



## ارزیابی کیفیت عوامل درونی مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای استان خوزستان از دیدگاه کارکنان و کارآموزان

علی کرم پور<sup>۱</sup> (نویسنده مسؤل)

عبدالنبی سواعدی<sup>۲</sup>

مریم عینی<sup>۳</sup>

### چکیده

بهبود و توسعه فعالیت‌ها و برنامه‌های نظام‌های آموزشی جهت رویارویی با چالش‌های پیش‌رو از اهداف و سیاست‌های اصلی دست‌اندرکاران نظام‌های آموزشی بوده است. هدف این مقاله ارزیابی کیفیت عوامل درونی مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای استان خوزستان از دیدگاه کارکنان و کارآموزان است. این پژوهش به لحاظ روش، از نوع پیمایشی و از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی قرار دارد. جامعه آماری را کلیه کارکنان و کارآموزان در حال تحصیل مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان تشکیل داد. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته بود؛ که روایی صوری آن توسط متخصصین تأیید شد و پایایی آن از روش آزمون آلفای کرونباخ سنجیده شده که ضریب ۰/۹۴. نشان از سطح قابل قبول آن بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون خی دو و استاندارد قضاوت استفاده شد. نتایج پژوهش نشان داد به‌طور کلی کیفیت عوامل ویژگی‌های کارآموزان و مربیان، در سطح نسبتاً مطلوب، انگیزش کارآموزان در حد کم است و همچنین نتایج بیانگر، عدم تناسب امکانات و تجهیزات آموزشی و تکنولوژی با نیازهای کارآموزان، عدم تناسب اهداف و سیاست‌ها و تناسب کم یا متوسط محتوای برنامه درسی با نیازهای کارآموزان و بازار کار است. با توجه به نتایج پژوهش می‌توان جهت بهبود عوامل درونی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به بازنگری در برنامه‌های درسی و آموزشی پرداخت و جهت نزدیک ساختن برنامه‌های آموزشی با نیازهای کارآموزان و بازار کار ارتباط بین بازار کار و مراکز صنعتی با مراکز آموزشی را بهبود داد. و برای هرچه بهتر نمودن این ارتباط از اتاق فکری متشکل از نمایندگان مراکز صنعتی، مراکز آموزشی و کارآموزان استفاده نمود.

**واژگان کلیدی:** ارزیابی درونی، عوامل درونی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، مراکز صنعتی.

۱. دکترای مدیریت استراتژیک، رییس دانشگاه علمی کاربردی شوشتر، 09166162147 و karampour82@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد علوم کامپیوتری سیستم‌های هوشمند، مدیرکل آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان، 09169158897, saved.5759@gmail.com

۳. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، مدرس دانشگاه علمی کاربردی شوشتر، 09163475011, m\_eini61@yahoo.com



## Quality assessment of technical and vocational training centers within the province of the views of employees and trainees

Ali karampour (Responsible Writer)<sup>1</sup>

Abdenabi Savaedy<sup>2</sup>

Maryam eini<sup>3</sup>

### Abstract

Improve and develop activities and programs of educational systems to meet the challenges ahead of the main policy goals and has been involved in educational systems. The purpose of this article is to evaluate the quality of vocational training centers within the province of the views of employees and trainees. The research in terms of methodology, the purpose of the survey and is among applied research. The population of all the employees and trainees in technical and vocational education training centers formed the province. The survey instrument was questionnaire which its validity was confirmed by experts and its reliability was measured by Cronbach's alpha coefficient 0/94 That it was an acceptable level. To analyze the data and chi-square test was used to judge the standard. The results showed that the general quality characteristics of students and professors, as relatively favorable, motivating students is relatively low. As well as the results indicate, lack of educational facilities and technology fit the needs of trainees, mismatch between a low or moderate fitness goals, policies and curriculum content to the needs of students and the labor market. According to the results of the study could improve vocational training centers within the parameters to review the curricula and educational. And to close the educational programs with labor market needs of the trainees and the relationship between the labor market and industrial centers with improved training centers. And used to better make the connection from a think tank composed of representatives of industrial centers, training centers and trainees.

**Keywords:** Internal evaluation, vocational training centers within the factors, industrial centers.

---

1 Strategic Management Ph.D. President of the Shushtar elmi karbourdi University; 09166162147, karampour82@yahoo.com

2 Master of Computer Science Intelligent Systems; Director General of Technical and Vocational Education in Khuzestan Province; saved.5759@gmail.com, 09169158897

3 Educational management Masters, teacher of the Shushtar elmi karbourdi University, 09163475011, m\_eini61@yahoo.com



## 1. مقدمه و بیان مسئله

تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جوامع در قالب آموزه های کاربردی، از اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم مورد توجه بسیاری از کشورهای جهان قرار گرفته است (۴) توسعه برنامه های آموزشهای کاربردی در مسیر توسعه و دستیابی به توسعه پایدار، یکی از آرمانهای جوامع بشری و اهداف ملی بیشتر کشورهاست و امروزه یکی از شاخصهای موفقیت هر کشوری، توسعه آن در سه بخش صنعت، کشاورزی و خدمات محسوب میشود. سازمانهای جهانی بین المللی مانگد یونسکو، یکی از عوامل مهم در دستیابی به توسعه را توجه به آموزشهای کاربردی میدانند (۴) آموزش کاربردی، فنی و مهارتی، آموزشی است که دانش و مهارتهای عملی مورد نیاز برای کسب و کاری خاص، استخدام یا کسب مهارت و تخصص را ارائه میدهد. این نوع آموزش به جنبه هایی از آموزش اشاره دارد که به کسب مهارتهای کاربردی و عملی و دانش علمی پایه درباره شغل منجر میشود (۴)؛ به عبارت دیگر آموزشهای کاربردی، آموزشهایی است که با هدف ارتقاء و انتقال دانش کار، ایجاد مهارتها، افزایش بهره وری، روزآمد کردن و ارتقای معلومات و تجربه های شاغلان، رشد استعدادهای بارز و فعلیت بخشیدن استعدادهای نهفته برای تصدی مشاغل و حرفه های گوناگون انجام میشود، تا توانایی افراد را برای انجام دادن کاری که به آنان محول میشود به سطح مطلوب برساند (۱۵)

آموزشهای مهارتی و کاربردی در ایران در قالب آموزشهای رسمی (دانشگاههای فنی و حرفه ای و دانشگاههای علمی-کاربردی) به دانشجویان ارائه میشود. در این پژوهش منظور از آموزشهای کاربردی و فنی و حرفه ای، آموزشهای ارائه شده از سوی این دو دانشگاه است.

در سند چشم انداز ۱۴۰۴ با توجه به امر توسعه و جامعه ای برخوردار از دانش پیشرفته و سهم برتر منابع انسانی، رشد پرشتاب و مستمر اقتصادی، ارتقای سطح نسبی درآمد و رسیدن به اشتغال کامل، در حقیقت به توسعه و دسترس این آموزشها توجه شده است. آموزش های فنی و حرفه ای در قالب آموزشهای رسمی از طریق هنرستانهای فنی و حرفه ای و کاردانش و دانشگاههای علمی-کاربردی و آموزشهای غیر رسمی توسط مراکز آموزش فنی و حرفه ای وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به دانش آموختگان انتقال داده میشود. شورای عالی هماهنگی آموزش فنی-حرفه ای کشور آموزشهای فنی-حرفه ای را به دو نوع علمی-عملی (یا علمی-کاربردی) و عملی تقسیم میکند. آموزشهای فنی-حرفه ای به آموزشهایی اطلاق میشود که فرد را برای احراز شغل و حرفه ای معین آماده میسازد یا کارایی و توانایی افراد شاغل به فنون و حرفه را ارتقاء میدهد. مهمترین وجه تمایز این دو نوع آموزش، تفاوت در نوع مهارت دانش آموختگان این دو نظام آموزشی است. بروندهای نظام فنی-حرفه ای، بیشتر از مهارتهای یدی برخوردارند، اما بروندهای



نظام علمی-کاربردی علاوه بر این، به واسطه آشنایی با مبانی علمی حرفه و شغل، از مهارتها و تواناییهای ذهنی نیز برخوردارند و لذا قابلیت تصدی مشاغل سطوح بالاتر را دارند (۸)

در چند دهه اخیر، نقش و اهمیت آموزشهای کاربردی در توسعه اقتصادی نزد کشورهای توسعه یافته و بسیاری از کشورهای در حال توسعه، شناخته شده است؛ به گونه ای که بسیاری از کشورها برای ایجاد تحول در توسعه اقتصادی به عنوان پیش زمینه و اولین گام، اقدام به اصلاح نظام آموزشهای کاربردی خود و سرمایه گذاری در آن کرده اند. طبق تعریف شبکه بین المللی نهادهای تضمین کیفیت آموزش عالی، کیفیت نظام آموزشی عبارت است از میزان مطابقت وضعیت موجود با یکی از حالت‌های:

الف) استانداردها (معیارهای) از پیش تعیین شده و ب) رسالت، اهداف و انتظارات.

براساس این تعریف میتوان کیفیت در نظام آموزش عالی را بر مبنای هر یک از عوامل (عناصر) نظام دانشگاهی تعریف کرد، که در این صورت، کیفیت برحسب هر یک از عوامل درون‌داد، فرایند، برون‌داد و پیامد مد نظر قرار میگیرد. بر این اساس، کیفیت هر یک از این عوامل میتواند نمایانگر کیفیت نظام باشد. در برنامه پنجم توسعه کشور که به رتبه بندی مراکز آموزشهای فنی و حرفه ای رسمی و غیر رسمی براساس شاخصهای مدیریت اجرایی، فرایند یاددهی-یادگیری، نیروی انسانی، تحقیق و توسعه منابع و شاخص پشتیبانی فراگیران و غیره اشاره میکند، لزوم توجه به ارزشیابی و تضمین کیفیت این مراکز بیشتر نمایان می شود. اهمیت این مسأله زمانی روشنتر میشود که به انتقاد از عملکرد دانشگاهها در تربیت نیروی انسانی فاقد توان کاربردی برای حل مسائل جامعه پرداخته شود و در این زمینه، تعمق بیشتری صورت گیرد. هرچند درستی یا نادرستی این انتقاد جای بررسی کلی و نیز سنجش توان و بافت اقتصادی جامعه دارد، اما آنچه از آن بر می آید ضعف، توان عملکردی و مهارت فارغ التحصیلان نظام دانشگاهی و پاسخ به نیازهای جامعه است. حال پرسش این است که آموزشهای فنی و حرفه ای، تا چه اندازه به انتظارات و اهداف محوله به نحو کارا و اثربخش پاسخ داده و آن را محقق می نمایند. آیا آموزشهای کاربردی در آینده ای نه چندان دور با همین انتقاد مواجه نمیشوند. چه تدابیری برای بازنمایی کیفیت موجود این آموزشها و فاصله آن با طیف مطلوب و مورد انتظار اندیشیده شده است؟ پاسخ به این انتقاد را باید در کمیت و کیفیت پژوهشهای انجام شده در زمینه سنجش کیفیت این آموزشها جست و جو کرد. بر این اساس این پژوهش درصدد ارزیابی درونی درجهت بهبود و ارتقاء کیفیت آموزشهای فنی و حرفه ای در جهت ترسیم و ارائه راهکارهایی برای استقرار نظام جامع تضمین کیفیت در این نوع آموزشهاست.

ارزیابی به عنوان یکی از مهمترین فعالیتهای مدیریت عملکرد در تولید و توسعه کیفیت در سازمانها مطرح است و در واقع بهبود کیفیت نتیجه ارزیابی کیفیت است (۵). لذا دست اندرکاران و تصمیم گیران همه جوامع



در ارتباط با کلیه عناصر موجود در جامعه ی خود از جمله ، آموزش فنی و حرفه ای و درون دادهای خاص آن از جمله محتوای برنامه درسی، امکانات، بودجه، نیروهای متخصص و ... باید به طور مداوم به بازبینی و ارزیابی پردازند. عدم توجه به بازبینی درون دادهای نظام های آموزشی یکی از دلایل نارسایی های آموزشی است. در این راستا وظیفه ی عمده ی دست اندرکاران نظام آموزشی ایجاد زمینه ای جهت بازبینی و ارزیابی برنامه های درسی و آموزشی است. اگرچه مطالعات زیادی در زمینه ارزیابی درونی رشته های مختلف دانشگاهی صورت گرفته است، اما تا کنون تمام درون دادهای آموزش فنی و حرفه ای مورد ارزیابی قرار نگرفته است.

هیأت اعتبارسنجی مهندسی و فناوری در سال ۱۹۳۲ به عنوان یک نهاد حرفه ای مهندسی اختصاص یافته به آموزش، اعتبارسنجی، مقررات و توسعه ی حرفه ای مشاغل و دانشجویان مهندسی در ایالات متحده آمریکا تأسیس شد. کمیسیون اعتبارسنجی علوم کاربردی یکی از چهار کمیسیون هیأت اعتبارسنجی مهندسی فن آوری است که فعالیتهای اعتبارسنجی را هدایت و اجرا می کنند(۱۲). هیأت مذکور یک سازمان غیر دولتی است که برنامه های آموزشی بعد از دوره متوسطه را در علوم کاربردی، مهندسی و فناوری مهندسی اعتبارسنجی می کند(۱۳). معیارهای اعتبارسنجی شامل دو بخش زیر هستند:

#### الف. معیارهای عمومی

معیارهای عمومی که برای تمام برنامه های اعتبارسنجی شده از سوی کمیسیونهای هیأت اعتبارسنجی مهندسی و فناوری به کار برده میشوند و عبارتند از:

۱. دانشجویان
  ۲. اهداف آموزشی برنامه
  ۳. بهبود مستمر
  ۴. نتایج یادگیری دانشجویان
  ۵. برنامه ی آموزشی
  ۶. اعضای هیأت علمی
  ۷. امکانات
  ۸. حمایت مؤسسه ای.
- معیارها و استانداردهای تضمین کیفیت آموزش فنی و حرفه ای که از سوی کنسرسیوم ملی کیفیت محصول در آموزشهای فنی و حرفه‌ای (۲۰۰۱) ارائه شده است به شرح زیر است:
- استانداردهای محتوا شامل: هماهنگی و یکپارچه سازی برنامه های مؤسسات آموزشی با رشد شغلی، مهارتی زندگی و رقابتهای شغلی؛
  - استانداردهای آموزشی شامل: فن مسأله، ارتباطات و استراتژیهای استدلال، برای همه کارآموزان شرکت کننده در کلاسهای کاربردی و این گونه محیطها در جامعه؛
  - استانداردهای ارزیابی کارآموز شامل: سنجش نگرشها، دانش، مهارتها و کاربرد آنها در حل مسأله در محیط کار؛
  - استانداردهای فنی شامل: نکات فیزیکی، چارچوب و طرح برنامه های آموزشی و دستورالعملی ارائه شده.



با توجه به طرح مسئله فوق، پژوهش حاضر با تمرکز بر ارزشیابی کیفیت درون داده‌های آموزش فنی و حرفه ای، به دنبال شناسایی ضعف‌ها و آسیب‌های وارد شده به این حوزه بوده و همچنین راه حل‌هایی به منظور مرتفع شدن این ضعف‌ها و آسیب‌ها در جامعه آموزشی ارائه شده است. به همین منظور به دنبال پاسخ‌گویی به این سؤال کلی است که:

آیا درون داده‌های آموزش فنی و حرفه ای در استان خوزستان از کیفیتی مطلوب برخوردارند؟

## ۲. سوالات پژوهش

۱. وضعیت ویژگی‌های مربیان و کارآموزان فنی و حرفه ای استان خوزستان از چه کیفیتی برخوردار است؟  
۲. فضا، امکانات و تجهیزات آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان خوزستان از چه کیفیتی برخوردار است؟

۳. برنامه آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان خوزستان از چه کیفیتی برخوردار است؟

## ۳. پیشینه پژوهش

یکی از پر سابقه‌ترین کشورها در زمینه ارزشیابی و اعتبار سنجی که از این رویکرد ارزشیابی کیفیت درون داد به عنوان سازوکاری غیر دولتی جهت تعیین کیفیت نظام آموزشی خود استفاده نموده است آمریکا می باشد (۲). اعتبار سنجی در آمریکا ابتدا به صورت ارزیابی درونی انجام می شود و سپس نتایج ارزیابی درونی، برای ارزیابی بیرونی نظام آموزشی به کار برده می شود؛ که معمولاً این نوع ارزیابی‌ها توسط انجمن‌هایی در سطح منطقه ای و یا ملی صورت می گیرد (۱) در کشورهای اروپایی نیز ارزیابی درونی از دهه ۱۹۸۰ شروع شده است. از جمله کشورهای اروپایی می توان فنلاند، هلند، آلمان و انگلستان را نام برد که به دلیل توجه به کیفیت آموزشی، به ارزیابی درونی توجه نموده اند (۲) همچنین کیفیت آموزش عالی در برخی از کشورهای آفریقایی به دلیل برخی از عوامل از جمله رشد فزاینده دانشجویان، توقف توسعه ساختار آکادمیک، کمبود منابع انسانی و موارد مورد نیاز، مواد آموزشی و ابزار عملی، زوال محسوسی را موجب شده است. در عمل کشورهای آفریقایی و سازمانهای منطقه ای آموزشی راهبردهای منطقه ای کردن آموزش را با این امر تطبیق داده و حرکت استادان و دانشجویان را در چارچوب شبکه های نهادی توسعه بخشیده اند (۳). از جمله کشورهای آسیایی که به ارزیابی درونی پرداخته اند می توان به ژاپن، هنگ کنگ، و کره جنوبی اشاره کرد. براساس تحقیقات ارزیابی مشترک بین شورای دانشجویان و دانشکده تحصیلات تکمیلی دانشگاه اوهایو که در زمینه توسعه حرفه ای به منظور بهبود کیفیت زندگی دانشجویی و نظارت و اداره امور فارغ التحصیلان صورت گرفته، نتایجی به دست آمده است، که از جمله می توان به آموزش و آماده سازی افراد مورد نیاز در سطح برنامه های تحصیلات تکمیلی از بین کارآموزان محلی و مرکزی در دانشگاه، نیاز به



حرفه ای تر شدن و توسعه تجارب فارغ التحصیلان، از جمله کارآموزی و ایجاد فرصت برای شرکت در همایش های حرفه ای و آماده سازی شغلی و ... اشاره نمود (۲۱).

در ایران نیز ارزیابی نظام آموزشی سالها منحصر به اندازه گیری میزان صلاحیت داوطلبان دانشگاهها و اندازه گیری پیشرفت تحصیلی در شکل امتحانات پایان ترم یا دوره بود. اولین ارزیابی ها در دوره فوق لیسانس، در دانشگاه بوعلی سینا همدان است انجام شد (۴). یار محمدیان، سلمانی زاده، (۱۳۸۸) طی پژوهشی با عنوان ارزیابی نظر دانشجویان و فارغ التحصیلان درباره ی برنامه های درسی رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان با هدف ارزیابی دروس تخصصی رشته مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دریافتند که فارغ التحصیلان و دانشجویان دروس تخصصی مدیریت آموزشی از نظر ایجاد دانش، نگرش، ایجاد مهارت، تطابق با اصول طرح درس و اثربخش بودن در حد متوسط ارزیابی شدند. همچنین بین نظرات دانشجویان و دانش آموختگان تفاوت معناداری وجود داشت، اما بین نظرات پاسخگویان زن و مرد تفاوت چندانی مشاهده نشد. میرزا محمدی، (۱۳۷۷) در پژوهشی تحت عنوان بررسی و طراحی الگوی مناسب برای ارزیابی درونی کیفیت آموزشی در مراکز آموزشی وزارت نیرو، عوامل، ملاکها و نشانگرهای ارزیابی درونی کیفیت مراکز آموزشی وزارت نیرو را مشخص و پیشنهاداتی ارائه نمود. پورجم، ۱۳۸۵ نیز در پژوهشی با عنوان ارزیابی کیفیت دوره های آموزشی مقطع کاردانی دانشگاه جامع علمی-کاربردی به این نتیجه رسید که دوره های آموزشی از کیفیت نسبتاً مطلوبی برخوردار است و برای ارتقای کیفیت دوره ها راهکارهایی ارائه داد.

#### 4. روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش، پیمایشی و از لحاظ هدف، کاربردی و توسعه ای بوده و برای انجام آن مهم ترین زمینه ها و گویه های مرتبط با ارزیابی کیفیت درون دادهای آموزش فنی و حرفه ای مورد سنجش و ارزیابی قرار گرفتند. جامعه آماری را کلیه مربیان و کارآموزان ورودی سال تحصیلی ۱۳۹۴ استان خوزستان را تشکیل دادند. از این میان ۸۱ نفر از مربیان، و ۳۵۸ نفر از کارآموزان به صورت نمونه گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع آوری اطلاعات اسناد فرادستی، مصاحبه و پرسشنامه بود. بدین ترتیب که در مرحله اول پژوهش مصاحبه ای با صاحب نظران، مربیان و کارآموزان مراکز آموزش فنی و حرفه ای صورت گرفت و در ادامه با بررسی منابع و اسناد فرادستی، چارچوبی برای طرح و تنظیم پرسشنامه تهیه شد. از نتایج بررسی منابع و مصاحبه ها، برای تعیین نقاط قوت، ضعف، فرصتها و عوامل بازدارنده درون دادهای مراکز آموزش فنی و حرفه ای ۳ مؤلفه؛ وضعیت ویژگی های مربیان و کارآموزان، فضا، امکانات و تجهیزات آموزشی، برنامه آموزشی مراکز فنی و حرفه ای





جدول شماره ۱: ملاک‌ها و نشانگرهای دروندادی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای

عوامل	ملاک	نشانگر	عوامل	ملاک	نشانگر
مردم‌نوازی	تناسب فضای آموزشی و پژوهشی با نیازهای مربیان و کارآموزان	۵	امکانات و تجهیزات	ویژگی‌های فردی	۵
		۵		فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی	۵
کارآموزان	تناسب امکانات آموزشی با نیازهای مربیان و کارآموزان	۷		فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی	۷
		۴		انگیزه تحصیلی	۴
برنامه آموزشی	تناسب تجهیزات با نیازهای مربیان و کارآموزان	۲		تناسب برنامه آموزشی با نیازهای بازارکار	۲
		۵		تناسب برنامه آموزشی با نیازهای کارآموزان	۵

برای قضاوت درباره کیفیت یک عامل، می‌توان با استفاده از استانداردهایی از قبل تعیین شده و مقایسه وضعیت موجود با وضعیت استاندارد، قضاوت کرد. این پژوهش نیز با توجه به عوامل و نشانگرهای آن و تحقیقات انجام شده در این خصوص و همچنین معیارهای قضاوت مبتنی بر آراء خبرگان راه، در سه سطح مطلوب، نسبتاً مطلوب و نامطلوب، مطابق با جدول شماره ۲، تدوین گردید.

جدول شماره ۲: سطوح قضاوت در مورد مطلوبیت با توجه به ملاک‌ها و نشانگرهای عوامل

عامل	نشانگر	سطح قضاوت		
		مطلوب	نسبتاً مطلوب	نامطلوب
مردم‌نوازی	مرتب علمی	بیش از 80 درصد استاد تمام	بین 60 تا 80 درصد استاد تمام	زیر 60 درصد استاد تمام
	نوع استخدام	بیش از 80 درصد رسمی قطعی	بین 60 تا 80 درصد رسمی قطعی	زیر 60 درصد رسمی قطعی
	سال‌های خدمت دانشگاهی	بیش از 20 سال	بین 10 تا 20 سال	زیر 10 سال
	فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی	بیش از 10 مقاله و کتاب	بین 5 تا 10 مقاله و کتاب	زیر 5 مقاله و کتاب
کارآموزان	انگیزه تحصیلی	بیش از 60 درصد دارای انگیزه بالا	بین 20 تا 60 درصد دارای انگیزه بالا	زیر 20 درصد دارای انگیزه بالا
	میزان شرکت در فعالیت‌های پژوهشی	به ازای هر 4 کارآموز 1 مقاله یا طرح پژوهشی	به ازای هر 8 کارآموز 1 مقاله یا طرح پژوهشی	به ازای هر 12 کارآموز 1 مقاله یا طرح پژوهشی
برنامه آموزشی	تناسب برنامه با نیازهای بازارکار	بیش از 60 درصد	بین 40 تا 60 درصد	کم‌تر از 40 درصد
	تناسب برنامه با نیازهای کارآموزان	بیش از 80 درصد	بین 60 تا 80 درصد	کم‌تر از 60 درصد
فضا، امکانات و تجهیزات	تناسب فضای آموزشی و پژوهشی با نیازهای مربیان و کارآموزان	بیش از 80 درصد	بین 60 تا 80 درصد	کم‌تر از 60 درصد
	تناسب امکانات آموزشی با نیازهای مربیان و کارآموزان	بیش از 80 درصد	بین 60 تا 80 درصد	کم‌تر از 60 درصد





پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین المللی  
مهارت آموزی و اشتغال



کمتر از 60 درصد	بین 60 تا 80 درصد	بیش از 80 درصد	تناسب تجهیزات با نیازهای مربیان و کارآموزان
-----------------	-------------------	----------------	---

۵. یافته ها:

سؤال ۱. وضعیت ویژگی های مربیان و کارآموزان فنی و حرفه ای استان خوزستان از چه کیفیتی برخوردار است؟

جدول ۴: نتایج ارزشیابی ملاک ویژگی های فردی و فعالیتهای پژوهشی مربیان و کارآموزان

عامل	نشانگر	سطح		نتیجه
		تعداد	درصد	
مربی	مرتبه علمی	استاد	5	2
		مربی	50	70
		مدرس	26	28
		مجموع	81	100
	نوع استخدام	رسمی قطعی	32	40
		رسمی آزمایشی	12	19
		قراردادی	37	41
		مجموع	81	100
	سال های خدمت دانشگاهی	بیش از 20 سال	5	2
		بین 10 تا 20 سال	50	70
		زیر 10 سال	26	28
		مجموع	81	100
فعالیت های پژوهشی	بیش از 10 مقاله و کتاب	25	30	
	بین 5 تا 10 مقاله و کتاب	40	50	
	کمتر از 5 مقاله و کتاب	16	20	
	مجموع	81	100	
کارآموزان	میزان شرکت در فعالیتهای پژوهشی	به ازای هر 4 کارآموز 1 مقاله یا طرح پژوهشی	8	2
		به ازای هر 8 کارآموز 1 مقاله یا طرح پژوهشی	250	70
		به ازای هر 12 کارآموز 1 مقاله یا طرح پژوهشی	100	28
		مجموع	358	100

جدول ۵: نتایج ارزشیابی ملاک انگیزش کارآموزان



معناداری	df	خی دو	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	بسیار کم	نشانه‌های مربوط به انگیزش
.000	4	32/67	38	55	95	150	20	مشاهده شده	تا چه اندازه از ماهیت رشته تحصیلی خود آگاهی دارید؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			-15/2	25/8	23/8	3/8	-18/2	باقی مانده	
.007	4	21/24	58	30	120	100	50	مشاهده شده	تا چه اندازه از نیازهای بازار کار در رشته تحصیلی خود آگاهی دارید؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			-13/2	18/2	18/2	-28/8	-24/8	باقی مانده	
.005	4	26/25	25	48	225	50	10	مشاهده شده	تا چه اندازه به رشته تحصیلی خود علاقه دارید؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			18/2	8/2	3/2	-36/8	3/2	باقی مانده	
.002	4	41/27	38	50	210	55	15	مشاهده شده	تا چه اندازه رشته تحصیلی شما در ایجاد انگیزش تحصیلی شما مناسب بوده است؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	باقی مانده	
			16/2	18/2	3/2	-41/8	0/2	مورد انتظار	

با توجه به جدول فوق در خصوص آزمون خی دو مربوط به کیفیت انگیزش کارآموزان، نمره خی دو شاخص انگیزش در خصوص رشته تحصیلی برابر با  $41/27$ ، در رابطه با آگاهی از ماهیت رشته  $32/67$ ، آگاهی از نیازهای بازار کار  $21/24$  و میزان علاقه به رشته تحصیلی  $26/25$  است که در سطح  $(p=0/05)$  معنادار است. به عبارت دیگر در مورد سوال اول میزان آگاهی کارآموزان به طور معناداری "زیاد" است اما در مورد سایر سوالات (آگاهی از نیاز بازار کار، علاقه به رشته و انگیزش کارآموزان) به طور معناداری پایین است، بطوریکه بیشتر پاسخگویان معتقدند رشته تحصیلی در حد کم، در ایجاد انگیزش کارآموزان مناسب است.

سؤال ۲. فضا، امکانات و تجهیزات آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان خوزستان از چه کیفیتی برخوردار است؟

#### الف) از دیدگاه مربیان

جدول ۱۳: نتایج ارزشیابی در خصوص کیفیت امکانات و تجهیزات آموزشی از دیدگاه مربیان

معناداری	df	خی دو	کاملاً	نسبتاً	کم	بسیار کم	نشانه‌های مربوط به کیفیت امکانات و تجهیزات آموزشی
.000	1	31/64	11	30	40	مشاهده شده	تا چه اندازه فضای آموزشی- پژوهشی با نیازهای مربیان تناسب دارد؟
			17/5	17/5	17/5	مورد انتظار	
			-10/5	-6/5	-5/5	باقی مانده	
.001	1	26/27	21	25	35	مشاهده شده	تا چه اندازه امکانات و تجهیزات آموزشی با نیازهای مربیان تناسب دارد؟
			17/5	17/5	17/5	مورد انتظار	
			18/2	-2/5	-24/8	باقی مانده	



/000	1	26/14	9	40	32	مشاهده شده	تا چه اندازه امکانات و خدمات رایانه‌ای با انتظارات مربیان تناسب دارد؟
						مورد انتظار	
						باقی مانده	
			17/5	17/5	17/5		
			3/5	-5/5	-13/5		

با توجه به جدول فوق در خصوص آزمون خن دو مربوط به کیفیت ملاک تجهیزات و امکانات آموزشی، نمره خن دو نشانگر تناسب فضای آموزشی- پژوهشی با نیازهای مربیان ۲۶/۲۷، در خصوص تناسب امکانات و تجهیزات آموزشی با نیازهای مربیان برابر با ۳۱/۶۴ و در رابطه با تناسب امکانات و خدمات رایانه‌ای با انتظارات مربیان ۲۶/۱۴ است که در سطح (p=۰/۰۵) معنادار است. به عبارت دیگر در مورد سوال اول ( تناسب فضای آموزشی- پژوهشی با نیازهای مربیان) گزینه "کم" و در زمینه سوالات دیگر ( تناسب امکانات و تجهیزات آموزشی با نیازهای مربیان و تناسب امکانات و خدمات رایانه‌ای با انتظارات مربیان) گزینه "نسبتاً" انتخاب شده است، بطوریکه نتایج بیانگر تناسب متوسط امکانات و تجهیزات آموزشی مراکز با نیازهای مربیان است.

### ب) از دیدگاه کارآموزان

جدول ۱۴: نتایج ارزشیابی در خصوص کیفیت امکانات و تجهیزات آموزشی از دیدگاه کارآموزان

معناداری	df	فا دو	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	پایین	نشانگرهای مربوط به کیفیت امکانات و تجهیزات آموزشی
/000	2	32/67	58	30	156	80	34	مشاهده شده	تا چه اندازه فضای آموزشی- پژوهشی با نیازهای کارآموزان تناسب دارد؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			-16/2	-13/2	26/8	-2/2	8/8	باقی مانده	
/001	2	27/24	53	45	146	84	30	مشاهده شده	تا چه اندازه امکانات و تجهیزات کتابخانه با نیازهای کارآموزان از لحاظ کمی و کیفی تناسب دارد؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			-13/2	-8/2	11/8	6/8	6/8	باقی مانده	
/006	1	24/21	58	30	60	170	40	مشاهده شده	تا چه اندازه امکانات و تجهیزات آموزشی با نیازهای کارآموزان تناسب دارد؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			-18/2	-13/2	26/8	1/8	1/8	باقی مانده	
/002	1	23/12	58	40	140	85	35	مشاهده شده	تا چه اندازه امکانات و خدمات رایانه‌ای با نیازهای کارآموزان تناسب دارد؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	باقی مانده	
			-18/2	-13/2	29/8	1/8	3/8	مورد انتظار	

با توجه به جدول فوق در خصوص آزمون خن دو مربوط به کیفیت امکانات و تجهیزات آموزشی، نمره خن دو، شاخص تناسب فضای آموزشی- پژوهشی با نیازهای کارآموزان برابر با ۳۲/۶۷، تناسب امکانات و تجهیزات کتابخانه با نیازهای کارآموزان از لحاظ کمی و کیفی برابر با ۲۷/۲۴، تناسب امکانات و تجهیزات آموزشی با نیازهای کارآموزان ۲۴/۲۱ و نمره تناسب امکانات و خدمات رایانه‌ای با نیازهای کارآموزان ۲۳/۱۲ است. مقدار خن دو برای گویه‌های فوق در سطح (p=۰/۰۵) معنادار است، به عبارت دیگر میان پاسخ‌های هر گویه اختلاف معناداری وجود دارد. بطوریکه بیشتر پاسخگویان معتقدند امکانات و تجهیزات آموزشی در حد متوسط با نیازهای کارآموزان تناسب داشته است.

سؤال چهارم: برنامه آموزشی مراکز فنی و حرفه‌ای استان خوزستان از چه کیفیتی برخوردار است؟



### الف) از دیدگاه مربیان

جدول ۱۵: نتایج ارزشیابی در خصوص کیفیت برنامه آموزشی از دیدگاه اعضاء مربیان

معناداری	df	خی دو	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	پرتنه	نشانه‌های مربوط به ملاک کیفیت برنامه آموزشی
.000	1	12/29	11	10	40	5	15	مشاهده شده	تا چه اندازه محتوای برنامه آموزشی با نیازهای دانشجویان تناسب دارد؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			-21/2	-19/2	-11/2	-13/2	-21/2	باقی مانده	
.002	1	23/11	5	10	50	6	10	مشاهده شده	تا چه اندازه محتوای برنامه آموزشی با نیازهای جامعه تناسب دارد؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			-21/2	-21/2	-9/2	-12/2	-22/2	باقی مانده	

با توجه به جدول فوق در خصوص آزمون خی دو مربوط به کیفیت محتوای برنامه آموزشی، نمره خی دو شاخص تناسب محتوای برنامه آموزشی با نیازهای کارآموزان برابر با ۱۲/۲۹ و نمره خی دو شاخص تناسب محتوای برنامه آموزشی با نیازهای جامعه برابر با ۲۳/۱۱ است. مقدار خی دو برای گویه‌های فوق در سطح  $(p=0/05)$  معنادار است، به عبارت دیگر میان پاسخ‌های هر گویه اختلاف معناداری وجود دارد. بطوریکه بیشتر پاسخگویان معتقدند محتوای برنامه درسی در حد متوسط با نیازهای کارآموزان و جامعه تناسب داشته است.

### الف: از دیدگاه کارآموزان

جدول ۱۶: نتایج ارزشیابی ملاک محتوای برنامه آموزشی از دیدگاه کارآموزان

معناداری	df	خی دو	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم	پرتنه	نشانه‌های مربوط به ملاک کیفیت برنامه درسی
.000	4	32/60	50	100	120	30	58	مشاهده شده	تا چه اندازه محتوای برنامه آموزشی با نیازهای علمی کارآموزان با توجه به پیشرفت‌های جدید علمی تناسب دارد؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			-13/2	-11/2	18/8	7/8	1/8	باقی مانده	
.001	4	24/01	80	58	150	30	40	مشاهده شده	تا چه اندازه محتوای برنامه آموزشی با نیازهای شغلی کارآموزان تناسب دارد؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			-3/2	-13/2	29/8	-6/2	-3/2	باقی مانده	
.000	4	28/25	53	70	135	40	60	مشاهده شده	تا چه اندازه محتوای برنامه آموزشی با نیازهای فردی کارآموزان تناسب دارد؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			-18/2	-11/2	34/8	1/8	-3/2	باقی مانده	
.007	4	31/27	8	10	98	92	50	مشاهده شده	تا چه اندازه محتوای برنامه آموزشی با نیازهای اجتماعی کارآموزان تناسب دارد؟
			23/2	23/2	23/2	23/2	23/2	مورد انتظار	
			-15/2	-13/2	28/8	0/8	2/8	باقی مانده	

با توجه به جدول فوق در خصوص آزمون خی دو مربوط به کیفیت محتوای برنامه آموزشی، نمره خی دو شاخص تناسب محتوای برنامه آموزشی با نیازهای علمی کارآموزان با توجه به پیشرفت‌های جدید علمی برابر با ۳۲/۶۰ و خی دو، شاخص



تناسب محتوای برنامه آموزشی با نیازهای شغلی کارآموزان برابر با ۲۴/۰۱، نمره تناسب محتوای برنامه آموزشی با نیازهای فردی کارآموزان ۲۸/۲۵ و نمره تناسب محتوای برنامه آموزشی با نیازهای اجتماعی کارآموزان ۳۱/۲۷ است. مقدار خنثی دو برای گویه‌های فوق در سطح  $(p=0/05)$  معنادار است، به عبارت دیگر میان پاسخ‌های هر گویه اختلاف معناداری وجود دارد. بطوریکه بیشتر پاسخگویان معتقدند محتوای برنامه آموزشی در حد متوسط یا کم با نیازهای کارآموزان و جامعه تناسب دارد.

#### ۶. بحث و نتیجه‌گیری

اگر با نگاه سیستمی به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای بیندیشیم، یکی از مؤلفه‌های تعیین‌کننده پیشرفت هر سازمان بررسی کیفیت دروندادهای آن است. بررسی کیفیت دروندادهای هر سازمان اعم از نیروی انسانی، امکانات و تجهیزات آموزشی و محتوای برنامه آموزشی می‌تواند راهنمای مسیر برنامه ریزان آموزشی جهت پیشبرد اهداف آن سازمان قرار گیرد. پژوهش حاضر باهدف بررسی کیفیت دروندادهای مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان انجام شد. این پژوهش مجموعاً در قالب ۴ عامل، ۹ ملاک و ۳۷ نشانگر از طریق مطالعه اسناد فرادستی، مصاحبه با متخصصان و پرسشنامه محقق ساخته انجام شد. همان‌طور که در یافته‌های حاصل از پژوهش مشاهده می‌شود، کیفیت انگیزش کارآموزان، نمره خنثی دو شاخص انگیزش در خصوص رشته تحصیلی برابر با ۴۱/۲۷، در رابطه با آگاهی از ماهیت رشته ۳۲/۶۷، آگاهی از نیازهای بازار کار ۲۱/۲۴ و میزان علاقه به رشته تحصیلی ۲۶/۲۵ است که در سطح  $(p=0/05)$  معنادار است. به عبارت دیگر در مورد سوال اول میزان آگاهی کارآموزان به طور معناداری "زیاد" است اما در مورد سایر سوالات (آگاهی از نیاز بازار کار، علاقه به رشته و انگیزش کارآموزان) به طور معناداری پایین است، بطوریکه بیشتر پاسخگویان معتقدند رشته تحصیلی در حد کم، در ایجاد انگیزش کارآموزان مناسب است.

کیفیت ویژگی‌های مربیان، نشان می‌دهد که در زمینه مرتبه علمی ۲٪ از مربیان دارای مرتبه علمی استاد، ۷۰٪ مربی، ۲۸٪ مدرس هستند. این عامل با توجه به این نشانگرها از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردار است. در خصوص نوع استخدام ۴۰٪ به صورت رسمی قطعی، ۱۹٪ رسمی آزمایشی و ۴۱٪ قراردادی یا پیمانی هستند و همچنین میزان سال‌های خدمت دانشگاهی نشان داد ۳۲٪ بالای ۲۰ سال، ۱۲٪ بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۳۷٪ زیر ۱۰ سال سابقه خدمت دانشگاهی دارند. می‌توان نتیجه گرفت به‌طور کلی این عامل در سطح مطلوبی قرار دارد.

ملاک عملکرد آموزشی و پژوهشی مربیان با توجه به نشانگر تألیف یا ترجمه کتاب، نشان می‌دهد که ۲۵٪ از مربیان دارای تألیف یا ترجمه کتاب بوده‌اند. در نشانگر فعالیت‌های پژوهشی ۴۰٪ دارای مقالات علمی هستند. عامل مربیان با توجه به نشانگر فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در سطح مطلوبی قرار دارد؛ که با نتایج پژوهش عباس پور و شرفی (۱۳۹۰)، همسو است.

در خصوص کیفیت عامل تجهیزات و امکانات آموزشی از دیدگاه مربیان، امتیاز نشانگر تناسب امکانات و تجهیزات آموزشی با نیازهای مربیان برابر با ۳۱/۶۴، تناسب فضای آموزشی-پژوهشی با نیازهای مربیان ۲۶/۲۷ و تناسب کم امکانات و خدمات رایانه‌ای با انتظارات مربیان ۲۶/۱۴ است. بطوریکه نتایج بیانگر عدم تناسب امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی مراکز آموزشی با نیازهای مربیان است. در رابطه با کیفیت امکانات و تجهیزات آموزشی، امتیاز نشانگر تناسب فضای آموزشی-پژوهشی با نیازهای کارآموزان برابر با ۳۲/۶۷، تناسب امکانات و تجهیزات کتابخانه با نیازهای کارآموزان از لحاظ کمی و کیفی برابر با ۲۷/۲۴، تناسب امکانات و تجهیزات آموزشی با نیازهای کارآموزان ۲۴/۲۱ و نمره تناسب امکانات و خدمات رایانه‌ای با نیازهای کارآموزان ۲۳/۱۲ است. بطوریکه بیشتر پاسخگویان معتقدند امکانات و تجهیزات آموزشی در حد متوسط با نیازهای کارآموزان تناسب داشته است. نتایج به‌دست‌آمده در این عامل با نتایج پژوهش زندونیان و مشایخی (۱۳۸۸)، همسو است.



نتایج به دست آمده در خصوص کیفیت عامل محتوای برنامه آموزشی، نمره خی دو نشانگر تناسب محتوای برنامه آموزشی با نیازهای علمی کارآموزان با توجه به پیشرفت‌های جدید علمی برابر با ۳۲/۶۰ و خی دو نشانگر تناسب محتوای برنامه آموزشی با نیازهای شغلی کارآموزان برابر با ۲۶/۰۱، نمره تناسب محتوای برنامه آموزشی با نیازهای فردی کارآموزان ۲۸/۲۵ و همچنین نمره تناسب محتوای برنامه آموزشی با نیازهای اجتماعی کارآموزان ۳۱/۲۷ است. بطوریکه بیشتر پاسخگویان معتقدند محتوای برنامه آموزشی در حد متوسط با نیازهای کارآموزان و جامعه تناسب داشته است. همچنین کیفیت محتوای برنامه آموزشی از دیدگاه مربیان، نمره خی دو نشانگر تناسب محتوای برنامه آموزشی با نیازهای کارآموزان برابر با ۱۲/۲۹ و تناسب محتوای برنامه‌ی آموزشی با نیازهای جامعه برابر با ۲۳/۱۱ است. بطوریکه بیشتر پاسخگویان معتقدند محتوای برنامه آموزشی در حد متوسط با نیازهای کارآموزان و جامعه تناسب داشته است؛ که با نتایج پژوهش ربیعی (۱۳۸۹) و جکسون<sup>۱</sup> (۲۰۰۷)، مطابقت دارد.

به‌طور کلی می‌توان از نظرات مربیان و کارآموزان پیرامون دروندادهای مربوط به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان به‌خصوص در عامل برنامه آموزشی این‌چنین استنتاج نمود که رضایت متوسطی از وضعیت موجود مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای وجود دارد. ضمن توجه به نتایج فوق، ذکر این نکته نیز لازم است که اگرچه در بعضی از دروندادها کمبود مشاهده می‌شود ولی نمی‌توان بر این مبنا نقاط قوت آن را نادیده گرفت. با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از پژوهش از جمله نقاط قوت و ضعف دروندادها را می‌توان بدین‌صورت عنوان کرد:

الف) نقاط قوت دروندادهای مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان: وجود انگیزه پژوهشی نسبتاً مطلوب در بین کارآموزان، همدلی و همکاری قابل‌توجه مربیان، مرتبه علمی بالای مربیان، وجود سازوکار مناسب جهت ارزیابی از عملکرد مربیان، فعالیت‌های پژوهشی مربیان، نیاز بازار کار به فارغ‌التحصیلان این مراکز.

ب) نقاط ضعف دروندادهای مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان خوزستان: عدم تسلط لازم کارآموزان به کامپیوتر و استفاده از آن و همچنین تسلط بر نرم‌افزارهای آماری موردنیاز جهت انجام پژوهش در زمینه رشته تحصیلی خود، عدم وجود روحیه پژوهش گروهی و آگاهی از روش‌های پژوهش در بین کارآموزان و به‌تبع آن عدم پیشرفت در زمینه‌های پژوهشی، تناسب متوسط محتوای برنامه آموزشی با نیازهای فردی، شغلی و اجتماعی کارآموزان (گسترش دانش، کسب مهارت‌های لازم، آمادگی برای ورود به بازار کار و...)، آینده شغلی نامعلوم برای فارغ‌التحصیلان این مراکز، ارتباط کم بین مراکز و بازار کار و به‌تبع آن سردرگمی کارآموزان.

با توجه به نتایج پژوهش می‌توان جهت پیشبرد اهداف مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و برطرف نمودن کمبودهای دروندادی این مراکز پیشنهادهای زیر را بیان نمود: ایجاد انگیزه کار گروهی به کارآموزان به‌وسیله شرکت دادن آن‌ها در طرح‌های پژوهشی، تشکیل کارگاه‌های عملی جهت کاربردی نمودن دانش تئوری کارآموزان، تشکیل کلاس‌های آموزش و تقویت زبان انگلیسی کارآموزان، تغییر در محتوای برنامه آموزشی با توجه نیاز بازار کار و همچنین تغییر در سرفصل دروسی مثل آمار و روش تحقیق به‌نحوی که باعث ایجاد انگیزه ی پژوهش در کارآموزان شود، افزایش امکانات و تجهیزات آموزشی و پژوهشی از جمله بهبود فضای کلاسی استاندارد و غنی‌تر نمودن منابع کتابخانه از لحاظ کتب و نشریات مرتبط با آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و بهبود سایت رایانه مجهز به اینترنت جهت بیشتر شدن امکان پژوهش کارآموزان، ترتیب دادن دیدارهای علمی از شرکت‌های داخلی جهت برقراری ارتباط بیشتر با بازار کار، ارائه ی برنامه آموزشی متناسب با شرایط و مقتضیات و نیازهای امروزی جامعه. لذا در پایان پیشنهاد می‌شود ضمن بررسی سایر ابعاد زمینه، فرایند و برون‌دادهای مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای با نگاهی جامع و سیستمی جهت ارزیابی و طراحی مجدد برنامه آموزشی این مراکز، فرصت‌های پیش روی این نظام آموزشی

<sup>1</sup> - Jachson



از جمله انگیزه پژوهشی کارآموزان، نیازهای بازار کار و نگرش اجتماعی را مورد توجه قرار داده و زمینه رفع کمبودهای آن را فراهم سازد.

#### منابع

۱. احمدی، زهرا. (۱۳۸۶). ارزیابی درونی گروه روان‌شناسی دانشگاه تربیت‌معلم تهران. پایان‌نامه دکترای روان‌شناسی. دانشگاه تربیت‌معلم تهران، دانشکده روان‌شناسی.
۲. امین بیدختی، علی‌اکبر و بختیاری، اعظم. (۱۳۸۶). بررسی راه‌های افزایش جذب فارغ‌التحصیلان رشته مدیریت آموزشی به مشاغل مدیریتی آموزش و پرورش. اندیشه‌های نوین تربیتی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء، صص ۳۹-۲۱.
۳. بازرگان، عباس. (۱۳۸۰). ارزشیابی آموزشی (مفاهیم، الگوها، فرایند عملیاتی). انتشارات سمت.
۴. فرخی، داود (۱۳۸۸). نیازسنجی نیروی انسانی و راهنمای تحلیل صنعت و بازار کار. سازمان فنی و حرفه‌ای کشور
۵. بازرگان، عباس؛ رحیمی، محسن و محمدی، رضا (۱۳۸۸). ارزیابی درونی و برونی درون-دانشگاهی گروه آموزشی فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه تهران. پژوهش‌های تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، شماره ۱۹، صص ۲۸-۱۲.
۶. بازرگان، عباس؛ فتح‌آبادی، جلیل و عین‌الهی، بهرام. (۱۳۸۰). رویکرد مناسب ارزیابی درونی برای ارتقای مستمر کیفیت گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، سال ۵، شماره ۲، صص ۷۹-۵۹.
۷. بازرگان، عباس؛ محمدزاده، سعید و حجازی، یوسف. (۱۳۸۶). الگویی برای تضمین کیفیت در نظام آموزش عالی ایران: دیدگاه اعضای هیئت‌علمی کشاورزی و منابع طبیعی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۵، صص ۷۳-۵۲.
۸. ربیعی، مهدی؛ محبی‌امین، سکینه و حاجی‌خواجه‌لو، صالح رشید. (۱۳۸۹). ارزیابی کیفیت درونی برنامه درسی دوره آموزش مجازی دانشگاه فردوسی مشهد. مجله افق توسعه آموزش پزشکی، دوره ۴، شماره ۱، صص ۲۲-۵.
۹. زندونیان، احمد و مشایخی، نجمه. (۱۳۸۸). ارزیابی حوزه علمیه مکتب الزهراء شهرستان یزد بر اساس الگوی ارزیابی سیپ (cipp) فصلنامه علمی-ترویجی بانوان شیعه، سال ۶، شماره ۲۲، صص ۶۹-۵۰.
۱۰. زین‌آبادی، حسن رضا؛ کیامنش، علیرضا و فرزاد، ولی اله. (۱۳۸۸). ارزیابی درونی کیفیت گروه مشاوره و راهنمایی دانشگاه تربیت‌معلم تهران به منظور پیشنهاد الگویی جهت بهبود کیفیت و حرکت در جهت اعتباربخشی گروه‌های مشاوره و راهنمایی کشور. نشریه تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره، جلد ۴، شماره ۱۵، صص ۸۷-۶۵.
۱۱. زین‌آبادی، رضا و پورکریمی، جواد. (۱۳۸۳). جایگاه ارزیابی درونی در بهبود عملکرد مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها. انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور. صص ۱۲-۵۸.
۱۲. حافظ‌نیا، محمد رضا (۱۳۷۷)، مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی، تهران، سمت.
۱۳. کاظمی، مهدی و همراهی، مهرداد. (۱۳۸۸). آسیب‌شناسی دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر اساس مدل سیپ (مطالعه موردی: استان فارس) مجله پژوهش‌های مدیریت، سال دوم، شماره ۴، صص ۳۲-۱۶.
۱۴. کیدوری، امیرحسین؛ حسینی، محمدعلی و فلاحی خشک‌ناب، مسعود. (۱۳۸۷). تأثیر ارزیابی درونی بر ارتقای کیفیت آموزشی و پرورشی. مجله پژوهش پرستاری دوره ۳، شماره‌های ۸ و ۹، صص ۴۹-۱۷.
۱۵. محمدی نژاد، بهزاد. (۱۳۹۰). مجموعه‌ای برای تحول در حوزه برنامه‌ریزی آموزشی. معاونت پشتیبانی و حمایت آموزش عالی.
۱۶. مطهری نژاد، حسین. (۱۳۸۲). کاربرد روش‌های ارزشیابی در برنامه‌ریزی توسعه نظام آموزش کارکنان. مجله توسعه مدیریت. شماره ۴۷ و ۴۸، صص ۲۸-۱۱.





17. Altbach, P. G. & Davis M. T. (2000). Global Challenge and National Response: Notes for an International Dialogue on Higher Education"; in Philip G Altbach & patti McGill Paterson (Ed.) Higher Education in the 21st century: Global Challenge and National Response; IIE Research Report, No.29.
18. Boris, H. (2003). Anthony Herrington. Mathematics Teachers' Beliefs and Curriculum Reform. Mathematics Education Research Journal, Vol. 15, No. 1, 59-69.
19. Dogar, A. H. Afzaal, H. Muhammad, A. & Azra, S. (2011). Evaluation of Curriculum Development Process, International Journal of Humanities and Social Science Vol. 1 No. 14.
20. Jackson, A. (2007). an examination of master's level graduate student, experiences and attitudes, submitted to the Graduate College of Bowling Green State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of master of education.
21. Jariya. C, Sucheera. P, Wilasinee. Chaiyasit, K. annagulrote, S. Imaroonrak, Thanayot. S & Natchaphon, A. (2009). An evaluation of the curriculum of a graduate programme in Clinical Psychology. South East Asian Journal of Medical Education Vol. 3 no. 1.
22. The Graduate Quality of University Experience (G-QUE). (2001). Report Based on the Research, Discussions, and Findings of the G-QUE ommittee, A Joint Project of the Council of Graduate Students and the Graduate School at The Ohio State University.