

## ارزیابی درونی مراکز آموزش دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با رویکرد میزان دست‌یابی به اهداف

علیرضا حاتم زاده<sup>۱</sup>  
رضا علی طرخان<sup>۲</sup>  
رامین رضایی<sup>۳</sup>  
حبیب عرفان منش<sup>۴</sup>

### چکیده

هدف این پژوهش، ارزیابی درونی مراکز آموزش دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (با رویکرد میزان دست‌یابی به اهداف) است. روش انجام این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را نیز کلیه کارکنان بخش اجرایی سازمان در مراکز آموزشی سازمان تشکیل داده‌اند. از آنجایی که اجرای ارزیابی درونی شامل همه مراکز سازمان است. بنابراین، از روش سرشماری در این پژوهش بهره برده شده است. این پژوهش، میزان مطلوبیت دست‌یابی مراکز به اهداف طراحی شده در ارزیابی درونی را با ۸ هدف اصلی و ۲۹ هدف جزئی و با توجه به عوامل طراحی شده مورد بررسی قرار داده است. یافته‌ها حاکی از آن است که میزان دست‌یابی به دو هدف اصلی ارتقاء و بهبود عملکرد آموزشی (کمی و کیفی) مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای بر اساس استانداردهای تعریف شده، و کمک به مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در شناسایی قابلیت‌ها و به‌فعیلت رساندن آنها، در سطح متوسط مطلوبیت و ۶ هدف اصلی دیگر در سطح مطلوبیت خوب قرار دارند. همچنین، از جمله مهم‌ترین عوامل مؤثر در عدم دست‌یابی به اهداف آموزشی توسط مراکز آموزشی سازمان را می‌توان به عدم تنوع در روش‌های اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، عدم توجه به تنوع مخاطبین در آموزش و عدم کیفیت مناسب نیروی انسانی دانست.

واژگان کلیدی: ارزیابی درونی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، دست‌یابی به اهداف

۱. کارشناسی مهندسی عمران و مدیر کل دفتر بهسازی و نظارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور،

Email:ahatamzadeh@yahoo.com

۲. کارشناس ارشد تحقیقات آموزشی و کارشناس مسئول اجرای برنامه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

۳. کارشناس ارشد مدیریت آموزشی و رئیس اداره بهبود کیفیت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

۴. کارشناسی مهندسی شیمی و معاون دفتر بهسازی و نظارت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.

دریافت مقاله: ۹۱/۱۱/۲۸ تصویب نهایی: ۹۲/۲/۲۶

## مقدمه

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی، در سال ۱۳۵۹ از ادغام سه واحد آموزشی به نام‌های اداره کل تعلیمات حرفه‌ای وزارت کار و امور اجتماعی، صندوق کارآموزی و کانون کارآموزی<sup>۱</sup> تشکیل شد.

این سازمان در بدو تشکیل، سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی نام گرفت و ضمن آموزش حرفه و فن، خدمات اشتغال و مسائل مربوط به نیروی انسانی و بازار کار کشور را نیز بر عهده داشت. لکن در سال ۱۳۶۰ با تصویب هیأت محترم وزیران، نیروی انسانی منفک و به نام سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای تغییر نام یافت. به طور کلی نظام‌های آموزشی در بسیاری از کشورها از جمله کشور ما از دو زیر نظام تشکیل شده است: یکی آموزش عمومی و دیگری آموزش فنی و حرفه‌ای. آموزش رسمی عمومی، اغلب آمادگی برای زندگی<sup>۲</sup> را در نظر می‌گیرد در حالی که آموزش فنی و حرفه‌ای معمولاً به عنوان آمادگی برای شغل<sup>۳</sup> در نظر گرفته در واقع در آموزش فنی و حرفه‌ای عملاً به عنوان آموزش مهارت برای یک شغل یا حرفه تعریف می‌شود. بنابراین، این نوع آموزش اغلب اقتصادمحور یا بازارمحور است. مؤلفه‌های مختلفی تحت آموزش فنی و حرفه‌ای قرار می‌گیرند. آموزش صنعتی، آموزش کشاورزی، آموزش بازرگانی، آموزش بازاریابی، آموزش فناوری، آموزش از راه دور و... برنامه‌های درسی فنی و حرفه‌ای را می‌توان به عنوان ترکیبی از آموزش تئوری و کارآموزی در حین کار<sup>۴</sup> یا آموزش محیط کار، دانست (ملک، ۱۳۷۷).

در واقع، می‌توان گفت هدف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، تربیت بخشی از نیروی انسانی ماهر و کارآمد مورد نیاز کشور است؛ و در زمینه تخصص‌های کارگری با درجه مهارت‌های مختلف سرپرستی کارگاه و ارتقاء سطح مهارت نیروهای شاغل متناسب با پیشرفت صنعت و تکامل حرفه‌ها عمل می‌کند. به عبارتی، اهداف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را می‌توان در قالب دو عنوان تربیت نیروی کار ماهر و نیمه ماهر، آموزش جویندگان کار فاقد مهارت و ارتقاء مهارت نیروی کار شاغل در مراکز ثابت دانست. این گونه آموزش‌ها که عموماً آموزش‌های پایه‌ای و تخصصی هستند، به‌طور عمده در کارگاه‌هایی که مجهز به تجهیزات و ماشین‌آلات ویژه‌ای هستند و در محل ثابتی مستقر شده‌اند، اجراء می‌شوند.

در حال حاضر، سازمان با دارا بودن ۵۸۶ مرکز در سطح کشور، در زمینه‌ی ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای فعالیت دارد؛ و از این تعداد ۱۴۶ مرکز ویژه زنان، ۲۶۲ مرکز ویژه مردان و ۱۷۸ مرکز دو منظوره<sup>۵</sup> به ارائه خدمات آموزشی مشغول هستند.

۱. کانون کارآموزی ابتدا به عنوان سازمان اردوی کار تأسیس و در سال ۱۳۴۶ به نام کانون کارآموزی تغییر نام یافته است.

2. Preparation for life  
3. Preparation for work  
4. On-the-job training

۵. ر این نوع مراکز، آموزش‌های مردان و زنان، هر دو در حال اجراء است.

اثربخش بودن این آموزش‌ها، با توجه به گسترش برنامه‌ها و تعدد مراکز آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور که مستلزم صرف منابع انسانی، مالی و مادی فراوانی است، موجب حساسیت بیشتر مدیران و شرکت‌کنندگان در دوره‌ها نسبت به آموزش شده است. بررسی میزان اثربخشی دوره‌ها و ارائه بازخورد اطلاعاتی به افراد پاسخی منطقی به این حساسیت است.

بر اساس بند "ز" ماده ۲۱ برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران، رتبه‌بندی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای رسمی و غیررسمی بر اساس شاخص‌های مدیریت اجرایی، فرآیند یاددهی-یادگیری، نیروی انسانی، و توسعه منابع و شاخص پشتیبانی فراگیران می‌بایست در دستور کار این سازمان قرار گیرد. بنابراین، ارائه یک سازوکار مناسب با توجه به حجم بالای مراکز آموزشی و تنوع رشته‌ها و فعالیت‌ها در این مراکز چه به لحاظ کمی و چه به لحاظ کیفی، حجم مخاطبینی که می‌بایست از این آموزش‌ها بهره‌مند شوند و اعتباربخشی به آموزش‌های ارائه شده که می‌بایست در جهت اصلاح، بهبود و اثربخشی آن گام برداشت، برای رتبه‌بندی این مراکز بر اساس الگویی متناسب با نظام‌های ارزشیابی که بتواند عناصر موجود در نظام آموزشی را مورد بررسی قرار دهد، ضروری به نظر می‌رسد (کمالان، ۱۳۹۰).

اعتبارسنجی<sup>۱</sup> به عنوان شناخته‌شده‌ترین الگوی ارزیابی کیفیت، مبنای مؤثری برای سنجش میزان توجه مراکز آموزش به رعایت استانداردهای لازم را ایجاد کرده است و با شفاف‌سازی امور، این اطمینان را به سازمان خواهد داد که برنامه‌ها منطبق با معیارهای از پیش تعیین شده پیش می‌روند. در حقیقت، اعتبارسنجی فرآیندی است که طی آن اعتبار و منزلت علمی، پژوهشی و آموزشی یک نظام آموزشی (مرکز) از طرف یک هیأت ارزیابی کننده (شورای عالی اعتبارسنجی، مؤسسات حرفه‌ای، انجمن‌های علمی، نهادهای رسمی، سازمان‌های غیردولتی و...) با توجه به استانداردهای تعیین شده مربوط به آن نظام اعطاء می‌شود؛ و با استفاده از ابزارهایی چون «سنجش» و «نظارت» و ارزیابی مستمر شاخص‌های کمی و کیفی ارزیابی، سرانجام مورد قضاوت و تصمیم‌گیری قرار می‌گیرد که آیا مرکز یا مؤسسات آموزشی و پژوهشی در برهه‌ای از زمان از حداقل استانداردها برخوردار هستند یا خیر؟ (دانشگاه واشنگتن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲)

الگوی اعتبارسنجی به دو بخش قابل تقسیم است: ارزیابی درونی و ارزیابی بیرونی (بازرگان، ۱۳۸۹). ارزیابی درونی و ارزیابی بیرونی لازم و ملزوم یکدیگرند. ارزیابی درونی باید قبل از ارزیابی بیرونی و برای درک مفهوم ارزیابی و حساس شدن به مسئله کیفیت انجام پذیرد.

«ارزیابی درونی» یا «خودارزیابی» یکی از روش‌های رایج در ارزیابی مراکز آموزشی و پژوهشی بوده است. با این روش کیفیت عوامل تشکیل دهنده نظام (برنامه، سازمان یا مؤسسه)

1. Accreditation
2. University of Washington

به وسیله خود اعضاء تشکیل دهنده نظام ارزیابی می شود (بازرگان، ۱۳۸۲). در واقع ارزیابی درونی، یک نوع روش پژوهشی است که از توسعه سازمان و تغییر برنامه‌ها حمایت می‌کند. نتایج ارزیابی درونی شناخت وضعیت موجود و تلاش برای بهبود و «اصلاح وضع موجود» یا به عبارت دیگر حرکت آگاهانه در جهت اهداف سازمان است. به عبارتی ارزیابی درونی در حکم «خود سنجی» است (دی ناتا، ۲۰۰۴).

## روش

روش انجام این پژوهش از نظر هدف، کاربرد و گردآوری داده‌ها، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را نیز کلیه کارکنان بخش اجرایی سازمان در مراکز آموزشی سازمان تشکیل داده‌اند. از آنجایی که اجرای ارزیابی درونی شامل همه مراکز سازمان است، بنابراین، از روش سرشماری در این پژوهش بهره برده شده است. با توجه به هدف اصلی پژوهش، یعنی ارزیابی درونی مراکز آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، کمیته‌ای متشکل از متخصصان و خبرگان حوزه تخصصی مربوط به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و همین‌طور از کارشناسان، دست‌اندرکاران آشنا به سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور تشکیل شد. از شاخصه‌های اصلی این کمیته آشنایی با اهداف، وظایف و حوزه‌های تخصصی سازمان و به‌ویژه ساختار آموزشی سازمان بوده و با بهره‌گیری از مصاحبه با خبرگان و دست‌اندرکاران در امر اجرا و همچنین مطالعه منابع داخلی و خارجی تعداد ۸ هدف اصلی و ۲۸ هدف جزئی طراحی شده است. برای دستیابی به میزان تحقق اهداف طراحی شده، تعداد ۱۵۰ سوال نیز طراحی شد که با استفاده از آلفای کرونباخ، اعتبار یا ضریب همسانی درونی سوالات ۰/۷۸ به دست آمد و در نتیجه منجر به حذف برخی از سؤال‌ها شد. با توجه به نوع سؤال‌ها و تنوع مخاطبین، چهار گروه پرسشنامه به تفکیک مربیان آموزشی، رؤسای مراکز، کارآموزان، و کارفرمایان طراحی و با توجه به فاز اول اجرا در ۲۱۰ مرکز آموزشی اجرا شد تا مبنایی باشد برای ارزیابی درونی مراکز آموزشی با رویکرد دستیابی به میزان تحقق اهداف طراحی شده. کمیته ارزیابی درونی سازمان با بهره‌مندی از نظر متخصصان، دامنه‌ای را تحت عنوان «دامنه مطلوبیت اهداف» طراحی کرد تا مبنایی برای میزان دستیابی به اهداف طراحی شده باشد. به این شکل که اگر درصد تحقق اهداف بین ۰ تا ۲۰ (رنگ قرمز) باشد، این بدان معناست که میزان تحقق اهداف در شرایط بسیار نامطلوب قرار دارد؛ و اگر درصد تحقق اهداف بین ۲۱ تا ۴۰ (رنگ نارنجی) باشد، بدان معناست که میزان تحقق اهداف در شرایط نامطلوب قرار دارد؛ و اگر درصد تحقق اهداف بین ۴۱ تا ۶۰ (رنگ زرد) باشد، این بدان معناست که میزان تحقق اهداف در شرایط نامطلوب قرار دارد. و اگر (سبز) باشد، این بدان معناست که میزان تحقق اهداف در شرایط مطلوب قرار دارد. و اگر

درصد تحقق اهداف بین ۸۱ تا ۱۰۰ (رنگ آبی) باشد، این بدان معناست که میزان تحقق اهداف در شرایط بسیار مطلوب قرار دارد.

81-100	61-80	41-60	21-40	0-20
--------	-------	-------	-------	------

## یافته‌ها

جدول شماره ۱. هدف اصلی: ارتقاء و بهبود عملکرد آموزشی (کمی و کیفی) مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای بر اساس استانداردهای تعریف شده

درصد تحقق اهداف کلی	درصد تحقق اهداف جزئی	اهداف جزئی
۵۹,۹	۷۰,۴	۱-۱. توسعه راهبردهای یاددهی- یادگیری در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای.
	۶۸,۴	۱-۲. افزایش تنوع گروه‌ها و حرفه‌های آموزشی.
	۴۸,۲	۱-۳. افزایش تنوع مخاطبین و ظرفیت اجرایی.
	۳۷,۷	۴-۱. ایجاد تنوع بیشتر در روش‌های اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.
	۷۴,۸	۱-۵. بهبود کارایی آموزشی مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای.

همان‌طور که در جدول بالا قابل مشاهده است، هدف اصلی ارتقاء و بهبود عملکرد آموزشی (کمی و کیفی) مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای بر اساس استانداردهای تعریف شده، با ۵ زیرهدف یا هدف جزئی به عنوان نخستین هدفی است که در این طرح بررسی شده است؛ و با توجه به نتایج به دست آمده، از درصد تحقق در سطح متوسط برخوردار بوده است. بهبود کارایی آموزشی مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای با ۷۴,۸ بیشترین درصد تحقق و ایجاد تنوع بیشتر در روش‌های اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کم‌ترین درصد تحقق را در دست‌یابی به اهداف در سطح کشور داشته‌اند.

جدول شماره ۲. هدف اصلی: حصول اطمینان مدیریت و تأمین‌کنندگان مالی از رعایت استانداردهای تعیین شده و هزینه‌کرد بهینه منابع

درصد تحقق اهداف کلی	درصد تحقق اهداف جزئی	اهداف جزئی
۶۹,۵	۷۰,۴	۱-۲. توسعه راهبردهای یاددهی- یادگیری در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای.
	۷۹,۳	۲-۲. ارتقاء و افزایش سطح عوامل، ملاک‌ها و استانداردهای تعریف شده در مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای.
	۷۷,۹	۳-۲. توسعه سیستم ارزیابی و کنترل مستمر کیفیت.
	۷۵,۵	۴-۲. توسعه ارزیابی میان‌دوره‌ای کارشناسان بیرونی و اعتباربخشی به نتایج آن.
	۴۵,۳	۵-۲. ارتقاء کیفیت سنجش صلاحیت حرفه‌ای کارآموزان

## فصل نامه مهارت آموزی

دومین هدف اصلی مورد بررسی، حصول اطمینان مدیریت و تأمین کنندگان مالی از رعایت استانداردهای تعیین شده و هزینه‌کرد بهینه منابع است. این هدف، از ۴ هدف جزئی تشکیل شده است که بر اساس نتایج حاصل شده، بیشترین میزان تحقق به ارتقاء و افزایش سطح عوامل، ملاک‌ها و استانداردهای تعریف شده در مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با ۷۹,۳ درصد مربوط بوده و کم‌ترین میزان تحقق اهداف نیز به ارتقاء کیفیت سنجش صلاحیت حرفه‌ای کارآمختگان با ۴۵,۳ درصد مربوط است. در مجموع، دستیابی به این هدف نیز در سطح متوسط به دست آمده است.

جدول شماره ۳. هدف اصلی: توسعه کالبدی مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای متناسب با نیاز منطقه

درصد تحقق اهداف کلی	درصد تحقق اهداف جزئی	اهداف جزئی
۷۳,۲۹	۷۰,۴	۱-۳. مدیریت صحیح توزیع و بهره‌برداری مناسب تجهیزات آموزشی.
	۷۹,۳	۱-۳. توسعه و بهبود فضای آموزشی.
	۷۷,۹	۳-۳. ساماندهی اماکن پشتیبانی.

سومین هدف اصلی مورد بررسی، توسعه کالبدی مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای متناسب با نیاز منطقه است. این هدف، از ۳ هدف جزئی تشکیل شده است و همگی این اهداف در سطح خوب قرار دارند. به عبارتی، میزان تحقق اهداف فوق با ۷۳,۲۹ درصد در سطح خوب قرار دارند. جدول شماره ۴. هدف اصلی: افزایش اثربخشی: جلب اعتماد ذی‌نفعان و کمک به کارآموزان در انتخاب آگاهانه مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای معتبر

درصد تحقق اهداف کلی	درصد تحقق اهداف جزئی	اهداف جزئی
۷۰,۸	۶۰,۰	۱-۴. افزایش سهم کارآمختگان فنی و حرفه‌ای در بازار کار و اشتغال.
	۶۸,۰	۲-۴. ساماندهی سیستم اطلاع‌رسانی، مشاوره و پذیرش کارآموزان.
	۷۸,۹	۳-۴. افزایش رضایت و تسهیل مشارکت بهره‌برداران از آموزش فنی و حرفه‌ای در بخش‌های دولتی و غیردولتی.
	۷۶,۳	۴-۴. توسعه تعاملات بیرونی مرکز و انعقاد تفاهم‌نامه‌ها و قراردادهای آموزشی.

نتایج جدول ۴ بیانگر این مطلب است که هدف اصلی افزایش اثربخشی، جلب اعتماد ذی‌نفعان و کمک به کارآموزان در انتخاب آگاهانه مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای معتبر، با ۴

هدف جزئی در سطح خوبی قرار دارد. این موضوع، بیانگر این مطلب است که میزان دستیابی به هدف فوق با ۷۰٫۸ درصد از سطح خوبی برخوردار است. در این هدف، هدف جزئی افزایش رضایت و تسهیل مشارکت بهره‌برداران از آموزش فنی و حرفه‌ای در بخش‌های دولتی و غیردولتی با ۷۸٫۹ بیشترین و افزایش سهم کارآمویان فنی و حرفه‌ای در بازار کار و اشتغال، کم‌ترین میزان تحقق اهداف را به خود اختصاص داده‌اند.

جدول شماره ۵. هدف اصلی: مشارکت و فعال کردن ارکان اجرایی مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای به صورت جامع و هدفمند در هدفگذاری، برنامه‌ریزی و ارزشیابی مرکز

اهداف جزئی	درصد تحقق اهداف جزئی	درصد تحقق اهداف کلی
۱-۴. تناسب اهداف تعیین شده با ظرفیت اسمی مرکز.	۷۹٫۸	۷۷٫۹
۲-۴. برنامه‌ریزی عملیاتی و نظارت مؤثر در جهت تحقق اهداف مرکز.	۷۵٫۹	
۳-۴. تناسب اهداف مرکز با نیازهای فرد و جامعه.	۸۵٫۰	
۴-۴. تقویت انگیزه ارکان اجرایی جهت تحقق اهداف.	۷۱٫۰	

نتایج جدول ۵ حاکی از آن است که هدف اصلی، مشارکت و فعال کردن ارکان اجرایی مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای به صورت جامع و هدفمند در هدفگذاری، برنامه‌ریزی و ارزشیابی مرکز، با ۴ هدف جزئی از سطح مطلوبی برخوردار است. این هدف، با ۷۷٫۹ درصد تحقق در دستیابی به اهداف طراحی شده، بیشترین درصد دستیابی به اهداف را از میان اهداف اصلی طراحی شده به خود اختصاص داده است و در سطح مطلوبیت خوب قرار دارد. از میان اهداف جزئی فوق، تناسب اهداف مرکز با نیازهای فرد و جامعه بیشترین میزان درصد تحقق و تقویت انگیزه ارکان اجرایی جهت تحقق اهداف، کم‌ترین میزان تحقق اهداف را به خود اختصاص داده است.

جدول شماره ۶. هدف اصلی: کمک به مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای در شناسایی قابلیت‌ها و به فعلیت رساندن آنها

اهداف جزئی	درصد تحقق اهداف جزئی	درصد تحقق اهداف کلی
۱-۶. دریافت مجوز آموزشی از سایر دستگاه‌ها، نهادها و متولیان آموزشی در سطح ملی و بین‌المللی.	۷۷٫۱	۵۹٫۳
۲-۶. توسعه کمی و کیفی مهارت‌آموزی در مؤسسات کارآموزی آزاد.	۴۱٫۵	

## فصل نامه مهارت آموزی

جدول ۶ نشان می‌دهد هدف اصلی، کمک به مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای در شناسایی قابلیت‌ها و به فعلیت رساندن آنها از ۲ هدف جزئی تشکیل می‌شود. کم‌ترین میزان درصد تحقق اهداف اصلی را با ۵۹,۳ درصد به خود اختصاص داده است. با وجود این، سطح مطلوبیت این هدف در سطح متوسط قرار دارد. هدف جزئی اول دریافت مجوز آموزشی از سایر دستگاه‌ها، نهادها و متولیان آموزشی در سطح ملی و بین‌المللی با ۷۷,۱ درصد بیشترین و توسعه کمی و کیفی مهارت‌آموزی در مؤسسات کارآموزی آزاد نیز با ۴۱,۵ درصد کم‌ترین میزان تحقق اهداف را در هدف اصلی فوق به خود اختصاص داده‌اند.

جدول شماره ۷. هدف اصلی: بهبود مدیریت منابع انسانی از طریق تعیین معیارهای شایستگی ارکان اجرایی مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای

درصد تحقق اهداف کلی	درصد تحقق اهداف جزئی	اهداف جزئی
۶۲,۶	۸۰,۴	۱-۷. انتخاب و انتصاب مدیر آموزش بر اساس معیارهای شایستگی طراحی شده.
	۵۰,۸	۲-۷. احراز صلاحیت و توسعه دانش و مهارت مربیان بر اساس معیارهای شایستگی طراحی شده.
	۵۶,۷	۳-۷. ارتقاء شغلی منابع انسانی شاغل در بخش‌های آموزش/پژوهش مرکز بر اساس معیارهای شایستگی طراحی شده.

هدف اصلی بهبود مدیریت منابع انسانی از طریق تعیین معیارهای شایستگی ارکان اجرایی مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای، از ۳ هدف جزئی تشکیل شده است. انتخاب و انتصاب مدیر آموزش بر اساس معیارهای شایستگی طراحی شده با ۵۰,۸ درصد کم‌ترین و انتخاب و انتصاب مدیر آموزش بر اساس معیارهای شایستگی طراحی شده با ۸۰,۴ درصد تحقق اهداف، بیشترین میزان را به خود اختصاص داده‌اند. این هدف، در مجموع با ۶۲,۶ درصد تحقق اهداف از مطلوبیت خوبی برخوردار است.

جدول شماره ۸. هدف اصلی: توسعه کارکردهای مدیریت مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای

درصد تحقق اهداف کلی	درصد تحقق اهداف جزئی	اهداف جزئی
۷۵,۹	۷۷,۴	۱-۷. برنامه‌ریزی و سازماندهی مناسب فعالیت‌های مرکز.
	۷۵,۵	۲-۷. بهبود و ساماندهی سیستم ارزیابی و پاسخگویی.
	۷۴,۹	۳-۷. مدیریت بهینه‌ی منابع مالی.



نتایج جدول ۸ حاکی از آن است که هدف اصلی توسعه کارکردهای مدیریت مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای، از مطلوبیت خوبی برخوردار است. به این شکل که ۳ هدف جزئی زیرمجموعه این هدف همگی از مطلوبیت خوبی برخوردارند.

### نتیجه

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، به منظور ارتقاء و تضمین کیفیت فرآیندهای آموزشی مراکز آموزشی تحت نظر خود در صدد بهره‌مندی از یک الگوی ارزشیابی جهت ارزیابی درونی مراکز آموزش دولتی برآمده است. بر این اساس و با رویکرد دست‌یابی به اهداف آموزشی، اهدافی در دو سطح اصلی و جزئی طراحی نموده و با بهره‌مندی از پرسشنامه‌های محقق‌ساخته در صدد دست‌یابی به میزان تحقق این اهداف برآمده‌ایم. نتایج بیانگر این موضوع است که بر اساس خودسنجی ارائه شده از جانب مراکز آموزشی، در مجموع با سطوح مطلوبیت متفاوت، به همه اهداف طراحی شده دست یافته‌ایم. از مجموع ۸ هدف اصلی، ۲ هدف از سطح مطلوبیت متوسط و ۶ هدف نیز از سطح مطلوبیت خوب برخوردار بوده‌اند. تحلیل نتایج به دست آمده بیانگر این موضوع است که مراکز آموزشی سازمان، در بخش‌هایی از جمله تنوع روش‌های اجرای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از سطح مطلوبیت مناسبی برخوردار نیستند. به عبارتی، برای بهره‌مندی از روش‌هایی چون واگذاری مدیریت، خرید خدمات آموزشی، شرکت‌های تعاونی و بهره‌مندی از ظرفیت آموزشگاه‌های آزاد موفقیت چندانی نداشته‌اند. بنابراین، این مسأله در این بخش‌ها موجب عدم موفقیت در دست‌یابی مطلوب به اهداف سازمانی شده است. همچنین، در بخش تنوع مخاطبین شامل آموزش در پادگان‌ها و یا مراکز جوار دانشگاهی، در سطح نامطلوبی قرار دارند و این مسأله نیز در مجموع در پایین آوردن سطح مطلوبیت اهداف در این بخش مؤثر بوده است. عدم کیفیت مناسب نیروی انسانی نیز از دیگر عوامل افت در دست‌یابی به اهداف آموزشی است. به عنوان مثال، در بخش سنجش و آموزش به لحاظ تخصصی بودن این بخش‌ها به خصوص در بخش سنجش و همین‌طور شایستگی‌ها و مهارت‌های پژوهشی و یا افتخارات به‌دست آمده از سوی ایشان، از جمله مواردی هستند که می‌توان با ارتقاء آن در بهتر شدن شاخص کیفیت نیروی انسانی تأثیرگذار بود.

## منابع

- بازرگان، ع. (۱۳۸۹). *ارزشیابی آموزشی*، انتشارات سمت.
- بازرگان، ع. (۱۳۸۲). *ظرفیت سازی برای ارزیابی و ارتقاء کیفیت نظام آموزش عالی: تجربه های بین المللی و ضرورت ملی در ایجاد ساختار مناسب*. نشریه مجلس و پژوهش (ویژه نامه آموزش عالی) ۴۱ (۱۰).
- بولا، اچ. اس. (۱۹۹۰). *ارزشیابی طرح ها و برنامه های آموزشی برای توسعه، ترجمه خدایار ابیلی (۱۳۷۵)*. تهران: انتشارات مؤسسه بین المللی روش های آموزش بزرگسالان.
- کمالان، س. م. (۱۳۹۰). *قانون برنامه پنج ساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران (۱۳۹۴ - ۱۳۹۰)*، انتشارات کمالان.
- ملک، س. (۱۳۷۷). *مجموعه قوانین و تصویب نامه ها و مقررات و دستورالعمل های اجرایی مربوط به سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور*.

Di Nauta, P., & Omar, P. L. (eds.) (2004). *Accreditation models in higher education European network for quality assurance in higher education 2004*, Helsinki.

