

شناسایی عوامل مؤثر بر ارتقاء کیفیت مهارت آموزی در مراکز فنی حرفه ای

اسکندر شیرازی^۱

چکیده

هدف اصلی این پژوهش، آرایه راهکارهای ارتقای کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای در مهارت افزایی کارآموزان با رویکرد نظریه داده بنیاد است. تحقیق حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات بنیادی و از نظر نوع روش، روش تحقیق کیفی محسوب می گردد. ابزار جمع آوری داده ها شامل مصاحبه نیمه ساختاریافته بود. جامعه آماری پژوهش حاضر، خبرگان حوزه آموزش های فنی و حرفه ای بودند که از روش نمونه گیری هدفمند برای انتخاب افراد نمونه استفاده شد. نمونه گیری نظری تا رسیدن به نقطه اشباع نظری ادامه پیدا کرد. با انجام ۱۳ مصاحبه، تشخیص محقق این بود که اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی به انجام مصاحبه های بیشتر نیست، اما برای حصول اطمینان این روند تا ۱۵ مصاحبه ادامه پیدا کرد. در فرایند تحقیق ابتدا تعداد ۱۰۷ کد باز شناسایی شد و از مجموع آنها تعداد ۲۷ کد انتخابی و ۷ کد محوری شناسایی گردید. در این پژوهش نتایج به دست آمده از کدگذاری ها شامل مربیان متخصص، تأمین اعتبارات، اجرای کارآمد برنامه های آموزشی، برنامه ریزی دقیق، اشتغال زایی، مدیریت مؤثر و بهره برداری از فرصت های خارجی است که عوامل مؤثر بر ارتقاء مهارت آموزی در آموزش فنی حرفه ای را تشکیل می دهند. سپس مدل نهایی تحقیق رسم شد و علل اصلی، عوامل زمینه ای، عوامل میانجی، مقوله اصلی، راهبرد ها و پیامد های مهارت آموزی در آموزش های فنی حرفه ای شناسایی گردید.

کلید واژه ها: مهارت افزایی، آموزش های فنی و حرفه ای، داده بنیاد، ارتقای کیفیت

^۱ استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران scandar.shirazi1400@pnu.ic.ir

مقدمه

مهارت آموزی در نظام های آموزشی نوین هم پایه و هم مرتبه با علم آموزی و تولید محتوا اهمیت دارد. مهارت آموزان با مهارت افزایی به سطح عمیق تری از آموخته ها و توانمندیهای خود دست می یابند. مهارت آموزی مقوله ای است که همواره مورد توجه نظام های آموزشی پیشرفته قرار دارد. برای پرورش نسلی کارآمد که بتواند آینده روشنی را برای کشور رقم زند، باید به فکر راه های افزایش مهارت افراد در نظام آموزشی بود (قهاری و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۳). آموزش و بالندگی نیروی انسانی کوشش مداوم و برنامه ریزی شده ای است که برای افزایش توانایی های کارکنان و بهبود سطح عملکرد و شایستگی آنان انجام می گیرد. به همین دلیل آن را از بهترین فعالیت های سازمانی تشخیص داده اند. هنگامی که صحبت از آموزش و بالندگی نیروی انسانی می شود تغییر در مهارت ها، دانش، نگرش ها و یا رفتار اجتماعی کارکنان مد نظر است (دسونزو و رابنیز، ۲۰۰۸: ۱۲۸). همچنین اهداف آموزش و بالندگی باید قبل از اجرا، تنظیم و به صورت صریح و مختصر بیان شود تا از یک طرف برنامه آموزشی و بالندگی و از طرف دیگر ابزاری برای ارزشیابی و اثر بخشی در دست داشته باشیم. بدیهی است که هر یک از برنامه های آموزشی هدف مربوط به خود را خواهد داشت (میچالاک، ۲۰۰۹: ۱۲۷). آموزش هایی که برای بالا بردن مهارت و توانایی برای احراز شغل، و کسب و کار ارایه می شود و کارایی افراد را افزایش می دهد و باعث کم شدن هزینه ها و به پیروی از آن افزایش کیفیت زندگی افراد می شود، آموزش های فنی و حرفه ای نامیده می شود که سازمان یونسکو تعریفی جامع دارد و بیان می کند که آموزش فنی و حرفه ای نه تنها دانش عمومی بلکه تمامی سطوح فرآیند آموزشی چون مطالعه فناوری و علوم مربوط به آن، کسب مهارت های علمی، توانایی و نگرش را نیز شامل می شود و هم چنین مسایل اشتغال در بعد اقتصادی و اجتماعی زندگی را برعهده می گیرد (فرهادیان، ۱۳۸۴: ص). مطابق تعریف دبیرخانه شورای عالی هماهنگی، آموزش های فنی و حرفه ای عبارتند از؛ آموزشهای رسمی یا غیر رسمی در زمینه های صنعت، کشاورزی، خدمات، که فرد را برای احراز شغل، حرفه، کسب و کار آماده می سازد یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش میدهد. آموزش های فوق در ایران با آموزش رسمی و غیر رسمی انجام می پذیرد که آموزش های متوسطه فنی و حرفه ای و کار دانش، کاردانی فنی و حرفه ای و علمی - کاربردی، ضمن خدمت و مدیریت حرفه ای تخصصی و آموزش های کوتاه مدت برای سه سطح آموزش کارگر (ماهر، نیمه ماهر)، آموزش تکنیسین و آموزش مهندس و کارشناس می باشد. (بامدادی، ۱۴۰۱: ۶۹)، از طرفی نظام قابل تشخیص مدیریت و سازمان آموزش های فنی و حرفه ای شامل: آموزش حرفه ای، حرفه آموزی بازار کار و حرفه

آموزی بنگاه اقتصادی (درون بنگاهی) می باشد که برابر ماده قانونی ۲۲ موضوعه اجرای حرفه آموزی بازار کار یعنی آموزش های فنی و حرفه ای کوتاه مدت غیررسمی وظیفه ی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور می باشد (سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، ۱۳۷۱: ۶۵)

در کشور ما سازمان فنی و حرفه ای آموزشهای گسترده ای را در راستای افزایش مهارتهای افراد انجام می دهد لیکن تاکنون این آموزشها به صورتی که انتظار می رفت در عمل موفقیت شایانی کسب ننموده است آموزشهای فنی و حرفه ای در کشور ما محدود به حوزه های خاصی بوده و آموزشهای آنها فقط سطوح ابتدایی مهارتهای یک کسب و کار را پوشش می دهد (زینلی زاده، ۱۳۹۱: ص)، در نتیجه این سازمان در ارائه آموزشهای پیشرفته فنی موفقیت چشمگیری نداشته است (فرجادی، ۱۳۷۸: ص)، همچنین نبود رویکرد بازار محوری و نبود نگاه استراتژیک نیاز محوری در آموزشهای این سازمان باعث شده است دانش آموختگان دوره های آموزشی آنها به صورتی که انتظار می رفت در ایجاد کسب و کارهای نوین در بازار کار و رفع نیازهای فنی صنایع مختلف کشور موفق عمل نکنند (گیتس، ۱۳۷۸: ۱۰۴). بر این اساس، ارتقای سطح آموزشهای فنی و حرفه ای در کشور و بالا بردن کیفیت آنها ضرورتی است که باید مد نظر قرار گیرد. این تحقیق با هدف ارائه راهکارهایی برای ارتقاء سطح کیفیت مهارت آموزی در مراکز فنی حرفه ای انجام شد. در این تحقیق به دنبال عواملی بودیم که کیفیت مهارت آموزی را افزایش دهد. حال سوال اصلی تحقیق این است که آیا می توان الگویی طراحی کرد تا با استفاده از آن بتوان کیفیت مهارت آموزی را ارتقاء داد؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

هر سازمانی به افرادی آموزش دیده و با تجربه نیاز دارد تا بتواند مأموریت خود را به نحو مطلوب به انجام برساند و به اهدافی که تعیین کرده است برسد. با پیچیده شدن مشاغل بر اهمیت آموزش کارکنان به ویژه آموزش های مهارتی و یادگیری مهارت های لازم افزوده می شود. (هپر، ۱۹۸۳: ص؛ بیکر، ۲۰۱۳: ص؛ گیب، ۱۹۹۱: ص). از این رو لازم است سطح توانایی و انطباق پذیری کارکنان افزایش یابد (دره، ۲۰۱۸: ص). زمانی که مشاغل ساده بودند، به آسانی فراگرفته می شدند و دگرگونی های فنی تاثیر اندکی در آن ها داشت (تولنشن، ۲۰۱۸: ص). و از این رو کارکنان نیاز چندانی به افزایش یا تغییر مهارت های خود نداشتند. اما دگرگونی های پر شتابی که قرن گذشته در جوامع پیشرفته و توسعه یافته روی داده است فشار روز افزونی را بر سازمان ها وارد آورده است تا محصولات و خدماتی را که تولید می کنند، چگونگی تولید و عرضه شان را، نوع مشاغل

مورد نیاز و نوع مهارت های لازم برای انجام دادن این مشاغل را با وضعیت موجود تطبیق دهند. (گرین و اندربرگ، ۲۰۰۰:ص؛ اسکومان، ۲۰۰۸:ص).

هر برنامه جامع آموزش به طور کلی چهار مرحله دارد که عبارتند از: تشخیص نیازهای آموزشی، تعیین اهداف آموزشی، روش آموزش و ارزیابی (دسلر، ۲۰۰۰:۸۶). که در مرحله تشخیص بررسی می شود که چه کاستی هایی وجود دارد که باید با آموزش برطرف شود. در مرحله بعدی اهداف آموزش در قالب عوامل مشهود و قابل اندازه گیری، تعیین می شود و سپس روش های مناسب آموزش انتخاب شده و آموزش صورت می گیرد. در مرحله آخر ارزیابی صورت می گیرد که می توان تاثیر آموزش را از طریق مقایسه افراد آموزش دیده قبل و بعد از اجرا ارزیابی کرد. (سلطانی و سلیمان تبار، ۱۳۹۴: ۵۶).

در نقشه جامع علمی کشور که به عنوان نقشه راه توسعه علم و فناوری محسوب می شود، به مهارت آموزی اهمیت ویژه ای داده شده است و به عنوان یکی از ارزش های بنیادین این سند به شمار می آید (بارانی و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۳)، همچنین موضوع تلفیق آموزش و پرورش و مهارت به عنوان ویژگی اصلی الگوی نظام علم و فناوری کشور در این سند مطرح شده است (سعید، ملک، ۱۳۸۰:ص). برنامه های درسی کلاسیک نتوانسته است دانش، مهارت و شایستگی های مورد نیاز نیروی انسانی دانش محور را به منظور اجرای کار مؤثر در محیط نوآرانه ارائه کند (خسروی و همکاران، ۱۳۹۷: ۴۶). لذا جامعه نیازمند سرمایه گذاری در توان اشتغال و به طور خاص در مهارت های قابل عرضه در بازار، شکوفایی استعدادها، خودکارآمدی و سطوح واقعی از مهارت، دانش و تجربه است. (بیدختی، امین، ۱۳۸۶:ص)، همچنین از طرف دیگر، ارتقای کیفیت زندگی و تحقق عدالت اجتماعی نیازمند وجود فرصت های برابر برای توسعه توانمندی در زنان و مردان است. (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۸:ص)، زنان تقریباً نیمی از افراد هر جامعه را تشکیل می دهند و سازندگان و پرورش دهندگان نسل های آینده به شمار می روند (صیامی، مریم، ۱۳۷۱:ص)؛ لذا در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور نقش بسزایی دارند و از این رو، توجه ویژه به مسیر پیشرفت و توانمندی آنها و لزوم ارتقای مهارت های فنی و حرفه ای متناسب با شرایط آنها ضروری است. شاخص توانمند سازی زنان بر حسب درصد حضور فعال زنان در جامعه تعیین می شود و این موضوع مستلزم مهارت افزایی برای آنها است (شهبازی و قربانی، ۱۳۸۹: ۱۲-۵).

مهارت آموزی مجموعه مهارت ها و مفاهیم نهفته در توسعه شخصی، حرفه ای و دانشگاهی تعریف شده است که جدای از هم نیست و هماهنگی، هم افزایی و توان انتقال قابل توجهی در ارتباط و

پویایی بین آنها وجود دارد (رینگر، ۲۰۱۲: ص؛ برنامه عمران ملل متحد، ۲۰۰۱)، آنچه در آموزش‌های مهارتی اهمیت دارد، آموزش مهارت‌های قابل انتقال است؛ یعنی مهارت‌ها و توانایی‌هایی که از نقشی به نقش دیگر منتقل می‌شود. این مهارت‌ها به شغل و یا حوزه صنعت خاص وابسته نیست و شامل دارایی‌های زیادی از تجربه فرد است (حق محبوب و حق خدیجه، ۲۰۱۳: ص).

منظور از آموزش، آموختن عمل یا مجموعه‌ای از اعمال است که موجب می‌شود فردی مهارت و دانش لازم را برای انجام کاری فراگیرد (کیان پور، ۱۳۸۹: ۴۸). بنا به تعریف‌های صورت گرفته درباره یادگیری و آموزش می‌توان گفت آموزش می‌تواند تغییر مهارت‌ها، دانش و نگرش و رفتار اجتماعی را در بر داشته باشد. (صیادیان، ۲۰۱۱: ص)، آموزش می‌تواند به فضای به وجود آمدن تغییرات در ویژگی‌های شخصیتی، رفتاری، نگرش‌ها در مورد همکاران و گروه و سرپرستان و اهداف سازمان بینش مطلوب را بوجود آورد. (گرین، ۲۰۱۹: ص)، یادگیری را می‌توان یک تغییر نسبتاً دائمی رفتار یا رفتار بالقوه که در نتیجه تجربه مستقیم یا غیر مستقیم باشد تعریف کرد (گیمون و همکاران، ۲۰۰۸: ص).

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، آموزش‌هایی است که برای ایجاد مهارت و توانایی برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار به افراد ارائه می‌شود (خواجه شکوهی و همکاران، ۱۳۸۷: ص)، و یا کارآیی فرد را افزایش داده و موجب کاهش هزینه و افزایش کیفیت زندگی می‌شود. (بیدختی، ۱۳۸۶: ص)، این آموزش‌ها در کشورمان به صورت آموزش رسمی و غیر رسمی^۳ شامل آموزش‌های متوسطه فنی و حرفه‌ای و کار دانش، کاردانی فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی، ضمن خدمت و مدیریت حرفه‌ای تخصصی و آموزش‌های کوتاه مدت برای سه سطح آموزش کارگر (ماهر، نیمه ماهر)، آموزش تکنیسین و آموزش مهندس و کارشناس صورت می‌گیرد این آموزش‌ها در سطح آموزش کارگران (ماهر و نیمه ماهر) عمدتاً به صورت ۷۰٪ عملی و ۳۰٪ تئوری به کارآموزان ارائه می‌گردد. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای شامل بخش‌های زیر می‌باشد (سلیمی فر و همکاران، ۱۳۸۰).

United Nations Development Programme (UNDP)

۲ formal

۳ nonformal

۱- آموزش حرفه ای ۱

۲- حرفه آموزی بازار کار ۲

۳- حرفه آموزی بنگاه اقتصادی^۳ (درون بنگاهی).

مطابق ماده ۲۲ قانون، موضوع اجرای حرفه آموزی بازار کار (آموزش های و حرفه ای کوتاه مدت غیر رسمی) به سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور واگذار شده است. (سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، ۱۳۷۱).

پیشینه پژوهش

سعدی و لطفی (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «آسیب شناسی مراکز آموزش کشاورزی استان همدان» با بررسی ۱۵ مرکز آموزش کشاورزی فنی و حرفه ای با مطالعه ۱۲۰ نمونه و ابزار پرسشنامه و مصاحبه و استفاده از تکنیک SWOT به این نتیجه رسیدند که دسترسی به معلمان و کادر آموزشی علاقه مند مهمترین نقطه قوت و ناتوانی معلمان در انجام کار عملی و نبود امکانات سخت افزاری و نرم افزاری مهمترین نقطه ضعف، همچنین وجود روحیه خود اشتغالی و حمایت های دولت مهمترین فرصت و عدم دسترسی به امکانات کافی برای شروع یک فعالیت مهمترین تهدید مراکز آموزش کشاورزی است.

کاظمی و همراهی (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان «آسیب شناسی آموزش ضمن خدمت بر اساس مدل سیپ» که به صورت مطالعه موردی در استان فارس صورت پذیرفت ۲۸۳ نفر را به صورت نمونه از میان افرادی که در این دوره ها شرکت کرده بودند انتخاب نمودند و به این نتیجه رسیدند که ابعاد زمینه و فرایند مورد تایید قرار گرفت، اما نتایج تحقیق، مطلوبیت ابعاد درون داد و برون داد را تایید نکرد.

دلاوری (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان آسیب شناسی آموزش های سازمانی در بخش دولتی بر اساس مدل سه شاخگی به بررسی آسیب های نظام آموزش کارکنان دولت در سه بعد ساختار، رفتار و زمینه پرداخته به این نتیجه رسیده است که کیفیت نا مطلوب ابعاد درون داد و برون داد نشان دهنده این است که سیستم آموزش کارکنان در ایران ورودی های مناسبی دریافت نمی کنند تا خروجی های مناسب به جامعه ارایه کند.

۱ Vocational Education

۲ Labour Market Training

۳ Enterprise Training

بامدادی (۱۳۸۲) در پژوهشی با عنوان "اثرات ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر مهارت آموزی زندانیان کشور" که در بین زندانیان آموزش دیده و با حمایت مرکز آموزشی و پژوهشی قوه قضائیه انجام داده بود نشان داد که عملکرد حدود ۱ در صد از مددجویان بسیار ضعیف (۴۲/۵) در صد و پایین‌تر)، عملکرد ۸۵ در صد از آنان در حد متوسط تا خوب (از ۵۲/۵ در صد تا ۸۲/۵ درصد) بوده است. و عملکرد حدود ۱۴ درصد در حد عالی (۹۲/۵ درصد تا ۱۰۰ درصد) بوده است. از یافته‌های دیگر این تحقیق این است که توانایی انجام وظایف ۱ درصد از شرکت‌کنندگان در حد ضعیف، حدود ۲۴ درصد متوسط، حدود ۵۹ در صد خوب و حدود ۱۶ درصد در حد عالی ارزیابی شده است. بدین معنی که حدود ۹۹ درصد از شرکت‌کنندگان در حد متوسط تا عالی مهارت‌های مورد نظر را کسب کرده‌اند.

محمد رضا انصاری و همکاران (۱۳۹۵)، تحقیق با عنوان آسیب شناسی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در محل ندامتگاه‌های زندان با رویکرد کیفی و با استفاده از روش تفسیرگرایی اجتماعی انجام دادند جامعه آماری تحقیق حاضر مریبان آموزش‌های انجام شده در محل ندامتگاه‌ها می باشد بر اساس نتایج این تحقیق، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تحت تاثیر عوامل کلان ساختار جامعه (سیاستها و برمانه‌ها)، عوامل سطح میانی سازمانی (ساختار و عوامل محیطی) و عوامل رفتاری (انگیزه مریبان و کارآموزان و تشویق آنها) قرار دارد

روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر از لحاظ هدف، از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر نوع روش، روش تحقیق کیفی محسوب می گردد. روش تحقیق پژوهش حاضر، روش پژوهش ترکیبی از نوع طرح متوالی-اکتشافی است. جامعه آماری پژوهش حاضر، مریبان، مسئولین آموزش و برنامه ریزی و روسای مراکز سازمان فنی حرفه‌ای هستند. در تحقیق حاضر رویکرد هدفمند در انتخاب نمونه کیفی تحقیق استفاده می گردد. نمونه‌گیری از صاحب نظران در این پژوهش تا زمانی ادامه پیدا می کند که فرایند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری ابرسد. در فرایند پژوهش محقق در مصاحبه هشتم به اشباع رسید لیکن جهت اطمینان فرایند مصاحبه‌ها تا نفر چهاردهم ادامه داد در طی دو مصاحبه نهایی (سیزده و چهارده) تمامی کدهای به دست آمده تکراری بودند و اطمینان از اشباع نظری فرایند مصاحبه تحقق یافت.

انتخاب اعضای پانل خبرگان با حساسیت خاص و بررسی شرایط علمی و تجربی اعضا صورت گرفت در این مطالعه خبره فردی است که:

مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد یا بالاتر داشته باشند.

حداقل سابقه ده سال سابقه کاری در زمینه آموزش فنی داشته باشند.

رشته تحصیلی مرتبط با آموزش و مهارت پروری داشته باشد

انتخاب مشارکت کنندگان در پژوهش کیفی با هدف دستیابی به بیشترین اطلاعات در مورد پدیده مورد بررسی انجام می‌شود. در این تحقیق ابتدا مسئولین و مدیران آموزشی سازمان فنی و حرفه ای که در این پژوهش توان همکاری داشتند با همکاری مرکز آموزش و پژوهش سازمان فنی و حرفه ای استان زنجان مورد شناسایی قرار گرفتند و جمعا ۲۸ نفر شناسایی گردیدند که از این تعداد ۱۱ نفر به دلیل نبود مدرک تحصیلی مرتبط کنار گذاشته شده و سه نفر نیز حاضر به همکاری نشدند در نتیجه ۱۴ نفر پانل خبرگان پژوهش حاضر را تشکیل دادند مشخصات پانل خبرگان پژوهش در زیر طی جدول شماره ۱ آمده است

جدول ۱- مشخصات پانل خبرگان پژوهش

مسئولیت سازمانی	تعداد	سابقه کار	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی
اساتید فنی و حرفه ای	۷	ده سال به بالا	مدیریت کسب و کار ۳ نفر فناوری اطلاعات ۲ نفر ماشین آلات صنعتی و خودرو ۱ نفر علوم تربیتی ۱ نفر	یک نفر استاد تمام دو نفر دانشیار چهار نفر استادیار
روسای سازمان فنی حرفه ای در مراکز استانها	۳	بیش از ده سال	جامعه شناسی ۲ نفر مدیریت منابع انسانی مدیریت منابع انسانی	دو نفر دکتری و یک نفر کارشناسی ارشد
مدیران آموزش و برنامه ریزی	۵	بیش از ۲۰ سال	۳ نفر مدیریت آموزشی ۲ نفر مدیریت منابع انسانی ۱ نفر علوم تربیتی گرایش تکنولوژی آموزشی	چهار نفر دکتری و دو نفر کارشناسی ارشد

بعد از تعیین پانل خبرگان با اعضای پانل جهت شرکت در مصاحبه هماهنگیهای لازم بعمل آمد و جهت انجام مصاحبه تعیین وقت قبلی گردید محقق بعد از تعیین وقت برای مصاحبه و قبل از انجام مصاحبه، اطلاعات لازم را در خصوص موضوع، اهداف و روش تحقیق به اعضای پانل ارائه

کرد همچنین یک متن خلاصه چند صفحه ای شامل تعاریف و مفهوم مهارت پروری، روش مورد استفاده در مهارت پروری در کشورهای دیگر و مسائل و چالشهای موجود در حوزه بازار کار کشور در حوزه مهارت پروری و نیاز بازار در اختیار اعضای پانل قرار داد و از آنها درخواست گردید در صورت نیاز به مطالعه و کسب اطلاعات بیشتر تقاضای خود را ارائه دهند

زمان انجام هر مصاحبه بین یک الی دو ساعت تعیین گردیده بود و پروتکل مصاحبه شامل ۸ سوال اصلی باز بودند که بر مبنای مدل استراوس-کوربین تدوین شده بودند

در حین انجام مصاحبه، کل فرایند مصاحبه از ابتدا تا انتها ضبط گردیده و سپس با کمک یک دستیار مصاحبه های ضبط شده چندین بار مورد شنود قرار گرفتند و بعد از درک کامل پاسخها فرایند کد گذاری شروع گردید که فرایند آن در بخشهای بعدی به طور کامل آورده شده است

برای تعیین روایی تحقیق از روایی توصیفی استفاده شده است. روایی توصیفی به صحت داده های موضوع گزارش شده توسط محقق اشاره می نماید (ماکسول، ۱۳۹۶: ۲۸۲). استراتژی مؤثر برای کسب روایی توصیفی، تکرر مشاهده گران می باشد. در روایی توصیفی، تکرر مشاهده گران به معنی استفاده از چندین مشاهده گر برای ثبت و توصیف رفتار مشارکت کننده ها و زمینه ای که در آن قرار دارند می باشند (جانسون و کریستنسن، ۱۳۹۳: ۲۸۵). تعیین پایایی یافته ها مرحله ای حیاتی در فرایند مصاحبه است. توجه دو نفر کدگذار به در صد های گزارش شده، در طول مصاحبه ها، روشی برای تعیین پایایی تحلیل است. میزان توافق درون موضوعی دو کدگذار (شصت درصد یا بیشتر) در مورد یک مصاحبه نیز، روشی برای پایایی تحلیل است. در این پژوهش برای سنجش پایایی از روش باز آزمون و دو کدگذار استفاده شد که در روش باز آزمون از بین ۱۵ مصاحبه انجام شده ۳ نمونه به طور تصادفی انتخاب و هر کدام از آنها دوبار در فاصله زمانی بین ده تا سی روز کدگذاری شدند. سپس کدهای مشخص شده در دو فاصله زمانی برای هر کدام از مصاحبه ها با یکدیگر مقایسه شدند و از طریق میزان توافقات و عدم توافقات موجود در دو مرحله کدگذاری شاخص ثبات محاسبه شد. جدول زیر نتایج حاصل از کدگذاری مجدد سه مصاحبه را نشان می

Maxwell

Johnson & Christensen

دهد که هرکدام از آنها دوبار در یک فاصله زمانی ۲۱ روزه کدگذاری شده اند. از ضریب پایایی هولستی (PAO) برای تعیین توافقات بازآزمون و دو کدگذار استفاده شده است.

تعداد توافقات = M

N_1 = کدگذاری اول

N_2 = کدگذاری دوم

$$PAO = 2M / ((N_1 + N_2))$$

جدول ۲. پایایی باز آزمون

از آنجا که ضریب پایایی هر سه مصاحبه بالای ۸۰ درصد و ضریب پایایی کل ۰/۹۳ می باشد، مصاحبه ها طبق ضریب پایایی باز آزمون، پایایی بالایی دارند.

عنوان مصاحبه ها	تعداد کد های دفعه اول کدگذاری	تعداد کد های دفعه دوم کد گذاری	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی باز آزمون (درصد)
۳P	۱۸	۱۶	۱۶	۲	۰/۹۴
۹P	۱۶	۱۷	۱۵	۲	۰/۹۰
۱۱P	۱۵	۱۶	۱۵	۱	۰/۹۶
کل	۴۹	۴۹	۴۶	۵	۰/۹۳

جدول ۳. پایایی دو کدگذار

عنوان مصاحبه	تعداد کد ها دفعه اول کدگذاری	تعداد کد های یافته شده توسط کدگذار دوم	تعداد توافقات	تعداد عدم توافقات	پایایی بین دو کدگذار (درصد)
۳P	۱۸	۱۶	۱۵	۳	۰/۸۸
۹P	۱۶	۱۷	۱۵	۲	۰/۹۰
۱۱P	۱۵	۱۶	۱۴	۱	۰/۹۰
کل	۴۹	۴۹	۴۴	۶	۰/۸۹

ضریب پایایی هر سه مصاحبه بالای ۸۰ درصد می باشد و ضریب پایایی کل ۰/۸۹ درصد است، مصاحبه ها طبق ضریب پایایی دو کدگذار، پایایی بالایی دارند.

یافته های پژوهش

نظریه داده‌بنیاد (که با نام‌های نظریه برخاسته از داده‌ها، نظریه زمینه‌ای و نظریه بنیادی نیز شناخته می‌شود) یک راهبرد پژوهشی عام، استقرایی و تفسیری است که در سال ۱۹۶۷ توسط استراوس-کوبین ابه وجود آمد. (دانایی فرد و امامی، ۱۳۸۶)

این راهبرد عموماً به‌عنوان بهترین نمونه رویکرد استقرایی به شمار می‌رود. (ساندرز و همکاران، ۲۰۰۹: ۱۴۹). در فرایند تحلیل نظریه داده‌های مصاحبه‌ای و متنی کدبندی می‌شوند. کدبندی اطلاعات شامل سه مرحله است: کدگذاری باز، ۳ کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی یا انتخابی. ۵

اولین مرحله از فرایند تحلیل در پژوهش کیفی استخراج کدهای باز از جملات توصیفی پاسخ دهندگان که به کدگذاری باز معروف است، می‌باشد در کدگذاری باز نخست بر روی واحدهای معنادار داده با استفاده از یک نام مفهومی برچسب زده شد و سپس با استفاده از نام‌هایی انتزاعی تر، مفاهیم به دست آمده دسته‌بندی می‌شوند که نام این دسته‌ها را مقوله می‌گویند. در مرحله بعد، با واکاوی داده‌ها ویژگی‌ها و ابعاد مقوله‌های به دست آمده پرورش داده می‌شود. البته این مراحل به صورت خطی نبوده و معمولاً همزمان و با تداخل زیاد صورت می‌گیرد. در این مرحله، محقق با مرور مجموعه داده‌های گردآوری شده، تلاش می‌کند که مفاهیم مستتر در مصاحبه‌ها را باز شناسد. این مرحله از کدگذاری، کدگذاری باز نامیده می‌شود، چرا که محقق با ذهنی باز به نام گذاری مفاهیم پرداخته و محدودیتی برای تعیین کدها قایل نیست. هدف از کدگذاری باز، تجزیه مجموعه داده‌های کیفی گردآوری شده به کوچک ترین اجزای مفهومی ممکن است. در کدگذاری باز، کوچکترین واحدهای مفهومی در داده‌های کیفی گردآوری شده از طریق مصاحبه، بر اساس

۱- Glaser & Strauss

۲- saunders

۳- Open Coding

۴- Axial Coding

۵- Selective Coding

سطوح عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، استراتژی‌ها و پیامدها در استراتژی‌گراند تئوری، با رویکرد اکتشافی استخراج می‌شوند.

در فرایند انجام تحقیق ابتدا سوالات به پاسخ دهنده ارائه گردیده و جوابهای آنها دریافت و کدهای باز استخراج می‌گردید جدول شماره ۴ در زیر نمونه استخراج کدهای باز را نشان می‌دهد
جدول ۴: سوالات مصاحبه و نحوه استخراج کدهای باز

سوالات	پاسخهای دریافتی	کد های استخراج شده
الزامات و پیش نیازهای ارتقای مهارت آموزشی آموز شهای سازمان فنی و حرفه ای می شوند کدام اند؟	آموزش‌های فنی حرفه ای باید بر مبنای تقاضای بازار باشد تا بعد از آموزش در بازار کار جذب شوند سازمان فنی و حرفه ای باید بتواند لوازم و امکانات مورد نیاز آموزش را فراهم نماید	آموزش ها مورد نیاز بازار باشد تهیه وسایل مصرفی لازم فراهم سازی امکانات آموزشی
تصمیماتی که باعث ارتقای مهارت آموزشی آموز شهای سازمان فنی و حرفه ای می شوند کدام اند؟	پرداخت یارانه به دوره های آموزشی و در حین انجام کار و اعطای وامهای مناسب به کارآموزان می تواند مفید باشد	تخصیص یارانه به دوره های مهارت آموزی ارائه تسهیلات مناسب به کارآموزان
عوامل انسانی که باعث ارتقای مهارت آموزشی آموز شهای سازمان فنی و حرفه ای می شوند کدام اند؟	دادن پاداش به مربیان سازمان و توجه به نیازهای آنها انتخاب مربیان خلاق و نوآور	برانگیختن مربیان انتخاب مربیان خلاق
عوامل داخل سازمانی دخیل در ارتقای مهارت آموزشی آموز شهای سازمان فنی و حرفه ای کدام اند؟	فضای آموزش باید در شان یک مرکز آموزشی باشد سلسله مراتب اداری و بروکراسی و کاغذ بازیهای اداری کم شود مربیان دارای اشرافیت علمی و تخصص کافی باشند	فضای کار مناسب حذف بوروکراسی ها در مسیر آموزش گزینش مربیان متخصص

P73, P62, P61	نهادینه سازی فرهنگ مهارت آموزی دیدگاه مثبت نسبت به دوره های آموزشی در اجرای دوره ها نظارت وجود داشته باشد	فرهنگ آموزش باید در سراسر کشور رواج پیدا کند و مردم دیدگاه مثبتی به این دوره ها پیدا کنند همچنین سازمان فنی و حرفه ای باید کنترل‌های لازم را در زمان اجرای دوره ها اعمال نماید	عوامل محیطی دخیل در ارتقای مهارت آموزی آموزشهای سازمان فنی و حرفه ای کدام اند؟
P64, P70	کارایی برای کارآموزان به روز رسانی تکنولوژی ها	سازمان فنی و حرفه ای باید فعالیتهای لازم را برای کارایی کارآموزان خود انجام دهد همچنین تکنولوژی آنها قدیمی است باید از تکنولوژیهای جدید استفاده کنند	راهبرد های که باعث ارتقای مهارت آموزی آموزشهای سازمان فنی و حرفه ای می شوند کدام اند؟
P46, P19, P78	ایجاد انگیزه برای یادگیری اشتغال تبادل دانش های جدید	در صورت ارتقا همه افراد تمایل به یادگیری خواهند داشت و دانش و مهارتهای جدید مورد تبادل قرار خواهند گرفت و سطح اشتغال در جامعه افزایش یافت	پایامد ارتقای ارتقای مهارت آموزی آموزشهای سازمان فنی و حرفه ای کدام اند؟
P25, P63	تأمین بودجه مناسب آموزش تأمین زیرساخت های لازم آموزش	نبود منابع مالی و بودجه کافی مهمترین محدودیت است و به دلیل نبود بودجه کافی سازمان نمی تواند زیرساختهای آموزشی را تامین کند	محدودیتها و موانع ارتقای ارتقای مهارت آموزی آموزشهای سازمان فنی و حرفه ای کدام اند؟

در این مرحله محقق ابتدا ۱۰۷ کد اولیه باز شناسایی کرد که برای هر کد به دست آمده یک شناسه p1 تا p107 را اختصاص داد در مرحله بعد، پس از مرور کدهای به دست آمده تعداد ۲۳ کد به دلیل تکراری بودن حذف گردیدند و در نهایت پس از چندین بار بررسی و بازبینی، محقق تعداد ۸۴ کد باز با برچسب p1 تا p84 را به دست آورد کدهای باز به دست آمده به همراه کدهای محوری طی جدول شماره ۵ آمده است

پس از اتمام کد گذاری باز فرایند کد گذاری محوری شروع می شود در کد گذاری محوری، مقوله‌های جدا از هم در چهارچوبی معنادار در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند و روابط میان آن‌ها، به

ویژه رابطه مقوله محوری با سایر مقوله‌ها، مشخص می‌شود. در این تحقیق برای کدگذاری محوری از پارادایم استرواس و کوربین استفاده شد. این پارادایم چهارچوبی منسجم است که به کمک آن می‌توان روابط احتمالی میان مقوله‌ها را مورد سنجش قرار داد و از طرفی دیگر امکان فهم نسبتاً جامع پدیده مورد نظر را فراهم می‌کند؛ زیرا در آن عوامل علی و زمینه‌ای که موجب روی آوردن کنشگر، به فعالیتی خاص، که همان مقوله محوری است می‌شود، استراتژی‌هایی که برای مدیریت وضعیت پیش‌آمده و تحقق بخشیدن به مقوله محوری اتخاذ می‌شود، عوامل مداخله‌گری که تسهیل‌گر یا مانع تأثیرگذاری عوامل علی و زمینه‌ای بر مقوله محوری می‌شود، و پیامدهایی ناشی از استراتژی‌های اتخاذی نشان داده می‌شود. هدف از این مرحله از کدگذاری، برقراری رابطه بین طبقه‌های تولید شده در مرحله کدگذاری باز است، این عمل بر اساس مدل پارادایم انجام می‌شود و به نظریه پرداز کمک می‌کند که فرآیند ایجاد نظریه را به آسانی انجام دهد.

محقق برای کدگذاری محوری، ابتدا کدهای باز به دست آمده را مورد بازبینی قرار داد و کدهای مشابه را در یک دسته مشترک قرار داد که این کار منجر به ایجاد گروه‌ها و مقوله‌ها می‌شود. پس از تشکیل گروه‌ها و مقوله‌ها، تمامی کدهای مشابه در گروه خاص خود قرار می‌گیرند. محقق در این مرحله ۸۴ کد باز را در ۲۷ گروه (کد محوری)، دسته‌بندی نمود در این راستا، تمامی کدهای ایجاد شده دوباره بازبینی شده تا مطالبی از قلم نیفتد. جدول شماره ۵ در زیر نتایج کدگذاری باز، محوری و انتخابی پژوهش را نشان می‌دهد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۵: کدگذاری باز، محوری و انتخابی پژوهش

کدگذاری انتخابی (ابعاد)	کدگذاری محوری	کدگذاری باز
مربیان متخصص	مربیان توانا	بکارگیری مربی با دانش
		بکارگیری مربی با دلسوزی
		انتخاب مربیان خلاق
		گزینش مربیان متخصص
		ارزیابی سطح علمی مربیان
	توجه به مشکلات مربیان	رفع نیازهای مالی مربیان
		توجه به روحیه مربیان
		ارائه تسهیلات مناسب به مربیان
		فراهم سازی فضای آموزش مناسب برای مربیان
		تهیه امکانات آموزشی مورد نیاز هر مربی
بهبود مستمر مربیان	به روزسانی دانش مربیان	
	افزایش اطلاعات آموزشی مربیان	
	برگزاری دوره های تکمیلی برای مربیان	
تجهیزات	تأمین ابزار مناسب آموزش	
	تأمین بودجه مناسب آموزش	
	تأمین زیرساخت های لازم آموزش	
	تهیه وسایل مصرفی لازم	
تأمین منابع مالی و امکانات آموزشی	به روزسانی امکانات	
	به روزسانی وسایل آموزشی	
	به روزسانی وسایل کمک آموزشی	
	به روزسانی تکنولوژی ها	
	ایفای نقش در محیط واقعی کار	
	فراهم ساختن محیط کار واقعی برای آموزش	
اجرای کارآمد	اجرای دوره متناسب	دوره ها استاندارد باشند
		اجرای دوره ها دقیق انجام شود
		در اجرای دوره ها نظارت وجود داشته باشد
		جلسات آموزش دارای تفکیک مناسبی باشد
	استمرار در اجرای برنامه ها	اجرای برنامه یکپارچه باشد
		فواصل طولانی در زمان اجرای برنامه ها به وجود نیاید

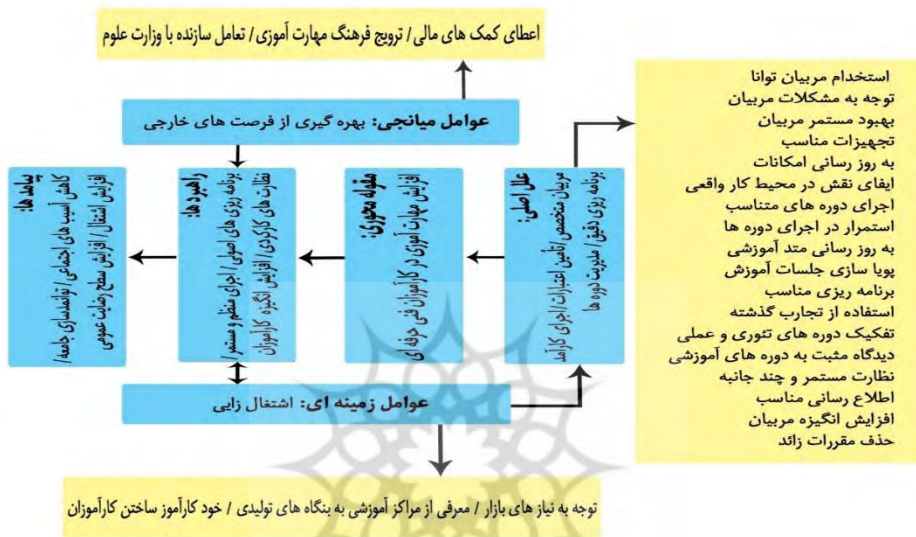
برنامه مستمر ادامه دار باشد		
استفاده از روش های آموزش نوین	به روزرسانی متد آموزشی	
به روز سازی شیوه های آموزش		
بکارگیری دانش های جدید در آموزش		
مشارکت فعالانه در کلاس ها	پویاسازی جلسات آموزش	
ترویج گفت و گو در جلسات		
نظرخواهی از کارآموزان		
رد و بدل کردن نظرات در جلسات		
برنامه ریزی کاربردی	برنامه ریزی مناسب	
برنامه ریزی منعطف		
استاندارد سازی دوره های مهارت آموزی		
بکارگیری تجارب سایر مراکز آموزشی	استفاده از تجارب گذشته	
بکارگیری تجارب گذشته مراکز آموزشی		
آموزش تئوریک مهارت آموزی		برنامه ریزی دقیق
آموزش عملی مهارت آموزی	اجرای دوره های تئوری و عملی در کنار هم	
آموزش همه جانبه مهارت آموزی		
مستمر بودن آموزش مهارت آموزی	تدوین دوره های تکمیلی و تخصصی	
برگزاری برنامه های تکمیلی		
اجرای دوره های تخصصی هر رشته		
آموزش ها مورد نیاز بازار باشد		
آموزش ها بازار کار داشته باشد	توجه به نیاز های بازار	
آموزش ها کاربردی باشد		
کارایی برای کارآموزان	معرفی از مراکز آموزشی به بنگاه های تولیدی	
اشتغال		
ایجاد انگیزه برای یادگیری	خود کارآموز ساختن کارآموزان	
زمینه های بروز خلاقیت در کارآموزان		
دیدگاه مثبت نسبت به دوره های آموزشی	مثبت نگری به دوره های مهارت آموزی	
مثبت ارزیابی کردن دوره ها		

نظارت بر برنامه ریزی دوره ها		مدیریت مؤثر
نظارت بر اجرای دوره ها	نظارت مستمر و چند جانبه	
بازخور نتایج		
تبلیغات صحیح		
اطلاع رسانی در جامعه	اطلاع رسانی مناسب	
برانگیختن مربیان		
بالا بردن روحیه مربیان	افزایش انگیزش مربیان	
تسهیل داده آموزش		
حذف بوروکراسی ها در مسیر آموزش	حذف مقررات زائد	
تخصیص یارانه به دوره های مهارت آموزی	اعطای کمک های مالی	
اعطای تسهیلات مالی		
نهادینه سازی فرهنگ مهارت آموزی	ترویج فرهنگ مهارت آموزی	
اعتقاد به مؤثر بودن دوره های مهارت آموزی		
تبادل دانش های جدید	تعامل سازنده با وزارت علوم	
آموزش دستاورد های علمی جدید توسط وزارت علوم		

کدگذاری انتخابی، فرایند یکپارچه سازی و تصفیه ی نظریه است (استروس و کوربین، ۱۹۹۸). در انتها در مرحله ی کدگذاری انتخابی با توجه به نتایج گامهای قبلی کدگذاری، مقوله ی اصلی انتخاب شده و به شکلی نظام مند به سایر مقوله ها مرتبط شد. ارتباطات اعتبار بخشیده شده و مقوله‌هایی که نیاز به تصفیه و توسعه ی بیشتر داشتند، بهبود یافتند. گفتنی است که گامهای فوق در فرایندی رفت و برگشتی انجام شده اند. بنابراین گامهای کدگذاری انتخابی به شکل واضحی از یکدیگر مجزا نیستند و از طریق یک فرایند تعاملی، همراه با کدگذاری باز و محوری انجام میشود. در این مرحله یک بار دیگر از تعدادی از خبرگان (مربیان و کارشناسان) مشارکت کننده در این پژوهش خواسته شد که در مورد فرایند تدوین مدل و مدل نهایی نظرات خود را ارایه دهند که همه آن‌ها مدل به دست آمده را تأیید کردند و بعضی از آن‌ها نظرات اصلاحی ارائه داده اند.

بعد از اتمام مراحل فوق کد گذاری انتخابی شروع گردید که محقق در این مرحله ۲۷ کد محوری را در ۷ بعد (کدهای انتخابی) دسته بندی نمود که جدول شماره ۶ در زیر نتایج آن را نشان می دهد.

پس از اتمام مراحل کد گذاری با استفاده از مدل استراوس-کوربین و کدهای به دست آمده مدل نهایی تحقیق ترسیم گردید شکل ۱ در زیر مدل نهایی تحقیق را نشان می دهد.



شکل ۱: مدل پارادایمی آموزش های فنی و حرفه ای در مهارت افزایی کارآموزان

نتیجه گیری و پیشنهادات

این تحقیق با هدف ارائه الگویی برای ارتقاء سطح مهارت آموزی در کارآموزان فنی حرفه ای انجام گرفت. در بحث مهارت آموزی فنی حرفه ای تحقیقات قابل توجهی انجام نگرفته و ادبیات خاصی در دسترس نبود به همین دلیل از روش گراند تئوری برای این تحقیق استفاده شد. داده های تحقیق، توانست ابعاد و مؤلفه های مؤثر بر این الگوی رفتاری را شناسایی و تحلیل کند. مهم ترین داده های تحقیق از شیوه مصاحبه به دست آمد و بخشی از داده ها نیز با استفاده از منابع مکتوب که تعداد آن ها اندک بود، به دست آمد. این موضوع نشان دهنده این است که ادبیات تحقیق در این زمینه اندک است و این موضوع نیازمند پژوهش های بیشتری است. نتایج تحقیق که شامل الگویی برای ارتقاء سطح مهارت آموزی در کارآموزان فنی حرفه ای است در قالب شش کد نظری دسته بندی گردید.

شرایط علی یا علل اصلی فسادخیز بودن نظام های سیاسی: بیان کننده مسائل عمده ای است که ارتقاء سطح مهارت آموزی در کارآموزان فنی حرفه ای از آنها ساطع می شود. در این دسته بندی طبق نظر خبرگان پنج مفهوم مریبان متخصص، تأمین اعتبارات، اجرای کارآمد، برنامه ریزی دقیق و مدیریت دوره ها قرار گرفته شدند. هر مفهوم شامل چند بعد است که ۱۸ بعد برای مفاهیم فوق استخراج و در مدل نهایی درج شده است

مقوله محوری: بیان کننده موضوع اصلی و مهم پژوهش است. موضوعی که تحقیق برای دستیابی به آن شکل گرفت و ادامه یافت. در این تحقیق افزایش سطح مهارت آموزی کارآموزان سازمان فنی و حرفه ای مقوله اصلی تحقیق به شمار می رود.

شرایط زمینه ای: نشان دهنده شرایط و خصوصیات است که ارتقاء سطح مهارت آموزی در کارآموزان فنی حرفه ای را تحت تأثیر قرار می دهند. در این قسمت با توجه نظر خبرگان مؤلفه اشتغال زایی قرار داده شد.

شرایط مداخله گر یا عناصر اقتضایی: بیان کننده زمینه های است که ارتقاء سطح مهارت آموزی در کارآموزان فنی حرفه ای را تسریع می بخشد. در این بخش مؤلفه بهره گیری از فرصت های خارجی با نظر خبرگان قرار داده شد. این مؤلفه شامل سه بعد اعطای کمکهای خارجی، ترویج فرهنگ مهارت آموزی و تعامل سازنده با دستگاههای بالادستی (وزارت علوم، تحقیقات و فناوری) می باشد.

عوامل راهبردی: مواردی را شامل می شود که راهکارهایی برای ارتقاء سطح مهارت آموزی در کارآموزان فنی حرفه ای را موجب می شوند. در این قسمت ابعاد برنامه ریزی های اصولی، اجرای منظم و مستمر، نظارت های کارکردی و افزایش انگیزه کارآموزان به دست آمده است.

پیامد ها: در واقع پیامد ها کنش و واکنش های است که نتیجه ارتقاء سطح مهارت آموزی در کارآموزان فنی حرفه ای را در بلند مدت نشان می دهد. کاهش آسیب های اجتماعی، توانمندسازی جامعه، افزایش اشتغال و افزایش سطح رضایت عمومی به عنوان ابعاد این مؤلفه استخراج گردیدند. کدهای محوری و انتخابی تشویق کارآموزان، ارائه بودجه و امکانات کافی، حذف مقررات زائد و استمرار برگزاری دوره ها با یافته های پژوهش محمد رضا انصاری و همکاران دارای مشابهت می باشد لیکن یافته های تحقیق حاضر بسیار جامع تر بوده و توجه به حوزه های مختلف وجه تمایز تحقیق حاضر با نویسندگان فوق می باشد.

تحقیقی تحت عنوان بررسی اثر بخشی و کارایی آموزشهای فنی حرفه ای در اشتغال زندانیان آزاد شده استان لرستان توسط سید علی ضیایی در سال ۱۳۸۸-۱۳۸۷ انجام شده است. نتایج کلی حاصل

از اجرای این طرح بصورت زیر می‌باشند. میزان جذب کارآموزان مراجعه‌کننده به مرکز آموزشی ۷۹/۸۷ درصد، میزان حفظ و نگهداشت کارآموزان در طول دوره آموزشی با شرکت در آزمون ۹۰/۲۱ درصد، میزان قبولی در آزمونهای نظری و عملی ۸۰/۳۸ درصد، میزان مهارت آموختگان قبلاً شاغل ۱۷/۷۲ درصد، میزان اشتغال یافتگان ۲۴/۰۲ درصد، میزان اشتغال یافتگان مرتبط با دوره آموزشی طی شده ۶۹/۱۸ درصد، میانگین سطح حقوق در یافتی در ماه برای هر کارآموز ۲۷۴۰/۸۶ هزار ریال، میانگین فاصله زمانی انتظار کاریابی ۹۸/۹۳ روز، میزان کارجویان ۲۷/۰۹ درصد و میزان غیرکارجویان ۳۷/۲۵ درصد می‌باشد. تفاوت این تحقیق با تحقیق حاضر در روش انجام تحقیق است که تحقیق ضیایی به روش کمی ولی تحقیق حاضر به روش کیفی انجام گرفته است. شباهت دو تحقیق در جامعه تحقیق و توجه به اشتغال کارآموزان فنی و حرفه‌ای در نتایج به دست آمده می‌باشد

همانگونه که از نتایج و مدل تحقیق استنباط گردید این تحقیق در جهت شنا سایی عوامل مؤثر بر ارتقاء کیفیت مهارت آموزی در مراکز فنی حرفه‌ای شکل گرفت. اصلی‌ترین عوامل ارتقاء سطح مهارت آموزی در کارآموزان فنی حرفه‌ای مریبان متخصص، تأمین اعتبارات، اجرای کارآمد، برنامه ریزی دقیق و مدیریت صحیح دوره‌ها شناسایی شد. وجود ابزار مناسب و امکانات کافی بسیار در ارتقاء سطح مهارت آموزی کارآموزان تأثیر دارد. به سازمان‌های آموزشی بخصوص مراکز فنی حرفه‌ای‌ها پیشنهاد می‌گردد تا با تأمین امکانات لازم، اجرای برنامه‌های تشویقی برای مریبان و کارآموزان، بازار محوری دوره‌های آموزشی و توجه به اشتغال کارآموزان را در اولویت برنامه‌های خود قرار دهند و با مراکز صنعتی و اشتغال‌زا و یا مراکز کاریابی ارتباط مستمری برقرار نمایند اجرای مستمر دوره‌های آموزشی و خودکارآموز نمودن کارآموزان راهبردی است که باید مسئولین سازمان فنی و حرفه‌ای مد نظر قرار گیرند تا آموزش و مهارت پروری مستمر در وجود کارآموزان نهادینه شده و مریبان و مسئولین مراکز آموزشی باید از تمرکز صرف بر آموزش به هدایت کارآموزان تا آخرین فرایند آموزش تمرکز نمایند کارشناسان و مسئولین سازمان فنی و حرفه‌ای در سراسر کشور می‌توانند از نتایج این تحقیق بهره‌گیرند و از دستاورد‌های تحقیق در جهت ارتقاء سطح مهارت آموزی استفاده کنند و در اینصورت شاهد افزایش اشتغال، کاهش آسیبهای اجتماعی، افزایش توانمندی جامعه و سطح رضایت عمومی خواهیم بود.

فهرست منابع

انصاری، محمد رضا، صیادی، قاسم، علیمردانی، پریسا (۱۳۹۵). آسیب شناسی دوره‌های آموزشی زندانیان در محل ندامتگاههای استان زنجان، پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی اشتغال و مهارت آموزی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، تهران، ۱-۱۴.

- ایمانی، محمدنقی، شریفی، اصغر، ناصری، مزگان (۱۳۹۸). ارائه الگوی مفهومی برای مهارت آموزی دانشجویان دختر دانشگاه های کشور. فصلنامه فرهنگی- تربیتی زنان و خانواده، ۱۴(۴۸)، ۳۹-۷۰.
- بارانی، سپیده، صالحی عمران، ابراهیم، عین خواه، فرناز (۱۳۹۸). تحلیل جایگاه مهارت آموزی در سند نقشه جامع علمی کشور. فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران، ۱۱(۱)، ۱-۴۰.
- بامدادی، جلال. (۱۴۰۱). اثرات ارایه آموزش های فنی و حرفه ای بر زندانیان کشور، طرح پژوهشی مرکز آموزش و پژوهشی قوه قضاییه، <https://vista.ir>
- خسروی، محبوبه، رحیمیان، حمید، عبا سپور، عباس، مرادی دهقی، شهریار، ملکی، حسن (۱۳۹۷). تدوین الگوی اسلامی - ایرانی مهارت آموزی در مدارس متوسطه کشور، پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۲۶(۴۱)، ۲۹-۶۷.
- بیدختی، امین. (۱۳۸۶). نقش آموزش های فنی و حرفه ای در توسعه ی خوداشتغالی در استان سمنان، پژوهشنامه ی علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، شماره ی شانزدهم.
- خواجه شاهکوهی، علیرضا، قدیری معصوم، مجتبی، مقصدلو، یحیی و وطنی، علی. (۱۳۸۷). بررسی دیدگاه کارآموزان و کارفرمایان در زمینه تأثیر آموزش های فنی و حرفه ای بر صنعت کشاورزی در استان گلستان، مجله علوم کشاورزی و منابع طبیعی جلد پانزدهم، شماره سوم، مرداد - شهریور
- زینلی زاده، لیلا و زینلی زاده، اعظم. (۱۳۹۱). مهارت آموزی، کارآفرینی و بهره وری مهارت آموختگان، کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت کسب و کارهای دانش بنیان، دانشگاه مازندران، <https://civilica.com/doc/174889>
- قهاری، حمیرا، صالحی عمران، ابراهیم، میمنت عابدینی، بلترک. (۱۳۹۸). تحلیل محتوای کتاب های درسی فنی و حرفه ای از نظر میزان توجه به شایستگی های حرفه ای در ایران در سال ۱۳۹۸، فصلنامه کارافن، دوره ۱۶، شماره ۴۶، JR_KARFN-16-46_003
- دانایی فرد، حسن، امامی، سید مجتبی (۱۳۸۶). استراتژی های پژوهش کیفی: تأملی بر نظریه پردازی داده بنیاد، نشریه اندیشه مدیریت راهبردی (اندیشه مدیریت)، دوره ۱، شماره پیاپی ۲، ۶۹-۹۷.
- دلآوری، رضا. (۱۳۹۰). آسیب شناسی آموزش های سازمانی در بخش دولتی بر اساس مدل سه شاخکی، نخستین همایش آسیب شناسی آموزش سازمانی، تهران، <https://civilica.com/doc/142087>
- سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور. (۱۳۷۱). آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد، تهران: انتشارات سازمان.
- سلطانی، محمد رضا و سلیمان تبار، مصطفی. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه منابع انسانی با رویکرد نهادی، مجله پژوهش های مدیریت منابع انسانی، سال هفتم شماره ۳، ص ۵۱-۷۸.
- سعدی، حشمت اله و لطیفی، سمیه. (۱۳۹۹). آسیب شناسی مراکز آموزش کشاورزی استان همدان، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی، شماره ۴، ۴۲-۲، صفحه ۶۶۹-۶۷۹
- سلیمی فر، مصطفی و مرتضوی، سعید. (۱۳۸۰). سرمایه انسانی و کارآفرینی در رویکرد فنی و حرفه ای، طرح پژوهشی دانشگاه فردوسی مشهد.
- شهبازی، مظفرالدین و قربانی، فاطمه. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر گرایش دانشجویان دانشگاه تبریز به عضویت در تعاونیهای اشتغال زا، نشریه ی تعاون، سال ۲۱، ۴.
- صیافی، مریم. (۱۳۷۱). رابطه ی آموزش های فنی و حرفه ای با اشتغال در استان مرکزی، معاونت آموزش متوسطه وزارت آموزش و پرورش.
- ضیایی، علی. (۱۳۸۸). بررسی اثربخشی و کارایی آموزش های فنی و حرفه ای در اشتغال زندانیان آزاد شده استان لرستان، طرح پژوهشی مرکز آموزشی و پژوهشی قوه قضاییه.

فرجادی، غلامعلی. (۱۳۷۸). نیروی انسانی و بازار کار و اشتغال، فصلنامه علمی-پژوهشی برنامه و بودجه، (سازمان مدیریت و برنامه ریزی)، ۳(۷).

فرهادیان، همایون. (۱۳۸۴). بررسی تاثیر آموزش های فنی و حرفه ای در توسعه منابع انسانی، اداره کل فنی و حرفه ای استان مازندران: انتشارات اداره.

کاظمی، مهدی و همراهی، مهرداد (۱۳۸۸). آسیب شناسی دوره های آموزش ضمن خدمت بر اساس مدل سیب (مطالعه موردی: استان فارس)، مجله پژوهشهای مدیریت، سال دوم، شماره چهارم، تابستان ۱۳۸۸، ص 113 - 130

گیتس، بیل. (۱۳۷۸). کسب و کار بر بال اندیشه ها، ترجمه ی دکتر عبدالرضا رضایی نژاد. تهران: نشر فردا.

ملک، سعید. (۱۳۸۰). مجموعه قوانین و تصویب نامه ها، تهران: انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، چاپ دوم.

Becker G.S, (۲۰۱۳), Human Capital, New York: National Bureau of Economic Research.

Dash Prasanna Kumar, . (2002). Youth in India, Education and Training of Rural Youth, APO.

Desenzo, David A & P. Robins, S. (2008). personnel/ Human Resources Management, Third Edition, prentice Hall

Dessler, G. (2000). personnel Management, P.H.I ,

Dore, R. (2018). The diploma disease: Education ,qualifications and development. Institute of Education. London.

Gibb, A. (1991). "Enterprise Culture- Its Meaning and Implications for Education and Training". European Industrial Training Journal, Vol. 11. NO.2.

Gimeno, J. Folta, T.B. Coper A.C. and Woo, C.Y. (2008). Survival of the Fittest? Entrepreneurial Human Capital and the Persistence of Underperforming Firms, Administrative Science Quarterly, 42,4, PP. 750-783.

Green, A. (2009). Education and state formation. The Macmillian Press. London.

Green , A. & Sakamoto-Vandenberg, A. (2019). The plase of skills in national competition strategies in Germany ,Japan ,Singapore and the UK. University of London.

Haq Mahbub & Haq Khadija,. (2013.) Human Development in South Asia, Karachi: Oxford University Press.

Harper, M. (1983) ." Selection and training for Entrepreneurship Development", ILO, Geneva.

Michalak, Donald F and G. Yayer. (2009). Edvin Making The Training Process Work ,New York

Ringer, F. (2012). Education and society in modern Europe, Indiana University Press. London.

sayadian, mirza S. (2011). Human Resources Management, TataMC GrawHill, New Dehli .

Schomann, K. (2008). Labour market tritations and dynamics of transitions in Germany, in education and work in Great Britain. Germany and Italy, eds. A. Jobert , C. Marry, L. Tanguay, & H. Rainbird, Routledge, London.

Tolention, A. (2019). " Guidelines for the Analysis of Policies & Programms for Small & Medium Enterprise Development", ILO, Geneva.

UNDP. (2001). Human development Report 2001: Making New Technologies Work for Human Development.