

# بررسی تأثیر دوره آموزشی مدیر آموزشگاه بر عملکرد مدیران آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز

میترا محمدیان\*

دکتر محمد خدامرادی\*\*

## چکیده

بی‌شک هر سازمانی برای ادامه حیات خود و تحقق اهداف اصلی و رسالت خویش نیازمند مدیران آموزش‌دیده و باتجربه است. که سازمان را در تحقق این اهداف یاری رسانند. با پیچیده شدن مشاغل و پیشرفت فناوری بر اهمیت آموزش و مهارت مدیران افزوده شده است. این امر نشان‌دهنده اهمیت دوره‌های آموزشی در مدیران است. در این مقاله سعی شده تا تأثیر دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه را بر عملکرد مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز بررسی کند. جامعه آماری این پژوهش مدیران آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد در شهرستان اهواز می‌باشد. این شهرستان دارای ۱۸۹ آموزشگاه است. با استفاده از فرمول نمونه موردنظر ۱۲۶ آموزشگاه به‌دست‌آمده است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شده است و روایی صوری و محتوایی آن توسط متخصصان و صاحب‌نظران و پایایی آن از طریق انجام آزمون آلفای کرونباخ تأیید شده است. تجزیه و تحلیل داده‌ها توسط نرم‌افزار Spss و آزمون‌های مربوطه انجام شده است. یافته‌های این پژوهش نشان داده که دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر عملکرد مدیران به‌صورت کلی و همچنین برنامه‌ریزی و کنترل و نظارت مدیران تأثیر چشم‌گیری دارد.

**واژگان کلیدی:** دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه، برنامه‌ریزی، کنترل و نظارت.

---

\* رئیس اداره مؤسسات کارآموزی آزاد استان، اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای خوزستان،

Email: miti70@gmail.com

\*\* دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی ایذه.

تصویب نهایی: ۹۶/۰۹/۰۴

دریافت مقاله: ۹۶/۰۷/۰۳



پروژه نگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## مقدمه

پیشرفت و بالندگی هر کشور به انسان‌های آن کشور بستگی دارد و نیروی انسانی کارآمد و بادانش است که یک جامعه را بالنده و پیشرفته می‌گرداند. تحقق توسعه، نیازمند پرورش نیروی انسانی باکیفیت و باصلاحیت است و پیشرفت همه‌جانبه بدون داشتن انسان‌هایی فرهیخته و متمدن ممکن نیست. فرآیند آموزش و بهسازی از فعالیت‌های ضروری و پیگیر برای تطبیق نیروی انسانی با شرایط متغیر سازمان و محیط است. ایجاد یک نظام اداری مطلوب و مناسب، تا اندازه زیادی به کمک آموزش و ارتقاء توانمندی‌های نیروی انسانی امکان‌پذیر است. چیرگی روزافزون انسان بر طبیعت و شناخت و آگاهی از ناشناخته‌ها و پژوهش برای یافتن تکنیک‌ها و ابزارهای جدید به‌منظور حل مسائل و مشکلات جامعه به‌ویژه در کشورهای در حال پیشرفت، مسئله آموزش نیروی انسانی را بیش‌ازپیش مهم و مؤثر کرده است (اربطی، ۱۳۹۵).

بشر امروزی، تحت تأثیر نیروها و عوامل گوناگون بیرونی و درونی در وضعیتی رقابت‌آمیز قرار گرفته است و به‌ناچار برای ادامه حیات خود، باید از تمام توان و منابع به‌طور اثربخش و کارآمد استفاده بهینه ببرد. نگاهی دقیق و کنجکاوانه به مجموعه این رویدادها و تغییرات، ما را به واقعیتی انکارناپذیر رهنمون می‌سازد. دلیل و ریشه همه تحولات، توسعه دانش و فناوری است. به عقیده تافلر بشر تاکنون، سه قدرت را برای اداره زندگی و جهان آزموده است. قدرت اول قدرت نظامی بود که به نیروی نظامی و اسلحه برمی‌گشت. قدرت دوم قدرت سرمایه بود که تا این اواخر اهمیت داشت و قدرت سوم، قدرت دانش است که اکنون بر جهان سیطره دارد. آموزش منبع اصلی تأمین این دانش‌ها یا قدرت‌هاست. جوامع باقدرت، جوامعی هستند که با پژوهش و آموزش، منابع و امکانات خود را مورد مطالعه قرار می‌دهند. نیروی انسانی خود را بادانش و مهارت‌های لازم تربیت می‌کنند و با بینش دقیق، زمینه حاکمیت خود را بر محیط و منابع فراهم می‌آورند (رکابی، ۱۳۹۵).

مدیریت و در رأس آن مدیریت آموزشی، به‌ویژه مدیریت آموزشگاه‌ها نقش بسیار اساسی در افزایش افراد و توانمندی‌های جامعه دارد. فراهم کردن نیروی انسانی کاردان، متخصص و در کنار آن پرورش انسان‌های آگاه و بافرهنگ که بهره‌وری منابع و به‌کارگیری سرمایه‌گذاری‌ها را فزونی بخشند، همه درگرو مدیریت فعال، آگاه و کاردان صورت می‌گیرد که لیاقت و صلاحیت رهبری آموزشی را داشته و برای پیشبرد اهداف تعلیم و تربیت و امر آموزش یاریگر و توانا باشد (جعفری و یوسف‌نژاد، ۱۳۸۱). در این

صورت عملکرد مثبت که منجر به تحقق اهداف آموزشی شود، را در پی خواهد داشت. تنوع و پیچیدگی وظایف و کارکردهای مدیران آموزشگاه‌ها به گونه‌ای است که تنها افراد مطلع و مجرب، حرفه‌ای و آموزش‌دیده و خویشتن‌دار می‌توانند در مدیریت، عملکرد بالایی داشته باشند. از سویی جایگاه ویژه مدیریت آموزشگاه سبب می‌شود این مدیران از دانش و مهارت و شایستگی‌های زیادی برخوردار باشند تا در نتیجه عملکرد خوبی از خود به جای بگذارند و بی‌شک نظام آموزشی نیز از اثربخشی و کارایی بالایی بهره‌مند شود (خضری، طاهری و جمال‌زاده، ۱۳۹۴).

با توجه به مطالب بیان‌شده، به‌طورکلی می‌توان گفت، همه کشورهای به‌ضرورت وجود مدیران تحصیل‌کرده و مجرب فنی پی برده‌اند. بسیاری از آن‌ها تأکید دارند که مدیران باید همواره دانش و مهارت خود را در مورد تکنولوژی‌های نوین، به‌روز نمایند تا بتوانند آن را در مدیریت آموزشگاه‌ها به‌کارگیرند. با توجه به مراتب فوق، اهمیت دوره‌های آموزشی برای مدیران و مربیان فنی و حرفه‌ای به‌روشنی مشخص است، بنابراین، تحقیق حاضر به دنبال پاسخ به این سؤال است. برگزاری دوره آموزشی از طرف مدیر آموزشگاه، بر عملکرد مدیران آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز چه تأثیری دارد؟

### پیشینه پژوهش

با توجه به فقدان پیشینه در این زمینه و اینکه از طرفی معلمان به‌عنوان یک مدیر کلاس آموزشی محسوب می‌شوند، از پیشینه معلم‌ها و مربیان انتخاب شده است. رکابی (۱۳۹۵)، در یک پژوهش تأثیر مؤلفه‌های مدیریت راهبردی بر اثربخشی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان شوش را مورد بررسی قرار داد. هدف اصلی این مقاله بررسی تأثیر مدیریت راهبردی بر افزایش اثربخشی آموزشگاه‌های شهرستان شوش می‌باشد. این موضوع در قالب یک فرضیه اصلی و پنج زیر فرضیه و از ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه که در بین ۱۵ مدیر آموزشگاه این شهرستان مشغول به کار بودند، استفاده شد. روش تحقیق توصیفی و پیمایشی است و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تجزیه و تحلیل از کای اسکوتر استفاده شد. نتایج به‌دست آمده نشان‌دهنده این است که مدیریت راهبردی مدیریت آموزشگاه‌ها تأثیر دارد. مدیران آموزشگاه‌ها با توجه به اهمیت روزافزون موضوع باید درصدد یادگیری و کاربرد مدیریت راهبردی باشند.

سبحانی‌نژاد (۱۳۹۴) در پژوهشی به تعیین چارچوب صلاحیت‌های موردنیاز مربیان و استادکاران معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای در هنرستان‌های فنی و کاردانش پرداخت. جامعه پژوهشی مجموعه اسناد و مدارک نظری، پژوهشی، سوابق تجربی، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های مرتبط و در دسترس بود. ابزار مورداستفاده، فرم گردآوری اطلاعات بود. نتایج پژوهش نشان داد که مجموعه صلاحیت‌های موردنیاز مربیان و استادکاران را می‌توان در سه بعد صلاحیت‌های شخصی، صلاحیت‌های تخصصی حرفه‌ای و صلاحیت‌های اخلاقی اعتقادی طبقه‌بندی کرد.

عبدالهی (۱۳۹۰) در پژوهشی به‌عنوان طراح نظام ارزشیابی عملکرد آموزشی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای، مربیان را به‌عنوان یکی از ارکان اصلی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، موردتوجه قرار داده، مهارت‌های مدیریتی و سازمان‌دهی محیط یادگیری، مهارت‌های عرضه مطالب در کارگاه و کلاس، مهارت‌های ارزشیابی یادگیری، دانش و مهارت‌های علمی، مهارت‌های طراحی یا برنامه‌ریزی تدریس، توانایی ایجاد انگیزه در فراگیران و مهارت‌های ارتباطی را به‌عنوان نقش‌ها و مسئولیت‌های مربیان معرفی کرده و بر اساس آن، ابزارهایی را برای سنجش عملکرد مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، ارائه نموده است.

آقائی (۱۳۸۶) در پژوهش خود تحت عنوان شناسایی ویژگی‌های حرفه‌ای معلمان مدارس آینده ویژگی‌های شخصی (مانند برخورداری از سلامت جسمی و روانی و دارا بودن استعداد) و ویژگی‌های حرفه‌ای (مانند دارا بودن مهارت‌های تفکر، فناوری اطلاعات، ارتباط با دانش‌آموز و مدیریت کلاس) را از ویژگی‌های معلمان مدارس آینده می‌داند.

استولت<sup>(۲۰۰۶)</sup>، در پژوهش خود با عنوان ظرفیت‌سازی برای ارتقاء کارکنان آموزشی فنی و حرفه‌ای در زمینه همکاری بین‌المللی، ویژگی‌های معلمان فنی و حرفه‌ای را فردی، حرفه‌ای، اخلاقی و کیفیت تدریس می‌داند و برای هرکدام از این ویژگی‌ها تعاریفی ارائه کرده است.

### هدف پژوهش

هدف اصلی پژوهش بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر عملکرد مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز می‌باشد.

### اهداف فرعی پژوهش

- ✓ بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر برنامه‌ریزی مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز؛
- ✓ بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر کنترل و نظارت مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز.

### سؤالات پژوهش

- ✓ آیا دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر عملکرد مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز مؤثر بود است؟
- ✓ آیا دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر برنامه‌ریزی مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز مؤثر بود است؟
- ✓ آیا دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر کنترل و نظارت مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز مؤثر بود است؟

### فرضیه‌ها

- ✓ دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر عملکرد مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر برنامه‌ریزی مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد.
- ✓ دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر کنترل و نظارت مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد.

### روش‌شناسی

تحقیق حاضر از نظر ماهیت جزء تحقیقات کمی و از نظر هدف کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش مدیران آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد در شهرستان اهواز می‌باشد. این شهرستان دارای ۱۸۹ آموزشگاه است. با استفاده از فرمول کوکران نمونه موردنظر ۱۲۶ آموزشگاه به‌دست‌آمده است. در این پژوهش برای هر آموزشگاه یک

پرسشنامه ارسال شد تا توسط مدیر آن تکمیل گردد. از روش نمونه‌گیری کاملاً تصادفی برای انتخاب آموزشگاه‌ها استفاده شد. در پژوهش حاضر برای گردآوری اطلاعات از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شده که شامل دو قسمت است. قسمت اول شامل آمار توصیفی و قسمت دوم مربوط به متغیرهای پژوهش می‌باشد. روایی صوری و محتوایی آن توسط متخصصان و صاحب‌نظران و پایایی آن از طریق انجام آزمون آلفای کرونباخ تأیید شده است. برای تعیین میزان پایایی تحقیق حاضر ابتدا تعداد ۳۰ پرسشنامه بین اعضای نمونه توزیع شد که مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده برای آنان به ترتیب برای عملکرد مدیران ۰/۷۹۸، برنامه‌ریزی ۰/۸۴۴، کنترل و نظارت ۰/۸۱۵ و دوره‌های آموزشی ۰/۸۲۹ آمده است. سپس بقیه پرسشنامه‌ها توزیع شده است. از آنجایی که مقدار آلفای کرونباخ بزرگ‌تر از ۰/۷ است، می‌توان ادعا کرد که آزمون از پایایی قابل قبولی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار spss استفاده شده است. در این نرم‌افزار از روش‌های آمار توصیفی برای مشخصات توصیفی و در بخش استنباطی نیز داده‌های حاصل شده با بهره‌مندی از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون مورد تحلیل قرار گرفت.

## یافته‌ها

### الف) آمار توصیفی

در این بخش ابتدا یافته‌های توصیفی و سپس یافته‌های استنباطی بیان خواهد شد. در جدول شماره یک، همان‌گونه که نشان می‌دهد، ۰/۶۴۳ درصد از مشارکت‌کنندگان مرد و ۰/۳۵۷ زن هستند. ۰/۰۶۳ از مشارکت‌کنندگان دارای دیپلم، ۰/۲۳۸ درصد فوق‌دیپلم، ۰/۴۵۲ لیسانس، ۰/۲۳ فوق‌لیسانس و ۰/۰۱۶ دارای مدرک تحصیلی دکترا هستند. ۰/۱۶۷ درصد از مشارکت‌کنندگان دارای سابقه زیر ۵ سال، ۰/۲۰۶ درصد دارای سابقه بین ۶ تا ۱۰ سال، ۰/۳۸۱ درصد سابقه بین ۱۱ تا ۱۵ سال و ۰/۲۴۶ درصد دارای سابقه بیشتر از ۱۶ سال می‌باشند.

جدول (۱) توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس ویژگی های فردی

متغیر	فراوانی	درصد متغیر
جنسیت	زن	۰/۶۴۳
	مرد	۰/۳۵۷
تحصیلات	دیپلم	۰/۰۶۳
	فوق دیپلم	۰/۲۳۸
	لیسانس	۰/۴۵۲
	فوق لیسانس	۰/۲۳
سابقه	دکتر	۰/۰۱۶
	زیر ۵ سال	۰/۱۶۷
	۶-۱۰	۰/۲۰۶
	۱۱-۱۵	۰/۳۸۱
بیشتر از ۱۶	۰/۲۴۶	۰/۲۴۶

## (ب) آمار استنباطی

در بخش استنباطی داده های حاصل شده با بهره مندی از آزمون های همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان مورد قرار گرفته شده است. در جدول شماره ۲ ابتدا و توزیع نمرات همه متغیرهای پژوهش نشان داده شده است.

جدول (۲). شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرها	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار	کجی	کشیدگی
برنامه ریزی	۲/۱۴	۵	۴/۰۱	۰/۵۷۴	-۰/۵۲۷	۰/۴۰۳
کنترل و نظارت	۲/۳۸	۵	۳/۹۶	۰/۶۱۳	-۰/۳۳۵	-۰/۴۳۳
عملکرد مدیران	۲/۴۵	۵	۳/۹۸	۰/۵۴۳	-۰/۰۴۴	۰/۰۲۹
دوره آموزشی	۲/۵۰	۴/۸۳	۳/۸۱	۰/۵۸۵	-۰/۳۹۵	-۰/۵۶۱

با توجه به جدول شماره دو، توزیع همه نمرات متغیرهای پژوهش دارای کجی منفی هستند. به عبارتی دیگر، مکعب مجموع نمرات آن از میانگین، عددی منفی است و



## بررسی تأثیر دوره آموزشی مدیر آموزشگاه بر عملکرد مدیران... ۲۷

نمرات اکثر افراد در این مقیاس بیشتر از میانگین است. توزیع نمرات عملکرد مدیران کمترین و توزیع نمرات دوره آموزشی بیشترین کجی را دارد. توزیع نمرات متغیرهای پژوهش دارای کشیدگی مثبت و منفی است. بدین ترتیب که توزیع نمرات برنامه‌ریزی دارای بیشترین و توزیع نمرات دوره آموزشی کمترین کشیدگی را دارد.

جدول (۳). نتایج ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه میان متغیرها

نام متغیر مستقل	نام متغیر وابسته	ضریب همبستگی	سطح معناداری	تفسیر
دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه	عملکرد مدیران	۰/۷۶۸	۰/۰۰۰	رابطه مستقیم و معنادار
دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه	برنامه‌ریزی مدیران	۰/۶۵۶	۰/۰۰۰	رابطه مستقیم و معنادار
دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه	کنترل و نظارت مدیران	۰/۷۸۳	۰/۰۰۰	رابطه مستقیم و معنادار

نتایج نشان داد شده در جدول شماره سه نشان می‌دهد که دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه و عملکرد مدیران، برنامه‌ریزی مدیران و کنترل و نظارت در سطح معناداری ۰/۰۰۰ دارای رابطه مثبت و معناداری هستند. با یک واحد تغییر در دوره‌های آموزشی عملکرد مدیران ۷۶۸ درصد، برنامه‌ریزی مدیران ۶۵۶ درصد و کنترل و نظارت ۷۸۳ درصد تغییر خواهند یافت که این تغییر مثبت و در حال افزایش است. در ادامه ما قصد داریم به این سؤال جواب دهیم که آیا دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه قادر به پیش‌بینی عملکرد مدیران، برنامه‌ریزی مدیران و کنترل و نظارت

می‌باشد؟ در این بخش با استفاده از تکنیک آماری رگرسیون همزمان سؤال مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول (۴). خلاصه تحلیل رگرسیون

متغیر مستقل	متغیر وابسته	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> تعدیل شده
دوره‌های آموزشی	برنامه‌ریزی	۰/۶۵۶	۰/۴۳۰	۰/۴۲۶
دوره‌های آموزشی	کنترل و نظارت	۰/۷۶۸	۰/۵۸۹	۰/۵۸۳
دوره‌های آموزشی	عملکرد مدیران	۰/۸۲۸	۰/۶۸۶	۰/۶۸۱

با توجه به مقادیر R<sup>2</sup> مندرج در جدول شماره چهار متغیر مستقل ۰/۴۳ درصد از تغییرات برنامه‌ریزی، ۰/۵۸۹ درصد از تغییرات کنترل و نظارت و ۰/۶۸۶ درصد از تغییرات عملکرد مدیران را تبیین می‌کند که همگی معنادار هستند. در ادامه برای بررسی معناداری رگرسیون یعنی آزمون اینکه آیا متغیر پیش‌بین می‌تواند در پیش‌بینی متغیر ملاک مؤثر باشد یا خیر آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (ANOVA) استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول شماره ۵ آمده شد است.

جدول (۵). تحلیل واریانس یک‌راهه مربوط به متغیر پیش‌بین و ملاک

نام متغیر مستقل	نام متغیر وابسته	مجموع مجذورات	df	میانگین مجذورات	F	Sig
دوره‌های آموزشی	برنامه‌ریزی	۲۴/۰۰۴ ۱۷/۹۶۵ ۴۱/۹۶۸	۱۴ ۱۱۱ ۱۲۵	۱/۷۱۵ ۰/۱۶۲	۱۰/۵۹۴	۰/۰۰۰
دوره‌های آموزشی	کنترل و نظارت	۳۰/۲۴۲ ۱۶/۷۴۱ ۴۶/۹۸۳	۱۴ ۱۱۱ ۱۲۵	۲/۱۶۰ ۰/۱۵۱	۱۴/۳۲۳	۰/۰۰۰
دوره‌های آموزشی	عملکرد مدیران	۲۵/۲۱۲ ۱۱/۶۶۳ ۳۶/۸۷۵	۱۴ ۱۱۱ ۱۲۵	۱/۸۰۱ ۰/۱۰۵	۱۷/۱۳۹	۰/۰۰۰

همان‌گونه که در جدول فوق ملاحظه می‌شود، F به دست آمده برای هر سه متغیر وابسته در سطح ۰/۰۰۰ معنادار است و متغیر پیش‌بین نقش مهم و معناداری در پیش‌بینی دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

همه سازمان‌ها به‌ضرورت وجود مدیران تحصیل‌کرده و مجرب فنی پی برده‌اند. بسیاری از آن‌ها تأکید دارند که سرعت تحولات جدید، مستلزم ایجاد فرصت‌های کافی برای مدیران، برای روزآمد کردن دانش و مهارت آنان است. از این رو، همه مدیران فنی و حرفه‌ای باید علاوه بر رشته تخصصی، همواره دانش و مهارت خود را به‌روز کنند تا بتوانند در اداره سازمان به بهترین نحوه عمل کنند. در این پژوهش تأثیر دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه را بر عملکرد مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز مورد بررسی قرار داد. در فرضیه اول بیان شده که دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر عملکرد مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به ضریب همبستگی ۰/۷۶۸ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ این فرضیه تأیید می‌شود این رابطه مستقیم و مثبت است. یافته‌های حاصل از این پژوهش با مطالعه آقائی (۱۳۸۶) همخوانی دارد. در فرضیه دوم بیان شده که دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر برنامه‌ریزی مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به ضریب همبستگی ۰/۶۵۶ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ که کمتر از ۰/۰۵ است، این فرضیه نیز تأیید شد به این معنا که با افزایش یک واحد دوره مدیر آموزشگاه برنامه‌ریزی مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد. با مطالعه جیلانی (۲۰۱۰)، سازمان جهانی کار (۱۹۶۹) هم‌خوانی دارد. در فرضیه سوم بیان شده که دوره‌های آموزشی مدیر آموزشگاه بر کنترل و نظارت مدیران آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد شهرستان اهواز تأثیر مثبت و معناداری دارد. این فرضیه نیز با سطح معناداری ۰/۰۰۰ تأیید می‌شود. همچنین با توجه به اینکه ضریب همبستگی آن ۰/۷۸۳ به دست آمده است، این تأثیر مستقیم و مثبت می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با مطالعه دانش‌پژوه و فرزاد (۱۳۸۵) هم‌خوانی دارد.

صلاحیت مدیران که آموزشگاه فنی و حرفه‌ای را اداره می‌کنند از اهمیت بسیاری برخوردار است. در این پژوهش نیز به این امر توجه شده است. در پایان امید است چارچوب ارائه‌شده حاضر که حاصل مطالعه عمیق آثار متعدد از جمعی از پژوهشگران و

صاحب‌نظران این حوزه است، علاوه بر استفاده مدیران در امر ارزیابی مربیان و استادکاران حرفه‌آموزی همراه با تولید نیز به مدیران، مسئولین و ارزیابان آموزشی مربوط کمک کند. بنابراین، بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر و نظر به ظرفیت‌ها و توان بالا که در زمینه حرفه‌آموزی و صنعت کشور ما وجود دارد. در ادامه با توجه به نتایج به‌دست‌آمده چند پیشنهاد کاربردی به شرح زیر بیان می‌شود.

✓ ایجاد نظام ارزیابی صلاحیت مدیران آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای با تشکیل کارگروه‌هایی از متخصصین رشته‌های تخصصی فنی و حرفه‌ای و برای ارزشیابی بهتر مدیران.

✓ تمهیداتی به عمل آید که گزینش یا استخدام مدیران و یا مربیان، با توجه به دوره‌ها و کسب توانایی‌های بیان‌شده صورت گیرد.

✓ با توجه به مباحث فوق و اهمیت آموزش‌های دوره مدیر آموزشگاه تمهیداتی به عمل آید که در مراکز حرفه‌آموزی مدیران بتواند با دسترسی آسان به آموزش و مهارت خود را به‌روز کنند.

✓ دوره مدیر آموزشگاه به‌صورت منظم برگزار شود و این دوره‌ها نیز با توجه به پیشرفت‌های روزافزون به‌روز شوند و از دانش‌های به‌روز استفاد کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی

## منابع

- آقایی، ع. (۱۳۸۶). بررسی ویژگی‌های شخصی و حرفه‌ای معلمان مدارس آینده، پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد: دانشکده علوم انسانی دانشگاه شاهد.
- اربطی، ص؛ باقری، ث. (۱۳۹۵). تأثیر دوره‌های بازآموزی مربیان آموزشگاه آزاد بر اجرای دوره‌های آموزشگاه آزاد (با محوریت اشتغال). پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی. مهارت‌آموزی و اشتغال ص ۱-۱۱.
- جعفری، ا؛ یوسف‌نژاد، ف. (۱۳۸۱). مقایسه عملکرد مدیران مدارس متوسطه شهر اصفهان و رابطه آن با سبک رهبری رابطه‌مدار- وظیفه مدار، مجله دانش و پژوهش، شماره ۱۳ و ۱۴، ص ۲۵-۳۸.
- خضری، ن؛ طاهری، ع؛ جمال‌زاده، م. (۱۳۹۴). مقایسه عملکرد مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه از نظر مهارت‌های سه‌گانه مدیریتی، فصل‌نامه رهیافتی‌نودر مدیریت آموزشی، سال ششم، پیاپی ۲۲، شماره ۲، ص ۱۸۵-۲۰۸.
- دانش‌پژوه، ز و فرزاد. (۱۳۸۵). ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای معلمان دوره ابتدایی: فصل‌نامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۱۸، سال پنجم، ص ۱۳۶-۱۷۰.
- سبحانی نژاد، م؛ تزدان، ا. (۱۳۹۴). تعیین چارچوب صلاحیت‌های موردنیاز مربیان و استادکاران (معلمان فنی و حرفه‌ای) هنرستان‌های فنی و کاردانش. ص ۷-۴۵.
- رکابی، ف. (۱۳۹۵). تأثیر مؤلفه‌های مدیریت استراتژیک بر اثربخشی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان شوش. پنجمین همایش ملی و چهارمین همایش بین‌المللی مهارت‌آموزی و اشتغال. ص ۱-۸.
- شعبانی، ح. (۱۳۷۱). مهارت‌های آموزشی و پرورشی (روش‌ها و فنون تدریس) تهران: انتشارات سمت.
- عبداللهی، ب. (۱۳۹۰). طراحی نظام ارزشیابی عملکرد آموزشی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای، تهران: معاونت پژوهشی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.

Stolte, H. (۲۰۰۶). Capacity Building in TVET Staff Development in the Context of International Cooperation. *TVET Teacher Education on the Threshold of Internationalisation*, hal, ۲۵-۳۳. UNESCO-UNEVOC