



## تحلیل شاخصهای ارزیابی عملکرد آموزشگاههای آزاد شهر کرج

سکینه رحیمی کلایه (نویسنده مسئول)<sup>۱</sup>، مهدی محمودی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup>دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، تهران srak12@yahoo.com

<sup>۲</sup>استاد یار گروه علوم تربیتی دانشگاه پیام نور، تهران mahmodi86@gmail.com

### چکیده

هدف از اجرای این پژوهش تحلیل شاخصهای ارزیابی عملکرد آموزشگاههای آزاد شهر کرج بود. روش پژوهش، توصیفی - پیمایشی با رویکرد کمی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه مدیران و مربیان آموزشگاههای آزاد شهر کرج (۴۲۰ نفر) تشکیل می‌دادند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که گزینش آن‌ها با استفاده از روش تصادفی طبقه‌ای متناسب صورت گرفت. جمع‌آوری داده‌ها براساس یک پرسشنامه محقق ساخته صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن ۰٫۹۸۰ به دست آمد و روایی صوری و محتوایی آن‌ها با استفاده از نظر متخصصان تایید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها به کمک نرم‌افزار SPSS صورت پذیرفت. نتایج پژوهش نشان داد: متغیرهای مربوط به شاخص های ارزیابی عملکرد آموزشگاهها در قالب هفت دسته طبقه بندی شد. بیست و دو متغیر، عامل اول را تشکیل داد. که متغیرهای مربوط به عوامل سازمانی نامگذاری شد. عامل دوم با هشت متغیر، آموزش نامیده شد. عامل سوم شامل شش متغیری بود که مربوط به قوانین می باشد. و طبقه چهارم متغیرهای مربوط به تجهیزات و سرمایه های فیزیکی است که پنج متغیر در این طبقه جای گرفت. و طبقه پنجم شامل دو متغیر می باشد که مربوط به مدیریت مالی بود. طبقه ششم با نام عوامل آموزشی شامل سه متغیر بود. عامل هفتم با نام انتقال دانش شامل یک متغیر بود.

**واژه‌های کلیدی:** تحلیل، ارزیابی عملکرد، شاخصهای ارزیابی، آموزشگاه های آزاد، فنی و حرفه ای



## مقدمه

تحولات شگرف دانش مدیریت وجود نظام ارزیابی اثربخش را اجتناب ناپذیر نموده است. به گونه‌ای که فقدان ارزیابی ابعاد مختلف سازمان اعم از ارزیابی استفاده از منابع و امکانات، کارکنان، اهداف و استراتژیها به عنوان یکی از علائم و بیماریهای سازمان قلمداد میشود [1]. ارزیابی برای هر سازمانی از ضروریات است. هر سازمان به منظور آگاهی از میزان مطلوبیت و کیفیت فعالیتهای خود بالأخص در محیطهای پیچیده و پویا، نیاز مبرم به نظام ارزیابی دارد. فقدان وجود نظام ارزیابی در یک سیستم به معنای عدم برقراری ارتباط با محیط درون و برون سازمانی تلقی میگردد که پیامد آن کهنوت و نهایتاً مرگ سازمان است. [2] بکارگیری روشهای خود ارزیابی، یادگیری سازمانی و بهبود مداوم را در سازمانها نهادینه نموده و امکان شناسایی بهترین فرآیندها را فراهم سازند.

[3] اندازه گیری عملکرد به نوبه خود بسیار مهم و تعریف آن مشکل است. مهم بودن آن در این دو اصطلاح معروف است، که در ادبیات مربوط مکرر به ذکر آنها پرداخته می شود. چیزی که اندازه گیری شود چیزی است که شما بدست می آورید و اگر نتوانید اندازه گیری نمایید نمی توانید مدیریت نمایید. [4] امروزه قرار گرفتن در مسیر توسعه و دستیابی به "توسعه ی پایدار" یکی از اهداف اصلی در جوامع بشری است. سازمان های جهانی مانند یونسکو بدون در نظر گرفتن شرایط اختصاصی و اقلیمی کشورها، راه های دستیابی به این توسعه را بررسی کرده و راهکارهای کلی دستیابی به توسعه ی پایدار را توجه ویژه به آموزش های فنی و حرفه ای ملاحظه کرده است. در توسعه ی پایدار همه ی نظام های آموزش فنی و حرفه ای جهان به سمت آن هدایت می شوند. این امر جز با سرمایه گذاری بر نیروی کار و سرمایه انسانی در جوامع مختلف ممکن نخواهد بود. در توسعه ی پایدار، محور توسعه انسان است و کلید آن آموزش های فنی و حرفه ای است. به عبارت دیگر، توسعه ی آموزش های فنی و حرفه ای موجب افزایش سرمایه ی انسانی که موجب توسعه ی پایدار سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی می گردد. از سوی دیگر، توسعه ی پایدار مجدداً موجب توسعه ی آموزش های فنی و حرفه ای می شود. بنابراین نوع جدیدی از دانش و مهارت ایجاد می کند که شامل نگرش ها و رویکردها در کنار آموزش مهارت های فنی و تخصصی پدیدار می گردد که به آن "دانش برای توسعه پایدار" گفته می شود. نقش آموزش های فنی و حرفه ای، تربیت نیروهای ماهر و متخصص مورد نیاز هر جامعه، کسب مهارت و ارتقای آن، ایجاد اشتغال و بهره مندی از خدمات آنان از اهداف بسیار مهم در کشور است. بدیهی است هنگامی که کسب مهارت و ایجاد تخصصهای مختلف، متناسب و هماهنگ با نیازهای جامعه باشد علاوه بر ایجاد و ارتقای پویایی و شادابی روحیه در میان قشر جوان می گردد، باعث جلوگیری از هدر رفتن منابع انسانی و مالی در جامعه می گردد. در حقیقت منابع انسانی به عنوان نیروی متخصص ماهر از سرمایه های توانمند و اصلی در جامعه محسوب می شوند. در سال های اخیر یکی از اولویتهای راهبردی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، ارائه آموزشهای فنی و حرفه ای و کسب و ارتقای مهارت برای توانمندسازی سرمایه های انسانی و تربیت نیروی انسانی ماهر متخصص متناسب با نیاز بازار کار با استفاده از ظرفیت بخشهای مختلف دولتی و غیردولتی می باشد. در مفهوم جدید، سرمایه ی انسانی شامل کسب مهارت در کنار آموزش های رسمی و نظام آموزش فنی و حرفه ای همراه با کسب تجارب در حین کار است. در این راستا طراحی ساختار نظام جامع مهارت و فناوری با سه بخش "آموزش مهارت و فناوری"، "صلاحیت حرفه ای" و "نظام احراز اشتغال" در دستور کار سازمان آموزش فنی و حرفه ای قرار گرفت. در گام نخست در آبان ماه سال ۱۳۹۱ نظام "آموزش مهارت و فناوری" به تصویب هیئت وزیران رسید. هدف از ایجاد نظام جامع مهارت و فناوری، یکپارچه سازی آموزش های مهارتی فنی و حرفه ای با تغییرات فناوری و افزایش قابلیت ملی فناوری است که با تحقق این هدف، انسجام نظام آموزش مهارتی با نظام ملی نوآوری و همچنین

1 Sustainable Development

2 World Organizations

3 Technical & vocational Training

4 Labor force

⌘ Employment system



نقشه ی جامع علمی کشور و سایر اسناد بالادستی مد نظر قرار می گیرد. با توجه به نقش کلیدی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، دانشگاه جامع علمی کاربردی و دانشگاه فنی و حرفه ای در توسعه ی شایستگی منابع انسانی و صلاحیت حرفه ای نیروی ماهر، لذا لازم است با اتخاذ راهبردها و سیاست ها زمینه استقرار و بکارگیری جامع این نظام در کلیه سطوح آموزش فنی و حرفه ای فراهم گردد.

### پیشینه پژوهشی

از جمله پژوهشهای انجام شده در این حوزه می توان به مقاله ای با عنوان) شناسایی عوامل و شاخص های ارزیابی عملکرد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور اشاره کرد. نتایج بیانگر این بود که قدرت اقتصادی هر کشوری در برنامه های توسعه آن کشور در اولویت می باشد[5]

در مقاله دیگری بنام شناسایی عوامل موثر بر کاهش کارآموزان آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد سه عامل اصلی بنام عوامل سازمانی ، عوامل آموزشگاهی ،عوامل محیطی بعنوان عوامل موثر شناسایی شده است.[6]در مقاله ای بنام شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر توانمندسازی آموزشگاههای آزاد فنی و حرفه ای با استفاده از تکنیک FAHP,FTOPSIS (مطالعه موردی آموزشگاههای آزاد فنی و حرفه ای استان اصفهان) ۴ معیار اصلی تجهیزات و سرمایه های فیزیکی ،قوانین ،نیروی انسانی،عوامل اقتصادی بررسی شده است.[7]در پژوهشی بنام استراتژی یونسکو برای آموزش و پرورش فنی و حرفه ای بیان می کند که یکی از استراتژیهای آموزش فنی و حرفه ای می تواند پیاده سازی ، نظارت و ارزیابی استراتژی های آموزش و پرورش منطقه ای ، و ارائه شاخص هایی برای نظارت و ارزیابی و توسعه دستورالعمل ها و ابزارهای منطقه ای باشد. [8]در گزارشی بنام آموزش فنی و حرفه ای در فیلیپین بانک توسعه آسیایی اعلام می کند که برنامه های توسعه مهارت های موثر ، مانند آموزش فنی و حرفه ای ، می توانند نیروی کار را تقویت کرده و قابلیت استخدام کلی و نتایج اشتغال در سطح صنعت را بهبود بخشند. [9]

### سوال های پژوهش

- شاخص های ارزیابی عملکرد آموزشگاه های آزاد شهر کرج کدامند؟
- چه تحلیلی از شاخص های ارزیابی عملکرد آموزشگاه های آزاد شهر کرج می توان ارائه کرد؟
- اولویت بندی شاخص های ارزیابی عملکرد آموزشگاه های آزاد شهر کرج چگونه است؟

### روش تحقیق

پژوهش پیش روی از نوع پیمایشی توصیفی است. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق پرسش نامه می باشد پرسشنامه از نوع محقق ساخته و دارای ۵۰ گویه و با طیف لیکرت ۵ گزینه ای طراحی گردید. در پرسشنامه برای سنجش دیدگاهها از طیف لیکرت ۵ تایی با گزینه های خیلی کم- کم- تا حدی- زیاد- خیلی زیاد بهره گیری شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۴۲۰ نفر از مدیران و مربیان آموزشگاه های آزاد شهر کرج مطابق با آمار سازمان فنی و حرفه ای کرج می باشد. که از میان آنها بر اساس فرمول کوکران تعداد نمونه متناسب با جامعه ۲۰۰ نفر انتخاب گردید. پرسش نامه ها برای افراد نمونه ارسال گردید تا دیدگاههای آنان سنجیده شود. برای تعیین روایی و اعتبار پرسش نامه ها از روایی محتوایی و ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. میزان آلفای به دست آمده ۰,۹۸۰ است که بیانگر این است که گویه ها برای سنجش مناسب میباشد. پرسش نامه ها پس از تکمیل، جمع آوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار ۲۴ spss صورت گرفت.



## یافته‌ها

در بررسی انجام شده بر اساس میزان تحصیلات، بیشترین تعداد فراوانی پاسخگویان شامل ۷۵ نفر از پاسخگویان معادل ۳۷،۵ درصد را در این بررسی، پاسخگویانی تشکیل داده اند که میزان تحصیلات خود را لیسانس اعلام داشته اند در حالی که ۵ نفر معادل ۲،۵ درصد از پاسخگویان، میزان تحصیلات خود دیپلم اعلام کرده اند و دارای کمترین فراوانی بوده اند. در بررسی انجام شده بر اساس میزان سن، بیشترین فراوانی شامل ۱۰۰ نفر از پاسخگویان معادل ۵۰ درصد را در این بررسی پاسخگویانی تشکیل داده اند که میزان سن خود را بین ۴۰-۵۰ اعلام داشته اند در حالی که ۱۰ نفر معادل ۵ درصد از پاسخگویان میزان سن خود را بین ۲۰-۳۰ اعلام کرده اند و دارای کمترین فراوانی بوده اند. در بررسی انجام شده بر اساس میزان تجربه کاری، بیشترین فراوانی شامل ۱۰۰ نفر از پاسخگویان معادل ۵۰ درصد را در این بررسی پاسخگویانی تشکیل داده اند که میزان تجربه کاری خود را ۱۰-۲۰ اعلام داشته اند در حالی که ۱۵ نفر معادل ۷،۵ درصد از پاسخگویان میزان تجربه کاری خود را بین ۱-۵ و ۵-۱۰ اعلام کرده اند و دارای کمترین فراوانی بوده اند.

پاسخ سوال اول پژوهش: شاخص های ارزیابی عملکرد آموزشگاههای آزاد شهر کرج کدامند؟ به منظور شناسایی و تعیین شاخص های عملی ارزیابی آموزشگاهها از تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. محاسبات آماری اولیه نشان داد که شرایط لازم برای انجام تحلیل عاملی، یعنی بزرگ تر از صفر بودن دترمینان ماتریس همبستگی برای پی بردن به نبودن همسانی میان متغیرها،  $kmo$  بزرگ تر از ۰،۷ برای آگاهی از کفایت تعداد نمونه ها و معنی دار بودن آزمون بارتلت وجود دارد که بیانگر همبستگی بین متغیرهاست. بر اساس یافته های به دست آمده، مقدار  $kmo$  برابر با ۰،۸۵۶ می باشد چون مقدار این شاخص از مقدار ۰،۵ که در منابع ذکر شده اند بیشتر است داده های مورد نظر امکان تقلیل به عاملهای زیر بنایی و بنیادی را دارا می باشد. همچنین چون این مقدار از ۰،۶ بیشتر است می توان گفت حجم نمونه کفایت دارد. آماره بارتلت معادل با ۲۰۷۳۱،۴۱۶ و در سطح یک درصد معنی دار بود که حاکی از مناسب بودن همبستگی متغیرهای وارد شده برای تحلیل عاملی است. در این بررسی هفت عامل با مقادیر ویژه بالاتر از یک استخراج شدند و متغیرها بر اساس بار عاملی و پس از چرخش عاملی متعامد بروش واریماکس، در این عوامل دسته بندی شدند. در جدول (۱) عاملها و مشخصات آنها نشان داده شده است.

جدول ۱. عوامل استخراج شده همراه با مقدار ویژه، درصد واریانس و درصد تجمعی

عامل ها	مقدار ویژه	درصد مقدار ویژه	درصد از کل عاملها
۱	۱۸،۴۴۳	۳۶،۸۸۶	۴۴،۸۲
۲	۸،۴۰۱	۱۶،۸۰۲	۲۰،۴۱
۳	۵،۶۱۲	۱۱،۲۲۳	۱۳،۶۳
۴	۲،۹۸۴	۵،۹۶۷	۷،۲۵
۵	۲،۲۶۲	۴،۵۲۳	۵،۴۹
۶	۱،۸۹۳	۳،۷۸۵	۴،۵۹
۷	۱،۵۵۲	۳،۱۰۴	۳،۷۷
جمع	-	۸۲،۲۹	۱۰۰



بر اساس اطلاعات مندرج در جدول (۱) بیشترین مقدار ویژه برابر با ۱۸,۴۴۳ مربوط به عامل اول می باشد. که ۳۶,۸۸۶ درصد واریانس کل را تبیین می کند. مقدار واریانس جمعی تبیین شده توسط این ۷ عامل ۸۲,۲۹ درصد است که نشان می دهد متغیرهای موجود در این ۷ عامل بیش از ۸۲ درصد از کل تغییرات مربوط به شاخص های ارزیابی عملکرد آموزشگاهها را تبیین می کنند. که بیانگر درصد بالای واریانس تبیین شده توسط این عاملها است و واریانس باقی مانده مربوط به متغیرهایی است که در این تحقیق بررسی نشده است.

جدول ۲. جدول متغیرهای مربوط به هر یک از الزامات و بار عاملی به دست آمده

عامل ها	بار عاملی	شاخص ها
	۰,۹۱۸	۱. کیفیت آموزشهای مهارتی برخی از آموزشگاهها
عوامل سازمانی	۰,۹۱۴	۲. نحوه اجرای دوره های آموزشی
	۰,۹۰۱	۳. مهارتهای تبلیغات و بازاریابی
	۰,۸۹۲	۴. فعالیتهای غیر آموزشی تعدادی از آموزشگاهها
	۰,۸۸۰	۵. اعمال تبعیض اداری در اعطای برخی مشوقها به آموزشگاهها از قبیل مجوز آموزش مختلط، افزایش رشته، مجوز شعبه و...
	۰,۸۷۸	۶. استفاده از آموزش مجازی
	۰,۸۶۶	۷. چند رشته ای بودن آموزشگاهها
	۰,۸۶۰	۸. مشاوره و راهنمایی شغلی کارآموزان در آموزشگاهها
	۰,۸۴۰	۹. ارتباط دائم با دستگاههای دولتی
	۰,۸۲۰	۱۰. عدم مشارکت سازمان با بخش های مختلف اقتصادی در تدوین استانداردهای آموزشی
	۰,۸۱۲	۱۱. فقدان استراتژی روشن سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه بخش خصوصی - مشارکت دادن کمتر آموزشگاهها توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای در تفاهم نامه ها و قراردادهای آموزشی با ارگانها و دستگاهها و مراکز آموزشی - فقدان بانک اطلاعات مهارت آموختگان
	۰,۸۱۰	۱۲. بازاریابی توسط انجمن ها و کانون صنفی آموزشگاه
	۰,۸۰۱	۱۳. زیاد بودن ساعات آموزشی تعدادی از استانداردهای مهارت
	۰,۷۸۳	۱۴. بروز نبودن برخی استانداردهای آموزشی
	۰,۷۸۲	۱۵. مسائل مربوط به پورتال آموزشی
	۰,۷۶۸	۱۶. استاندارد نبودن سوالات آزمون
	۰,۷۴۳	۱۷. آسان بودن شرایط صدور و تمدید مدرک مربیگری و مدیریت آموزشگاه
	۰,۶۸۸	۱۸. اطلاع رسانی ضعیف سازمان درباره اهمیت و منزلت آموزشهای مهارتی
	۰,۶۷۹	۱۹. فقدان تخصص در برخی آزمونگرهای سازمان - برگزاری آموزشهای موازی و رایگان

# نشتمین کنفرانس ملی علوم انسانی و آموزش و پرورش با محوریت توسعه پایدار

6<sup>th</sup> National Conference on  
Humanities and Education With a focus on sustainable development  
www.mpconf.ir



در مراکز فنی و حرفه ای	
۲۰. طولانی بودن مراحل آزمون و صدور گواهینامه توسط سازمان فنی و حرفه ای	۰,۶۱۶
۲۱. غیر منطقی بودن صدور مجوز تاسیس آموزشگاهها	۰,۵۹۸
۲۲. فن بیان مربیان	۰,۵۸۹
آموزش	
۱. اجرای آموزشهای مهارتی در فضای مجازی و کانالهای تلویزیونی	۰,۸۴۳
۲. میزان کار دولتی برای مهارت آموختگان	۰,۸۳۹
۳. سهولت آزمون و صدور گواهینامه مهارت توسط سایر دستگاههای دولتی	۰,۸۳۸
۴. ارائه آموزشهای مهارتی توسط سایر نهادهای و دستگاههای دولتی	۰,۸۲۸
۵. میزان تقاضای آموزشهای مهارتی توسط بازار کار	۰,۸۰۷
۶. ارائه آموزشهای مهارتی توسط افراد و موسسات خصوصی غیر مجاز	۰,۷۵۰
۷. محدودیت های اشتغال	۰,۷۲۷
۸. وجود تجهیزات کمک آموزشی با فناوری روز در آموزشگاه	۰,۴۵۴
قوانین	
۱. تهیه بانک اطلاعات بازار کار توسط دولت	۰,۹۱۹
۲. نبود قانون الزام تعیین صلاحیتهای حرفه ای در اشتغال افراد	۰,۹۰۸
۳. نبود قانون الزام به کارگیری مهارت آموختگان در بخشهای اقتصادی	۰,۸۹۲
۴. بالا رفتن سن جمعیت فراگیرها	۰,۶۸۴
۵. تعلق تسهیلات بانکی به آموزشگاهها	۰,۶۰۷
۶. رواج مدرک گرایی به جای مهارت آموزی	۰,۵۸۴
تجهیزات و سرمایه فیزیکی	
۱. فضای کارگاههای آموزشی	۰,۶۹۹
۲. انطباق حرفه های آموزشی آموزشگاهها با نیاز بازار کار	۰,۶۳۶
۳. آگاهی کمتر جامعه از فرصتهای شغلی آموزشهای مهارتی	۰,۵۹۹
۴. وجود آزمایشگاه و کتابخانه در آموزشگاه	۰,۴۴۸
۵. مستهلک بودن تجهیزات آموزشی	۰,۴۲۸



مدیریت مالی	۰,۶۵۸	۱. قدرت مالی آموزشگاه
	۰,۴۴۴	۲. تعلق تسهیلات بانکی به دارندگان گواهینامه مهارت
عوامل آموزشگاهی	۰,۷۲۲	۱. مهارتهای ارتباطی کارکنان
	۰,۵۷۸	۲. ترجیح درآمد زایی به مهارت آموزی در آموزشگاه
	۰,۵۷۰	۳. نیازسنجی آموزشی توسط آموزشگاه
انتقال دانش	۰,۸۴۰	۱. تخصص مربیان

پاسخ سوال دوم پژوهش: چه تحلیلی از شاخص های ارزیابی عملکرد آموزشگاههای آزاد شهر کرج می توان ارائه کرد؟ بر اساس نتایج جدول (۳) مهم ترین متغیرها در ارزیابی آموزشگاهها، ((کیفیت آموزشهای مهارتی برخی از آموزشگاهها)) با میانگین ۴,۵۹ ، و ضریب تغییرات ۰,۱۱۲ در رتبه اول و (( نحوه اجرای دوره های آموزشی)) با میانگین ۴,۵۸ و ضریب تغییرات ۰,۱۱۲ در رتبه دوم و (( مهارتهای تبلیغات و بازاریابی)) با میانگین ۴,۵۷ و ضریب تغییرات ۰,۱۱۷ در رتبه سوم قرار می گیرند. و همچنین ((فعالیت های غیر آموزشی تعدادی از آموزشگاهها)) با میانگین ۴,۵۶ و ضریب تغییرات ۰,۱۲۲ در رتبه چهارم و (( اعمال تبعیض اداری در اعطای برخی مشوقها به آموزشگاهها از قبیل مجوز آموزش مختلط، افزایش رشته، مجوز شعبه و...)) با میانگین ۴,۵۶ و ضریب تغییرات ۰,۱۲۶ در رتبه پنجم قرار می گیرند.

جدول ۳. رتبه بندی متغیرها

رتبه	متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	ضریب تغییرات
۱	کیفیت آموزشهای مهارتی برخی از آموزشگاهها	۴,۵۹	۰,۵۱۳	۰,۱۱۲
۲	نحوه اجرای دوره های آموزشی	۴,۵۸	۰,۵۱۵	۰,۱۱۲
۳	مهارتهای تبلیغات و بازاریابی	۴,۵۷	۰,۵۳۵	۰,۱۱۷
۴	فعالیت های غیر آموزشی تعدادی از آموزشگاهها	۴,۵۶	۰,۵۵۵	۰,۱۲۲
۵	اعمال تبعیض اداری در اعطای برخی مشوقها به آموزشگاهها از قبیل مجوز آموزش مختلط، افزایش رشته، مجوز شعبه و	۴,۵۶	۰,۵۷۳	۰,۱۲۶
۶	استفاده از آموزش مجازی	۴,۵۵	۰,۵۷۴	۰,۱۲۶
۷	چند رشته ای بودن آموزشگاهها	۴,۵۵	۰,۵۷۴	۰,۱۲۶
۸	مشاوره و راهنمایی شغلی کارآموزان در آموزشگاهها	۴,۵۳	۰,۵۹۲	۰,۱۳۱



۰,۱۲۴	۰,۵۵۸	۴,۵۱	ارتباط دائم آموزشگاه با دستگاههای دولتی	۹
۰,۱۱۳	۰,۵۱۷	۴,۵۶	عدم مشارکت سازمان با بخش های مختلف اقتصادی در تدوین استانداردهای آموزشی	۱۰
۰,۱۲۳	۰,۵۵۷	۴,۵۳	فقدان استراتژی روشن سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه بخش خصوصی	۱۱
۰,۱۱۹	۰,۵۳۹	۴,۵۲	مشارکت دادن کمتر آموزشگاهها توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای در تفاهم نامه ها و قراردادهای آموزشی با ارگانها و دستگاهها و مراکز آموزشی	۱۱
۰,۱۳	۰,۵۹۲	۴,۵۴	فقدان بانک اطلاعات مهارت آموختگان	۱۱
۰,۱۱۸	۰,۵۳۸	۴,۵۵	بازاریابی توسط انجمن ها و کانون صنفی آموزشگاه	۱۲
۰,۱۲۴	۰,۵۵۸	۴,۵۱	زیاد بودن ساعات آموزشی تعدادی از استانداردهای مهارت	۱۳
۰,۱۲۳	۰,۵۵۸	۴,۵۲	بروز نبودن برخی استانداردهای آموزشی	۱۴
۰,۱۲۳	۰,۵۵۸	۴,۵۲	مسائل مربوط به پورتال آموزشی	۱۵
۰,۱۳۵	۰,۶۰۹	۴,۵۲	استاندارد نبودن سؤالات آزمون	۱۶
۰,۱۵۹	۰,۷۱۶	۴,۵۱	آسان بودن شرایط صدور و تمدید مدرک مربیگری و مدیریت آموزشگاه	۱۷
۰,۱۴۴	۰,۶۳۹	۴,۴۴	اطلاع رسانی ضعیف سازمان درباره اهمیت و منزلت آموزشهای مهارتی	۱۸
۰,۱۳۹	۰,۶۲۶	۴,۵۰	فقدان تخصص در برخی از آزمونگرهای سازمان	۱۹
۰,۱۲۶	۰,۵۷۳	۴,۵۶	برگزاری آموزشهای موازی و رایگان در مراکز فنی و حرفه ای دولتی	۱۹
۰,۱۴۳	۰,۶۴۲	۴,۴۸	طولانی بودن مراحل آزمون و صدور گواهینامه توسط سازمان فنی و حرفه ای	۲۰
۰,۱۶۴	۰,۷۲۸	۴,۴۵	غیرمنطقی بودن صدور مجوز تأسیس آموزشگاهها	۲۱
۰,۱۳۹	۰,۶۲۶	۴,۴۹	فن بیان مربیان	۲۲
۰,۱۴۳	۰,۶۴۱	۴,۴۷	اجرای آموزشهای مهارتی در فضای مجازی و کانالهای تلویزیونی	۲۳
۰,۱۴۷	۰,۶۵۵	۴,۴۵	میزان کار دولتی برای مهارت آموختگان	۲۴
۰,۱۳۹	۰,۶۲۶	۴,۴۹	سهولت آزمون و صدور گواهینامه مهارت توسط سایر دستگاههای دولتی	۲۵
۰,۱۳۹	۰,۶۲۶	۴,۵۰	ارائه آموزشهای مهارتی توسط سایر نهادها و دستگاههای دولتی	۲۶
۰,۱۵۱	۰,۶۶۹	۴,۴۳	میزان تقاضای آموزشهای مهارتی توسط بازار کار	۲۷





۰,۱۴۳	۰,۶۴۲	۴,۴۸	ارائه آموزشهای مهارتی توسط افراد و مؤسسات خصوصی غیرمجاز	۲۸
۰,۱۵۸	۰,۶۹۳	۴,۳۹	محدودیتهای اشتغال	۲۹
۰,۱۴۴	۰,۶۳۴	۴,۴۰	وجود تجهیزات کمک آموزشی با فناوری روز	۳۰
۰,۱۶۷	۰,۷۲۴	۴,۳۳	تهیه بانک اطلاعات بازار کار توسط دولت	۳۱
۰,۱۶۴	۰,۷۱۴	۴,۳۵	نبود قانون الزام تعیین صلاحیتهای حرفه ای در اشتغال افراد	۳۲
۰,۱۶۱	۰,۷۰۴	۴,۳۷	نبود قانون الزام بهکارگیری مهارت آموختگان در بخشهای اقتصادی	۳۳
۰,۱۵۸	۰,۶۹۳	۴,۳۹	بالا رفتن سن جمعیت فراگیرها	۳۴
۰,۱۷	۰,۷۳۳	۴,۳۱	تعلق تسهیلات بانکی به آموزشگاهها	۳۵
۰,۱۶۴	۰,۷۱۴	۴,۳۵	رواج مدرک گرایی به جای مهارت آموزی	۳۶
۰,۱۸	۰,۷۸۱	۴,۳۵	فضای کارگاههای آموزشی	۳۷
۰,۱۹۶	۰,۸۶۲	۴,۴۰	انطباق حرفه های آموزشی آموزشگاهها با نیاز بازار کار	۳۸
۰,۱۶۱	۰,۷۰۴	۴,۳۷	آگاهی کمتر جامعه از فرصتهای شغلی آموزشهای مهارتی	۳۹
۰,۱۶۱	۰,۷۰۰	۴,۳۵	آزمایشگاه و کتابخانه	۴۰
۰,۱۵۴	۰,۶۸۶	۴,۴۶	مستهلک بودن تجهیزات آموزشی	۴۱
۰,۲۴۲	۱,۰۳۸	۴,۲۶	قدرت مالی آموزشگاهها	۴۲
۰,۱۵۴	۰,۶۸۱	۴,۴۱	تعلق تسهیلات بانکی به دارندگان گواهینامه مهارت	۴۳
۰,۱۹۷	۰,۸۴۹	۴,۳۲	مهارتهای ارتباطی کارکنان	۴۴
۰,۱۶۴	۰,۷۲۸	۴,۴۵	ترجیح درآمدزایی به مهارت آموزی در آموزشگاه	۴۵
۰,۲۱۹	۰,۹۵۷	۴,۳۶	نیاز سنجی آموزشی توسط آموزشگاهها	۴۶
۰,۲۷۶	۱,۱۴۶	۴,۱۵	تخصص مربیان	۴۷

پاسخ سوال سوم پژوهش: اولویت بندی شاخص های ارزیابی عملکرد آموزشی آموزشگاههای آزاد شهر کرج چگونه است؟ همانطور که نتایج جدول (۲) نشان می دهد در نهایت متغیرهای مربوط به شاخص های ارزیابی عملکرد آموزشگاهها در قالب هفت دسته قابل طبقه بندی هستند. بیست و دومین متغیر، عامل اول را تشکیل داده اند. که متغیرهای مربوط به عوامل سازمانی نامگذاری شده اند. عامل دوم با هشت متغیر، آموزش نامیده شد. عامل سوم شامل شش متغیری است که مربوط به قوانین می باشد. و طبقه چهارم متغیرهای مربوط به تجهیزات و سرمایه های فیزیکی است که پنج متغیر در این طبقه جای گرفته اند. و طبقه پنجم شامل دو متغیر می باشد که مربوط به مدیریت مالی میباشد. طبقه ششم با نام عوامل آموزشگاهی شامل سه متغیر می باشد. عامل هفتم با نام انتقال دانش شامل یک متغیر می باشد.



## پیشنهادات

آموزشگاهها نقش مهمی در ایجاد اشتغال و رفع بیکاری دارند. از طریق بهبود عملکرد آموزشگاهها می توان سطح مهارت نیروی کار و بدنبال آن اشتغال را ارتقا داد. در این تحقیق نیز تلاش شد به عملکرد آموزشگاهها توجه شده و بر این اساس شاخص های ارزیابی عملکرد آموزشگاهها شناسایی و اولویت بندی شوند. اتخاذ این رویکرد موجب می شود شاخص هایی مد نظر قرار گیرند که نشان دهنده ارزیابی دقیق تر عملکرد آموزشگاهها باشند. عاملها و شاخص های به دست آمده و اولویت هر کدام می تواند بیانگر آموزه های خاصی در این حیطه باشند. در پایان ذکر دونگته مهم به نظر می رسد اولاً، مد نظر قرار دادن سیاستهای ابلاغ شده در زمینه اشتغال توسط مقام معظم رهبری و دوماً، توجه به رویکردهای سازمان آموزش فنی و حرفه ای در زمینه مهارت آموزی و اشتغال نیز می تواند در زمینه عملکرد آموزشگاهها موثر باشد.

## منابع

- [1] صدیقه طوطیان ، شهرزاد طیاران، طیبه نورسته ، ۱۳۹۸. ارزیابی عملکرد سرمایه فکری در مراکز آموزش عالی با استفاده از روش مطالعه موردی: دانشگاه های پیام نور استان گیلان.
- [2] طیبه جعفری ، عبدالله شفیع آبادی ، کیومرث فرح بخش ، عباس عباسپور، جلیل یونسی ، ۱۳۹۹. طراحی و اعتبار سنجی مدلی برای ارزیابی عملکرد مدیران سازمانی در بازرسی سازمان کل کشور.
- [3] حمیده قنبری ، محمد حسن ابراهیمی سرو علیا ، مقصود امیری ، قاسم بولو ، وجه الله قربانی زاده ، ۱۳۹۹. شناسایی عوامل و شاخصهای ارزیابی عملکرد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
- [4] اعظم بهرامی ، غلامرضا احمدی ، زهره سعادت مند. زهره عباسی ، ۱۳۹۲. بررسی شاخص های ارزیابی عملکرد مدیران شهر اصفهان از دیدگاه مدیران و معلمان.
- [5] نادر قلی قورچیان ، پریوش جعفری ، حسن رهگذر ، ۱۳۸۸. طراحی مدلی برای ارزیابی عملکرد واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی بر اساس شاخص های تعالی سازمانی با استفاده از روش تحلیل پوششی داده ها.
- [6] بهبود محمدزاده ، علیرضا بافنده زنده ، ۱۳۹۸. شناسایی عوامل موثر بر کاهش کارآموزان آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد .
- [7] سید محمد رضا داودی ، سپیده علی اکبر سیچانی ، ۱۳۹۹. شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر توانمندسازی آموزشگاههای آزاد فنی و حرفه ای با استفاده از تکنیک های FAHP و FTOPSIS مطالعه موردی: آموزشگاه های آزاد فنی و حرفه ای اصفهان.
- [8] Unesco•2021.unesco strategy for technical and vocational education and training (TVET)2016-2021
- [9] Asian Development Bank•2021 .Technical and vocational education and training in the philippines in the age of industry 4.0