



ارزیابی کیفیت دوره های مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنندج، استان کردستان بر اساس کاربرد الگوی IOP (درونداد، فرآیند و برونداد)

نام و نام خانوادگی نویسنده اول (نویسنده مسؤول)^۱ (رضا شیخ رشی)
نام و نام خانوادگی نویسنده دوم^۲ (شادی علیرضایی)

چکیده

پژوهش توصیفی حاضر با هدف ارزیابی کیفیت دوره های آموزشی مراکز آموزشی فنی حرفه ای شهرستان سنندج استان کردستان انجام شده است. این مراکز به عنوان یکی مراکز مهم و الگو در میان سایر مراکز ثابت و روستایی استان می باشند. برای انجام پژوهش بین 10 کارگاه و 122 دوره به اتمام رسیده در سال 1393، سه رشته با محوریت تدریس دو مربی انتخاب شد. سپس برای ارزیابی کیفیت هر رشته 5 ملاک دروندادی با 10 نشانگر، 2 ملاک فرآیندی با 7 نشانگر و 1 ملاک بروندادی با 5 نشانگر تدوین شد. یافته های نشانگر این است که IOP در مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنندج در سطح مطلوب قرار دارد. الگوی مورد استفاده در این پژوهش می تواند برای ارزیابی سایر مراکز سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به کار برده شود.

کلید واژگان: الگوی IOP، ارزشیابی، کیفیت، مراکز آموزش شهرستان سنندج

Assess the Quality of Vocational Skills Training Centers Periods City of Sanandaj, Kordestan province based on the application of IOP (Input, process and output)

(Reza Shaikhrashi) -1
(Shadi Alirezaee) -2

Abstract

Descriptive study aimed to assess the quality of training and vocational education centers in the city of Sanandaj in Kurdistan province is done. These centers as a model among other major centers and rural centers are fixed. Research carried out between 10 and 122 workshop for courses completed in 1393, three courses were selected with a focus on teaching two. Subsequently, 5 input criteria whit 10 indicators, 2 process criteria whit 7 indicators, and 1 output criteria with 5 indicators were compiled. The findings indicate that the IOP in Sanandaj city centers, vocational skills training is desirable.

KeyWords: Model IOP, Evaluation, Quality, Training Centers of Sanandaj City

¹. کارشناسی ارشد، مدرس دانشگاه علمی کاربردی، reza.rashi@yahoo.com.09182040060

². کارشناسی ارشد، مربی فنی حرفه ای، shadi.alirezaee@yahoo.com.09186657498



مقدمه

تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جوامع در قالب آموزش های فنی و حرفه ای از اواخر قرن 19 و اوایل قرن 20 میلادی مورد توجه بسیاری از کشورهای جهان قرار گرفت. در پی پیشرفت های علمی و صنعتی پس از جنگ جهانی دوم این آموزشها به طور بی سابقه ای گسترش یافت. تا آنجا که توسعه برنامه های آموزشی فنی و حرفه ای از اهداف ملی بیشتر کشورها گشت و امروزه یکی از شاخص های موفقیت هر کشوری، توسعه آن در سه بخش صنعت، کشاورزی و خدمات محسوب می شود. توسعه این بخش ها نیازمند تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد در زمینه های فنی و حرفه ای است. به همین دلیل آموزش های فنی و حرفه ای اهمیت فزاینده ای یافته است (قاسمی پویا و نویدی، 1384). بنابراین، آنچه اقتصاد جهانی را بیش از پیش مشخص می کند بازارهای کار ملی و بین المللی است و هر روز متفاوت تر از پیش است. امروزه، کشورها سخت در تلاش هستند تا با ایجاد نظام های آماده سازی افراد برای اشتغال، منابع خود را مورد استفاده بهینه قرار دهند. در حقیقت همه افراد، حتی مردم کشورهای در حال توسعه، به شرطی می توانند در بازار کار رقابت کنند که در کاربرد تکنولوژی های نوین مهارت داشته و از مهارت های تخصصی برخوردار باشند. معمولاً نظام آموزش حرفه ای هر کشور نهاد مسئول آماده سازی افراد برای قلمداد می شود (لوپز، 1373). آموزش فنی و حرفه ای به دلیل ویژگی های خاص نظیر تنوع، برنامه های کوتاه مدت، انعطاف پذیری و ارتباط تنگاتنگ با بازار نسبت به آموزش عالی برای خدمت رسانی به گروه های محروم و آسیب پذیر جامعه، امکان و ظرفیت بیشتری دارد و توانسته زمینه بسیاری از نوآوری های مربوط به کارآموزی را برای جوانان به وجود آورد. همچنین در صورتی که آموزش های فنی و حرفه ای متناسب با نیاز بازار کار اجرا شود، با بالا بردن بهره وری نیروی انسانی، تولید را نیز افزایش می دهد. از این طریق، به رشد و توسعه اقتصادی کمک خواهد کرد و زمانی این آموزش ها موجب افزایش بهره وری نیروی انسانی می شود که تعداد زیادی از کارآموزان جذب بازار کار شوند (جعفری صمیمی، حسینی، 1384). آمارهای موجود خود مبین این امر است. مثلاً در گزارش تحلیلی ای که در مورد وضعیت اشتغال مهارت آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی در سال 1389 به عمل آمد، فاصله زمانی مورد انتظار پس از اتمام دوره آموزشی و اشتغال به کار به میزان میانگین 3 ماه برآورده شده است. همچنین باید اضافه نمود ارتباط بسیار قوی و شدیدی میان مشاغل اکتسابی اشتغال یافتگان با نوع و ماهیت دوره های آموزشی برقرار شده است. بنابراین، در صورتی که بتوان نظارت جدی بر روی دوره های پر هزینه و تازه ورود به نظام آموزشی فنی و حرفه ای کشور داشت این امر خود می تواند به بهره برداری از امکانات و خدمات ارائه شده منجر شود. به طوری که در استاندارد ISO10015 که محتویات مندرج در این استاندارد به ایجاد، اجراء، نگهداری و بهبود راهبردها و سیستم های آموزشی ای که بر کیفیت محصولات عرضه شده از سوی سازمان تاثیر گذار است، به ارزشیابی آموزشی به عنوان یک فرآیند اصلاحی برای انجام امور می نگرد و چرایی ارزشیابی اثر بخشی از آموزش ها را مورد تایید قرار می دهد. اتریونی (1964)، پرایس (1968)، استیرز (1973)، رابینز (1987) و هال (2002) به نقل از کاظمی، 1375، اثر بخشی واقعی یک سازمان را، معادل با درجه و میزانی که سازمان به اهدافش دست می یابد، می دانند. هرسی و بلانچارد اثر بخشی را مفهوم پیچیده ای می داند که نه تنها شامل عملکرد عینی، بلکه شامل هزینه های انسانی و شرایط روان شناختی نیز هست. با وجود این به طور خلاصه می توان گفت اثر بخشی نتیجه مطلوبیت عملکرد، شرایط منابع انسانی و میزان موفقیت در تحقق اهداف کوتاه مدت و دراز مدت است (هوی و همکاران، ترجمه عباس زاده، 1382).

در خصوص چگونگی ارزشیابی نیز دیدگاه های مختلفی وجود دارد. به طوری که با توجه به نقش ارزیابی کیفیت در افزایش احتمال دستیابی برنامه به اهداف خویش اکثر نظام های آموزشی با توسل به الگوهای ارزیابی اثربخشی، تلاش مستمری در زمینه تعیین و تضمین کیفیت در برنامه ها و دوره های آموزشی خویش داشته اند. دسته بندی الگوهای



ارزیابی آموزشی بشمارند و از آن میان می توان به دسته بندی برملی (1991) به نقل از عباسیان (1385)، اشاره داشت که شش رویکرد عمومی برای ارزشیابی آموزشی را شناسایی کرده است؛ و آنها عبارتند از:

1. ارزشیابی هدف مدار،
2. ارزشیابی هدف آزاد،
3. ارزشیابی پاسخگو،
4. ارزشیابی سیستمی،
5. ارزشیابی بر اساس نظر متخصصان،
6. ارزشیابی شبه قانونی.

به عقیده برملی، رویکردهای هدف مدار و سیستماتیک به طور گسترده ای در ارزشیابی آموزشی به کار می روند. هر یک از این دسته بندی ها الگوهای مختلفی را در خود جای داده است. بنابراین، شناخت نقاط قوت و ضعف هر دوره آموزشی برای بهبود و اصلاح و یا ادامه کار از جمله ضروریات ارزشیابی از دوره هاست. بنابراین، از جمله مشغله های ذهنی پژوهشگر در این پژوهش بررسی و واکاوی یکی از ارکان اساسی هر نظام آموزشی و برگزاری دوره های آموزشی در یکی از مراکز سازمان فنی و حرفه ای کشور، یعنی مرکز آموزش مهارت های پیشرفته فنی حرفه ای شهر سنندج، که هر ساله با خیل کثیری از کارآموزان مواجه است و یکی از قطب های فعال و کانون توجه فارغ التحصیلان دانشگاهی برای کسب مهارت های پیشرفته است، مورد توجه قرار گرفته است تا با کمک یکی از انواع الگوهای ارزشیابی اثر بخشی از دوره ها یعنی مدل سیستمی (درونداد، فرآیند و برونداد) به ارزیابی برنامه ریزی آموزشی موجود و دستیابی به میزان اهداف آموزشی و کیفیت برگزاری برخی از دوره ها در این مرکز پرداخته شود. در واقع، هدف اصلی پژوهش، شناسایی میزان دستیابی به اهداف برنامه ریزی شده در مرکز آموزش مهارت های پیشرفته فنی حرفه ای شهر سنندج، برای تعیین نقاط قوت و ضعف و رفع کاستی های موجود در برنامه ریزی و اجرای دوره های آموزشی و کمک به تصمیم گیری های آتی مرکز است. در این راستا، سوالات پژوهشی زیر مطرح شده است:

1. ملاک ها و نشانگرها برای ارزشیابی کیفیت دوره ها در سه بخش درونداد، فرآیند و برونداد کدام اند؟
2. دروندادهای آموزش مرکز آموزش مهارت های پیشرفته فنی حرفه ای شهر سنندج از چه کیفیتی برخوردار هستند؟
3. فرآیندهای آموزش مرکز آموزش مهارت های پیشرفته فنی حرفه ای شهر سنندج از چه کیفیتی برخوردار هستند؟
4. بروندادهای آموزش مرکز آموزش مهارت های پیشرفته فنی حرفه ای شهر سنندج از چه کیفیتی برخوردار هستند؟
5. راه کارهای لازم برای بهبود کیفیت وضع موجود در هر سه بخش کدام اند؟

روش شناسی

این پژوهش از بعد هدف از نوع پژوهش های کاربردی و از بعد روش توصیفی، زمینه یابی (پیمایشی) است. جامعه مورد نظر دوره های آموزشی برگزار شده در مرکز آموزش مهارت های پیشرفته فنی حرفه ای شهر سنندج در سال 1390 است که برای تعیین نمونه از بین 10 کارگاه و 122 دوره برگزار شده و به اتمام رسیده در سال 1390، توسط نمونه گیری هدفمند با توجه به نظران آموزشی در مرکز (مدیر، معاون، مسئول آموزش و آزمون و مسئول مشاوره و



هدایت تحصیلی) دو کارگاه که بیشترین ظرفیت تخصیص بودجه و امکانات آموزشی را دارا هستند، انتخاب شد. از جمله یکی کارگاه بیوتکنولوژی با رشته های آزمایشگر ارشد استحصال و کشت سلول های بنیادی (جنینی و بالغ) و آنالیزهای مولکولی و PCR & RT-PCR و دیگری کارگاه شبکه با رشته مدیر سرویس دهنده های میکروسافت است. سپس با توجه به برگزاری 2 دوره ی آزمایشگر ارشد کشت و استحصال سلول های بنیادی و 2 دوره ی PCR & RT-PCR در کارگاه بیوتکنولوژی و 3 دوره ی مدیر سرویس دهنده های میکروسافت در کارگاه شبکه در سال 1390، به تفکیک رشته از هر دوره، همه اشخاصی که دوره آموزشی را به اتمام رسانده اند به صورت تمام شماری انتخاب و مورد بررسی قرار گرفته شدند. در مجموع نمونه مورد نظر 102 نفر (شامل 84 نفر در کارگاه بیوتکنولوژی و 45 نفر در کارگاه شبکه) است. برای دستیابی به اطلاعات لازم در این پژوهش، کلیه عوامل به تفکیک ابزار و اندازه گیری هر ملاک و نشانگر، در جداول زیر مشخص شده است.

جدول شماره 1: ابزار اندازه گیری با توجه به عامل درونندهای آموزش

ابزار اندازه گیری	عامل درونندهای آموزش	
	ملاکها	نشانگرها
آخذ استاندارد مهارت های آموزشی هر رشته از طریق پورتال سازمان فنی و حرفه ای کشور و اطلاعات موجود در زمینه فرآیند استاندارد نویسی	محتوای درسی (استانداردهای آموزشی)	اهداف آموزشی
بررسی اسناد مربوط به تفاهم نامه نهادهای آموزشی سال 1390 با اداره کل فنی و حرفه ای	تعمیرات آموزشی مرکز ثابت	
بررسی اسناد مالی مرکز در خصوص هزینه های مربوط به تخصیص بودجه کارگاهها با توجه به محتویات استاندارد تجهیزات هر رشته و انجام مصاحبه با چند نفر متخصص	میزان بودجه مصرفی به تفکیک هر رشته	بودجه مصرفی
مراجعه به استاندارد آموزشی هر رشته	وجود تجهیزات کارگاهی و میزان به روز بودن آنها	امکانات و تجهیزات
مراجعه به استاندارد سرانه فضای آموزشی هر کارگاه بر اساس اسناد سازمان	تناسب فضاهای آموزشی به نسبت کارآموز	

جدول شماره 2: ابزار اندازه گیری با توجه به عامل فرایندهای آموزش

ابزار اندازه گیری	عامل فرایندهای آموزش	
	ملاکها	نشانگرها
قسمت اول پرسشنامه پژوهشگر ساخته شماره 1 که توسط کارآموزان هر دوره تکمیل می شود.	نحوه کلاس داری	مربی
قسمت سوم پرسشنامه پژوهشگر ساخته شماره 1 که توسط کارآموزان هر دوره تکمیل می شود.	رضایت مندی از نحوه اداره دوره آموزشی	کارآموزان
پرسشنامه پژوهشگر ساخته شماره 2 که توسط مربی هر دوره تکمیل می گردد.	حضور مرتب و به موقع در کلاس	
پرسشنامه پژوهشگر ساخته شماره 2 که توسط مربی هر دوره تکمیل می شود.	شرکت فعال در مباحث کلاسی	
پرسشنامه پژوهشگر ساخته شماره 2 که توسط مربی هر دوره تکمیل می شود.	اجرای به موقع تکالیف عملی	
پرسشنامه پژوهشگر ساخته شماره 2 که توسط مربی هر دوره تکمیل می شود.	علاقتمندی و روحیه یادگیری	
پرسشنامه پژوهشگر ساخته شماره 2 که توسط مربی هر دوره تکمیل می شود.	رعایت شئونات کلاسی	



جدول شماره 3: ابزار اندازه گیری با توجه به عامل برون داد های آموزش

ابزار اندازه گیری	عامل برون داد های آموزش	
	نشانه ها	ملاک ها
قسمت دوم پرسشنامه پژوهشگر ساخته شماره ۱ که توسط کارآموزان هر دوره تکمیل می شود.	رضایت مندی از محتوای درس	میزان دستیابی به اهداف آموزشی مرکز
بررسی اسناد و مدارک موجود در مرکز و ثبت اطلاعات پورتال سازمان فنی و حرفه ای	میزان دستیابی به تعهد آموزشی مرکز	
اخذ نتایج آزمون های کتبی و عملی و آزمون مجدد مرکز ارم موجود در بخش آزمون مرکز	میزان یادگیری در کارآموزان (نرخ قبولی)	
قسمت چهارم پرسشنامه پژوهشگر ساخته شماره ۱ که توسط کارآموزان هر دوره تکمیل می شود.	نرخ اشتغال به کار در کارآموزان پس از طی دوره	

جدول شماره 4: نشانه های آموزش

عامل ۱. برون داد های آموزش	عامل ۲. فرآیندهای آموزش		عامل ۳. برون داد های آموزش	
	نشانه ها	ملاک ها		
اهداف آموزشی	محتوای درسی (استانداردهای آموزشی)	مربین	رضایت مندی از محتوای درس	
	تعهدات آموزشی مرکز ثابت			
بودجه مصرفی	میزان بودجه مصرفی به تفکیک هر رشته	کارآموزان	رضایت مندی از نحوه اداره دوره آموزشی	
			حضور مرتب و به موقع در کلاس	
امکانات و تجهیزات	وجود تجهیزات کارگاهی و میزان به روز بودن آنها		شرکت فعال در مباحث کلاسی	میزان دستیابی به تعهد آموزشی مرکز
	تناسب فضای آموزشی به نسبت کارآموز		اجرای به موقع تکالیف عملی	میزان یادگیری در کارآموزان (نرخ قبولی)
مربی	وجود وسایل کمک آموزشی	علاقه مندی و روحیه یادگیری	نرخ اشتغال به کار در کارآموزان پس از طی دوره	
	سطح تحصیلات رشته تحصیلی سابقه آموزشی	رعایت شئون کلاسی	میزان تناسب دوره آموزشی با شغل اکتسابی	
کارآموزان	تحصیلات			

بحث و نتیجه گیری

پس از بررسی های به عمل آمده در این قسمت و با توجه به اهداف و سوالات پژوهشی، به جمع بندی نتایج و ارائه راهکارها و محدودیت های پژوهشی پرداخته می شود.



سوال اول: ملاک ها و نشانگرها برای ارزشیابی کیفیت دوره ها در سه بخش درونداد، فرآیند و برونداد کدام اند؟ با توجه به سه عامل درونداد، فرآیند و برونداد، 8 ملاک و 22 نشانگر تحت عنوان 5 ملاک دروندادی با 10 نشانگر، دو ملاک فرایندی با 7 نشانگر، بروندادهای آموزشی با 1 ملاک و 5 نشانگر به دست آمد و پس از بررسی کلیه عوامل و نشانگرها، استانداردها یا معیارهایی از سوی پژوهشگر برای هر نشانگر در سه سطح مطلوب، نسبتا مطلوب و نامطلوب مشخص شد. مجموع امتیاز هر عامل به صورت کلی در جدول زیر مشخص است.

عامل	سه امتیاز جهت سطح مطلوب	دو امتیاز جهت سطح نسبتا مطلوب	یک امتیاز جهت سطح مطلوب
دورننادهای	2.34 تا 3	1.65 تا 2.33	1 تا 1.66
فرآیندهای	2.34 تا 3	1.65 تا 2.33	1 تا 1.66
بروننادهای	2.34 تا 3	1.65 تا 2.33	1 تا 1.66

سوال دوم: دروندادهای آموزش دوره های مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنجین از چه کیفیتی برخوردار هستند؟ با توجه به نتایج بدست آمده از دروندادهای آموزشی مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنجین، مجموع امتیاز 10 نشانگر موجود برابر با عدد 30 بدست آمده است. چنانچه بر مجموع 10 نشانگر موجود تقسیم شود عدد 3 بدست می آید که نشان دهنده قرار گیری دروندادهای آموزشی مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنجین در سطح مطلوب است. نتایج نشانگرهای مربوط به هزینه ی کرد مرکز، منطبق با پژوهش شاهنوشی و همکاران 1389 است که رابطه مستقیمی بین متغیر بودجه آموزش فنی و حرفه ای و بهره وری نیروی کار وجود دارد. یعنی افزایش بودجه باعث افزایش بهره وری نیروی کار می شود.

سوال سوم: فرآیندهای آموزش دوره های مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنجین از چه کیفیتی برخوردار هستند؟ با توجه به نتایج بدست آمده از فرآیندهای آموزشی مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنجین، مجموع امتیاز 7 نشانگر موجود برابر با عدد 21 بدست آمده است. چنانچه بر مجموع 7 نشانگر تقسیم شود عدد 3 بدست می آید که نشان دهنده ارزشیابی فرآیندهای آموزشی مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنجین در سطح مطلوب است. همچنین در خصوص فرآیندها، با توجه به اینکه یکی از ارکان اصلی مراکز آموزش فنی و حرفه ای، آموزش دهندگان یا مربیان هستند، به نظر اندیشمندانی نظیر اسکریبنا¹ و همکاران (2001) رشد روز افزون اصلاحات آموزشی حاکی از این است که در حال حاضر تاکید بیشتر بر شایستگی های معلم و مشارکت بیشتر آنان است. اما پژوهش های نگوار و نافاخو² (2002) نشان می دهد که تاکید بیشتر پژوهش های حوزه ی فنی و حرفه ای بر کارایی بیرونی است تا کارایی درونی و بیشتر از ناحیه ی اقتصادی بوده و کمتر به ارزشیابی مربیان به عنوان مهمترین عنصر کارایی درونی برنامه های آموزشی پرداخت شده است. در حال حاضر، روش های ارزیابی از معلمان عبارتند از: خود ارزیابی، مشاهده توسط ارزیابی بیرونی، ارزیابی توسط همکاران یا مدیر و ... که نسبتا کمتر از ارزیابی توسط نظر سنجی از کارآموز رونق دارند. به نظر گوردن³ (1998) مربیان آموزش های فنی و حرفه ای نه موافق و نه مخالف ارزیابی توسط فراگیران بوده اند. همچنین طبق نظر عبداللهی (1385) باید از ابزارهایی برای ارزشیابی عملکرد مربیان استفاده شود که نه تنها بر اساس ادراکات مدیران باشد بلکه ادراکات فراگیران را نیز مدنظر قرار دهد. در این پژوهش نیز برای ارزیابی از عامل مربی به عنوان عامل اصلی موجود در شکل گیری فرایند آموزشی، از پرسشنامه نظر سنجی کارآموزان استفاده شده است.

¹ Scribner

² Ngware and Nafukho

³ Gordon



در خصوص فرایند یاددهی- یادگیری نیز نتایج این پژوهش با نتایج مطالعه ذاکری و همکاران 1389 منطبق است و کیفیت برگزاری دوره از نظر عملکرد مربی، کارآموزان و محتوای آموزشی در سطح و بالاتر از متوسط ارزیابی شده است.

سوال چه فنی حرفه ای شهر سنندج: بروندهای آموزش دوره های مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنندج از چه کیفیتی برخوردار هستند؟ با توجه به نتایج بدست آمده از بروندهای آموزشی مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنندج مجموع امتیاز 5 نشانگر موجود برابر با عدد 14 بدست آمده است. چنانچه بر مجموع 5 نشانگر تقسیم شود عدد 28 بدست می آید که نشان دهنده سطح مطلوب ارزشیابی بروندهای آموزشی مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنندج است. در خصوص ارزیابی بروندهای آموزشی مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنندج است در خصوص ارزشیابی بروندهای آموزشی مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنندج در دوره های مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنندج درباره ی سه ساله (90 تا 88) انجام داده اند؛ هم پوشانی داشته و در این پژوهش شاخص های بهره وری شامل نفر ساعت دوره بر تعداد کارکنان و کل هزینه های مرکز و کل هزینه های آموزش در سال 1390 رشد صعودی داشته است. همچنین شامل تعداد قبول شدندگان بر کل هزینه های مرکز و کل هزینه های آموزش روند صعودی داشته و تنها شاخص معدل کل شرکت کنندگان بر کل هزینه های آموزش روند نزولی را نشان داده است.

همچنین نتایج این پژوهش با تحقیق امیری 1381 که به بررسی وضعیت اشتغال آموزش دیدگان مراکز آموزشی ثابت سازمان آموزش فنی و حرفه ای در تهران پرداخته و رشته های آموزشی سازمان را مناسب نیاز بازار کار و اشتغال زایی ندانسته منافات داشته است؛ و نرخ اشتغال 34.6 درصدی و تناسب 55.8 درصدی (در حد کاملاً منطبق) شغل اکتسابی با رشته آموزشی را نشان میدهد و نرخ اشتغال مردان نسبت به زنان بیشتر است.

سوال پنجم: راه کارهای لازم برای بهبود کیفیت وضع موجود در هر سه بخش کدام اند؟ راهکارهای لازم برای بهبود کیفیت وضع موجود در هر سه بخش به تفکیک (درونداد، فرایند، برونداد) در قالب زیر ارائه می شود.

عامل 1: مقایسه تطبیقی دروندهای آموزشی مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنندج با سالهای قبل و بعد از این پژوهش و حتی مقایسه با سایر مراکز آموزشی و ثابت و آزاد در سازمان، برای بهبود در روندهای آموزشی مراکز فنی و حرفه ای کشور.

عامل 2: توجه بیشتر به مصاحبه و آزمون ورودی کارآموزان در جهت انتخاب افرادی شایسته و دارای انگیزه و روحیه تلاش برای حضور در کلاس های آموزشی تا در بین دوره از افت کارآموز و عدم تلاش جدی و تضعیف روحیه سایر کارآموزان جلوگیری به عمل آید.

عامل 3: در راستای اجرای این پژوهش چنانچه بتوان پس از فراغت از آموزش با هماهنگی واحد مشاوره مراکز ثابت از طریق ایجاد جلسات و نشست های تخصصی بین مراکز و کاربایی ها برای معرفی رشته های موجود و پتانسیل بالقوه مراکز برای رشته های مختلف برای شناسایی زمینه همکاری پل ارتباطی با دنیای کار را به صورت مستقل پیگیری کرد، مسلم است که یکی از پیامدهای بیرونی اثربخشی دوره ها که اشتغال زایی است از این طریق محقق می شود و از هزینه های انجام شده که به صورت رایگان در اختیار عموم قرار می گیرد، می توان به صورت هدفمند تر استفاده کرد. این امر باعث کاهش سطح نامطلوب اشتغال به کار در برخی رشته ها مثل رشته های کارگاه بیوتکنولوژی و امثال آن می شود.

- بررسی علل افت آموزشی و عدم قبولی برخی کارآموزان به صورت پژوهشی مجزا در مرکز
- بررسی علل عدم شرکت برخی از کارآموزان در آزمون پایان دوره و ایجاد تعهداتی در مرکز برای کارآموزان تا پس از فراغت از تحصیل و طی دوره های کوتاه مدت آموزشی، ملزم به شرکت در آزمون های پایان دوره شوند.
- مقایسه کیفیت برگزاری سایر دوره های مراکز آموزش مهارت فنی حرفه ای شهرستان سنندج به صورت دوره ای و سالانه و حتی مقایسه با سایر مراکز آموزشی ثابت و آزاد در سازمان فنی و حرفه ای کشور



منابع

- امیری، م. (1381). بررسی وضعیت اشتغال آموزش دیدگان سازمان آموزش فنی و حرفه ای و برآورد الگوی عوامل موثر بر آن (بررسی میدانی شهر تهران). مجله برنامه و بودجه، 88.
- جعفری صمیمی، ا.، و حسینی، م.م. (1384). بررسی مزیت نسبی ارزش افزوده آموزش فنی و حرفه ای دولتی و خصوصی استان مازندران و مقایسه آن با سایر استان های کشور، مجموعه مقالات دومین همایش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی-اجتماعی، اداره کل آموزش فنی و حرفه ای مازندران، جلد اول.
- ذاکری، ع.، کردنوقایی، ر.، و صدراشرفی، م. (1389). بررسی فرآیندهای یاددهی-یادگیری در آموزش های فنی و حرفه ای نشریه علمی- پژوهشی فناوری آموزش، سال پنجم، 5(1).
- شاهنوشی، ن.، مظهری، م.، خاکسار آستانه، ح.، و رحمانی، ف. (1389). تاثیر بودجه های آموزش فنی و حرفه ای بر بهره وری نیروی کار در بخش صنعت خراسان بزرگ. مجله دانش و توسعه، 17(33).
- عبداللهی، ب. (1385). طراحی نظام ارزشیابی عملکرد آموزشی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای، مرکز تربیت مربی سازمان فنی و حرفه ای کرج.
- عباسیان، ع. (1385). اثر بخشی دوره های آموزشی، ماهانه تدبیر، 17(170)، 116.
- علوی، م.، و سیدین، س. (1391). مقاله در حال چاپ: اندازه گیری و تحلیل شاخص های بهره وری و شناسایی عوامل بازدارنده و پیش برنده ی رشد بهره وری و ارائه راه کارهای ارتقای آن در مراکز آموزش فنی و حرفه ای (مطالعه موردی: مرکز آموزش مهارت های پیشرفته فنی و حرفه ای فنی حرفه ای شهر سنجین)، مجله علمی- ترویجی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
- قاسمی پویا، ا.، و نویدی، ا. (1384). مجموعه مقالات دومین همایش آموزش های فنی و حرفه ای در تحولات اقتصادی- اجتماعی، اداره کل آموزش فنی و حرفه ای مازندران، جلد اول.
- کاظمی، س. ع. (1375). طراحی الگوی اثربخشی سازمانی با تاکید بر معیارهای فرهنگ سازمانی، دانشگاه تربیت مدرس. گزارش تحلیلی وضعیت اشتغال مهارت آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی سال 1387-1388 (1389). مدیریت مشاوره و هدایت آموزشی سازمان فنی و حرفه ای کشور.
- لوپز، گ. (1373). آموزش حرفه ای در حال گذار: پژوهشی در برنامه های درسی هفت کشور برای حرفه آموزی مداوم، ترجمه: علی اصغر محمد بیگی، انتشارات مدرسه، چاپ اول.
- هوی، و. ک.، و میکسل، س. (1382). تئوری و تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، ترجمه: میر محمد عباس زاده، دانشگاه ارومیه.
- Gordon, R.D. H. (1998). Vocational education teacher's perceptions of their use of assessment methods. *Journal of vocational and technical education*, 15(1).
- Ngware, W. M., & Nafukho, F. M. (2002). The quality and utilization of technical education trainers in Kenya. *Journal of Career and technical education*, 39(2).
- Quality Management, Guidelines for International standard. (1999). Training, Iso 10015.
- Scribner, J. P., Allen, D., Truell, D. R. H., & Srichai, S. (2001). An exploratory study of career and technical education teacher empowerment: Implication for school leaders. *Journal of career and Technical Education*, 18(1).