

Evaluation of The Quality and Factors Promoting Education in Private Technical and Vocational Institutes of South Khorasan

Maliheh Falaki¹

Received: 23/7/2023

Accepted: 6/1/2023

Introduction

Today, the training of skilled, specialized, and efficient human resources is considered one of the key and undeniable factors in the economic and social development of any country (Amini, 2012, p. 83) and planners and managers of different countries have a special focus on human resource development. Among the various educational organizations in the country, the Vocational and Technical Training Organization operates in two areas, training skilled and semi-skilled labor for the training of unemployed job seekers without skills and upgrading the skills of employed labor (Akhlaghpour, 2019, p. 86). According to the general policies of the country in the field of privatization and the need to accelerate the expansion of educational services with the approach of greater participation of the non-governmental sector, private vocational and technical schools, alongside the public sector, provide vocational training. In recent years, due to the quantitative growth of these centers and the importance of flexibility and the ability to quickly adapt the provided training to the needs of the labor market, attention to quality in private vocational and technical schools has become more important. The focus of attention to quality in these trainings includes missions and general missions, inputs, processes, outputs, and its outcomes (Subrahmanyam, 2020, p. 21). In this regard, the approaches to educational quality improvement in these centers must be updated and reviewed in line with the advancement of new technologies (Sadeghfar, 2012, p. 5). Therefore, in this study, the factors affecting the improvement of quality and the factors that improve education in private vocational and technical schools of South Khorasan province from the perspective of trainees have been identified and analyzed, and suggestions for improving the quality of their activities have been provided.

Methodology

This study employed an exploratory and descriptive-correlational research method. With a practical purpose and field-based data collection, the study was conducted in South Khorasan province. A sample of 217 individuals was drawn from a population

1. Assistant Professor of Agricultural Extension and Education, Faculty of Agriculture, University of Birjand falaki@birjanad.ac.ir

of 3,123 trainees participating in private institutes' training courses using simple random sampling. A researcher-developed questionnaire, using a Likert scale format (ranging from very low=1 to very high=5), served as the research tool. To assess validity, the questionnaire underwent multiple phases and was provided to experts, trainers, and managers of private institutes for feedback. Based on their input, the final questionnaire was finalized. Reliability was determined using Cronbach's alpha coefficient, which yielded a value of 0.96, indicating a high level of instrument reliability. Data analysis was performed in two stages: descriptive and inferential statistics using SPSS (version 27). Descriptive statistics included frequency distribution, mean, dispersion indices, etc., while the ISDM formula classified the quality status of private institutes from the trainees' perspective into four levels. Inferential statistics involved correlation coefficients to examine the relationship between variables and t-tests and F-tests for group comparisons, as per the hypotheses and data type. Factor analysis was used to categorize the factors influencing private institutes' quality and identify them.

Results

The study used the ISDM formula to assess the quality status of private institutes from the perspective of trainees. The results showed that 57.2% of the sample considered the quality of private institutes to be inappropriate or relatively inappropriate. The analysis revealed a significant positive relationship between the age of trainees and their perception of education quality, and a significant difference in perspectives between male and female trainees, with female trainees evaluating the quality more positively. The study also employed exploratory factor analysis with a data reduction approach. The Kaiser-Meyer-Olkin measure and Bartlett's test confirmed the suitability of the data for factor analysis. Five influential factors affecting the quality of education in private institutes were identified, explaining almost 46.5% of the variance. These factors included trainers' potentials and professional capabilities, effective educational management, and three other factors, each contributing to the overall understanding of the quality of education from the trainees' perspective. In today's organizations, particularly educational institutions, a focus on quality is paramount. With the ever-evolving technological landscape and the changing needs of stakeholders, continuous review and revision of quality standards are essential. This is especially emphasized in technical and vocational education due to its adaptability to the job market's demands. As a result, it's crucial to assess training programs to ensure the quality of education provided. If any deficiencies are identified, steps should be taken to address them.

Discussion and Conclusion

In today's organizations, particularly educational institutions, a focus on quality is paramount. With the ever-evolving technological landscape and the changing needs of stakeholders, continuous review and revision of quality standards are essential. This is especially emphasized in technical and vocational education due to its adaptability to the job market's demands. As a result, it's crucial to assess training

programs to ensure the quality of education provided. If any deficiencies are identified, steps should be taken to address them. Research findings suggest that the quality of private institutes, as perceived by trainees, is not at a desirable level. Trainees highlighted the importance of trainers' professional capabilities, effective educational management, innovative teaching methods and tools, trainee participation and interaction, as well as workplace materials and environment. Therefore, attention should be given not only to the experience and expertise of trainers and managers, but also to their interest, creativity, and initiative in recruitment. Given that trainers work with adult learners, it's important to provide opportunities for them to undergo pedagogical training courses for effective adult education before or during their service. Additionally, creating a conducive learning environment through participatory and learner-centered approaches, and fostering a positive rapport between trainees and trainers, will facilitate ongoing and precise monitoring of educational outcomes.

Keywords: Private Technical and Vocational Institutes, Educational Quality, Trainees, South Khorasan Province.



References

- Ivancevich, J. (2001). *Human resource management*. New York: Mcgrawhill Companies.
- Subrahmanyam, G. (2020). Study on the trends shaping the future of TVET teaching. UNESCO-UNEVOC. International Centre for Technical and Vocational Education and Training. Retrieved from https://unevoc.unesco.org/pub/trendsmapping_futureoftvetteaching.pdf
- UNESCO. (2016). Enhancing relevance in TVET: Review of progress in the Asia-Pacific since 2012. Bangkok: UNESCO Office. Retrieved from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243365_eng
- Wanzare, Z., & Ward, K. L. (2000). Rethinking staff development in Kenya: Agenda for the twenty-first century. *International Journal of Educational Management*, 14(6), 265-275.
- Akhlaghpour, M. (2018). Naghsh-e amoozeshgah-hay-e azad-e fani va herfe-ee dar barname rizi maharati. [The role of private vocational training institutes in vocational planning]. *The 5th National Conference on New Researches in Curriculum Planning in Iran*. Tehran: Association for Development and Promotion of Basic Sciences and Techniques. [In Persian]
- Amini, A., & Ansari, Z. (2011). Tahil-e naghsh-e sarmaye- e ensani va tahghigh va tose dar ertegha-e bahrevari kol avamel-e tolid dar bakhshhay-e khadamat montakhab. [Analysis of the role of human capital and research and development in improving total factor productivity in selected service sectors]. *Financial Economy*, 6(21), 59-82. [In Persian]
- Bagheri, L., & Bagheri, M. (2015). Arzyabi kefiyat-e khadamat-e amoozeshi az didgah karamoozan-e fani va herfe-e Zanjan, model SERVQUAL [Assessment of the quality of educational services from the perspective of technical and vocational trainees in Zanjan: SERVQUAL model]. *Skill training and employment conference*. Tehran: Iran. [In Persian]
- Baker, M. (1999). *Training effectiveness assessment*. Orlando, FL: Naval Air Warfare Center Training Systems Division.
- Bazargan, A. (2003). Zarfiat sazi baray-e arzyabi va ertegha-e keyfiyat-e nezam-e amoozesh ali: tajrobehay-e beinolmelali [Capacity building for the assessment and improvement of the quality of the higher education system: International experiences]. *Majlis and Research*, 10(41), 141-158. [In Persian]
- Ebrahimnia Samakosh, Y., & Tajoddin, A. (2016). *Tadvin-e farayand-e arzyabi amalkard amoozeshi dar amoozeshgahhay-e azad-e fani va herfe-e*. [Development of educational performance evaluation process in private technical and vocational institutes. (Unpublished master's thesis). Mazandaran University of Science and Technology, Mazandaran, Iran. [In Persian]
- Emadzadeh, M. (2003). *Eghtesad-e amoozesh va parvareh*. [Economics of education]. Isfahan: Academic Jihad Publications. [In Persian]
- Fathi Vajargah K., Pardakhtchi M. H., Abolghasemi M., Mohammad Hadi F. (2011). Tazmin-e kifayat dar amoozesh barmabaneh-ye model-e tahlie-e ahamiyat/amalkard [Quality assurance in education based on the

importance/performance analysis model]. *Journal of Educational Strategies in Medical Sciences*, 4(2), 57-65. [In Persian]

- Ghasemi, N. (2006). *Gozaresh-e barrasi-ye vaz'iyat-e mojud-e amoozesh-e fanni va harfe'i-ye ostane Ilam az nazare nirooye ensani, fazaha-ye amoozeshi, emkanat-e kargahi va tabiin-e vaz'iyat-e motlagh aan* [Report on the current status assessment of technical and vocational education in Ilam Province in terms of human resources, educational facilities, workshop facilities, and clarification of the desired state]. General Directorate of Technical and Vocational Education of Ilam Province. [Not Printed]. [In Persian]

- Ghiasi, M, I. (2007). *Gozaresh-e barrasi-ye karayi-ye daruni va biruni-ye amoozesh-haye fanni va harfe'i-ye ostane Markazi* [Report on the internal and external effectiveness assessment of technical and vocational trainings in Markazi Province]. General Directorate of Technical and Vocational Education of Markazi Province. [Not Printed]. [In Persian]

- Habibi, A., & Sarabadani, M. (2022). *Amoozesh-e karbordi SPSS*. [Applied training in SPSS]. Tehran: Narvan Publications. [In Persian]

- Hejazi, Y. (2006). *Chahar bonyan-e amoozesh-e keshavarzi va manabe'-e tabii*. [The four pillars of agricultural and natural resources education]. Tehran: Pooneh Publications. [In Persian]

- Hosseinirad, F. (2003). *Tarh-e pajooeshi arzeshyabi amoozeshi amoozeshgahhaye azad shahrestan-e Shiraz dar teysal-hay-e 1999-2001* [An analytical research plan on the educational evaluation of private schools in Shiraz county during the years 1999 to 2001]. Shiraz: General Directorate of Technical and Vocational Education of Fars Province. [Not Printed]. [In Persian]

- Jamalizadeh, S, A. (2004). *Tarh-e pazhuheshi tahlili bar vaz'iyat-e amoozeshi amoozeshgah-haye azad-e shahrestan-e Yazd dar teye salha-ye 1378 ta 1381* [An analytical research plan on the educational status of private schools in the city of Yazd during the years 1999 to 2002]. Yazd: General Directorate of Technical and Vocational training of Yazd Province. [Not Printed]. [In Persian]

- Karampour, A., Sawaedi, A., & Eini, M. (2015). *Arzyabi keifiat avamel darooni marakez amoozesh fani va herfe-ee ostan Khuzestan az didhah karkonan va karamoozan* [Quality assessment of internal factors in technical and vocational training centers in Khuzestan province from the perspective of employees and trainees]. Skill Training and Employment Conference. Tehran, University of Tehran. [In Persian]

- Mahdi, M. (2022). *Gozaresh barresi-e keifiat-e amoozesh-hay-e fani va herfe-ee dar Iran* [Report on the quality of technical and vocational education in Iran]. Islamic Council Research Center, Culture and Education Studies Office: 1-52. [In Persian]

- Motamedi, M. (2010). *Arzyabi darooni mohtavay-e dore- ha-ye amoozesh roosta- ee marakez amoozesh fani va herfe-ee khorasan jonoobi dar sal 2008*. [Internal evaluation of the content of rural education courses in South Khorasan technical and vocational training centers in 2008]. (Unpublished master's thesis), Islamic Azad University, Birjand Branch, Birjand, Iran. [In Persian]

- Nafisi, A, H. (2003). *Amoozesh fâni va herfe-ee dar gharn 21* [Technical and professional training in the 21st century]. Tehran: Ministry of Education, Research Institute of Education. [In Persian]

- Nahal Tahmasabi, M. (2005). Tarh pajooheshi arzyabi keifiat-e amoozesh fani va herfe-ee ostan Hormozgan. [Research project to evaluate the quality of education in technical and vocational institutes in Hormozgan province]. General Directorate of Technical and Vocational training of Hormozgan Province. [Not Printed]. [In Persian]

- Sadeghfhar, H. (2011). Erae-e olgoo-e behbood vaziat-e amoozesh va eshteghal dar sazman fani va herfe-ee. [Presenting a model for improving the state of education and job creation in technical and professional organizations]. *Iranian Research Institute Fir Information and Technology*, 4(10), 2-15. [In Persian]

- Salehi Omran, E., & Ghasemzadeh, A. (2012). Baresi mahart-hay-e omoomi mortabet ba keifi sazi amoozesh-hay-e fani va herfe-ee az manzar zinafan. [Examining general skills related to quality improvement of technical and professional training from the perspective of beneficiaries]. *Bi-Quarterly Journal of Innovation and Value Creation*, 2(4), 23-41. [In Persian]

- Statistical Yearbook of Technical and Vocational Training Organization (2021). From: <https://irantvto.ir>. [In Persian]

- Talebzadeh, A. (2015). Avamel bahre-vari niroy-e ensani dar modiriât sazman. [Factors of human resource productivity in organization management]. *International Conference of Management Elites*. Tehran: Karin conference Institute. [In Persian]

مقاله علمی - پژوهشی

ارزیابی کیفیت و عوامل ارتقادهنده آموزش در آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای استان خراسان جنوبی

ملیحه فلکی^۱

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۰/۱۶

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۰۱

مشاهده مقاله منتشر شده: دوره ۱۷، شماره ۴

http://www.farhangekhorasan.ir/article_187016.html

چکیده

امروزه کیفیت‌گرایی به‌عنوان یکی از مسائل مهم در تمامی سازمان‌ها، به‌ویژه مؤسسات آموزشی مطرح است که با توجه به پیشرفت تکنولوژی‌های نوین و روزآمد و نیازهای مخاطبین می‌بایست، به طور دائم مورد بازبینی و تجدیدنظر قرار گیرد؛ بنابراین، پژوهش حاضر به منظور ارزیابی کیفیت آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای استان خراسان جنوبی و عوامل ارتقادهنده آموزش در آموزشگاه‌های مذکور انجام شد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و درجه کنترل متغیرها، میدانی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع توصیفی و غیرآزمایشی است. جامعه آماری شامل کلیه کارآموزان آموزشگاه‌های آزاد استان خراسان جنوبی بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی تعداد ۲۱۷ نفر انتخاب شدند. ابزار مورد استفاده، پرسش‌نامه محقق ساخته بود که روایی آن با استفاده از نظرات کارشناسان مورد تأیید قرار گرفت. پایایی ابزار پژوهش نیز با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (۰/۹۶) مورد تأیید قرار گرفت. نتایج حاصل از محاسبه ضریب ISDM نشان داد، ۵۷/۲٪ از کارآموزان کیفیت آموزشگاه‌های آزاد را نامناسب و نسبتاً نامناسب ارزیابی کردند که بین متغیر سن کارآموزان و دیدگاه آن‌ها در زمینه وضعیت کیفیت آموزشی رابطه معناداری در سطح ۹۵٪ اطمینان وجود دارد. همچنین بین دیدگاه کارآموزان زن و مرد در زمینه کیفیت آموزشی در آموزشگاه‌های آزاد استان خراسان جنوبی تفاوت معناداری در سطح ۹۵٪ اطمینان

وجود دارد و کارآموزان زن، کیفیت آموزشگاه‌ها را بهتر ارزیابی کردند. تحلیل عاملی دیدگاه‌ها در زمینه عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشگاه‌های آزاد نیز نشان داد که پتانسیل‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای مربیان، مدیریت آموزشی اثربخش، استفاده از روش‌ها و ابزارهای نوین آموزشی، مشارکت و تعامل متقابل کارآموزان و عناصر مادی و موقعیتی محیط کار ۴۶/۵٪ واریانس متغیر ملاک را توضیح می‌دهد. از این رو، پیشنهاد می‌شود، در جذب مربیان و مدیران، علاوه بر سطح تجربه و تخصص، میزان علاقه‌مندی، خلاقیت و ابتکارشان نیز مورد توجه قرار گیرد. همچنین با استفاده از روش‌های مشارکتی و فراگیرمحور و ایجاد جوّی صمیمانه بین کارآموزان و مربیان، محیط مناسبی برای یادگیری فراهم شود و نتایج آموزشی به طور مستمر و دقیق رصد شود.

واژه‌های کلیدی: آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای، کیفیت آموزشی، کارآموزان، استان خراسان جنوبی.

مقدمه و بیان مسئله

رشد و توسعه پایدار یک کشور نیازمند بهره‌گیری از منابع و عوامل تولیدی است که باید به‌صورت بهینه مورد استفاده قرار گیرند. در این میان، مهم‌ترین و حساس‌ترین عامل در جهت رسیدن به رشد و توسعه پایدار یک کشور، عامل نیروی انسانی است (طالب زاده، ۱۳۹۵: ۲). امروزه تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص و کارآمد از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می‌گردد و هر نوع سرمایه‌گذاری کلان در بخش‌های مختلف اقتصادی نیازمند برنامه‌ریزی و سرمایه‌گذاری در این بخش می‌باشد (امینی، ۱۳۹۱: ۸۳). سرمایه‌گذاری در بخش انسانی در دو بُعد فردی و اجتماعی قابل مطالعه است. در بُعد فردی، سرمایه‌گذاری، به افزایش ظرفیت تولیدی و درآمد افراد منجر می‌گردد و در بُعد اجتماعی، به ظرفیت تولیدی جامعه می‌افزاید. در واقع، سرمایه‌گذاری در ظرفیت‌های تولیدی، فکری و جسمی مردم، حجم سرمایه انسانی جامعه را توسعه داده و زمینه‌های رشد آن را ممکن و میسر می‌سازد (عمادزاده، ۱۳۸۲: ۲۳).

براین اساس، برنامه‌ریزان و مدیران کشورهای گوناگون، همواره به توسعه منابع انسانی نگاه ویژه‌ای دارند. یکی از مهم‌ترین راهکارهای توسعه منابع انسانی، آموزش می‌باشد. از همین رو،

علاوه بر وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری که متولی اصلی امر آموزش هستند، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی نیز امر اشتغال و شناسایی و پرورش نیروی انسانی ماهر را بر عهده دارد و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور که به صورت مستقیم توسط این وزارت نظارت می‌شود، در تأمین نیروی انسانی ماهر نقش مهمی ایفا می‌کند (اخلاق پور، ۱۳۹۸: ۸۶). گزارش‌های یونسکو حاکی از آن است که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید مکمل نظام آموزش عمومی باشند و از تربیت افراد برای یک شغل خاص فراتر روند و همگام با آموزش عمومی، شخصیت و منش افراد را نیز پرورش داده و توانایی درک، داوری، اظهارنظر و سازگاری با محیط‌های گوناگون را در آنان تقویت کنند (UNESCO, 2016: 23). بدین منظور، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور براساس ماده واحده شماره ۶۰۸۲ شورای انقلاب در بیست و پنجم تیرماه ۱۳۵۹ از ادغام مراکز تعلیمات حرفه‌ای، صندوق کارآموزی و واحدهای مربوط به مطالعات نیروی انسانی و اشتغال وزارت کار و امور اجتماعی تشکیل شد (سالنامه آماری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۴۰۰، بازیابی شده در ۲۸ تیر ۱۴۰۲ از <https://irantvto.ir>) و در دو محور تربیت نیروی کار ماهر و نیمه‌ماهر برای آموزش جویندگان کار فاقد مهارت از یک سو و ارتقای مهارت نیروی کار شاغل از سوی دیگر در دو بخش دولتی و غیردولتی مشغول به فعالیت گردید. این سازمان در راستای اهدافش، آموزش‌های متنوعی را در زمینه‌های مختلف با طول دوره‌های متفاوت ارائه می‌نماید که از آن جمله می‌توان به آموزش در مراکز ثابت، آموزش تیم‌های سیار، آموزش در پادگان‌ها، آموزش در صنایع، آموزش در زندان‌ها، آموزش روستاییان، آموزش‌های جوار دانشگاهی (مهارت‌های پیشرفته)، آموزش صنعت ساختمان و آموزش در قالب بخش خصوصی از طریق آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای اشاره داشت (معتدی، ۱۳۸۹: ۳۲). با توجه به سیاست‌های کلان کشور در زمینه خصوصی‌سازی، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، با برون‌سپاری آموزش‌های مهارتی، در قالب تأسیس آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای، سعی کرده تا ضمن ارتقا و به‌روزرسانی آموزش‌های بخش دولتی از توان و ظرفیت بخش غیردولتی نیز بهره‌جوید. از این‌رو، به استناد ماده ۱۱۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، آیین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای به تصویب هیئت محترم وزیران رسید و به بخش خصوصی اجازه داد که با دریافت مجوز تأسیس از ادارات کل استانی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور،

نسبت به راه‌اندازی آموزشگاه، اقدام و براساس ضوابط ابلاغی از سوی دفتر مؤسسات کارآموزی آزاد و مشارکت مردمی با در نظر گرفتن برنامه‌های مصوب به ارائه خدمات آموزشی بپردازند. در حال حاضر بیش از ۱۰۰۰۰ آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد در سراسر کشور در چارچوب ضوابط و تحت مدیریت ادارات و مؤسسات کارآموزی آزاد و مشارکت مردمی استان‌ها راه‌اندازی شده‌اند که اقدام به برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی در چارچوب استانداردهای مهارتی مصوب می‌نمایند. این دوره‌ها که در قالب ۶۲ رشته و ۲۰۳۱ عنوان حرفه با نظارت مستمر سازمان، در بخش غیردولتی اجرا و ارائه می‌گردد، حائز اعتبار و ارزشی معادل دوره‌های آموزشی بخش دولتی بوده و در صورت موفقیت کارآموزان آموزش دیده در آزمون‌های پایان دوره، گواهینامه‌ای با کد بین‌المللی به فرد اعطا می‌گردد (سالنامه آماری حوزه آموزشگاه‌های آزاد و مشارکت مردمی، ۱۴۰۰، بازیابی شده در ۲۸ تیر ۱۴۰۲ از <https://irantvto.ir>).

در سال‌های اخیر به دلیل رشد کمی این مراکز، توجه بیشتر به کیفیت این آموزش‌ها بیش از گذشته احساس می‌شود. مدیریت کیفیت یک دیدگاه فلسفی - مدیریتی است که با سرعت فزاینده جایگاه خود را در جوامع مختلف به دست آورده و مؤسسات گوناگون، با توجه به نیازها و ابتکارات مشتریان، راه‌های ارائه خدمات و ارتقای کیفیت را در دستور کار خود قرار می‌دهند. در سال‌های اخیر نظام‌های ارتقای کیفیت به سرعت متحول شده‌اند (حجازی، ۱۳۸۵: ۹۵) و کیفیت‌گرایی به عنوان یکی از مسائل مهم در تمامی سازمان‌ها، به ویژه مؤسسات آموزشی مطرح بوده است. این امر، در مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای آزاد، به دلیل نیاز آن به انعطاف‌پذیری و قابلیت تطبیق سریع با نیازهای بازار کار از اهمیت بیشتری برخوردار است. توجه به کیفیت در این آموزش‌ها، شامل مأموریت‌ها و رسالت‌های کلی، درون‌داد، فرایند، برون‌داد و پیامد می‌باشد (Subrahmanyam, 2020: 21). در این راستا می‌بایست رویکردهای کیفیت‌بخشی آموزشی در این مراکز، همگام با پیشرفت تکنولوژی‌های نوین، روزآمد شده و مورد بازبینی و تجدیدنظر قرار گیرند (صادق فر، ۱۳۹۱: ۵). این پژوهش بر آن است که عوامل مؤثر بر ارتقای کیفیت فعالیت‌های آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای را شناسایی و سهم و جایگاه هر کدام از عوامل را شناسایی و تحلیل نماید. نتایج این پژوهش می‌تواند از منظر ارائه اطلاعات لازم به برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران آموزشی در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان خراسان جنوبی و مدیران

آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای جهت برنامه‌ریزی، سازماندهی و تدارک شرایط لازم برای بهبود کیفیت و ارتقای کارایی فعالیت‌های آن‌ها مفید باشد.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

با توجه به سیاست‌های دولت مبنی بر گسترش کمی مراکز آموزش آزاد فنی و حرفه‌ای طی سال‌های اخیر، به نظر می‌رسد که به کیفی‌سازی آموزش‌های ارائه شده می‌بایست، توجه جدی شود. همان‌گونه که قرن بیستم قرن بهره‌وری بود، قرن بیست و یکم، قرن توجه به کیفیت است (فتحی واجارگاه و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۵). تغییر مدام جهان و پیچیدگی شرایط مراکز آموزش غیردولتی در قبال کیفیت موجب شده که تمامی آن‌ها به دنبال پاسخ‌های مطلوبی در برابر نیازهای بازار و جامعه باشند (Wanzare, & Ward, 2000: 269). یافته‌های پژوهش‌های گوناگون نشان می‌دهد، این مراکز در صورتی می‌توانند، به حداکثر بهره‌وری برسند که دغدغه بهبود کیفیت خدمات آموزشی خود را داشته باشند. در ادبیات حوزه آموزش، تعاریف و برداشت‌های متفاوتی برای کیفیت، ارائه شده است. مفهوم کیفیت در آموزش به راحتی قابل تعریف نیست. پیچیدگی فرایند آموزش و مشخص نبودن این که کیفیت در این فرایند چگونه شکل می‌گیرد، تعریف آن را مشکل کرده است. شماری از صاحب‌نظران بر این باورند که مفهوم کیفیت، بدون شکل بوده و بنابراین غیرقابل اندازه‌گیری است. ایوانسویچ^۱ (2001: 48) نقطه کلیدی مفهوم کیفیت را نظرات مخاطبان می‌داند. براین اساس، کیفیت تابع نظر مشاهده‌گر است و ارائه نیم‌رخ از کیفیت، همیشه با عینیت همراه نیست و با ذهنیت حرکت می‌کند.

بیکر^۲ (1999: 18)، کیفیت آموزشی را مجموع برآیندهای یک دوره آموزشی تعریف می‌کند. به گمان وی، زمانی می‌توان یک دوره را با کیفیت قلمداد کرد که خروجی‌هایی مانند ایجاد سطح خاصی از توانایی در حداکثر زمان ممکن، ارضای نیازهای مهارتی و برآورده کردن نیازهای توسعه مسیر شغلی، حاصل شده باشد. بازرگان (۱۳۸۲) کیفیت در نظام آموزشی را تطابق عوامل درونداد، فرایند، برونداد و پیامدهای این نظام با استانداردهای از پیش تعیین شده می‌داند که این استانداردها

1- Ivancevch

2- Baker

باتوجه به رسالت‌ها، هدف‌ها و انتظارات جامعه از آموزش تعریف و تدوین می‌شوند. ارتقای کیفیت جریانی است که آغاز دارد؛ ولی پایان ندارد. از یک طرف، سازمان‌ها باید به نیازها و انتظارات در حال تغییر مشتری‌ها پاسخ گویند و از طرف دیگر، اجرای فرایندها و سیستم‌ها در تعامل دائمی و پویا هستند، بنابراین همواره می‌توان فرصت‌هایی را برای ارتقای فرایندها و سیستم‌ها پیدا کرد. باید محور همه تلاش‌ها و اقدامات یک سازمان، پاسخگویی به نیازها و انتظارات مشتری‌های داخلی و خارجی باشد. در این صورت مشتری‌های داخلی (کارکنان و مدیران) علائق و خلاقیت‌ها و استعداد‌های خود را در مسیر ارتقای عملکرد فرایندها و سیستم‌ها و یافتن راه‌های بهتر و مؤثرتر به کار می‌گیرند. از طرف دیگر، گشوده شدن باب گفتگو با مشتری‌های خارجی به ارتقای مستمر کیفیت خدمات منجر می‌شود. در واقع، سنجش و ارتقای کیفیت به هم گره خورده‌اند و دو روی یک سکه هستند، بنابراین ارتقای کیفیت بدون سنجش معنی ندارد. هر سنجش باید در راستای ارتقای عملکرد و پاسخگویی به نیازها و انتظارات مشتری‌های داخلی و خارجی باشد. اگر چه سنجش‌های درونی و بیرونی مکمل هم می‌باشند، سنجش‌های بیرونی به دلیل انتقال برداشت‌ها و دیدگاه‌های مشتری به درون سازمان حائز اهمیت بیشتری است (قیاسی، ۱۳۸۶: ۵۴).

برای دستیابی به کیفیت مطلوب در آموزش فنی و حرفه‌ای پذیرفتن و ایجاد استانداردهای ملی و بین‌المللی از ضروریات خواهد بود (نفیسی، ۱۳۸۲: ۹۶). آموزش فنی و حرفه‌ای فرایندی برای دستیابی به آرمان‌ها، مقاصد و هدف‌های از پیش تعیین شده است؛ بنابراین کیفیت آموزش می‌تواند در میزان موفقیت فرایند تغییرات و تحقق نتایج مطلوب متجلی گردد و بازدهی آموزش فنی و حرفه‌ای می‌تواند، از طریق سنجش تأثیر و سودمندی این فرایند مورد ارزیابی قرار گیرد. در این الگو، نظام آموزشی در درون نظام پیچیده اجتماعی - اقتصادی و سیاسی عمل می‌کند و هدف‌های آموزشی از اولویت‌های تعیین شده در خط‌مشی‌ها و سیاست‌های کلی برنامه‌های ملی نشئت می‌گیرند.

پاره‌ای از این هدف‌ها به عنوان دستاوردهای آموزشی در قالب شهروند بهتر، ثبات سیاسی بیشتر، بهبود رشد اقتصادی و کفایت نیروی انسانی مهارت دیده توصیف می‌شوند. برخی از هدف‌های مطلوب به یاری ابزارهای سنجش و استنتاجات آماری قابل اندازه‌گیری‌اند، در حالی که

پاره‌ای دیگر چنین نیستند. این اهداف از طریق تأثیری که بر اوضاع اقتصادی و اجتماعی می‌گذارند و با تغییر ارزش‌ها و رفتارهای اجتماعی، قابل مطالعه و بررسی‌اند.

در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که در مؤسسات کارآموزی آزاد برگزار می‌شود، حد مطلوب این است که کارآموز پس از اتمام دوره به دانش حرفه‌ای مورد نیاز خود دست‌یافته باشد. از نگاه کارفرمایان حد مطلوب آموزش نیروی کار این است که فرد از طریق به‌کارگیری دانش و مهارتی که به دست آورده، کار خود را به‌درستی انجام دهد. حد مطلوب آموزش از نگاه کارآموزان این است که آن‌ها را برای انجام شغل آماده نماید. به‌رحال افراد مختلف با توجه به ذهنیت و مسئولیت خود برداشت متفاوتی از حد مطلوب آموزش دارند؛ ولی حد مطلوب آموزش از نظر استاندارد، کسب معیارهای کمی قابل‌قبول در حوزه کارایی درونی و بیرونی می‌باشد. ویژگی استاندارد باید قابل اندازه‌گیری باشد تا در دستیابی و حصول نتایج قابل انتظار به کار گرفته شود. از این‌رو، واضح است که استاندارد قابل اندازه‌گیری ارزش ویژه‌ای در بهبود کیفیت آموزش فنی و حرفه‌ای خواهد داشت. بنابراین با کاربرد صحیح و اصولی استاندارد می‌توان به هدف اصلی نایل گشت. به‌دلیل این‌که فضاوت‌ها در زمینه کیفیت آموزش فنی و حرفه‌ای بسیار پیچیده است، پس نمی‌تواند یک احساس فردی مجزا باشد؛ بلکه فرایندی است که با همکاری گروهی، مجموعه‌ای غنی از اطلاعات جمع‌آوری می‌گردد. این اطلاعات پایه‌ای است، برای برنامه‌ای که نه‌تنها باعث می‌شود که ارائه‌دهندگان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مطابق استاندارد اصلی به ارائه این‌گونه استانداردها بپردازند، بلکه همچنین تضمین می‌کند که ارائه‌دهندگان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به تلاش خود به‌منظور رسیدن به حد عالی آموزش‌ها ادامه دهند. به همین منظور استانداردهای آموزش فنی و حرفه‌ای می‌تواند در سه بخش عمده سازماندهی گردد:

- استاندارد منابع: به طور کلی به شرایط فیزیکی پایه مربوط هستند. در این گروه تسهیلات فیزیکی اصلی و منابع انسانی قرار دارند؛

- استاندارد فرایند: این استانداردها به مؤسسه آموزشی، روندهای اجرایی، فضای یادگیری و بالاتر از همه، کاربرد مؤثر و اثربخشی برنامه درسی و آموزشی مربوط می‌شوند؛

- استاندارد عملکرد: این استانداردها به بروندهای کیفی برنامه‌های آموزشی مربوط می‌شوند.

براساس نظر عمادزاده، کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بستگی به کیفیت عواملی دارد که در تولید این خدمت مشارکت می‌نمایند. این عوامل بدین قرارند:

- کیفیت کارآموزان به‌عنوان دریافت‌کنندگان آموزش و متقاضیان کسب مهارت که طرف تقاضا را تشکیل می‌دهند؛

- کیفیت مربیان به‌عنوان عرضه‌کنندگان خدمت آموزش و ارائه‌دهندگان دانش و مهارت که طرف عرضه را تشکیل می‌دهند؛

- کیفیت امکانات و تجهیزات ضروری برای فراهم آوردن محیطی مطلوب که در آن عمل آموزش به‌صورت مفیدتری ارائه گردد؛

- کیفیت خدمات اداری سازمان‌های هدایت‌کننده و برنامه‌ریزان آموزشی در جامعه که اهداف کمی و کیفی آموزش را ترسیم و براساس آن منابع لازم را تخصیص می‌نمایند (عمادزاده، ۱۳۸۲: ۸۷).

با بررسی وضعیت سطوح مختلف نیروهای فعال و به‌خصوص جویای کار و تعیین رابطه بین نوع و سطح آموزش از یک طرف و بررسی استعداد و ظرفیت مناطق و حتی سنجش کیفی تولیدات برای کسب توانمندی در بازارهای رقابتی اقتصاد آزاد داخلی و خارجی از طرف دیگر، می‌توان گام‌های اساسی را در نزدیک‌تر نمودن اهداف و دستاوردهای مراکز و مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای دولتی و غیردولتی برداشت. تنزل کیفیت آموزشی در آموزشگاه‌ها و مراکز دولتی و تأثیر آن در وظایف پایش و بازدیدهای مستمر و منظم سازمان و ادارات کل از مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای غیردولتی باعث گردید تا این کاهش کیفی اثرات جانبی بیشتری بر کیفیت آموزشی آموزشگاه‌های آزاد کشور داشته باشد. با توجه به این حقیقت که توسعه مناسب برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای تنها از طریق انجام پژوهش‌های علمی و معتبر امکان‌پذیر می‌گردد، مقاله حاضر به ارزیابی کیفیت و عوامل ارتقادهنده در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای اختصاص یافته است. اهداف این پژوهش عبارتند از:

- بررسی دیدگاه کارآموزان در زمینه وضعیت کیفیت مؤسسات کارآموزی آزاد فنی و حرفه‌ای استان خراسان جنوبی؛

- شناسایی و تحلیل عوامل ارتقادهنده آموزش در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای از دیدگاه کارآموزان؛
- تعیین رابطه بین ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای کارآموزان و دیدگاه آن‌ها در زمینه کیفیت فعالیت‌های مؤسسات کارآموزی آزاد فنی و حرفه‌ای استان خراسان جنوبی؛
- ارائه پیشنهادهایی برای ارتقای کیفی و کارایی فعالیت‌های مؤسسات کارآموزی آزاد فنی و حرفه‌ای استان خراسان جنوبی.

براین اساس، سوالات تحقیق به شرح زیر هستند:

- چه عواملی را کارآموزان در ارتقای کیفیت آموزش مؤثر می‌دانند؟
 - آیا بین دیدگاه کارآموزان در زمینه وضعیت کیفیت مؤسسات کارآموزی آزاد فنی و حرفه‌ای استان خراسان جنوبی - بر حسب برخی متغیرهای مورد مطالعه اعم از سن، جنس و سطح تحصیلات - رابطه یا تفاوت معناداری وجود دارد؟
- پژوهش‌های متعددی به بررسی کیفیت در نظام‌های مختلف آموزشی از جمله آموزش‌های فنی و حرفه‌ای پرداخته‌اند که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود:
- نتایج پژوهش مهدی (۱۴۰۱) در «بررسی کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران» نشان داد که این حوزه با آسیب‌هایی مانند کمبود مربی، کمبود تجهیزات کارگاهی، نرخ اشتغال پایین و کمبود داده مواجه است. تنها ۳۰٪ از مهارت‌آموختگان پس از گذراندن دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای به اشتغال رسیده‌اند که از این تعداد، ۸۰٪ در مشاغل مرتبط و ۲۰٪ در مشاغل غیرمرتبط بوده است. براساس رصد دانش‌آموختگان توسط سازمان فنی و حرفه‌ای کشور، کمبود فرصت شغلی (۴۸٪)، نداشتن سرمایه کافی (۳۰٪) و پایین بودن دستمزد (۱۳٪) به‌عنوان عوامل بیکاری توسط کارجویان مطرح شده است.
- ابراهیم‌نیا و تاج‌الدین (۱۳۹۶) در پژوهشی به «تدوین الگوی ارزیابی عملکرد آموزشی در آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای» پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که در آموزشگاه‌ها از نظر وجود "مکانیزم‌های مفید پاداش" مشکل وجود دارد. در سایر موارد نظیر "هدف"، "ساختار"، "ارتباطات" و "رهبری" مشکل چندانی وجود ندارد، اما امتیازات به‌دست‌آمده، نزدیک به مرز میانگین بوده که قابل اعتنا می‌باشد. به عبارت دیگر، مدیریت آموزشگاه‌ها بهتر است، نسبت به

مولفه‌ها و شاخص‌های هدف‌گذاری، ساختار، ارتباطات و رهبری، بررسی‌های لازم را انجام داده و نسبت به بهبود وضعیت اقدام نماید.

یافته‌های پژوهش کرم‌پور، سواعدی و عینی (۱۳۹۵) در «ارزیابی کیفیت عوامل درونی مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای استان خوزستان از دیدگاه کارکنان و کارآموزان» نشان داد که کیفیت عامل ویژگی‌های کارآموزان و مربیان، در سطح نسبتاً مطلوب و انگیزش کارآموزان در حد کم است. همچنین نتایج، بیانگر عدم تناسب اهداف، سیاست‌ها، امکانات و تجهیزات آموزشی و تکنولوژی با نیازهای کارآموزان و عدم تناسب و تناسب کم یا متوسط محتوای برنامه درسی با نیازهای کارآموزان و بازار کار است.

یافته‌های پژوهش باقری و باقری (۱۳۹۵) در «ارزیابی کیفیت خدمات آموزشی از دیدگاه کارآموزان فنی و حرفه‌ای زنجان» با استفاده از مدل سروکوال^۱ نشان داد که در هر پنج بُعد ملموسات، پاسخگویی، اطمینان، تضمین و همدلی منفی بین انتظارات کارآموزان و ادراکات آن‌ها از وضعیت موجود شکاف وجود دارد. بیشترین شکاف مربوط به بُعد ملموسات (امکانات، تجهیزات و فضای فیزیکی) بوده و مؤلفه‌های پاسخگویی، اعتماد، تضمین و همدلی در رتبه‌های بعدی اولویت قرار گرفته‌اند.

یافته‌های حاصل از پژوهش صالحی عمران و قاسم‌زاده (۱۳۹۲) در «بررسی مهارت‌های عمومی مرتبط با کیفی‌سازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از منظر ذی‌نفعان» حاکی از آن بود که مهارت‌های تعهد و احساس مسئولیت، مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی، خلاقیت و حل مسئله، برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها، مهارت‌های به‌کارگیری شیوه‌های محاسباتی و فناوری روز و مهارت‌های عملی و دانش تخصصی از مهم‌ترین عوامل در این زمینه هستند.

معتمدی (۱۳۸۹) در پژوهشی به «ارزیابی درونی محتوای دوره‌های آموزش روستایی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای استان خراسان جنوبی» پرداخته است. نتایج حاکی از آن بود که مربیان تناسب محتوای آموزشی با نیازهای جامعه و تناسب محتوای نظری و عملی دوره‌ها را در اولویت‌های اول ارزیابی کرده‌اند. همچنین نتایج ضریب همبستگی گویای این بود که متغیرهای نیازهای آموزشی کارآموزان، اهداف آموزشی، تجهیزات آموزشی و ارزشیابی پایان دوره رابطه

مثبت و معنی‌داری (با احتمال ۹۹٪) با محتوای آموزشی دارند. یافته‌های حاصل از تحلیل رگرسیون چندمتغیره مبین آن بود که متغیرهای مستقل نیازهای آموزشی کارآموزان، ارزشیابی پایان دوره آموزشی و اهداف آموزشی تبیین‌کننده ۳۱٪ از تغییرات متغیر ملاک پژوهش بودند. قاسمی (۱۳۸۵) در پژوهشی به «بررسی وضعیت موجود آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام» از نظر نیروی انسانی، فضاهای آموزشی، امکانات کارگاهی و تعیین وضعیت مطلوب آن اقدام نموده است. یافته‌ها نشان داد که تعداد زیادی از مربیان با مدرک تحصیلی دیپلم در رشته غیرمرتبط با مدرک مربیگری آن رشته مشغول به آموزش بوده‌اند. درصد کمی از مربیان استخدام رسمی بوده که این امر باعث ایجاد عدم امنیت شغلی در میان مربیان و ایجاد نوعی دل‌سردی گردیده است. از نظر فضای آموزشی، اکثر مراکز از فضای آموزشی مناسبی برخوردار نبودند. تجهیزات و تعداد امکانات در اکثر کارگاه‌ها، با استاندارد مطابقت نداشته و مربیان از عدم وجود و یا مستهلک بودن دستگاه‌ها و تجهیزات شکایت می‌کنند.

نهاد طهماسبی (۱۳۸۴) در پژوهشی با عنوان «ارزیابی کیفیت آموزش مراکز فنی و حرفه‌ای استان هرمزگان» به بررسی وضعیت آموزشی فنی و حرفه‌ای استان پرداخت. در این پژوهش به منظور ارزیابی کیفیت آموزشی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای استان، بررسی بر روی دو شاخص مهم ارزشیابی یعنی میزان رضایتمندی فراگیران از کیفیت آموزشی آموزشگاه‌ها و مقایسه چگونگی عملکرد آموزشی آموزشگاه‌ها با استانداردهای آموزشی سازمان فنی و حرفه‌ای کشور از طرف دیگر مدنظر قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود که مراکز فنی و حرفه‌ای ثابت دولتی در استان از نظر شاخص‌های کمی و کیفی تجهیزات کمک‌آموزشی دارای وضعیت نامناسبی هستند که البته با تأیید این امر در آموزشگاه‌های آزاد، از شدت کمتری برخوردار است. چنین انحرافی را می‌توان در فضای آموزشی و نیروی انسانی مجرب در قالب مربیان و کادر آموزشی در آموزشگاه‌های آزاد استان مشاهده نمود.

نتایج پژوهش جمالی زاده (۱۳۸۳) تحت عنوان «تحلیلی بر وضعیت آموزشی آموزشگاه‌های آزاد شهرستان یزد در طی سال‌های ۱۳۷۸ الی ۱۳۸۱» نشان داد، رابطه معناداری بین وضعیت آموزش آموزشگاه‌ها با نمرات پایان دوره آزمودنی‌ها وجود ندارد. درحالی‌که بین وضعیت آموزش آموزشگاه‌ها با امنیت شغلی آزمودنی‌ها رابطه معناداری مشاهده شد.

حسینی‌راد (۱۳۸۲) در طرح پژوهشی «ارزشیابی آموزشی آموزشگاه‌های آزاد شهرستان شیراز در طی سال‌های ۱۳۷۸ الی ۱۳۸۰» به بررسی مؤلفه‌های مؤثر بر کیفیت آموزش آموزشگاه‌های آزاد در شهرستان شیراز در طی دوره مورد مطالعه پرداخته است. در این پژوهش شاخص‌های مورد ارزیابی شامل متغیرهای درونی آموزش همچون فضای آموزشی، نیروی انسانی مجرب و تجهیزات کمک‌آموزشی انتخاب شدند. براساس چک‌لیست تهیه شده، هریک از شاخص‌ها به‌طور مجزا در هر آموزشگاه مورد ارزیابی قرار گرفت. نتایج حاکی از آن بود که از میان ۵۳ آموزشگاه، فقط ۱۱ آموزشگاه از نظر فضای آموزشی دارای استانداردهای تعریف‌شده متناسب با رشته مورد نظر بودند. این تعداد برای نیروی انسانی مجرب ۷ آموزشگاه و برای تجهیزات کمک‌آموزشی فقط ۴ آموزشگاه برآورد شدند. به‌عبارت‌دیگر، شاخص‌های مورد ارزیابی جهت ارزشیابی آموزشی آموزشگاه‌های آزاد شهرستان شیراز در طی سال‌های مورد مطالعه وضعیت نامناسبی داشت؛ به‌طوری‌که از نظر فضای آموزشی، نیروی انسانی و تجهیزات کمک‌آموزشی به ترتیب فقط ۲۱٪، ۱۳٪ و ۷٪ کل آموزشگاه‌های مورد مطالعه از نظر شاخص‌های مورد بررسی دارای استاندارد قابل‌قبول بودند.

پژوهش‌های متعدد، عوامل مختلفی را در اثربخشی آموزش‌ها مؤثر دانسته‌اند. براین‌اساس، از بررسی مصاحبه‌های اولیه با جامعه مورد نظر و مطالعه پیشینه پژوهش، مبنای نظری مقاله حاضر شکل گرفت.

روش تحقیق

روش پژوهش مورد استفاده در این مطالعه از نوع اکتشافی و توصیفی - همبستگی است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از لحاظ میزان و درجه کنترل متغیرها، میدانی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع توصیفی و غیرآزمایشی می‌باشد. ابزار پژوهش پرسش‌نامه محقق ساخته بود که در قالب طیف لیکرت طراحی شد. جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل ۳۱۲۳ کارآموز شرکت‌کننده در دوره‌های آموزشی رشته‌های امور مالی و بازرگانی، صنایع دستی - بافت، طراحی و دوخت، فناوری اطلاعات و مراقبت و زیبایی زیر نظر آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای استان خراسان جنوبی بودند که ۲۱۷ نفر از آن‌ها به‌عنوان نمونه، با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی

ساده انتخاب شدند. جهت بررسی روایی ابزار پژوهش، پرسش‌نامه در چند مرحله در اختیار کمیته‌ای تخصصی از کارشناسان اجرایی و مربیان و مدیران آموزشگاه‌های آزاد استان قرار گرفت و پس از انجام اصلاحات لازم پرسش‌نامه نهایی تنظیم گردید. پایایی ابزار پژوهش نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ تعیین شد که نشان‌دهنده قابلیت اعتماد بالای ابزار اندازه‌گیری است. تجزیه و تحلیل داده‌ها در دو بخش آمار توصیفی و آمار استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS27 انجام شد. در بخش آمار توصیفی، اطلاعات مربوط به نمونه مورد مطالعه با شاخص‌های توصیفی ارائه و شمای کلی از نمونه مورد نظر ارائه شد. همچنین وضعیت کیفیت آموزشگاه‌های آزاد از نظر کارآموزان با استفاده از فرمول ISDM محاسبه شد. براین اساس آموزشگاه‌ها در چهار سطح طبقه بندی شدند:

جدول ۱. طبقه‌بندی کیفیت آموزشگاه‌ها بر اساس فرمول ISDM

$A = \text{Min} < A < \text{Mean} - \text{St.d}$	کیفیت نامناسب آموزشگاه‌های آزاد
$B = \text{Mean} - \text{St.d} < B < \text{Mean}$	کیفیت نسبتاً نامناسب آموزشگاه‌های آزاد
$C = \text{Mean} < C < \text{Mean} + \text{St.d}$	کیفیت نسبتاً مناسب آموزشگاه‌های آزاد
$D = \text{Mean} + \text{St.d} < D < \text{Max}$	کیفیت مناسب آموزشگاه‌های آزاد

در بخش استنباطی، از ضرایب همبستگی به منظور بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش و با هدف بررسی آزمون‌های تفاوتی به تناسب فرضیه و نوع داده‌ها از آزمون‌های t و F استفاده شد. در پایان نیز برای دسته‌بندی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشگاه‌های آزاد و تعیین شاخص‌ها از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده گردید. تحلیل عاملی اکتشافی، یک روش آماری است که برای شناسایی مقوله‌های زیربنایی یک مجموعه گویه استفاده می‌شود. در برخی مطالعات، پژوهشگران ابتدا تعداد زیادی گویه برای سنجش پدیده اصلی مورد مطالعه تهیه می‌کنند. سپس، لازم است تا این گویه‌ها به صورتی منظم دسته‌بندی شوند. تحلیل عاملی کمک می‌کند تا با توجه به همبستگی درونی میان گویه‌ها، خوشه‌های مختلفی پدیدار شود. در هر خوشه تعدادی از عناصر قرار می‌گیرند که با یکدیگر همبستگی معنایی دارند. به هر خوشه یک عامل Factor گفته می‌شود. به این ترتیب می‌توان از یک مجموعه بزرگ و پراکنده از گویه‌ها به خوشه‌های محدود و

مشخصی دست پیدا کرد. پژوهشگر می‌تواند براساس گویه‌هایی که در هر خوشه قرار گرفته است، یک عنوان مناسب برای آن خوشه انتخاب کند (حبیبی و سرآبادانی، ۱۴۰۱: ۴۵).

یافته‌های تحقیق

از میان کل پاسخ‌دهندگان، ۱۸۴ (۸۴/۸٪) نفر زن و ۳۳ نفر (۱۵/۲٪) مرد بودند. بیشترین درصد کارآموزان با ۳۹/۶٪ (۸۶ نفر) در گروه سنی ۲۰-۲۴ سال قرار گرفتند که میانگین سنی افراد مورد مطالعه حدود ۲۶ سال بود. ۱۶۴ نفر از پاسخگویان (۷۵/۶٪) بیکار و ۵۳ نفر (۲۴/۴٪) شاغل بودند. از نظر میزان تحصیلات نیز ۴۱ نفر (۱۸/۹٪) سیکل، ۹۶ نفر (۴۴/۲٪) دیپلم، ۲۵ نفر (۱۱/۵٪) فوق‌دیپلم و ۵۵ نفر (۲۵/۳٪) از کارآموزان دارای مدرک لیسانس و بالاتر بودند.

وضعیت کیفیت آموزشگاه‌های آزاد استان از دیدگاه کارآموزان

به‌منظور تعیین وضعیت کیفیت آموزشگاه‌های آزاد استان از نظر کارآموزان از ضریب ISDM استفاده شد. همان‌گونه که در بخش روش تحقیق توضیح داده شد، با استفاده از این ضریب که از میانگین و انحراف معیار محاسبه می‌شود، می‌توان کیفیت آموزشگاه‌ها را در چهار سطح نامناسب، نسبتاً نامناسب، نسبتاً مناسب و مناسب طبقه‌بندی نمود.

جدول ۲. وضعیت کیفیت آموزشگاه‌های آزاد استان از دیدگاه کارآموزان

کیفیت	فراوانی	درصد	درصد تجمعی
نامناسب	۱۵	۶/۹	۶/۹
نسبتاً نامناسب	۱۰۹	۵۰/۳	۵۷/۲
نسبتاً مناسب	۷۴	۳۴/۱	۹۱/۳
مناسب	۱۹	۸/۷	۱۰۰
کل	۲۱۷	۱۰۰	

بر اساس یافته‌های پژوهش (جدول ۲)، از مجموع ۲۱۷ نفر نمونه آماری، ۱۵ نفر (۶/۹٪) وضعیت کیفیت آموزشگاه‌های آزاد استان را نامناسب، ۱۰۹ نفر (۵۰/۳٪) نسبتاً نامناسب، ۷۴ نفر (۳۴/۱٪)

نسبتاً مناسب و ۱۹ نفر (۸۷٪) مناسب ارزیابی کردند. نتایج درصد تجمعی نشان داد که ۵۷/۲٪ از نمونه مورد بررسی، کیفیت آموزشگاه‌های آزاد را نامناسب و نسبتاً نامناسب ارزیابی کرده‌اند.

آمار استنباطی

در پژوهش حاضر، به منظور تعیین رابطه بین دیدگاه پاسخگویان در زمینه وضعیت کیفیت آموزشگاه‌های آزاد با سن آن‌ها از ضریب همبستگی استفاده شد. باتوجه به این که هر دو متغیر سن و کیفیت در سطح فاصله‌ای اندازه‌گیری شدند، به منظور بررسی معنی‌داری رابطه بین متغیر سن و دیدگاه پاسخگویان در زمینه وضعیت کیفیت آموزشگاه‌های آزاد، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۳. تعیین رابطه بین متغیر سن و متغیر دیدگاه کارآموزان

متغیر اول	مقیاس	متغیر دوم	مقیاس	ضریب	سطح معنی داری
دیدگاه پاسخگویان در زمینه وضعیت کیفیت آموزشگاه‌های آزاد	فاصله‌ای	سن	فاصله‌ای	۰/۰۳۶	۰/۰۳۹

نتایج حاصل از پژوهش مندرج در جدول ۳ نشان می‌دهد که بین متغیر سن کارآموزان و دیدگاه آن‌ها در زمینه وضعیت کیفیت آموزشی رابطه معنی‌داری در سطح ۹۵٪ اطمینان وجود دارد.

مقایسه دیدگاه کارآموزان در زمینه کیفیت آموزشی در آموزشگاه‌های آزاد بر حسب

جنسیت

در این بخش، برای مقایسه دیدگاه کارآموزان زن و مرد از آزمون t استفاده شد تا مشخص شود، آیا بین دیدگاه کارآموزان زن و مرد در زمینه کیفیت آموزشی در آموزشگاه‌های آزاد استان خراسان جنوبی تفاوت معنی‌داری وجود دارد یا خیر. نتایج این آزمون در جدول ۴ نشان داده شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین دیدگاه کارآموزان زن و مرد در زمینه کیفیت

آموزشی در آموزشگاه‌های آزاد استان خراسان جنوبی تفاوت معنی‌داری در سطح ۰.۰۵٪ اطمینان و ۰.۵٪ خطا وجود دارد و کارآموزان زن، کیفیت آموزشگاه‌ها را بهتر ارزیابی کردند. جدول ۴. مقایسه میانگین دیدگاه کارآموزان در زمینه کیفیت آموزشی آموزشگاه‌های آزاد استان بر

حسب جنسیت

متغیر گروه‌بندی	گروه‌ها	میانگین	آماره t	سطح معنی‌داری
جنسیت	مرد	۶۲/۵۷	-۰/۸۳۴	۰/۰۲۶
	زن	۷۴/۸۸		

مقایسه دیدگاه کارآموزان در زمینه کیفیت آموزشی در آموزشگاه‌های آزاد بر حسب

سطح تحصیلات

در این بخش، برای مقایسه دیدگاه کارآموزان با سطح تحصیلات مختلف از آزمون F استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۵ نشان داده شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، بین دیدگاه کارآموزان با سطح تحصیلات مختلف در زمینه کیفیت آموزشی در آموزشگاه‌های آزاد استان خراسان جنوبی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۵. مقایسه دیدگاه کارآموزان در زمینه کیفیت آموزشی در آموزشگاه‌های آزاد استان بر حسب

سطح تحصیلات

متغیر گروه‌بندی	گروه‌ها	میانگین	آماره F	سطح معنی‌داری
سطح تحصیلات	سیکل	۷۸/۰۹	۱/۲۸	۰/۲۸۲
	دیپلم	۷۴/۵۶		
	فوق دیپلم	۷۱/۸۸		
	لیسانس	۷۳/۰۳		

تحلیل عاملی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشگاه‌های آزاد از دیدگاه کارآموزان

در پژوهش حاضر از تحلیل عاملی اکتشافی با رویکرد تلخیص داده‌ها استفاده شده است. هدف اصلی این روش، تبیین تعداد زیادی از متغیرها، براساس یک ساختار اصلی و با عناصر کمتر می‌باشد. هدف از کاربرد تحلیل عاملی در این پژوهش، تعیین عوامل مؤثر بر ارتقای کیفیت

آموزشگاه‌های آزاد استان خراسان جنوبی از منظر کارآموزان بود. به منظور انجام تحلیل عاملی مراحل زیر طی شده است:

تشخیص مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی

برای تشخیص مناسب بودن داده‌ها جهت تحلیل عاملی از ضریب KMO و آزمون بارتلت استفاده شد. این آزمون‌ها نشان می‌دهند که چه اندازه متغیرهای مورد بررسی با یکدیگر همبستگی دارند و آیا برای تحلیل عاملی مناسب می‌باشند یا خیر. در تحلیل عاملی زمانی که مقدار ضریب KMO کمتر از ۰/۵ باشد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب نیستند و اگر مقدار آن بین ۰/۵ تا ۰/۷ باشد، داده‌ها برای تحلیل عاملی مناسب و اگر بزرگ‌تر از ۰/۷ باشد، متغیرها برای تحلیل عاملی بسیار مناسب خواهند بود. مقدار KMO و آزمون بارتلت برای تحلیل عاملی در جدول ۶ نشان داده شده است. همان‌گونه که مشاهده می‌شود، داده‌ها برای تحلیل عاملی بسیار مناسب هستند.

جدول ۶. نتایج ضریب KMO و آزمون بارتلت

متغیر	KMO	بارتلت	سطح معنی‌داری
دیدگاه کارآموزان در زمینه عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشگاه‌های آزاد	۰/۹۰۳	۵/۰۹	۰/۰۰۰

تحلیل عاملی دیدگاه کارآموزان در زمینه عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای خراسان جنوبی عوامل استخراج‌شده مؤثر بر کیفیت آموزشگاه‌های آزاد استان خراسان جنوبی از دیدگاه کارآموزان، همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد واریانس تجمعی آن‌ها در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. نتایج تحلیل عاملی دیدگاه کارآموزان در زمینه عوامل مؤثر بر ارتقای کیفیت آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای

عامل‌ها	مقدار ویژه	درصد واریانس مقدار ویژه	درصد واریانس تجمعی
پتانسیل‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای مربیان	۶/۹۲	۱۴/۱۳	۱۴/۱۳
مدیریت آموزشی اثربخش	۶/۷۵	۱۳/۸۲	۲۷/۹۵
استفاده از روش‌ها و ابزارهای نوین آموزشی	۳/۵۲	۷/۱۹	۳۵/۱۴
مشارکت و تعامل متقابل کارآموزان	۳/۱۳	۶/۳۸	۴۱/۵۲
عناصر مادی و موقعیتی محیط کار	۲/۳۹	۴/۸۹	۴۶/۴۱

باتوجه به ملاک کیسر^۱، پنج عامل دارای مقدار ویژه بیشتر از یک، به عنوان عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش‌های آزاد از دیدگاه کارآموزان تعیین شدند. براساس یافته‌های پژوهش مندرج در جدول ۷، عامل پتانسیل‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای مربیان از بین پنج عامل استخراج شده با مقدار ویژه ۶/۹۲ به تنهایی تبیین کننده ۱۴/۱۳٪ واریانس کل بود. پس از آن، عامل مدیریت آموزشی اثربخش با مقدار ویژه ۶/۷۵ توانسته، ۱۳/۸۲٪ واریانس کل را تبیین نماید. عامل‌های سوم، چهارم و پنجم یا مقادیر ویژه ۳/۵۲، ۳/۱۳ و ۲/۳۹ به ترتیب ۷/۱۹٪، ۶/۳۸٪ و ۴/۸۹٪ واریانس کل را تبیین کردند. به طور کلی پنج عامل استخراجی در مجموع نزدیک به ۴۶/۵٪ واریانس متغیر ملاک را تبیین نمودند که نشان از درصد قابل قبول واریانس تبیین شده توسط این عامل‌ها دارد. وضعیت قرارگیری متغیرهای مؤثر بر ارتقای کیفیت فعالیت‌های آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای خراسان جنوبی، باتوجه به عوامل استخراج شده، با فرض واقع شدن متغیرهای دارای بار عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ بعد از چرخش عامل‌ها به روش وریماکس و نام‌گذاری عامل‌ها در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. عوامل موثر بر ارتقای کیفیت آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای و میزان بارعاملی به دست آمده از ماتریس دوران یافته

اولویت	نام عامل	متغیرها	بار عاملی
۱	پتانسیل‌ها و توانایی‌های حرفه‌ای مربیان	میزان تناسب رشته تحصیلی مربیان با رشته تدریس شده	۰/۷۷۲
		تجربه کاری مربیان در زمینه تدریس	۰/۷۹۸
		توانایی مربیان در تفهیم مطالب به کارآموزان	۰/۷۸۰
		خلاقیت و ابتکار مربیان	۰/۷۱۸
		اعتقاد و باور مربیان به کارساز بودن مطالب آموزشی	۰/۵۸۰
		میزان تناسب روش تدریس مربیان با مهارت موردنظر	۰/۵۳۶
		داشتن برنامه مدون (طرح درس)	۰/۶۷۰
		وظیفه‌شناسی مربیان	۰/۶۳۶
۲	مدیریت آموزشی ارتبخش	استفاده مدیران از امکانات و تجهیزات جدید، متنوع و با کیفیت	۰/۶۲۳
		میزان توانایی مدیر برای استفاده از وسایل و تجهیزات و منابع انسانی آموزشگاه	۰/۶۱۰
		استفاده از ابزارهای کنترل و نظارتی کارآمد برای ارتقای کیفیت آموزش	۰/۶۱۲
		توجه مدیر به آینده شغلی کارآموزان	۰/۶۸۰
۳	استفاده از روش‌ها و ابزارهای نوین آموزشی	استفاده از بازدهی‌ها و گردش‌های علمی متناسب با رشته مربوطه	۰/۶۵۷
		استفاده از روش‌های تدریس مشارکتی و فراگیر محور در تدریس	۰/۵۹۱
		استفاده از ابزار و وسایل کمک آموزشی به شیوه مطلوب	۰/۵۶۲
۴	مشارکت و تعامل متقابل کارآموزان	تقید به حضور به موقع در کلاس‌ها	۰/۶۴۰
		مشارکت در فعالیت‌های آموزشی	۰/۵۸۵
		روابط دوستانه و صمیمانه با سایر کارآموزان	۰/۷۰۲
		رضایت از رابطه با مربیان و مدیر آموزشگاه	۰/۵۴۳
۵	عناصر ملایم و موقتی محیط کار	موقعیت آموزشگاه از نظر محل قرار گرفتن و دسترسی کارآموزان به آن	۰/۵۹۹
		تناسب کلاس‌ها و فضای فیزیکی آموزش با تعداد فراگیران	۰/۷۴۲
		وجود سیستم‌های مناسب گرمایشی و سرمایشی، نور و تهویه و... در کلاس	۰/۵۳۸
		تناسب تجهیزات و امکانات آموزشی موجود با تعداد کارآموزان	۰/۷۲۱

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های پژوهش حاکی از آن است که اکثریت نمونه مورد مطالعه در رده سنی ۲۰ - ۲۴ سال بودند. این امر نشان از این دارد که اغلب این افراد یا شاغل نیستند و یا تازه مشغول به کار شده‌اند. بنابراین پیشنهاد می‌شود که دوره‌های آموزشی درآمدزا و متناسب با نیاز بازار کار برای این گروه از افراد ارائه گردد.

نتایج تحلیل عاملی نشان داد که مهم‌ترین عامل مؤثر بر کیفیت آموزشگاه‌های آزاد، پتانسیل و توانایی‌های حرفه‌ای مربیان بوده است. میزان تناسب رشته تحصیلی مربیان با محتوای دوره‌هایی که تدریس می‌کنند، تجربه کاری مربیان، قدرت تفهیم مطالب به کارآموزان، میزان خلاقیت و ابتکار عمل آنان، اعتقاد و باور مربیان به کارآمد بودن مطالب آموزشی، میزان تناسب روش تدریس مربیان با مهارت مورد نظر، داشتن طرح درس و وظیفه‌شناسی از مهم‌ترین شاخص‌هایی بودند که کارآموزان اعتقاد داشتند، در بهبود کیفی آموزش‌ها نقش اساسی دارند. این یافته با نتایج پژوهش‌های مهدی (۱۴۰۱) و حسینی راد (۱۳۸۲) مطابقت دارد. از آنجایی که مخاطبینی که مربیان با آن‌ها سروکار دارند، بزرگسالان می‌باشند، شرایطی فراهم شود تا مربیان در دوره‌های قبل یا حین خدمت، دوره‌های پداگوژی به‌منظور آموزش مؤثر بزرگسالان را بگذرانند. علاوه بر این، به دلیل تغییرات مداوم و نیازهای متنوع بازار کار، توجه به آموزش‌های ضمن خدمت با هدف توانمندسازی مربیان در زمینه مهارتی فراهم شود. به‌منظور حفظ مربیان باصلاحیت لازم است، شرایط کاری مناسب و زمینه‌های ارتقای حرفه‌ای آن‌ها فراهم شود. فراهم کردن زمینه‌های تشویقی برای مربیان از طریق پرداخت مزایا و اعطای امتیاز به میزان خلاقیت و ابتکار در ارائه آموزش‌ها نیز می‌تواند در بالابردن کیفیت آموزشی مؤثر باشد.

دومین عامل مهم در بررسی کیفیت آموزشگاه‌های آزاد، مدیریت آموزشی اثربخش بوده است. این عامل نیز به‌نوعی به منابع انسانی موجود در آموزشگاه‌های آزاد اشاره دارد. در این زمینه، کارآموزان معتقدند که بهره‌گیری مدیریت آموزشگاه‌ها از امکانات جدید، متنوع و باکیفیت برای آموزش، وجود ابزارهای نظارتی مؤثر برای ارتقای کیفیت آموزشی و توجه مدیر به برنامه‌ریزی رشته‌ها و برنامه‌ها با توجه به آینده شغلی کارآموزان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. این یافته با نتایج پژوهش ابراهیم‌نیا و تاج‌الدین (۱۳۹۶) و کرم‌پور و همکاران (۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد. در

واقع، مدیریت آموزشگاه‌ها از طریق انتخاب مربیان توانمند و امکانات و تجهیزات مناسب می‌تواند در رضایتمندی کارآموزان، نقش راهبردی ایفا کند. از این‌رو، لازم است، به افرادی امتیاز تأسیس مؤسسات آموزشی آزاد اعطا گردد که علاوه بر مهارت‌های تخصصی، از مهارت‌های ادراکی و انسانی برای برقراری ارتباط با کارکنان و کارآموزان برخوردار باشند. زیرا فراهم کردن زمینه تعامل بیشتر مدیران آموزشگاه با کادر آموزشی، اداری و کارآموزان در جهت ارتقای کیفیت آموزشی، ایجاد یک فضای دوستانه و استفاده مؤثر از ابزارهای نظارتی در راستای افزایش میزان یادگیری کارآموزان ضروری است.

سومین عامل تأثیرگذار در کیفی‌سازی فعالیت‌های آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای، استفاده از روش‌ها و ابزارهای نوین آموزشی بوده است. استفاده از ابزارهای کمک‌آموزشی متناسب با رشته موردنظر، فراهم‌آوردن شرایط استفاده از بازدهی‌ها و گردش‌های علمی که منجر به ارتباط هر چه بیشتر کارآموزان با محیط واقعی و شرایط کاری شود و استفاده از روش‌های تدریس مشارکتی و فراگیر محور در ارتقای کیفیت آموزش‌ها بسیار تأثیرگذار هستند؛ لذا پیشنهاد می‌شود، در برگزاری دوره‌های آموزشی از روش‌های تدریس مشارکتی و فراگیر محور و بازدهی‌ها و گردش‌های علمی و دعوت از افراد خبره استفاده شود تا کارآموزان در حین آموزش با فضای واقعی کسب‌وکار آشنا شوند و از نزدیک مسائل و مشکلات کاری را مشاهده نمایند و بتوانند با افرادی که در آن حوزه مشغول فعالیت هستند، به تبادل نظر بپردازند. این یافته با نتایج پژوهش‌های صالحی عمران و قاسم‌زاده (۱۳۹۲) و باقری و باقری (۱۳۹۵) مطابقت دارد.

چهارمین عامل به‌دست‌آمده، براساس نتایج تحلیل عاملی نشان داد که میزان مشارکت کارآموزان در فعالیت‌های آموزشی، حضور به‌موقع و مفید در کلاس و روابط صمیمانه با سایر کارآموزان و مربیان از متغیرهای مؤثر در کیفی‌سازی آموزش‌ها می‌باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های جمالی‌زاده (۱۳۸۳) و نهال طهماسبی (۱۳۸۴) مطابقت دارد. به‌عبارت‌دیگر، کارآموزان می‌بایست از حضور در محیط آموزشی احساس رضایت کنند. هدایت مدیر و مربیان آموزشی می‌تواند در ایجاد فضایی جذاب برای کارآموزان بسیار تعیین‌کننده باشد؛ لذا پیشنهاد می‌شود، مدیران و مربیان دوره‌های آموزشی با استفاده از امکانات موجود، شرایطی را برای یادگیری کارآموزان از یکدیگر فراهم کنند. فراهم کردن فرصت پژوهش و کار کردن در گروه‌های

کوچک در قالب team work می‌تواند، نقش مهمی در ایجاد یک فضای یادگیری مؤثر داشته باشد.

کارآموزان، عناصر مادی و موقعیتی محیط کار را به‌عنوان پنجمین عامل مهم در ارتقای کیفی آموزش‌ها ذکر کرده‌اند. این امر به موقعیت آموزشگاه از نظر محل قرارگرفتن و دسترسی کارآموزان به آن، فضای فیزیکی در نظر گرفته شده برای آموزش، وضعیت فضای آموزشی از لحاظ سیستم‌های گرمایشی و سرمایشی، نور و تهویه و غیره و وجود تجهیزات و امکانات آموزشی اشاره دارد. این نتیجه با نتایج مهدی (۱۴۰۰) و معتمدی (۱۳۸۹) هم‌خوانی دارد. باقری و باقری (۱۳۹۵) از این عامل تحت عنوان ملموسات (فضا و امکانات آموزشی) یاد کرده‌اند. توجه به امکانات محیط آموزشی، بستر مناسبی را برای امر آموزش فراهم می‌آورد و موجب می‌گردد، افراد از آسایش بیشتری برای آموزش بهره‌مند شوند؛ لذا پیشنهاد می‌شود، اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای نظارت دقیق بر رعایت استانداردهای مربوط به فضای آموزشی داشته باشد.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در استان خراسان جنوبی - همانند سایر استان‌ها - به اشکال متفاوت در مراکز ثابت، سیار، روستایی و آموزشگاه‌های آزاد ارائه می‌شود. در این میان، حدود نیمی از خدمات آموزشی توسط آموزشگاه‌های آزاد در قالب بخش خصوصی در اختیار کارآموزان قرار می‌گیرد؛ لذا می‌بایست این آموزش‌ها مورد ارزیابی قرار گیرند تا کیفیت آموزش‌های ارائه شده، تعیین گردد و در صورت وجود نقاط ضعف نسبت به رفع آنان اقدام شود. نتایج پژوهش بر نقش پتانسیل و توانایی‌های حرفه‌ای مربیان، مدیریت آموزشی اثربخش، استفاده از روش‌ها و ابزارهای نوین آموزشی، مشارکت و تعامل سازنده کارآموزان و عناصر مادی و موقعیتی محیط کار تأکید داشت که به‌منظور ارتقای هر عامل پیشنهادهایی ارائه شد تا با کاربست این سازوکارها و رفع مسائل مربوط بدان، آموزش‌ها از کیفیت لازم برخوردار شوند و در ارتقای سطح آموزشی کارآموزان و رفع نیازهای بازار کار نقش اساسی داشته باشند.

منابع

- ابراهیم‌نیا سماکوش، یاسر، و تاج‌الدین، علی. (۱۳۹۶). تدوین فرآیند ارزیابی عملکرد آموزشی در آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای (پایان‌نامه کارشناسی ارشد مهندسی صنایع). دانشکده مهندسی صنایع، دانشگاه علم و فناوری مازندران، ایران.
- اخلاق‌پور، محمد. (۱۳۹۸). نقش آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای در برنامه‌ریزی مهارتی پنجمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در برنامه‌ریزی درسی ایران. تهران: انجمن توسعه و ترویج علوم و فنون بنیادین.
- امینی، علیرضا، انصاری، زهرا. (۱۳۹۱). تحلیل نقش سرمایه انسانی و تحقیق و توسعه در ارتقاء بهره‌وری کل عوامل تولید در بخش‌های خدماتی منتخب. *اقتصاد مالی*، ۶(۲۱)، ۵۹-۸۲. Doi: 20.1001.1.25383833.1391.6.21.3.5
- بازرگان، عباس. (۱۳۸۲). ظرفیت‌سازی برای ارزیابی و ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی: تجربه‌های بین‌المللی. مجلس و پژوهش، ۱۰(۴۱)، ۱۴۱-۱۵۸.
- باقری، لیلا، و باقری، مریم. (۱۳۹۵). ارزیابی کیفیت خدمات آموزشی از دیدگاه کارآموزان فنی و حرفه‌ای زنجان؛ مدل سروکوال. همایش مهارت‌آموزی و اشتغال. تهران: ایران.
- جمالی‌زاده، سیدعلی. (۱۳۸۳). طرح پژوهشی تحلیلی بر وضعیت آموزشی آموزشگاه‌های آزاد شهرستان یزد در طی سالهای ۱۳۷۸ الی ۱۳۸۱. یزد: اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان یزد [چاپ نشده].
- حبیبی، آرش، و سرآبادانی، مونا. (۱۴۰۱). آموزش کاربردی SPSS. تهران: انتشارات نارون.
- حجازی، یوسف. (۱۳۸۵). چهار بنیان آموزش کشاورزی و منابع طبیعی. تهران: انتشارات پونه.
- حسینی‌راد، فاطمه. (۱۳۸۲). طرح پژوهشی ارزشیابی آموزشی آموزشگاه‌های آزاد شهرستان شیراز در طی سالهای ۱۳۷۸ الی ۱۳۸۰. شیراز: اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان فارس [چاپ نشده].
- سالنامه آماری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای (۱۴۰۰). بازیابی شده در ۲۸ تیر ۱۴۰۲، از:

- سالنامه آماری حوزه آموزشگاه‌های آزاد و مشارکت مردمی (۱۴۰۰). بازیابی شده در ۲۸ تیر ۱۴۰۲، از: <https://irantvto.ir>.
- صادق فر، حسین. (۱۳۹۱). ارائه الگوی بهبود وضعیت آموزش و اشتغال‌زایی در سازمان فنی و حرفه‌ای. مرکز مطالعات و مدارک علمی ایران، ۴(۱۰)، ۲-۱۵.
- صالحی عمران، ابراهیم، و قاسم‌زاده، آناهیتا. (۱۳۹۲). بررسی مهارت‌های عمومی مرتبط با کیفی‌سازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از منظر ذی‌نفعان. دوفصلنامه نوآوری و ارزش آفرینی، ۲(۴)، ۲۳-۴۱.
- طالب زاده، عادل. (۱۳۹۵). عوامل بهره‌وری نیروی انسانی در مدیریت سازمان. کنفرانس بین‌المللی نخبگان مدیریت. تهران: مؤسسه سرآمد همایش کارین.
- عمادزاده، مصطفی. (۱۳۸۲). اقتصاد آموزش و پرورش. اصفهان: انتشارات جهاد دانشگاهی.
- فتحی واجارگاه، کورش، پرداختچی، محمد حسن، ابوالقاسمی، محمود، و محمد هادی، فریبرز. (۱۳۹۰). تضمین کیفیت در آموزش برمبنای مدل تحلیل اهمیت/عملکرد. دوماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، ۴(۲)، ۵۷-۶۵.
- قاسمی، نعمت. (۱۳۸۵). گزارش بررسی وضعیت موجود آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام از نظر نیروی انسانی، فضاهای آموزشی، امکانات کارگاهی و تبیین وضعیت مطلوب آن. ایلام: اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام [چاپ نشده].
- قیاسی، محمد اسماعیل. (۱۳۸۶). گزارش بررسی کارایی درونی و بیرونی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای استان مرکزی. اراک: اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مرکزی [چاپ نشده].
- کرم‌پور، علی، سواعدی، عبدالنبی، و عینی، مریم. (۱۳۹۵). ارزیابی کیفیت عوامل درونی مراکز آموزشی فنی و حرفه‌ای استان خوزستان از دیدگاه کارکنان و کارآموزان. همایش مهارت آموزی و اشتغال. تهران: دانشگاه تهران.
- معتمدی، محمد. (۱۳۸۹). ارزیابی درونی محتوای دوره‌های آموزش روستایی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای خراسان جنوبی در سال ۱۳۸۷ (پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد ترویج و آموزش کشاورزی)، دانشکده کشاورزی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند، ایران.

- مهدی، مهدی. (۱۴۰۱). گزارش بررسی کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی؛ دفتر مطالعات فرهنگ و آموزش: ۱-۵۲. بازیابی شده در ۲۸ آذر ۱۴۰۲، از:

https://report.mrc.ir/article_961_e60a9de1e1b7a832dd9a1f66313cecb9.pdf

- نفیسی، عبدالحسین. (۱۳۸۲). *آموزش فنی و حرفه‌ای در قرن ۲۱*. تهران: وزارت آموزش و پرورش، پژوهشکده تعلیم و تربیت.

- نهال طهماسبی، محمدرضا. (۱۳۸۴). *طرح پژوهشی ارزیابی کیفیت آموزش مراکز فنی و حرفه‌ای استان هرمزگان*. اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان هرمزگان [چاپ نشده].

- Ivancevich, J. (2001). *Human resource management*. New York: McGraw-Hill/Irwin.

- Baker, M. (1999). *Training effectiveness assessment*. Orlando, FL: Naval Air Warfare Center Training Systems Division.

- Subrahmanyam, G. (2020). Study on the trends shaping the future of TVET teaching. UNESCO-UNEVOC. International Centre for Technical and Vocational Education and Training. Retrieved from https://unevoc.unesco.org/pub/trendsmapping_futureoftvetteaching.pdf

- UNESCO. (2016). *Enhancing relevance in TVET: Review of progress in the Asia-Pacific since 2012*. Bangkok: UNESCO Office. Retrieved from https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000243365_eng

- Wanzare, Z., & Ward, K. L. (2000). Rethinking staff development in Kenya: Agenda for the twenty-first century. *International Journal of Educational Management*, 14(6), 265-275.

Table and content

The Process of Establishing Preliminary Teacher Training Colleges in Birjand and Their Management/ Ahmadreza Akbari 9

An Examination of Factors Influencing Tourist Attraction in Desert Sports Activities of Ferdous City/ Mohammad Mehdi Pazandeh, Seyed Mohammad Hossein Razavi, Saeed Amirnejad, Nasrullah Mohammadi 37

Effective Indicators of Rural Tourism Development: A Comprehensive Approach (A Case Study of Villages in Khorasan Razavi)/ Ahmad Hajarain 69

Developing A Social Support Model for Impoverished Children Within the Purview of Support Organizations: A Case Study of The Imam Khomeini Relief Committee in Khorasan Razavi Province/ Reza Zare, Mohammad Safari 103

Examining the Patterns and Trends of Migration to Mashhad Over the Last Two Decades (1996-2016)/ Saeedeh Shahbazin 137

Evaluation of The Quality and Factors Promoting Education in Private Technical and Vocational Institutes of South Khorasan/ Maliheh Falaki 175

