد، آنگاه توزیع مشاهده شده با توزیع نظری متفاوت است. یعنی توزیع فوق یک توزیع نرمال نبوده و در نتیجه برای تحلیل بیشتر آن، باید از آزمون معادل ناپارامتری آن یعنی آزمون ویل کاکسون استفاده کنیم. همانطور که مشاهده می شود کلیه برازش های کولموگروف - اسمیرنوف در سطح معنی داری بیشتر از ۰.۰۵ هستند یعنی متغیرهای تحقیق دارای توزیع نرمال هستند و می توانیم تحلیل ها با آزمون t ادامه دهیم.

### ۳-۲-۲. آزمون t تک نمونه ای برای آزمون فرضیه ها

فرضیه شماره یک:

- فرضیه فرعی H<sub>0</sub>: نوع مواد آموزشی (تکنیکی و غیر تکنیکی) بر کیفیت آموزش های مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای تاثیر دارد.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test



- فرضیه فرعی H1: نوع مواد آموزشی (تکنیکی و غیر تکنیکی) بر کیفیت آموزش های مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای تاثیر دارد.

جدول ۵: آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی برابری میانگین تاثیر عوامل نوع مواد آموزشی (تکنیکی و غیر تکنیکی) در کیفیت برنامه های آموزشی مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای در نظر گرفته شده است.

جدول ۵: آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی برابری میانگین تاثیر عوامل نوع مواد آموزشی

شماره فرضیه	انحراف از میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد
فرضیه شماره یک	۰/۳۶۷۷	۰/۴۲۰۹۵	۴/۳۶۶۵	۳۳۰

جدول ۶: آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی برابری میانگین تاثیر عوامل نوع مواد آموزشی

T	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪		فرضیه شماره یک
				پایین	بالا	
۳۷/۱۵۴	۱	۰/۰۰۰	۱/۳۶۶۲	۱/۲۹۳۷	۱/۴۳۹۲	

با توجه به جدول فوق و نتایج آزمون مشاهده می شود که با توجه به اینکه  $p\text{-value} = 0.005$  بنابراین فرض برابری میانگین ها در رد می شود یعنی داده های جمع آوری شده طی دارای میانگین های متفاوتی می باشند و مقدار اختلاف میانگین با سطح استاندارد برابر با ۱.۳۶۶ می شود و همان طور که از جدول بالا نیز مشخص می باشد این مقدار اختلاف عدد مثبت می باشد که نشان می دهد میانگین نظر پاسخگویان بیشتر از سطح استاندارد در نظر گرفته شده می باشد یعنی نوع مواد آموزشی (تکنیکی و غیر تکنیکی) در کیفیت برنامه های آموزشی مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نقش دارد.

فرضیه شماره دو:

- فرضیه فرعی H0: محیط آموزش بر کیفیت آموزش های مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نقش ندارد.

- فرضیه فرعی H1: محیط آموزش بر کیفیت آموزش های مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نقش دارد.

در این آزمون اگر  $p\text{-value} < 0.05$  فرض برابری میانگین ها رد شده و فرض رد شده و فرض وجود تفاوت پذیرفته می شود.

جدول ۷: آزمون t زوجی جهت بررسی برابری میانگین تاثیر محیط آموزش در کیفیت برنامه های آموزشی مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نسبت سطح استاندارد در نظر گرفته شده

جدول ۷: آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی برابری میانگین تاثیر محیط آموزشی

شماره فرضیه	انحراف از میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد
فرضیه شماره دو	۰/۳۴۷۲	۰/۳۹۷۳۵	۴/۱۴۱۱	۳۳۰

جدول ۸: آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی برابری میانگین عامل محیط آموزشی

T	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪		فرضیه شماره دو
				پایین	بالا	
۳۲/۸۷۱	۱	۰/۰۰۰	۱/۱۴۱	۱/۷۵۵	۱/۲۰۹۹	

با توجه به جدول فوق و نتایج آزمون مشاهده می شود که با توجه به اینکه  $p\text{-value} = 0.03$  بنابراین فرض برابری میانگین ها در رد می شود یعنی داده های جمع آوری شده طی دارای میانگین های متفاوتی می باشند و مقدار اختلاف میانگین با سطح استاندارد برابر با ۱.۱۴۱ می شود و همان طور که از جدول بالا نیز مشخص می باشد این مقدار اختلاف عدد



مثبت می باشد که نشان می دهد میانگین نظر پاسخگویان بیشتر از سطح استاندارد در نظر گرفته شده می باشد یعنی محیط آموزش در کیفیت برنامه های آموزشی مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نقش دارد.  
فرضیه شماره سه:

- فرضیه فرعی H<sub>0</sub>: محیط کار در آموزش کیفیت آموزش های مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نقش ندارد.

- فرضیه فرعی H<sub>1</sub>: محیط کار در کیفیت برنامه های آموزش مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نقش دارد.

جدول ۹ و ۱۰: آزمون t زوجی جهت بررسی برابری میانگین تاثیر محیط کار در کیفیت برنامه های آموزش مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نسبت سطح استاندارد در نظر گرفته شده

جدول ۹: آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی برابری میانگین تاثیر محیط کار

شماره فرضیه	انحراف از میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد
فرضیه شماره سه	۰/۴۱۳۰	۰/۴۷۲۶	۴/۲۰۶	۳۳۰

جدول ۱۰: آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی برابری میانگین تاثیر محیط کار

T	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪		فرضیه شماره سه
				پایین	بالا	
۲۹/۲۰۴	۱	۰/۰۰۰	۱/۲۰۶۲	۱/۱۲۴	۱/۲۸۷	

با توجه به جدول فوق و نتایج آزمون مشاهده می شود که با توجه به اینکه  $p - value = 0.00$  بنابراین فرض برابری میانگین ها در رد می شود یعنی داده های جمع آوری شده طی دارای میانگین های متفاوتی می باشند و مقدار اختلاف میانگین با سطح استاندارد برابر با ۱.۲۰۶ می شود و همان طور که از جدول بالا نیز مشخص می باشد این مقدار اختلاف عدد مثبت می باشد که نشان می دهد میانگین نظر پاسخگویان بیشتر از سطح استاندارد در نظر گرفته شده می باشد یعنی محیط کار در کیفیت برنامه های آموزش مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نقش دارد.  
فرضیه شماره چهار:

- فرضیه فرعی H<sub>0</sub>: نوع ویژگی های شخصیتی آموزش گیرندگان در کیفیت برنامه های آموزش مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نقش ندارد.

- فرضیه فرعی H<sub>1</sub>: نوع ویژگی های شخصیتی آموزش گیرندگان در کیفیت برنامه های آموزش کیفیت برنامه های آموزش مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نقش دارد.

جدول ۱۱ و ۱۲: آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی برابری میانگین تاثیر نوع ویژگی های شخصیتی آموزش گیرندگان در کیفیت برنامه های آموزش مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نسبت سطح استاندارد در نظر گرفته شده

جدول ۱۱: آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی برابری میانگین تاثیر ویژگی های شخصیتی

شماره فرضیه	انحراف از میانگین	انحراف معیار	میانگین	تعداد
فرضیه شماره چهار	۰/۰۳۶	۰/۴۱۵۱	۴/۱۶۱	۳۳۰

جدول ۱۲: آزمون t تک نمونه ای جهت بررسی برابری میانگین تاثیر ویژگی های شخصیتی

T	درجه آزادی	سطح معنی داری	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪		فرضیه شماره چهار
				پایین	بالا	
۳۲.۰۲۹	۱	۰.۰۰۰	۱/۱۶۱	۱/۰۹۰	۱/۲۳۳	
۳۲/۰۲۹		۰/۰۰				



با توجه به جدول فوق و نتایج آزمون مشاهده می شود که با توجه به اینکه  $p\text{-value} = 0.00$  بنابراین فرض برابری میانگین ها در رد می شود یعنی داده های جمع آوری شده طی دارای میانگین های متفاوتی می باشند و مقدار اختلاف میانگین با سطح استاندارد برابر با ۱.۱۶۱ می شود و همان طور که از جدول بالا نیز مشخص می باشد این مقدار اختلاف عدد مثبت می باشد که نشان می دهد میانگین نظر پاسخگویان بیشتر از سطح استاندارد در نظر گرفته شده می باشد یعنی نوع ویژگی های شخصیتی آموزش گیرندگان و نوع ویژگی های شخصیتی آموزش گیرندگان در کیفیت برنامه های آموزش مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای نقش دارد.

#### ۴. نتیجه گیری

بررسی کیفیت برنامه های آموزشی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای، یک ضرورت اساسی در طراحی دوره های آموزشی مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای است. نیازهای آموزشی مربیان تحت تاثیر سه عنصر اساسی است که عبارتند از: سازمان، فرد و شغل انجام این تحلیل ها مبتنی بر یک رویکرد کل به جز است که در آن فرایند تحلیل با تحلیل سازمان آغاز می شود. در گام بعد، تحلیل فرد صورت می گیرد. هر فرد دارای ساختار شخصیتی منحصر به فرد خود است که از او، موجودی متمایز از دیگران را ساخته شناخت نیاز های هر فرد زمینه را برای ایجاد تطابق بیشتر فرد با شغل فراهم می سازد. در نهایت در تحلیل شغل، فهرستی از نیاز های آموزش هر شغل تهیه می شود. انجام این سه تحلیل، به کارشناسان آموزش در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کمک می کند تا شناخت درست و دقیقی از نیاز های آموزشی مربیان داشته باشند البته در اجرای این تحلیل باید به دو نکته اساسی توجه کامل شود. نخستین نکته بهره گیری از ابزار های دقیق است که از روایی و پایایی مناسب برخوردار باشند، تا شناسایی به صورت درست و دقیق صورت گیرد. نتایج حاصل نشان داده است که عوامل موثر بر آموزش سازمانی که در چهار بعد برگزاری مواد آموزشی و محیط آموزشی و محیط کار و ویژگی های شخصیتی آموزش گیرندگان بود در حد متوسط رو به بالایی قرار دارند.

بنابراین در این بازار رقابتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای باید بر افزایش بهره وری و کارایی، بهبود کیفیت تولید، کاهش مالیات، کاهش هزینه های دراز مدت و افزایش رقابت پذیری باید سرمایه گذاری کند. با توجه به نتایج بدست آمده در این پژوهش دوره های آموزشی مرکز تربیت مربی، به ویژگی های شخصیتی، محیط آموزشی، محیط کار، مواد آموزشی، برای رسیدن به اهداف سازمان، توجه بیشتری نماید. آموزشهای ضمن خدمت باید به گونه ای باشند که اطلاعات کاربردی کارکنان را افزایش دهد و کارکنان قادر به انجام صحیح وظایف خود باشند. وسایل آموزشی مناسب و به اندازه کافی باید تدارک دیده شود سیستمهای ارزیابی بعد از آموزش ضمن خدمت باید به گونه ای باشند تا میزان تفاوت عملکرد مربیان نسبت به وضعیت فعلی آنان را بتوان سنجید. مسئولان آموزشی نسبت به شیوه های اجرای آموزش در کارگاه های آموزشی کنترل کافی داشته باشند. شرکت کنندگانی که در مباحث آموزشی شرکت می نمایند باید از انگیزه کافی برای شرکت در مباحث دوره آموزشی برخوردار باشند. از لحاظ فردی عوامل درونی و بیرونی می توانند در ایجاد انگیزه برای شرکت کنندگان تاثیرگذار باشند، در زمینه ایجاد انگیزه برای شرکت در مباحث کلاسی اساتید برگزار کننده دوره آموزشی می توانند نقش کلیدی را داشته باشند، پس توصیه می گردد که مدرسان از روش های ایجاد انگیزه در بزرگسالان و مشوق های لازم استفاده نمایند، همچنین نقش همکاران، مدیران نیز برای انگیزه شدن مربیان شرکت کننده در دوره آموزشی بسیار چشم گیر می باشد.



#### منابع:

آقایار، سیروس (۱۳۹۰). مجله: «مدیریت» فروردین و اردیبهشت ۱۳۸۶ - شماره ۱۱۹ و ۱۲۰. از صفحه: ۸۹ تا ۹۰  
احمدزاده، محمد (۱۳۸۶). بررسی وضعیت تطابق محتوای دروس ارائه شده توسط مربیان با سرفصل های مصوب در  
آموزشگاههای فنی و حرفه ای شهرستان بندر عباس. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت دبیر شهید رجایی.  
خداوردیان و حسینی (۱۳۸۱). بررسی عوامل موثر بر سودمندی دوره های آموزشی فنی حرفه ای غیر رسمی جهاد سازندگی  
برای شاغلان روستایی استان تهران در سال ۱۳۷۷. مجله علوم کشاورزی، ۱۰۹-۱۳۴  
میرزا محمدی، محمد حسن (۱۳۸۴). بررسی نیازهای آموزشی مربیان مراکز آموزشی فنی و حرفه ای استان تهران، دو  
ماهنامه علمی - پژوهشی دانشور رفتار، دانشکده علوم انسانی دانشگاه شاهد، شهریور، سال دوازدهم، دوره جدید.  
نظری، ایمان (۱۳۸۸). بررسی ارتباط میان هنرستان های فنی و حرفه ای و صنعت در رشته صنایع چوب در ایران. پایان نامه  
ارشد، دانشگاه شهید رجایی تهران.  
یحیایی، مهدی (۱۳۸۶). رابطه بین آموزش فارغ التحصیلان هنرستان فنی و حرفه ای با بازارکار و اشتغال در شهر اصفهان.  
پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه الزهراء.  
جباری، لطفعلی (۱۳۹۰). "سنجش اثربخشی برنامه های آموزشی". تدبیر، ۱۲۷: ص ۷۲-۷۴.

Riaz, M. K., Bibi, S. (۲۰۱۴). Turning around Pakistani Police: Need for a Comprehensive Training Need Assessment. Conference Proceedings of ۶th South International Conference (SAICON ۲۰۱۴) Islamabad  
Tasnuva, Haque. (۲۰۱۴). Learning and development Division of BRAC Bank Limited: training need assessment, available at: <http://dspave.bracu.ac.bc:۸۰۸۰/handle/۱>  
Kitchel, A. Duncan, W. Arnett, E. (۲۰۱۱) "Professional Development Needs of Idaho Technology Teachers: Teaching and Learning". Journal of Career and Technical Education. Vol. ۲۶, No. ۱.  
Adesola, S. and Baines, T. S. (۲۰۱۳) 'Developing and evaluating a methodology for business process improvement', Business Process Management Journal, vol. ۱۱, no. ۱, pp. ۳۷-۴۶, January, ISSN ۱۴۶۳-۷۱۵۴.  
Colombo e Driffill (eds) "The Role of Financial Markets in the Transition Process", Springer Verlag, ۲۰۰۸.  
Sultana B, Anwar F, Iqbal S (۲۰۱۲). Effect of different cooking methods on the antioxidant activity of some vegetables from Pakistan. Int. J. Food Sci. Technol., ۴۳: ۵۶۰-۵۶۷.  
Kijima, Yoko & Ito, Yukinori & Otsuka, Keijiro, ۲۰۱۲. "Assessing the Impact of Training on Lowland Rice Productivity in an African Setting: Evidence from Uganda," World Development, Elsevier, vol. ۴۰(۸), pages ۱۶۱۰-۱۶۱۸.  
Benedicta Appiah April. (۲۰۱۰). Impact of training on employee performance: A Case Study of HFC Bank (GHANA) Ltd. Pp ۱۵-۱۷.  
Nadjla Hariri, & el. (۲۰۱۲). Evaluation of Critical Thinking Skills in Students of Health Faculty, Mazandaran University of Medical Sciences