

بررسی تأثیر مهارت مربیان و محتوای دوره‌های آموزشی بر توانمندی مهارتی کارآموزان مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران ایلام

رضا نصری*
همایون مرادنزادی**
امین رستم‌نیا***
فریبا جمشیدی****

چکیده

هدف پژوهش همبستگی حاضر بررسی تأثیر مهارت مربیان و محتوای دوره‌های آموزشی بر توانمندی مهارتی کارآموزان مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواهران ایلام بوده است. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود که روایی آن بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ سنجیده شد. این پرسشنامه شامل ۱۵ گویه برای سنجش توانمندی مهارتی و ۲۰ گویه برای سنجش مهارت مربیان و محتوای آموزشی بود که توسط ۸۶ نفر از کارآموزان تکمیل شد و داده‌های فراهم‌شده با روش آماری رگرسیون گام به گام تحلیل شد. نتایج نشان داد که توان مربیان در ایجاد انگیزه در فراگیران، میزان رضایت از مطالب ارائه شده در دوره، توانایی مربیان در بیان اهداف آموزش، تمایل به شرکت در سایر دوره‌های آموزشی، استفاده مربیان از وسایل کمک آموزشی و میزان مطابقت استاندارد با مطالب ارائه شده، بیشترین تأثیر را بر توانمندی مهارتی کارآموزان داشته است. در پایان راهکارها و پیشنهاداتی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: توانمندی زنان، فنی و حرفه‌ای، محتوای آموزشی، مربیان آموزشی.

Email: Nasri2003_R@yahoo.com

* دانشجوی دکتری زراعت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کرج،

** استادیار دانشگاه ایلام و رییس دانشگاه جامع علمی کاربردی استان ایلام.

*** کارشناس آموزش، اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان ایلام.

**** کارشناس مسئول تعاون، اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان ایلام.

دریافت مقاله: ۹۲/۰۷/۰۹ تصویب نهایی: ۹۲/۰۹/۰۳

مقدمه

زنان نیمی از سرمایه انسانی هر کشور را تشکیل می‌دهند و حتی به قولی آنها «مربی جامعه» هستند. زنان برای ایفای نقش اجتماعی و برای نیل به فلاح فردی و مشارکت در پیشبرد اهداف جامعه، نیازی مبرم به آموزش در جنبه‌های مختلف دینی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، بهداشت و ایمنی، تغذیه و سلامت و مسائل تربیتی و خانوادگی دارند. زنان به عنوان یکی از ارکان توسعه کشور در چارچوب فعالیت‌های اجتماعی خود برای همگامی با دنیای پویا و متحول امروزی و برای مشارکت مؤثر در سرنوشت خود و خانواده و همیاری در تصمیم‌سازی در جامعه مدنی ایران اسلامی، نیازمند آموزش هستند. زنان در جامعه امروز ما، برای نقش‌آفرینی بهتر در جایگاه‌های مختلف، همچون خانواده (همسری و مادری)، روابط اجتماعی با دیگر افراد جامعه و انجام وظایف شغلی خود باید مجهز به سلاح دانش و مهارت‌های لازم باشند. بدیهی است، منظور از آموزش زنان، فقط انتقال و انباشت اطلاعات و معلومات نیست، بلکه ایجاد توانایی تفکر خلاق و سازنده برای حل مسائل فردی و اجتماعی مورد نظر است. بر اساس ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان اصلی‌ترین دالان مهارت‌آموزی نیروی کار و ارائه‌دهنده آموزش‌های غیررسمی در زمینه افزایش مهارت و دانش مطابق با فناوری روز در کشور شناخته شده است که برای اثربخش کردن هرچه بیشتر فعالیت‌های آموزشی نیازمند شناخت و توجه ویژه به توانمندسازی نیروی انسانی موجود در حوزه‌های ستادی و کادر آموزشی خود است. بی‌شک توجه ویژه به عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان (به خصوص در حوزه آموزش‌های مهارتی) می‌تواند به عنوان مهم‌ترین فاکتور پویایی و اثربخشی هرچه بیشتر آموزش‌ها به متقاضیان و جوانان جویای کار مورد توجه قرار گیرد.

امروزه، اشتغال و مهارت‌آموزی یکی از شاخص‌های نوسازی اقتصاد ملی و توسعه اقتصادی به شمار می‌رود. با اینکه ضرورت و الزام اقتصادی اشتغال و مشارکت زنان در فعالیت‌های اقتصادی همواره در تاریخ پیشرفت و توسعه جوامع مطرح بوده است؛ اما هنوز در این زمینه وضعیت مطلوبی برای زنان ایجاد نشده است که یکی از دلیل‌های آن توجه اندک به آموزش زنان و عدم بسترسازی مناسب برای ایجاد فرصت‌های اشتغال آنان است. این محرومیت، جایگاه اجتماعی، اقتصادی زنان را در فرایند توسعه پایدار به شدت تنزل بخشیده است (پاپ‌زن، خالدی و سلیمانی، ۱۳۹۰).

پاپزن، خالدی و سلیمانی (۱۳۹۰) در پژوهشی با عنوان ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای زنان روستایی در زمینه صنایع دستی به این نتیجه رسیدند که تفاوتی معنادار بین مهارت پیشین و کنونی پاسخ‌گویان در زمینه صنایع دستی پس از شرکت در برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای به دست آمد. بررسی تفاوت در تغییر دانش زنان روستایی بر حسب سطح تحصیلات، حاکی از آن بود که اختلافی معنی‌دار بین تغییر دانش زنان روستایی در سطوح گوناگون تحصیلی وجود دارد.

رهنورد و حسینی (۱۳۸۷) عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان در شرکت مخابرات ایران را بررسی کردند. یافته‌های پژوهش نشان داد که سطح توانمندی کارکنان زن در حد متوسط است. تحلیل عاملی نیز معرف عوامل تأثیرگذار است. (۱) نگرش مدیریت؛ (۲) ساختار گروهی؛ (۳) ارزش‌های بین گروهی؛ و (۴) روابط اطلاعاتی. مدل تحلیل رگرسیونی نیز نشان داد که از عوامل فوق سه متغیر نخست در مدل وارد شده و مجموعاً ۶۳ درصد از تغییرپذیری در سطح توانمندی کارکنان زن را تبیین می‌کنند.

آموزش و بهسازی منابع انسانی می‌تواند باعث بینش و بصیرتی عمیق‌تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر نیروی انسانی در سازمان برای اجرای وظایف و مسئولیت‌های شغلی شود. در نتیجه، نیل به هدف‌های سازمانی و نظام مدیریت منابع انسانی با کارایی و اثربخشی بهتر و بیشتر میسر شود (جعفری قوشچی، ۱۳۸۱). به رغم تأثیرات مثبت دوره‌های آموزشی در ایجاد رغبت به کار در کارکنان، این دوره‌ها نتوانسته است موجبات افزایش توانایی شغلی آنان را فراهم کند. اما با توجه به دیدگاه مشترک مدیران و کارکنان در امر غنی‌سازی شغلی به وسیله آموزش، می‌توان با پاره‌ای اصلاحات و بازنگری‌های اصولی در جهت توانمندسازی شغلی آنان گام برداشت (باورصاد و برومند نسب، ۱۳۸۹).

دوره‌های آموزشی در تمامی نشانگرهای توانمندی در حد مطلوب نقش داشته‌اند. تحلیل عاملی نیز برای ویژگی‌های آموزشی علمی و کاربردی، چهار عامل: مهارت آموزشی مربیان، برقراری ارتباط بین آموزش و کار، تقویت قوه خلاقیت و خودآموزی و تقویت تفکر و مشارکت را با ۷۳/۹۵ واریانس معرفی کرد. نتایج رگرسیون نشان داد که متغیرهای: افزایش تفکر خلاق و قدرت تجزیه و تحلیل در فراگیر، ارتباط مناسب مربیان با فراگیران، توجه به جدیدترین ابداعات و نوآوری‌ها، توجه به ایجاد مهارت‌های حل مسئله در فراگیران و قدرت بیان و انتقال مطالب مربیان در توانمندی مؤثر بوده است (شاه‌پسند و باقری، ۱۳۹۰). به نظر می‌رسد که تلاش‌های آموزشی می‌تواند به ایجاد انگیزه در کارکنان برای تلاش بیشتر منجر شود. شرکت در آموزش باید با میل و

رغبت صورت گیرد؛ زیرا کسانی که به طور تصادفی در آموزش شرکت می‌کنند، توانمندی قابل ملاحظه‌ای را کسب نمی‌کنند (چوی^۱ و همکاران، ۲۰۰۵). آموزش باید منجر به توانمندی شود، یعنی ارائه آموزش‌های کیفی باید توانمندی را در افراد ایجاد کرده و آنان را تقویت کند (آقایار، ۱۳۸۲).

خطیبی (۱۳۸۱) در بررسی نظام شغلی کارکنان و تأثیر آن بر افزایش کارایی اشاره می‌کند که هفتاد درصد مدیران و ۶۵ درصد کارکنان بیان کردند، آموزش‌های شغلی موجب افزایش دانش، ارتقای اطلاعات شغلی و افزایش توانایی‌های شغلی آنان شده است. و بیان می‌دارد کارکنانی که در آموزش ضمن خدمت شرکت نکرده‌اند، کمتر از کسانی که در این دوره شرکت کرده‌اند توانمند شده‌اند.

لیپین و همکاران (۲۰۰۰) با بررسی آموزش‌های ایمنی و بهداشت مبتنی بر رویکرد توانمندسازی کارکنان بیان داشته است که مشارکت‌کنندگان معتقدند آموزش‌های ضمن خدمت موجب تغییراتی در حفظ ایمنی و بهداشت کارکنان و مکان‌کاری می‌شود و همین عوامل موجب افزایش توانمندی افراد در انجام وظایف‌شان می‌شود. دو عامل کلیدی در این موفقیت سهم داشته است. یکی حمایت مدیر از توانمندسازی کارکنان از طریق آموزش‌های ایمنی و بهداشت و دیگری استقبال از این آموزش‌ها (لیپین^۲، ۲۰۰۱).

زنان به دلیل نیاز مالی به دنبال شغل هستند. اما با توجه به پایین بودن سطح سواد، شغل مناسبی نخواهند یافت. بنابراین، مهارت‌آموزی از اقداماتی است که می‌تواند آمادگی آنان را برای اشتغال فراهم کند. اما مهارت‌آموزی به عنوان یکی از ابزارهای توانمندسازی در این تحقیق مورد تأیید قرار نگرفت؛ زیرا زنان سرپرست خانوار اغلب عنوان می‌کردند، از مهارتی که آموخته بودند به دلیل نداشتن سرمایه استفاده نکرده‌اند (قلی‌پور و رحیمیان، ۱۳۸۷). شکوری و همکاران (۱۳۸۶) مؤلفه‌های توانمندی زنان و تبیین عوامل مؤثر بر آنان را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که تنها ۴۰ درصد زنان دارای مهارت حرفه‌ای و ۶۰ درصد فاقد مهارت بودند. بررسی تفصیلی نشان داد که از بین افرادی که مهارت حرفه‌ای داشته‌اند، ۱۲/۴ درصد خیاطی، ۱۱/۵ درصد آرایش‌گری، ۴/۴ درصد قالی‌بافی، ۲/۲ درصد مهارت‌های رایانه‌ای و ۵/۳ درصد از سایر مهارت‌ها برخوردار بوده‌اند و تنها ۲۶ درصد افراد دارای مهارت‌هایی هستند که می‌توانند از طریق آن کسب درآمد کنند.

1. Choi
2. Lippin

آن دسته از خدمات کمیته امداد که در راستای تقویت عاملیت زنان است، از جمله وام‌های خوداشتغالی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند منجر به توانمندسازی زنان سرپرست خانوار از نظر اقتصادی و روانی شود؛ به این معنی که آن دسته از زنان که دارای تحصیلات بالاتر و یا صاحب مهارت بودند، به لحاظ اینکه با استفاده از قابلیت‌های خود قادر به کار کردن بودند، توانمندتر از سایر زنان بودند آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کارهای هنری و کارآفرینی به توانمندی زنان سرپرست خانوار کمک می‌کند (جعفری مه‌تاش، ۱۳۸۵). عواملی همچون افزایش سطح تحصیلات و مهارت‌های حرفه‌ای، دسترسی به منابع مالی، بهبود وضع سلامت، برخورداری از حق مالکیت قانونی، رفع تبعیض از بازار کار و حذف باورهای سنتی عوامل مؤثری در توانمندسازی زنان هستند (کتابی و همکاران ۱۳۸۲).

آموزش به دلیل اهمیت موضوع در این تحقیق به عنوان یک متغیر مستقل و جداگانه در نظر گرفته می‌شود. ویژگی آموزش‌های ارائه‌شده به افراد شامل ویژگی‌های محتوی، مربیان، امکانات و شرایط هستند که در این تحقیق دو متغیر محتوی و ویژگی‌های مربیان مد نظر قرار گرفته‌اند. محتوی آموزشی باید ویژگی‌های خاصی داشته باشد تا فراگیران به اهداف آموزشی مورد نظر دست یابند. محتوای آموزشی توسط مربیان دروس و یا متخصصان تدوین می‌شود و برای اجرا و یادگیری در اختیار فراگیران قرار می‌گیرد (شاه‌پسند و باقری، ۱۳۹۰).

در این تحقیق مواردی چون میزان تسلط مربی بر آموزش‌های عملی، میزان رضایت از مطالب ارائه‌شده در دوره، مناسب بودن محتوای مطالب مندرج در استاندارد، ارائه محتوی آموزشی به شکلی جذاب و قابل فهم، مناسب بودن طول مدت دوره و توجه به ایجاد مهارت‌های حل مسئله در فراگیران مورد بررسی قرار گرفته است (ابتکار، ۱۳۷۸. کریمی‌نژاد، ۱۳۷۸. شاه‌پسند و باقری ۱۳۹۰).

از طرفی، مربیان نیز باید حائز شرایطی چون: توان ایجاد انگیزه در فراگیران، توان بیان اهداف به صورت شفاف و آسان، تسلط به روش‌های نوین تدریس، توان تغییر شرایط یادگیری در فراگیران، ارائه مطالب جدید و جذاب، قدرت مناسب بیان و انتقال مطالب را داشته باشد (ابتکار، ۱۳۷۸. شاه‌پسند و باقری، ۱۳۹۰). در تحقیق حاضر فرض شده است که توانمندی می‌تواند نتیجه آموزش‌های مهارتی باشد؛ یعنی طی کردن این آموزش‌ها منجر به توانمندی خواهد شد. اما بخشی که همواره اثربخشی آموزش را تحت تأثیر قرار می‌دهد، کیفیت ارائه آموزش است. کیفیت از ابعاد مختلفی قابل بررسی است؛ اما در اینجا از دو منظر ویژگی‌های محتوی آموزشی و مربیان مورد بررسی قرار

گرفته است. هدف تحقیق حاضر، بررسی میزان مهارت مربیان و محتوی دوره‌های آموزشی بر توانمندی مهارتی زنان مرکز خواهران ایلام و نقش ویژگی‌های محتوی و مربیان در این خصوص است.

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش پیش‌روی از نوع پژوهش‌های توصیفی - کاربردی است. جامعه آماری مورد بررسی در این تحقیق کارآموزان ۸ رشته آموزشی (نقاشی، قالی‌بافی، رایانه، معرق‌کاشی و سرامیک، اسمبل و ارتقاء رایانه، طراحی گرافیک، آشپزی سنتی، طراح و بسته‌بندی محصولات تجاری و صنعتی) مرکز خواهران ایلام به تعداد ۱۰۰ نفر هستند که از میان آنها بر اساس جدول مورگان تعداد نمونه متناسب با جامعه به تعداد ۸۶ نفر تعیین شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه است. پرسشنامه اول مبتنی بر ۱۵ سؤال برای سنجش توانمندی و پرسشنامه دوم با ۲۰ گویه برای سنجش محتوی و ویژگی‌های مربیان بر روی توانمندی مهارتی زنان طراحی شد. برای سنجش محتوی ۱۰ گویه و برای سنجش ویژگی‌های مربی ۱۰ گویه مورد استفاده قرار گرفته‌اند. این گویه‌ها در قالب پرسش‌نامه سازماندهی و برای سنجش دیدگاه‌ها از طیف لیکرت و درجات هیچ، خیلی کم تا خیلی زیاد بهره‌گیری شد. پرسش‌نامه‌ها برای افراد نمونه ارسال شد تا مؤلفه‌های توانمندی و عوامل مؤثر بر آن سنجیده شود. برای تعیین روایی و اعتبار پرسشنامه‌ها از روایی محتوی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان آلفای به دست آمده ۹۷٪ است که در تحقیقات مدیریت از حد بسیار بالایی برخوردار است. افراد نمونه از طریق نمونه‌گیری تصادفی سیستماتیک و بر مبنای دفاتر حضور و غیاب انتخاب شدند، پرسش‌نامه‌ها پس از تکمیل، جمع‌آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS صورت گرفت. متغیرهای مستقل تحقیق شامل: ویژگی‌های محتوی و ویژگی‌های مربیان هستند که در مجموع ۲۰ گویه را به خود اختصاص داده‌اند. متغیر وابسته تحقیق نیز توانمندی است که توسط ۳۳ گویه که با بهره‌گیری از نتایج تحقیقات معتبر علمی مورد سنجش قرار گرفته است. بنا به ضرورت از شیوه‌های آمار توصیفی از قبیل فراوانی، فراوانی تجمعی و نسبی استفاده شد. همچنین، در بخش آمار استنباطی برای آزمون فرض‌ها از روش‌ها و تکنیک‌های مختلفی نظیر آزمون همبستگی، رگرسیون گام‌به‌گام استفاده و داده‌ها تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها

مشخصات پاسخ‌گویان: از نظر وضعیت تأهل ۶۹/۸ درصد پاسخ‌گویان مجرد و ۳۰/۲ درصد آنها متأهل بودند. از نظر مدرک تحصیلی، بیشترین پاسخ‌گویان دارای مدرک تحصیلی دیپلم و کمترین تعداد دارای مدرک تحصیلی زیر دیپلم بودند. از نظر سن، بیشتر پاسخ‌گویان در رده سنی ۲۱ تا ۲۵ سال قرار دارند (جدول ۱).

جدول (۱) توزیع فراوانی پاسخ‌دهندگان

درصد	فراوانی	وضعیت پاسخ‌دهندگان	
۴/۷	۴	زیر دیپلم	تحصیلات
۵۸/۱	۵۰	دیپلم	
۲۵/۶	۲۲	فوق دیپلم	
۱۱/۶	۱۰	لیسانس	
۱۴	۱۲	نقاشی مداد رنگی کار	رشته مهارتی
۱۱/۶	۱۰	آشپز سنتی	
۷	۶	اسمبل و ارتقاء رایانه	
۹/۳	۸	طراحی گرافیک	
۱۸/۵	۱۶	بسته‌بندی محصولات تجاری	
۱۴	۱۲	نقشه‌کشی سازه	
۱۱/۶	۱۰	معرق کاشی و سرامیک	
۱۴	۱۲	قالی بافی	

توانمندی: توانمندی هنگامی به وجود می‌آید که کارآموزان قدرت و توان لازم برای انجام یک شغل یا حرفه جدید را کسب کنند. فرض این است که آموزش‌های مهارتی زنان در مرکز خواهران ایلام می‌تواند در توانمندی زنان مؤثر باشد. در این تحقیق، تأثیر آموزش‌های مهارتی در توانمندی زنان از طریق ۱۵ نشانگر مورد بررسی قرار گرفته است که این نشانگرها به همراه فراوانی و میانگین و رتبه در جدول (۲) آمده‌اند. مشاهده می‌شود نشانگرهایی که میانگین رتبه‌ای بیشتری دارند، بیشترین تأثیر را از آموزش‌ها پذیرفته‌اند که شامل: افزایش روحیه و نشاط و شادابی؛ افزایش روحیه کار گروهی؛ افزایش روحیه موفقیت‌طلبی و افزایش قدرت تعامل با دیگران.

مطالب فوق‌مبین آن است که کارآموزان توانمندی در سطح متوسط به بالا را از طریق این آموزش‌ها کسب کرده و توانسته‌اند نتیجه آن را در نگرش، رفتار و عمل خویش نشان دهند. اما متغیرهایی مانند: افزایش روحیه پویایی و رهبری، افزایش واکنش در برابر پیشنهادات و افزایش توانایی به کارگیری ریسک‌های حساب‌شده، میانگین رتبه‌ای کمتری را کسب کرده‌اند و در اولویت‌های پایین‌تری قرار گرفته‌اند که نشان‌دهنده تأثیر کمتر آموزش‌های مهارتی مرکز خواهران در این خصوص یا عدم توجه مدیران مراکز به این موارد است.

جدول (۲) توزیع فراوانی و درصد توانمندی حاصل از ارائه آموزش‌های مهارتی

اولویت	میانگین رتبه‌ها	بُنی زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	رتبه	نشانگرهای سنجش توانمندی کارآموزان زن
۱	۴	۲۸	۳۴	۲۲	۰	۲	۰	افزایش روحیه و نشاط و شادابی
۲	۳/۷۷	۲۶	۳۲	۱۸	۴	۴	۲	افزایش روحیه کار گروهی
۳	۳/۷۲	۲۰	۳۲	۲۶	۶	۲	۰	افزایش روحیه موفقیت‌طلبی
۴	۳/۶۵	۱۸	۳۴	۲۲	۱۰	۲	۰	افزایش قدرت تعامل با دیگران
۵	۳/۶۵	۲۲	۳۰	۱۸	۱۴	۲	۰	افزایش قدرت تدبیر در کار
۶	۳/۶۰	۲۲	۲۸	۲۴	۴	۸	۰	افزایش اعتماد به نفس
۷	۳/۵۶	۱۶	۳۰	۳۰	۶	۴	۰	افزایش انعطاف‌پذیری
۸	۳/۵۳	۲۰	۲۴	۲۸	۱۰	۴	۰	افزایش قدرت درک و شناخت حرفه
۹	۳/۵۳	۱۰	۳۸	۲۶	۱۲	۰	۰	تقویت و افزایش تلاش مؤثر
۱۰	۳/۴۶	۱۲	۳۴	۲۶	۱۰	۴	۰	افزایش خلاقیت
۱۱	۳/۳۹	۱۶	۲۴	۳۰	۱۰	۶	۰	افزایش روحیه ابتکار و نوآوری
۱۲	۳/۳۹	۱۶	۲۲	۳۲	۱۲	۴	۰	افزایش قدرت برتری نسبت به دیگران
۱۳	۳/۳۵	۱۰	۲۸	۳۸	۴	۴	۲	افزایش توانایی به‌کارگیری ریسک‌های حساب‌شده
۱۴	۳/۳۰	۱۴	۱۸	۳۸	۱۲	۴	۰	افزایش واکنش در برابر پیشنهادات
۱۵	۲/۹۳	۶	۱۶	۴۲	۱۲	۸	۲	افزایش روحیه پویایی و رهبری

ویژگی های مربیان دوره های مهارتی: مربیان آموزشی در هر نظام و مرکز آموزشی یکی از مؤلفه های اساسی هستند که با ارائه مطالب مناسب علمی و تخصصی می توانند اثربخشی آموزش ها را تضمین کنند. مربیان باید بتوانند نکات پیچیده، نو و جدید، ظریف، علمی و تحقیقی را با زبان ساده و به صورت عملی به فراگیران ارائه و روحیه ورود به کارگاه، آزمایشگاه، محیط عملی کار و مشارکت فراگیران در انجام کار را در حد بالایی داشته باشند. مربی مرکز مهارتی به دلیل ماهیت آموزش های مهارتی باید واجد دو دسته مهارت اصلی فنی و آموزشی باشند تا بتوانند ضمن داشتن دانش فنی و علمی روز و توان انجام آن در محیط عملی کار، آن دانش را به فراگیران به نحو مطلوب منتقل کند. بر اساس جدول (۳) نشانگرهای: تسلط مربیان به روش های تدریس، ارتباط مناسب بین مربیان و فراگیران، قدرت بیان و انتقال مطالب توسط مربیان و توانایی مربیان در بیان اهداف آموزش میانگین رتبه های بیشتری داشته که نشانه توانمندی بیشتر مربیان در این زمینه هاست. در ضمن، نتایج حاکی از آن است که مربیان مرکز در نشانگرهای استفاده از وسایل کمک آموزشی، توان تغییر شرایط یادگیری در فراگیران و ایجاد انگیزه در فراگیران توانمندی کمتری داشته که باید مورد توجه برنامه ریزان آموزشی این مرکز قرار گیرد.

جدول (۳) توزیع فراوانی و درصد سنجش ویژگی های مربی آموزش های مهارتی

اولین	میانگین رتبه ها	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	بسیار کم	بسیار زیاد	نشانگرهای سنجش ویژگی های مربی آموزش های مهارتی کارآموزان زن
۱	۴/۲۵	۳۶	۳۸	۱۰	۲	۰	۰	تسلط مربیان به روش های تدریس
۲	۴/۲۳	۴۴	۲۴	۱۴	۲	۲	۰	ارتباط مناسب بین مربیان و فراگیران
۳	۴/۱۶	۳۲	۴۲	۶	۶	۰	۰	قدرت بیان و انتقال مناسب مطالب
۴	۴/۰۰	۲۴	۴۰	۲۰	۲	۰	۰	توانایی مربیان در بیان اهداف آموزش
۵	۳/۹۵	۳۰	۳۴	۱۴	۴	۴	۰	مشارکت فراگیران در امر آموزش
۶	۳/۸۸	۳۰	۳۲	۱۴	۶	۲	۲	توان ایجاد انگیزه در فراگیران
۷	۳/۸۴	۲۸	۳۲	۱۴	۸	۴	۰	ایجاد تفکر در فراگیر
۸	۳/۷۹	۲۰	۳۸	۲۰	۶	۲	۰	ارائه جدیدترین مطالب را در کلاس
۹	۳/۷۴	۲۴	۲۶	۲۸	۶	۲	۰	توان تغییر شرایط یادگیری در فراگیران
۱۰	۳/۴۲	۲۲	۳۲	۱۶	۲	۴	۱۰	بهره گیری مربیان از وسایل کمک آموزشی

محتوی آموزش‌های مهارتی ارائه‌شده: محتوی آموزشی باید تا حد ممکن بر مبنای نیازهای یادگیرنده باشد و با واقعیت‌های محیط زندگی و کاری فراگیر ارتباط داشته باشد. نظام آموزشی باید این تجارب را با رشته علمی مرتبط کرده و زمینه استفاده از قوانین و حقایق علمی را در زندگی فراهم آورد، توجه به تغییرات اجتماعی در تعیین مریبان آموزشی باید مورد توجه برنامه‌ریزان آموزش‌های مهارتی قرار گیرد.

از جدول (۴) استنباط می‌شود دیدگاه پاسخ‌دهندگان نسبت به محتوی آموزش‌های مرکز در حد متوسط تا زیاد است و گویه‌های میزان تسلط مربی بر آموزش‌های عملی و میزان تسلط مربی بر مطالب نظری با میانگین بالاتر از ۴ رتبه‌های اول و دوم را به خود اختصاص داده و کم‌ترین میانگین رتبه‌ای نیز به میزان تجهیزات کارگاه نسبت به استاندارد، مناسب بودن طول مدت دوره، میزان مطابقت استاندارد و مطالب ارائه شده اختصاص داشت که بایستی برنامه‌ریزان آموزش‌ها در تدوین محتوی آموزشی به این موارد توجه ویژه داشته باشند. در تدریس مریبان متناسب با استاندارد آموزشی و تکمیل تجهیزات مورد نیاز تدریس استاندارد آموزشی و به زمان دوره متناسب با استاندارد آموزشی دقت کافی داشته باشند.

جدول (۴) توزیع فراوانی و درصد سنجش ویژگی‌های آموزش‌های ارائه‌شده به کارآموزان

اولین	میانگین رتبه‌ها	بیش از زیاد	زیاد	مترتبه	۳	۲	۱	نشانیگرهای سنجش ویژگی‌های آموزش‌های مهارتی ارائه‌شده
۱	۴/۰۳	۳۴	۳۴	۱۰	۴	۲	۲	میزان تسلط مربی بر آموزش‌های عملی
۲	۴/۰۲	۳۴	۳۰	۱۴	۶	۲	۰	میزان تسلط مربی بر مطالب نظری
۳	۳/۹۶	۳۴	۲۶	۱۸	۶	۰	۲	میزان رضایت شما از مطالب ارائه‌شده
۴	۳/۹۵	۴۴	۱۶	۱۴	۴	۶	۲	تمایل به شرکت در سایر دوره‌های آموزشی
۵	۳/۷۲	۲۶	۲۶	۲۲	۱۰	۰	۲	میزان رضایت کلی شما از طول مدت دوره
۶	۳/۵۸	۲۶	۱۶	۲۸	۸	۴	۲	برآورده شدن انتظاری که در ابتدا داشتید
۷	۳/۴۶	۱۸	۳۰	۲۴	۶	۴	۴	مطابقت استاندارد و مطالب ارائه‌شده
۸	۳/۳۰	۱۶	۲۸	۲۲	۱۰	۶	۴	مناسب بودن محتوی مطالب استاندارد
۹	۳/۱۳	۱۴	۱۸	۳۴	۱۰	۶	۴	مناسب بودن طول مدت دوره
۱۰	۳/۱۲	۱۰	۲۲	۳۲	۱۲	۱۲	۰	میزان تجهیزات کارگاه نسبت به استاندارد

رگرسیون گام به گام

برای تعیین اثرات متغیرهای مستقل بر وابسته از رگرسیون بهره گیری شده است. متغیر وابسته توانمندی کارآموزان زن و متغیرهای مستقل عوامل مرتبط با آموزش های مهارتی هستند. نوع رگرسیون گام به گام است که در این روش قوی ترین متغیرها یک به یک وارد معادله می شوند تا هنگامی که خطای آزمون معنی داری به ۵ درصد برسد. در این تحقیق رگرسیون طی ۵ گام صورت و ۵ متغیر مستقل به مدل وارد شدند که شامل توان ایجاد انگیزه در فراگیران، میزان رضایت از مطالب ارائه شده در دوره، توانایی در بیان اهداف آموزش، تمایل به شرکت در سایر دوره های آموزشی، استفاده از وسایل کمک آموزشی هستند (جدول ۷). بر اساس گام های طی شده شدت رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته در هر گام توسط ضریب همبستگی چند گانه نشان داده شده است. همچنین، ضریب تعیین (مجذور ضریب همبستگی چند گانه) که نشان دهنده توان تبیین تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل و ضریب تعیین تعدیل شده آمده است. به دلیل این که ضریب تعیین تعدیل شده به درجه آزادی وابسته است، نسبت به ضریب تعیین دقیق تر است. آنالیز واریانس نیز نشان دهنده معنی دار بودن رگرسیون تا گام پنجم است.

جدول (۵) خلاصه و متغیرهای وارد شده به مدل در هر گام از رگرسیون

مدل	متغیرهای وارد شده به مدل	ضریب همبستگی چند گانه	ضریب تعیین تعدیل شده
۱	توان ایجاد انگیزه در فراگیران	۰/۷۰۱	۰/۴۸۶
۲	میزان رضایت از مطالب ارائه شده	۰/۷۸۱	۰/۶۱۰
۳	توانایی در بیان اهداف آموزش	۰/۸۱۳	۰/۶۴۹
۴	تمایل به شرکت در سایر دوره ها	۰/۸۲۷	۰/۶۶۹
۵	استفاده از وسایل کمک آموزشی	۰/۸۳۸	۰/۶۸۳

در جدول (۸) آخرین مرحله از اجرای رگرسیون گام به گام متغیرها، ضرایب استاندارد و غیر استاندارد، انحراف معیار، تی استیودنت و معنی داری آنها آمده است. مشاهده می شود تمامی متغیرهای وارد شده به مدل در هر مرحله با معنی داری بالایی به تحلیل وارد شده اند و تا گام ششم با معنی داری در سطح یک درصد وارد مدل شده اند.

جدول (۶) ضرایب به دست آمده از تحلیل رگرسیون و سطوح معنی داری آنها

ضریب تبیین R2	Sig	t	ضرایب استاندارد شده	ضرایب غیراستاندارد		متغیرهای وارد شده در مدل	مدل
			(Beta)	انحراف معیار	(B)		
۰/۴۹۲	۰/۰۰	۹/۰۱۹	۰/۷۰۱	۰/۰۵۸	۰/۵۲۶	توان ایجاد انگیزه در فراگیران	۱
۰/۶۱۰	۰/۰۰۰	۶/۵۳۶	۰/۵۱۲	۰/۰۵۹	۰/۳۸۴	توان ایجاد انگیزه در فراگیران	۲
	۰/۰۰۰	۵/۰۰۱	۰/۳۹۲	۰/۰۶۰	۰/۲۹۸	میزان رضایت از مطالب ارائه شده	
۰/۶۶۲	۰/۰۰۱	۳/۲۹۴	۰/۳۰۷	۰/۰۷۰	۰/۲۳۱	توان ایجاد انگیزه در فراگیران	۳
	۰/۰۰۰	۴/۸۴۱	۰/۳۵۸	۰/۰۵۶	۰/۲۷۲	میزان رضایت از مطالب ارائه شده	
	۰/۰۰۱	۳/۵۴۹	۰/۳۱۹	۰/۱۰۱	۰/۳۵۸	توانایی در بیان اهداف آموزش	
۰/۶۸۴	۰/۰۰۶	۲/۸۲۳	۰/۲۶۲	۰/۰۷۰	۰/۱۹۶	توان ایجاد انگیزه در فراگیران	۴
	۰/۰۰۲	۳/۲۱۰	۰/۲۶۳	۰/۰۶۲	۰/۲۰۰	میزان رضایت از مطالب ارائه شده	
	۰/۰۰۰	۳/۷۰۵	۰/۳۲۳	۰/۰۹۸	۰/۳۶۴	توانایی در بیان اهداف آموزش	
	۰/۰۱۸	۲/۴۱۴	۰/۱۹۳	۰/۰۵۰	۰/۱۲۲	تمایل به شرکت در سایر دوره‌ها	
۰/۷۰۲	۰/۰۵۰	۱/۹۲۱	۰/۱۸۶	۰/۰۷۳	۰/۱۴۰	توان ایجاد انگیزه در فراگیران	۵
	۰/۰۰۱	۳/۴۱۳	۰/۲۷۴	۰/۰۶۱	۰/۲۰۸	میزان رضایت از مطالب ارائه شده	
	۰/۰۰۹	۲/۶۸۳	۰/۲۴۸	۰/۱۰۴	۰/۲۷۸	توانایی در بیان اهداف آموزش	
	۰/۰۱۱	۲/۵۸۸	۰/۲۰۳	۰/۰۴۹	۰/۱۲۸	تمایل به شرکت در سایر دوره‌ها	
	۰/۰۳۳	۲/۱۶۹	۰/۱۸۶	۰/۰۴۸	۰/۱۰۳	استفاده از وسایل کمک آموزشی	

نتیجه گیری

بر اساس نتایج به دست آمده از پرسش نامه‌ها مشخص شد که آموزش‌های مهارتی ارائه شده در مرکز خواهران در توانمندی مهارتی بانوان شرکت کننده در این دوره‌ها تأثیر داشته و توانسته است از جنبه‌های مختلف: افزایش توانایی ایجاد تغییر در جهت مطلوب، افزایش دانش و آگاهی در رابطه با رشته آموزشی، افزایش توان انجام کار با تدبیر و روش‌های بهتر، افزایش انگیزه در جهت شرکت مؤثر در کلاس، افزایش توان علمی مطلوب، افزایش قدرت اتکاء به خود توانمندی آنان را افزایش دهد. این نتیجه با

نتایج پژوهش‌های (پاپ‌زن، خالدی و سلیمانی، ۱۳۹۰، شکوری و همکاران، ۱۳۸۶، منفرد ۱۳۸۷، قلی‌پور و رحیمیان، ۱۳۸۸، جعفری‌مه‌تاش، ۱۳۸۵) مطابقت دارد.

با توجه به یافته‌های پژوهش، سطح دانش مهارتی پاسخ‌گویان در زمینه‌های مهارتی پس از شرکت در برنامه‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای غیر رسمی، در تمامی زمینه‌ها افزایش یافته است. بنابراین، دستیابی به هدف افزایش تغییر دانش مشارکت‌کنندگان که جزء اهداف آموزش‌هاست، تحقق یافته است.

بر اساس میانگین‌های رتبه‌ای عوامل مؤثر بر سنجش توانمندی مهارتی کارآموزان زن که عوامل را از قوی به ضعیف رتبه‌بندی کرده است، می‌توان بر اساس آن اثر آموزش‌های مهارتی را بر هر نشانگر به طور مجزا مشخص کرد و مدیران و برنامه‌ریزان آموزشی بایستی توجه خود را به نشانگرهای ضعیف از جمله بهره‌گیری مربیان از وسایل کمک آموزشی، توان تغییر شرایط یادگیری در فراگیران، افزایش روحیه پویایی و رهبری، افزایش واکنش در برابر پیشنهادات، میزان تجهیزات کارگاه نسبت به استاندارد، مناسب بودن طول مدت دوره بیشتر معطوف کنند.

تحلیل عاملی برای ویژگی‌های آموزش‌های مهارتی کارآموزان زن مرکز خواهران ایلام ۳ دسته عامل با واریانس ۷۰/۸۵ را معرفی کرد. نتایج رگرسیون گام به گام نشان داد که ۵ متغیر مستقل به مدل وارد شده اند که شامل توان ایجاد انگیزه در فراگیران، میزان رضایت از مطالب ارائه‌شده در دوره، توانایی در بیان اهداف آموزش، تمایل به شرکت در سایر دوره‌های آموزشی، استفاده از وسایل کمک آموزشی و میزان مطابقت استاندارد و مطالب ارائه شده هستند که توانسته‌اند ۷۲/۶ درصد تغییرات را تبیین کنند. نتایج با تحقیقات (قلی‌پور و رحیمیان ۱۳۸۸، پاپ‌زن، خالدی و سلیمانی، ۱۳۹۰) مطابقت دارد.

بر اساس نتایج حاصل پیشنهاد می‌شود:

❖ محتوای آموزشی دوره‌ها متناسب با نیازهای آموزشی مورد بازمینی و ویرایش قرار گیرد و در تدوین محتوی و استانداردها به جدیدترین روش‌های تدریس، ابزارها و تجهیزات نوین و نوآوری‌ها برای ایجاد بستر اشتغال توجه ویژه شود.

❖ پژوهش‌های مشابه‌ای در استان‌های دیگر و یا به صورت منطقه‌ای در جهت شناخت بهتر نظر شرکت‌کنندگان در این دوره‌ها به انجام برسد.

منابع

- ابتکار، ت. (۱۳۷۸). اهمیت استاد کاران و مدرسان آموزش‌های فنی حرفه‌ای و علمی کاربردی، مجموعه مقالات دومین همایش بررسی و تحلیل آموزش‌های علمی کاربردی. تهران، انتشارات پایا.
- آقاییار، س. (۱۳۸۲). «توانمندسازی روش نوین در محیط رقابتی»، ماه‌نامه تدبیر، شماره ۱۳۵.
- باورصاد، ب؛ برومندنسب، ع. (۱۳۸۹). «بررسی تأثیر دوره‌های آموزشی در ارتقاء شغلی از دیدگاه مدیران و کارکنان شرکت بهره‌برداری از شبکه‌های آبیاری گتوند»، سایت سویلیکا.
- پاپ‌زن، ع. خالدی، خ. و سلیمانی، ع. (۱۳۹۰). ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای زنان روستایی در زمینه صنایع دستی، فصل‌نامه علمی پژوهشی جامعه‌شناسی زنان، سال دوم، شماره سوم.
- جعفری قوشچی، ب. (۱۳۸۱). جایگاه آموزش در فرهنگ تواناسازی. ماه‌نامه تدبیر، شماره ۱۲۸.
- جعفری مه‌تاش، م. (۱۳۸۵). بررسی و شناخت تأثیر خدمات کمیته امداد امام خمینی بر توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، منتشر نشده.
- خطیبی، ا. (۱۳۸۱). بررسی نظام آموزشی شغلی کارکنان و تأثیر آن در افزایش کارایی در دانشگاه علوم پزشکی زنجان، پایان‌نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی، دانشگاه علوم پزشکی زنجان.
- رهنورد، ف؛ حسینی، ن. (۱۳۸۷). عوامل مؤثر بر توانمندسازی زنان، پژوهش زنان، دوره ۶، شماره ۱، ص ۱۱۸-۱۰۵.
- شاه‌پسند، م؛ باقری، ا. (۱۳۹۰). بررسی اثرات آموزش‌های علمی و کاربردی در توانمندی شغلی کارکنان وزارت جهاد کشاورزی، مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، دوره ۲-۲، شماره ۱.
- شکوری، ع؛ رفعت‌جاه، م. و جعفری، م. (۱۳۸۶). مؤلفه‌های توانمندی زنان و تبیین عوامل مؤثر بر آنها، پژوهش زنان، دوره ۵، شماره ۱.
- کتابی، م؛ یزدخواستی، ب. و فرخی‌راستابی، ز. (۱۳۸۲). توانمندسازی زنان برای مشارکت در توسعه، فصل‌نامه پژوهش زنان، دوره ۱، سال ۳، شماره ۷.

کریمی‌نژاد، غ. (۱۳۷۸). اهمیت و نقش مدرسان و مربیان در دوره‌های علمی و کاربردی، مجموعه مقالات دومین همایش بررسی و تحلیل آموزش‌های علمی - کاربردی، وزارت علوم تحقیقات و فناوری، انتشارات پایا.

قلی‌پور، آ؛ رحیمیان، ا. (۱۳۸۸). رابطه عوامل اقتصادی، فرهنگی و آموزشی با توانمندسازی زنان سرپرست خانوار، فصل‌نامه علمی پژوهشی رفاه اجتماعی، سال یازدهم، شماره ۴۰.

منفرد، ن. (۱۳۸۷). بررسی نقش آموزش‌های علمی - کاربردی در توانمندسازی فارغ‌التحصیلان کارآفرین، مطالعه موردی مرکز آموزش عالی علمی کاربردی علوم و صنایع شیلاتی خلیج فارس بوشهر، هفته‌نامه جامع دانشگاه جامع علمی کاربردی، شماره ۳۱۷ و ۳۱۸.

Choi, J. J., Laibson, D. I., & Madrian, B. C. (2005). Are empowerment and education enough? Underdiversification in 401 (k) plans. *Brookings papers on economic activity*, 2, 151-213.

Lippin, T. M., Eckman, A., Calkin, K. R., & McQuiston, T. H. (2000). Empowerment - based health and safety training: Evidence of workplace change from four industrial sectors. *American Journal of industrial medicine*, 38(6), 697-706.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی