

بررسی مهارت‌های عمومی مرتبط با کیفی سازی آموزش‌های

فنی و حرفه‌ای از منظر ذینفعان

ابراهیم صالحی عمران*

آناهیتا قاسم‌زاده**

*استاد، دانشکده علوم انسانی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه مازندران، بابلسر

** کارشناس ارشد، برنامه ریزی آموزشی، اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای، مازندران

تاریخ دریافت: ۹۲/۸/۱۳

تاریخ پذیرش: ۹۲/۱۲/۱۵

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف بررسی دیدگاه ذینفعان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در خصوص شناسایی مهارت‌های عمومی مورد نیاز بازار کار جهت کیفی‌سازی این آموزش‌ها صورت گرفته است. روش این پژوهش از نوع توصیفی است و جامعه آماری آن شامل سه گروه از ذینفعان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای: مربیان، مؤسسين آموزشگاه‌های آزاد و صاحبان صنایع می‌باشد. با توجه به مبانی نظری و مطالعات جهانی، مؤلفه‌های مربوط به مهارت‌های عمومی و زیر طبقات هر مؤلفه نیز به‌طور جداگانه مشخص شدند و پس از اطمینان از روایی و پایایی ابزار سنجش اطلاعات لازم جمع‌آوری گردید. برای پاسخگویی به سؤالات از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه، مدل معادلات ساختاری و آلفای کرونباخ استفاده شده است. نتایج نشان داد که هر شش مؤلفه: ۱- مهارت‌های تعهد و احساس مسؤلیت ۲- مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی ۳- خلاقیت و حل مسئله ۴- مهارت‌های برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها ۵- مهارت‌های به کارگیری شیوه‌های محاسباتی و فناوری روز ۶- مهارت‌های عملی و دانش تخصصی، تأیید گردید و اگرچه همه مؤلفه‌ها ارتباط مثبتی با کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دارند ولی مؤلفه‌های مربوط به مهارت‌های عملی و دانش تخصصی سهم کم‌تری از این همبستگی را نسبت به سایر مؤلفه‌های مهارت عمومی داشته و می‌توان استنتاج نمود که از دیدگاه سه گروه، اهمیت سایر مؤلفه‌ها به عنوان مهارت عمومی مرتبط با کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بیشتر بوده است. در نهایت تعریف جدیدی از کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر اساس دیدگاه مشترک سه گروه در خصوص این مهارت‌ها ارائه گردید: تلفیق مهارت‌های عمومی به ترتیب اولویت‌بندی ذکر شده با مهارت‌های تخصصی در هر رشته آموزشی.

واژه‌های کلیدی: مهارت‌های عمومی، ذینفعان، کیفیت آموزش، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

سازمان‌ها و نظام‌های مختلف آموزشی و بخصوص نظام آموزش فنی و حرفه‌ای نقش بسیار مهمی را ایفا کرده است. از آنجا که نیروی انسانی ماهر یکی از عوامل اصلی و انکارناپذیر در توسعه اقتصادی، اجتماعی هر کشوری است و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای تأمین کننده نیروی انسانی ماهر و کارآمد است جوامع صنعتی از همان آغاز انقلاب صنعتی این موضوع را به خوبی درک کرده و با برنامه‌های دقیق، آموزش‌های خود را به سوی هدایت کرده‌اند که نیازهای زمان حال و آینده آنان را مرتفع

مقدمه: جهانی‌شدن و بین‌المللی شدن و آثار آن، انتظارات جدیدی را در تعلیم و تربیت خلق کرده است (رحمان سرشت، ۱۳۷۷). همان‌گونه که قرن بیستم قرن بهره‌وری بود قرن بیست و یکم قرن کیفیت است (فتحی واجارگاه و همکاران، ۱۳۹۰). پیشرفت علوم و تکنولوژی در چند دهه اخیر با سرعت فزاینده‌ای چهره زندگی و تمدن انسان را بطور کلی دگرگون ساخته و در اوضاع اقتصادی- اجتماعی کشورها تحولات عظیمی را به وجود آورده است. در جریان این تغییر و تحولات دستگاه‌ها، موسسات،

با این توصیف پژوهش حاضر در صدد دستیابی به این نکته است که ادغام چه مؤلفه‌های از مهارت‌های عمومی با مهارت‌های تخصصی موجب کیفی سازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای گردد؟ بنابراین برای دستیابی به این هدف سوالات پژوهش طرح شد:

- ۱- مؤلفه‌های مهارت‌های عمومی مورد نیاز اشتغال و مرتبط با کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کدام است؟
- ۲- اولویت‌بندی این مؤلفه‌ها و مدل آموزش کیفی برای هر گروه ذینفع به ترتیب کدام است؟
- ۳- براساس این مؤلفه‌ها چه تعریفی را می‌توان برای کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ارائه داد؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

در پژوهشی که توسط لوماس^۱ در کالج سلطنتی لندن انجام گرفت، نشان داد که هیچ دارویی که بتواند همه دردهای کیفیت را شفا دهد وجود ندارد و باید فرهنگ کیفیت، اهمیت آموزش، کیفیت بالای مربیان جدید، رشد حرفه‌ای مستمر آنان بررسی دقیق تدریس اساتید و توسعه رهبران تحولی که استراتژی‌های مدیریتی را به طور اثربخش تغییر دهند، مورد تأکید قرار گیرد (لوماس، ۲۰۰۴). میرکمالی و باقری خلیلی (۱۳۸۴) در پژوهشی تحت عنوان "ارزیابی توانمندی شغلی دانش آموختگان رشته‌های فنی و حرفه‌ای (شاغل در ایران خودرو از دیدگاه مدیران واحدهای تولیدی)" به بررسی این موضوع پرداختند که اساساً آیا دانش آموختگان رشته‌های فنی شاغل در شرکت ایران خودرو از مهارت کافی و مورد نیاز و مربوط به شغل خود برخوردارند یا خیر؟ در واقع آن‌ها سعی در توصیف کیفیت آموزش از جنبه مهارت مورد نیاز بازار کار را داشته‌اند. پژوهشگر با استفاده از نتایج تحقیقات دیگران در این زمینه، مؤلفه‌های مهارت را به شرح زیر بیان می‌دارد: ۱. مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی، ۲. خلاقیت و حل مسئله، ۳. تعهد و مسؤلیت‌پذیری، ۴. شناخت و دانش تخصصی، ۵. مهارت‌های فنی و عملی، و از آن‌ها در تهیه پرسشنامه استفاده کرده است و نتایج ذیل را بدست آورده که عبارتند از: در خصوص مؤلفه اول (مهارت ارتباطی و کار گروهی) دانش آموختگان در سطح مطلوب، و در خصوص مؤلفه دوم در سطح نسبتاً مطلوب و مؤلفه سوم مطلوب، مؤلفه چهارم

ساخته و زمینه‌های توسعه را فراهم سازد (صالحی عمران، ۱۳۸۴). کیفیت آموزش و بررسی آن از جنبه‌های گوناگون در سطوح مختلف آموزشی همواره موضوع مورد توجه تعداد کثیری از پژوهشگران بوده از جمله: پژوهش‌های محمدی (۱۳۸۹)، صادقی (۱۳۹۰)، هویدا (۱۳۸۷) و قاسمی زاد (۱۳۸۷) حاکی از آن است که دانشگاه‌ها از نظر کیفی در سطح مطلوب و قابل قبولی قرار نداشته تا بتواند نیروی انسانی متخصص، ماهر و بهره‌مند از دانش کافی تولید نماید. چنانچه به گفته بازرگان (۱۳۸۹) در برنامه پنج ساله دولت سیر نزولی شاخص‌های کیفی آموزش عالی قید شده است. همچنین فیض (۱۳۸۴) آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را در پژوهش خود زیر سؤال برده و می‌گوید: رشد فزاینده افراد بیکار، نیاز جامعه به کالاها و خدمات جدید، افزایش رشد نرخ تکنولوژی در اغلب صنایع و شدت گرفتن رقابت در بازارهای مختلف، از جمله عواملی هستند که می‌توانند کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را در جامعه امروز مورد تردید قرار دهند. نتایج بسیاری از پژوهش‌ها که کیفیت آموزش را از ابعاد دیگری مورد بحث و بررسی قرار داده‌اند حاکی از کافی نبودن مهارت‌های آموزش، عدم هماهنگی بین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با بازار کار و صنعت و... بوده و به طور کلی عدم جذب فارغ التحصیلان مراکز فنی و حرفه‌ای از جانب آن‌ها را به دلیل پایین بودن کیفیت آموزش تعبیر کردند (مهرعلی زاده، ۱۳۸۴) و (صالحی و همکاران، ۱۳۸۸)؛ و علت آن را توجه تک بعدی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به کارایی و عدم توجه به اثربخشی دوره‌های آموزشی دانسته‌اند (جعفری صمیمی، ۱۳۸۴) و (صادق فر، ۱۳۹۱). با توجه به مطالب ایراد شده مشاهده می‌گردد اغلب پژوهش‌ها در خصوص کیفیت آموزش تنها جنبه مهارتی، علمی و فنی را مد نظر قرار داده است لذا تعدادی از پژوهشگران از جمله شارع‌پور (۱۳۸۷) و صالحی عمران (۱۳۸۶) و صالحی و همکاران (۱۳۸۸) معتقدند کیفیت آموزش به دو مقوله آموزش‌های مهارتی تخصصی و عمومی مربوط بوده لذا به خصوص برای ورود به بازار کار و اشتغال علاوه بر مهارت‌های فنی و تخصصی که از ملزومات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است باید مهارت‌های دیگری تحت عنوان مهارت‌های عمومی و پایه را نیز به کارآموز منتقل نمود.

مسئولیت‌های اخلاقی و اجتماعی به عنوان یک شهروند و متخصص^۶. مشارکت مؤثر در وظایف حرفه‌ای و به عنوان یک عضو از جامعه^۷. نشانه چشم‌انداز بین‌المللی از یک فرد متخصص و یک شهروند. باربارا^۴ و همکارانش (۲۰۰۰) پژوهشی با عنوان کیفیت و مهارت‌های حرفه‌ای (شغلی) را بدین شرح اجرا کردند؛ این پژوهش در دانشکده کسب و کار دانشگاه کورترین که به بخش اعظمی از دانشجویان آسیای جنوب شرقی سرویس می‌دهد اجرا شده. مدیران این دانشکده پروژه‌های را جهت ارتقاء مهارت‌های عمومی و استخدامی فارغ‌التحصیلان با معرفی مهارت‌های کلیدی و اجرای همزمان تدریس و ارزیابی آن‌ها در ۲۳ رشته مختلف مربوط به تجارت در مقطع کارشناسی اجرا کردند. آن‌ها پس از هشت ماه بررسی مجموعه‌ای از مهارت‌ها، شامل ارتباطات (تقسیم شده به سه جزء نوشتن، ارائه و صحبت کردن سواد کامپیوتری، سواد اطلاعاتی، کارگروهی و تصمیم‌گیری (حل مسئله و تفکر انتقادی)) را به عنوان مهارت‌های عمومی یا شغلی مشخص کردند. علاوه بر این، تیم تحقیقاتی معتقد است که ویژگی‌های انتخاب شده و ارزش‌ها باید در واحدهای درسی گنجانیده شود و نه اینکه به عنوان مهارت‌های حرفه‌ای به طور مجزا و خاص تدریس و ارزیابی گردد. این پژوهش پیشنهاد می‌کند که توسعه مهارت‌های عمومی یک بخش مهمی از آموزش افراد در حال تحصیل است و آموزش این مهارت‌ها زمانی مؤثرتر خواهد بود که تحت ضوابط خاصی همزمان با آموزش درس اصلی همراه باشد (باربارا، ۲۰۰۰).

• مفهوم کیفیت براساس مهارت‌های عمومی مورد نیاز بازار کار

ویژگی‌های تحصیلات تکمیلی، و یا مهارت‌های عمومی، توسط شبکه فناوری استرالیا^۵ و در کمیته آموزش و یادگیری^۶ به این صورت تعریف شده است: توافق یک جامعه دانشگاهی با دانشجویانش در مورد کلیه کیفیت‌ها، مهارت‌ها و مفاهیم که بطور خود آگاهانه در طول دوران تحصیل در آن مؤسسه در خود پرورش داده و در نتیجه آن‌ها فردی متخصص و شهروند تربیت گردند (مدلین^۷ و همکاران، ۲۰۰۳). سرعت تغییرات در دنیای کار و اشتغال

در سطح نسبتاً مطلوب و نهایتاً مؤلفه مهارت‌های فنی و عملی در سطح نسبتاً مطلوب قرار داشتند، و میانگین کل مؤلفه‌های مهارتی در سطح نسبتاً مطلوب قرار داشته است، لذا مدیران ارزیابی کلی مهارتی این دانش‌آموختگان را نسبتاً مطلوب ارزیابی کرده‌اند. پژوهشگر پیشنهاد می‌کند برنامه‌ریزی در خصوص اجرای رشته‌های فنی و حرفه‌ای باید در تعامل با محیط و بازار کار و ضمن شناسایی نیاز آن‌ها بوده و تغییرات سریع تکنولوژی و علوم و فنون باید در برنامه‌های درسی این رشته‌ها لحاظ گردد (میرکمالی و باقری خلیلی، ۱۳۸۴). در پژوهشی که توسط لاگروسن^۲ و همکارانش با عنوان بررسی ابعاد کیفیت در آموزش عالی انجام گرفت ۱۱ جنبه کیفیت شناسایی شد که به شرح زیر است: ۱. همکاری جمعی^۲. اطلاعات و پاسخ‌گویی^۳. موضوعات درسی^۴. پیشنهاد تسهیلات دانشگاه^۵. فعالیت‌های مربوط به تدریس^۶. ارزیابی درونی^۷. ارزیابی‌های بیرونی^۸. تسهیلات رایان‌های^۹. همکاری^{۱۰}. مقایسه عوامل پس از مطالعه^{۱۱}. منابع کتابخانه‌های. داده‌های بدست آمده نشان داد که ۷ جنبه از ۱۱ جنبه کیفیت، میانگین بالاتر از ۵ در مقیاس ۷ درجه‌ای دارند (لاگروسن، ۲۰۰۴). مدلین^۳ و همکارانش (۲۰۰۳) پژوهشی با عنوان استفاده از تیم‌های تخصصی و چارچوب کیفیت برای توسعه مهارت‌های عمومی در رشته بازرگانی را در دانشگاه استرالیای جنوبی بدین شرح اجرا کردند؛ توسعه مهارت‌های عمومی در دانشگاه‌ها از سه ناحیه تقاضا می‌شود: دولت، کارفرمایان و دانشگاهیان. دانشگاه استرالیای جنوبی معتقد است تا زمانی که دانشجویان به مهارت‌های حرفه‌ای (عمومی) نیاز دارند، سایر فعالیت‌ها وقت تلف کردن و از بین بردن ارزش‌ها و مهارت‌هاست. نتایج فرایند مشاوره مصوب مدیران هیئت علمی دانشگاه استرالیای جنوبی ۷ عنوان کیفیت به شرح ذیل را تشریح می‌کند. ۱. اجرای مؤثر بر اساس اطلاعات کافی و عمیق برای شروع عملی یک حرفه^۲. یادگیری مادام‌العمر هم در توسعه فردی و هم حرفه‌ای و شغلی^۳. توانایی استفاده از تفکر منطقی، انتقادی و خلاق (حل مسئله) برای حل طیف وسیعی از مشکلات^۴. می‌توانند به صورت مستقل و مشارکتی به عنوان یک فرد متخصص عمل کنند^۵. متعهد به عمل براساس

4. Barbara De La Harpe

5. Australian Technology Network (ATN)

6. Teaching and Learning Committee (TALC)

7. John Medlin

2. Lagrosen

3. John Medlin

به گونه‌ای است که لازم است برنامه‌ریزان آموزشی در همراهی با برنامه‌ریزان اقتصادی و اجتماعی به این پدیده اهمیت دهند. در بررسی‌های علمی متعددی که در طول سال‌های ۱۹۸۳-۱۹۹۹ بر روی مهارت‌های مورد نیاز بازار کار در کشورهای مختلف انجام شده این مهارت‌ها را با نام‌های متفاوتی معرفی نمودند. در انگلستان قبلاً مهارت‌های هسته‌ای و اخیراً مهارت‌های کلیدی، در استرالیا شایستگی‌های کلیدی، در نیوزلند مهارت‌های ضروری، در آمریکا مهارت‌های عمومی، در کانادا مهارت‌های استخدامی نامیده شده‌اند و برخی نیز از واژه مهارت‌های پایه استفاده کرده‌اند که به طور کلی شامل مهارت‌هایی در خصوص ارتباطات، کار گروهی، حل مسئله، یادگیری برای یادگیری، تصمیم‌گیری رهبری، سواد، فکر ابداعی، فناوری اطلاعات، مهارت شخصی، مذاکره، اعتماد به نفس، استقلال، خودانگیزی، تعیین هدف، تفکر انتقادی، آگاهی‌های مربوط به تجارت، استفاده از اطلاعات سازمانی را می‌توان ذکر کرد (صالحی عمران، ۱۳۸۶). صالحی و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی، شاخص‌های کیفیت برون‌داد نظام آموزش فنی و حرفه‌ای را بدین شرح بیان می‌دارد: "دانش، مهارت (ایجاد حس مهارت‌آموزی در مقابل مدرک‌گرایی)، خلاقیت، تحقق اهداف اجتماعی-آموزشی، کارآفرینی، اشتغال" بر شمرده‌اند، معتقدند این نظام باید شرایط مناسبی برای پرورش کارکنانی هوشمند، دانشی، چند مهارتی، مولد، متفکر و متناسب با نیاز اقتصاد امروز فراهم آورد تا دانش‌آموختگان بتوانند نیازهای اقتصادی نوین و پرچالش آینده را برآورده کنند. در ادامه شاخص تحقق اهداف اجتماعی-آموزشی را به مؤلفه‌هایی از قبیل: موفقیت دوره آموزشی در هدایت صحیح افراد به سمت اشتغال مفید، توسعه فرهنگ مهارت‌آموزی در جامعه و تناسب آموزش‌ها با نیاز بازار کار تقسیم نمود، همچنین شاخص کارآفرینی را به مؤلفه‌هایی از قبیل: موفقیت در پرورش افراد کارآفرین و ایجاد حس اعتماد به نفس در افراد جهت کارآفرینی و ایجاد حس کارآفرینی در مقابل کار جویی، و شاخص اشتغال را به مؤلفه‌هایی چون: تعامل دنیای آموزش با دنیای کار، ترویج فرهنگ ارزش‌گذاری بر کارهای یدی، ایجاد شرایطی جهت کوتاه شدن دوره بیکاری، جذب افراد در بازار کار بر اساس رشته مهارتی مرتبط تقسیم نموده‌اند. شارع پور و همکاران (۱۳۸۷) و (۱۳۸۰) ضمن بیان اینکه "

آموزش به مثابه روشی برای ممکن‌سازی یادگیری، اقدامی انتقالی و فعال‌سازی است." به دو ویژگی خاص محیط کار یعنی تغییر و ابهام اشاره می‌کنند، و به استناد آن اعتقاد آن‌ها بر این است که آموزش باید فرد را برای مواجهه با محیط دائماً در حال تغییر آماده کرده و به دلیل مبهم و غیر قابل پیش‌بینی بودن شرایط محیط کار، فرد باید ضمن آموزش‌های مهارتی تصمیم‌سازی در شرایط مبهم را نیز بیاموزد چراکه ماشین آلات هوشمند و غیر هوشمند قادرند بسیاری از امور اجرایی را به راحتی انجام دهند اما بازار کار به افرادی نیاز دارد که قادر به تجزیه و تحلیل امور به قصد تصمیم‌گیری صحیح در موقع مقتضی باشند. در تحقیقی که در دانشگاه کانتربری انگلستان انجام گرفته است به ۷ مورد از خصوصیات که دانشجویان برای وارد شدن به بازار کار به آن‌ها نیاز دارند بدین شرح اشاره شده و از آن‌ها تحت عنوان کانون شایستگی تعبیر شده است: ۱. انعطاف پذیری ۲. قابلیت تعمیم یافته ۳. خلاقیت ۴. درک علم اخلاق برای برقراری ارتباطات انسانی ۵. مهارت‌های ارتباطی قوی، مهارت‌های بنیادین (آشنایی با الگوها و ساختارها و ملزومات الگوهای سیستمی) ۶. مهارت‌های تحکیم‌کننده و مواجهه با حوزه‌های جدید، ارتباط، خلاقیت، قاطعیت و توانایی رفع تردید (شارع پور و همکاران، ۱۳۸۷). سازمان توسعه و همکاری پیشرفت اقتصادی^۸ معتقد است کارمندان نیاز دارند که کار تیمی، توانایی همکاری در یک محیط نامشخص، حل مسئله، توانایی از عهده بر آمدن کارهای غیرعادی، توانایی بر عهده گرفتن تصمیم‌گیری و مسئولیت، مهارت‌های ارتباطی و توانایی گسترش محل کار در یک زمینه گسترده را داشته باشند (صالحی عمران، ۱۳۸۶). کمیته مایر^۹ (۱۹۹۱) با استفاده از نمایندگان صنایع شایستگی‌های مورد نیاز بازار کار برای فارغ التحصیلان را در سه سطح خلاصه نمود: ۱- شایستگی‌هایی که فرد برای بازده بیشتر فعالیت‌هایش به آن‌ها نیاز دارد ۲- شایستگی‌هایی که فرد برای انتخاب، به کارگیری و انسجام عناصر به آن‌ها نیاز دارد ۳- شایستگی‌هایی که فرد برای ارزیابی، دوباره شکل دادن به فرایندها، استفاده از اصول برای تعیین شیوه مناسب انجام دادن

8. Organization for economic Co-operation and Development (OECD)
9. Mayer

سازمانی، بنای وابستگی، ضمانت اجرایی، پیشرفت دیگران، همکاری تیمی و همیاری، رهبری تیمی. در استرالیا علاوه بر شایستگی‌های رفتاری به عنوان مهارت‌های عمومی برای یادگیری مداوم و اشتغال در آینده شامل مواردی از جمله: ۱- آگاهی و دانش ۲- آگاهی‌های محیطی ۳- تحلیل منتقدانه ۴- جهت‌گیری بین‌المللی ۵- خلاقیت ۶- ارتباطات ۷- کار تیمی ۸- تعهد برای یاد گرفته‌ها و رفتار خود ۹- تصمیم‌گیری آگاهانه، و نیز ۵ مهارت مهم برای کارگران با دانش شامل: اعتماد، کنجکاوی، همیاری و همکاری (برای مبادله اطلاعات و مهارت‌ها با دیگران)، تعهد (برای یادگیری مهارت‌ها و اطلاعات جدید)، خلاقیت. شارع پور و همکاران (۱۳۸۷) شانزده شایستگی را برمی‌شمارند که از دیدگاه مدیران صنایع و متخصصان جهت انطباق با نیاز بازار کار، فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها باید واجد آن‌ها باشند. تعدادی از این شایستگی‌ها که به عنوان شاخص کیفیت آموزشی کارآموزان فنی و حرفه‌ای جهت انطباق با نیاز بازار کار می‌تواند محسوب گردد به شرح در جدول شماره ۱ آمده است. در جای دیگر کمیته بررسی کیفیت در استرالیا، پیشنهاد کرد: برای بهسازی کیفیت و ارتباط آموزش حتماً باید به شایستگی‌های عمومی دانشجویان، شناسایی مهارت‌های اطلاعاتی، مهارت‌های فکر کردن و کار کردن مستقل و کار در گروه‌ها به عنوان مهارت‌های عمومی ضروری توجه کرد. کمیته فین^{۱۰} نیز مهارت‌های عمومی را بدین شرح بیان می‌دارد:

زبان و ارتباطات، ریاضیات، درک فناوریانه و علمی، درک فرهنگی، حل مسئله و مهارت‌های شخصی و درون شخصیتی.

همچنین صلاحیت‌ها و شایستگی‌های کلیدی مایر^{۱۱} به عنوان مهارت‌های ضروری جهت استخدام در استرالیا بدین شرح بیان شده است: ارتباط، کار تیمی، حل مسئله، ابتکار و تعهد، طرح‌ریزی و سازماندهی، خودمدیریتی، یادگیری، فناوری توانایی‌های مربوط به اهمیت‌دهی به محل کار مثل سرویس دادن مشتری و رهبری (صالحی عمران، ۱۳۸۶).

کار و تنظیم معیاری برای قضاوت درباره کیفیت فرایند لازمند (وریز به نقل از شارع پور و همکاران، ۱۳۸۷). شرح الگوی صلاحیت‌های مایر (۱۹۹۲) بدین شرح است: (انجمن آموزشی استرالیا، کمیته مایر به نقل از صالحی عمران، ۱۳۸۶) ۱- جمع‌آوری و تجزیه تحلیل و ساماندهی اطلاعات (توانایی استقرار اطلاعات، بررسی و دسته‌بندی اطلاعات به منظور انتخاب اینکه در روش مورد استفاده به چه چیزی نیاز است و ارزیابی اطلاعات، منابع و روش‌ها برای دستیابی به آن‌ها) ۲- ارتباط عقیده و اطلاعات (توانایی ارتباط تأثیرگذاری با دیگران در تمام مراحل گفتاری، نوشتاری، گرافیکی و غیرزبانی) ۳- برنامه‌ریزی و ساماندهی فعالیت‌ها (توانایی طرح‌ریزی و ساماندهی توانایی‌های کاری فرد، شامل استفاده درست از زمان و منابع و دسته‌بندی کردن عملکردهای نظارتی و اولویتی) ۴- کار کردن با دیگران در تیم‌ها (توانایی ارتباط برقرار کردن تأثیرگذاری متقابل به طور مؤثر با سایر افراد هم به صورت فرد به فرد و هم در گروه، شامل استنباط و پاسخ‌گویی به نیازهای دیگران و کار کردن مؤثر به عنوان عضو تیم برای بدست آوردن هدف مشترک) ۵- به کارگیری شیوه‌ها و فنون محاسباتی (توانایی به کارگیری شیوه محاسباتی از قبیل اعداد و مکان و فنون از قبیل تخمین و تقریب برای هدف‌های کاربردی و عملی) ۶- حل مسئله (توانایی به کارگیری راهبرد حل مسئله در روش‌های هدفمند، هم در موقعیت‌های مسئله و هم در راه حل مورد نظر و داشتن تفکر انتقادی و دید خلاق برای دستیابی به نتیجه) ۷- به کارگیری فناوری (توانایی به کارگیری فناوری، ترکیب مهارت‌های حرکتی و جسمی مورد نیاز برای به کارگیری تجهیزات با فهم و درک اصول فنی و علمی مورد نیاز برای کشف و وفق دادن سیستم). صالحی عمران (۱۳۸۶) اذعان می‌دارد تحقیقات در استرالیا نشان داده است شایستگی‌های رفتاری مکلند، که اغلب اساس انتخاب کارکنان در اکثر کمپانی‌های استرالیایی می‌باشد به شرح ذیل است: خودکنترلی، اعتماد به نفس، تعهد سازمانی، انعطاف‌پذیری، تجربه (قضاوت فنی)، جویندگی اطلاعات، تفکر تحلیلی، تفکر ادراکی، رسیدن به ارزش‌های انگیزشی، دغدغه دستورات و سفارشات، ابتکار عمل، درک متقابل، خدمات رهنمایی مشتریان، اثرپذیری و تأثیر، آگاهی

10. Australian education council, finn review committee, 1999
11. mayer

جدول ۱: شاخص کیفیت آموزشی جهت انطباق با نیاز بازار کار.

شاخص‌ها	شایستگی
شناخت منابع و روش تأمین اطلاعات جدید، دسته‌بندی و ارزیابی و بکارگیری آن‌ها	توانایی جمع‌آوری، سازماندهی و تجزیه و تحلیل اطلاعات
مدیریت زمان و منابع، نیل به هدف بر اساس برنامه	توانایی برنامه‌ریزی و سازماندهی فعالیت‌ها
پای‌بندی به کار، ارائه کار با کیفیت، عزم ملی	فهم فرهنگی
توانایی فهم و ارائه واکنش مناسب به نیازدیگران، توانایی همکاری مناسب به عنوان عضو یک گروه برای رسیدن به هدف مشترک، اعتقاد به کار گروهی	قابلیت انجام دادن کارگروهی
توانایی کار با کامپیوتر، استفاده از نرم افزارهای عمومی و تخصصی، آشنایی با تکنولوژی معمول در رشته آموزشی و مشاغل مربوط	قابلیت استفاده از تکنولوژی
استفاده از منابع در اینترنت	توانایی بهره‌گیری از زبان خارجی
شناخت قوانین و مقررات محیط کار، آشنایی با حقوق و تکالیف خود در محیط کار، خلاقیت در کار، تعهد و اخلاق کاری، وقت شناسی	شناخت نحوه برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات
هرنوع توانایی برقراری ارتباط با دیگران مانند صحبت کردن انتقال ایده‌ها و اندیشه‌ها و ...	توانایی برقراری ارتباط و تبادل اطلاعات
شناخت علل بروز مشکل، استفاده از راه حل مناسب، تشخیص مسئله	توانایی حل مسئله
توانایی اندیشیدن به مسائل، فرصت‌ها، امکانات و منابع در منطقه‌ای که فرد قصد زندگی کردن در آن را دارد.	توانایی محلی اندیشی
	داشتن انتظارات شغلی معقول
	داشتن تعهد و اخلاق کار
شناخت از وضعیت رشته در حال حاضر، علاقه‌مندی به آن، اعتقاد به مفید بودن آن، آگاهی از کاربردهای آن،	درک مثبت از رشته تحصیلی
تعیین پیش فرض‌ها، شناخت روابط مهم، نیل به استنتاج صحیح از داده‌ها، نتیجه‌گیری مستند	قابلیت تفکر انتقادی
انعطاف‌پذیری، توانایی برخورد منطقی با شرایط جدید، پذیرش عقاید مختلف	قابلیت بررسی و پذیرش عقاید

جدول ۲: مؤلفه‌های مورد نیاز جهت اشتغال یا افزایش توانمندی شغل

مؤلفه	شاخص‌ها
مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی	از خود گذشتگی در رفع مشکلات بوجود آمده با همکاران- علاقمند به ایجاد زمینه مناسب برای انتقال اطلاعات و تجربیات خود به همکاران - واکنش همراه با تأمل و تفکر پس از شنیدن رهنمودها و راهکارهای مربوط به مسائل شغلی- همکاران برای دستیابی به راه حل مناسب در مشکلات کاری- همکاری و یکپارچگی با سایر همکاران- انعکاس واقعیات در ارائه بازخورد در زمینه مسائل کاری- بیان قابل درک نظرات خود در زمینه مسائل شغلی
مهارت‌های خلاقیت و حل مسئله	پیشنهاد شیوه‌های جدید و مؤثر برای انجام دادن وظایف شغلی تکراری- حل مسائل کاری با گردآوری با تحلیل اطلاعات و مستندات منطقی- علاقمند به آزمایش و کسب تجربه‌های جدید کاری - بررسی جنبه‌های متفاوت مسئله برای حل مشکلات کاری- دستیابی به استنباطها و راه‌حلهای صحیح و منطقی در رفع مسائل و مشکلات کاری- ارائه ایده‌ها و نظریات جدید در زمینه مسائل شغلی موجود- بهره‌گیری از فرصت‌ها برای ایجاد تغییرات مثبت در شیوه کاری.
تعهد و احساس مسئولیت	علاقمندی به افزایش دانش و مهارت‌های شغلی و روزآمد کردن اطلاعات شغلی- انجام دادن وظایف محوله به نحو صحیح بدون نیاز به نظارت- شرکت کردن فعال در دوره‌های آموزشی به منظورافزایش مهارت‌های حرفه‌ای- تلاش برای حفظ ارزش‌ها و انجام خط مشی‌ها و اهداف سازمان- کوشش در انجام دادن فعالیت‌ها و وظایف کاری محوله به منظور حفظ شغل حضور به موقع در محیط کار و اجتناب از غیبت‌های مکرر- نگرش مثبت به سازمان و احساس افتخار از کار در آن سازمان
دانش تخصصی	اطلاعات، آگاهی‌ها و دانش کلی در زمینه شغل- نیاز به حضور دوره‌های آموزشی برای ارتقاء سطح دانش و آگاهی‌های تخصصی خود- شناخت نسبت به ابزار آلات و تجهیزات- اطلاعات در زمینه کیفیت و استانداردهای تولید- تحقق یافتن اهداف شرکت با کارایی و اثربخشی بهتر و بیشتر به سبب دانش و آگاهی‌های تخصصی نامبرده
مهارت‌های عملی	استفاده صحیح و درست از ابزار و وسایل موجود در محیط کار- کاهش خرابی ابزار آلات و دستگاه‌های و وقوع حوادث و سوانح به سبب دانش و مهارت‌های تخصصی ایشان- برخورداری از دانش و توانایی‌های مورد نیاز متناسب با استانداردهای مهارت‌های شغلی- افزایش کیفیت تولیدات به سبب دانش و توانایی‌های فنی ایشان- به کارگیری دانش فنی و مهارت‌های تخصصی در انجام دادن وظایف محوله- صرفه‌جویی در مصرف مواد اولیه، انرژی و سرمایه شرکت به سبب دانش و توانایی‌های فنی ایشان- انجام دادن وظایف محوله در زمان کمتر و با کیفیت بهتر با برخورداری از دانش و توانایی‌های تخصصی - نیاز به حضور در دوره‌های آموزشی برای انجام دادن صحیح وظایف محوله

موفقیت در استفاده کارآمد از ظرفیت‌های موجود در آموزش‌های فنی حرفه‌ای ۷- موفقیت در اصلاح و تعادل بخشی به هرم شغلی جمعیت فعال کشور از بعد مهارتی- تخصصی ۸- موفقیت در آموختن فنون و مهارت‌ها در دانش آموختگان منطبق با نیاز های کشور (منطقه) ۹- موفقیت در آموختن فنون و مهارت‌ها در دانش آموختگان منطبق با پیشرفت‌های نوین ۱۰- موفقیت در پرورش روحیه نظم و انضباط فردی در دانش آموختگان ۱۱-

زین آبادی و همکاران(۱۳۸۶) در پژوهشی شاخص‌های کیفیت برون‌داد هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای را به این شرح بیان می‌دارند: ۱- موفقیت در اعتلای سطح فرهنگ و دانش عمومی در هنرجویان ۲- موفقیت در هدایت هنرجویان به سمت اشتغال مفید ۳- موفقیت در توسعه مهارت‌آموزی در سطح جامعه ۴- موفقیت در اشاعه دانش فنی و حرفه‌ای در جامعه ۵- موفقیت در بهبود کیفیت و ارتقاء کارایی آموزش‌های فنی حرفه‌ای در جامعه ۶-

می‌دهد(یونسکو به نقل از میرکمالی و باقری، ۱۳۸۴). سازمان آموزش فنی بزرگسالان امریکا توانمندی شغلی را به دو گروه توانمندی نرم و توانمندی سخت تقسیم می‌کند. توانمندی‌های سخت مستقیماً از طریق یک دوره کوتاه‌مدت با مشاهده چگونگی انجام دادن آن‌ها قابل فراگیری است. توانمندی‌های نرم به طور ضمنی و پنهان از طریق فرایندها و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و همچنین دوره‌های آموزشی در افراد ایجاد می‌شود(هلدورث به نقل از میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۴). لین اسویت و انیسف، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و توانمندی‌های شغلی مورد نیاز بازار کار را به سه گروه اصلی تقسیم کرده که شامل مهارت‌های آکادمیک، مهارت‌های مدیریت فردی و مهارت‌های کار گروهی است ۱-مهارت‌های آکادمیک، گروهی از مهارت‌ها هستند که برای بدست آوردن، ابقاء و پیشرفت در شغل و دستیابی به بهترین نتایج ممکن پایه و اساس محکمی را فراهم می‌کند، این مهارت‌ها شامل ارتباطات، تفکر و یادگیری هستند ۲-مهارت‌های مدیریت فردی، این ترکیب و مهارت‌ها و نگرش‌ها مانند نگرش و رفتار مثبت، مسؤلیت‌پذیری، انطباق‌پذیری و... برای بدست‌آوری، نگهداری و پیشرفت در شغل مورد نیاز است ۳- مهارت‌های کار گروهی، مهارت‌هایی هستند مانند تشریک مساعی و کار اثربخش با دیگران که برای کار با دیگران در یک شغل و برای دستیابی به بهترین نتایج ممکن مورد نیاز هستند(میرکمالی و همکاران، ۱۳۸۴).

در ادامه میرکمالی(۱۳۸۴) و همکارانش به این نتیجه کلی دست یافتند که مؤلفه‌های مورد نیاز جهت اشتغال یا افزایش توانمندی شغلی عبارتند از: ۱- مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی ۲- مهارت‌های خلاقیت و حل مسئله ۳- تعهد و احساس مسؤلیت ۴- دانش تخصصی ۵- مهارت‌های عملی که مورد تأیید اکثریت صاحب‌نظران بوده و از فراوانی بیشتری برخوردار می‌باشد. که شرح کامل آن‌ها در جدول شماره ۲ آمده است.

از دیدگاه محمدعلی(۱۳۹۰) آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باید موجب بالا رفتن کارایی و کار آفرینی نیروی انسانی برای کمک به رشد و توسعه اقتصادی و اشتغال در جهت بهبود و کیفیت زندگی مردم گردد.

موفقیت در پرورش روحیه نظم و انضباط اجتماعی در دانش‌آموختگان ۱۲- موفقیت در ایجاد استقلال فکری در دانش‌آموختگان ۱۳- موفقیت در آشنا کردن هنرجویان با مؤسسات و ارگان‌های شغلی ۱۴- موفقیت در ایجاد تصور مثبت دانش‌آموخته از توانایی در انجام وظایف شغلی ۱۵- تناسب بین آموزش‌های ارائه شده با نیاز بازار کار ۱۶- موفقیت در ایجاد توانایی و زمینه‌های بروز خلاقیت و ابتکار عمل در هنرجویان ۱۷- موفقیت در ایجاد روحیه انتقاد پذیری ۱۸- موفقیت در ایجاد روحیه مسؤلیت‌پذیری ۱۹- موفقیت در ایجاد علاقه و احترام به کار و تولید در دانش‌آموختگان ۲۰- موفقیت در ایجاد توانایی انجام کار گروهی در دانش‌آموختگان ۲۱- موفقیت در پرورش توانایی حل مسائل و صبر و پایداری در مقابل مشکلات در دانش‌آموختگان ۲۲- موفقیت در پرورش روحیه اعتماد به نفس در دانش‌آموختگان ۲۳- موفقیت در پرورش روحیه تعاون در امور در دانش‌آموختگان ۲۴- موفقیت در پرورش روحیه پرکاری در دانش‌آموختگان ۲۵- موفقیت در ایجاد توانایی شناخت قوانین و مقررات کار و روابط شغلی در دانش‌آموختگان ۲۶- موفقیت در تقویت روحیه قدر شناسی نسبت به اموال عمومی و ثروت ملی در دانش‌آموختگان ۲۷- موفقیت در پرورش روحیه کارآفرینی در هنرجویان(زین آبادی و همکاران، ۱۳۸۶).

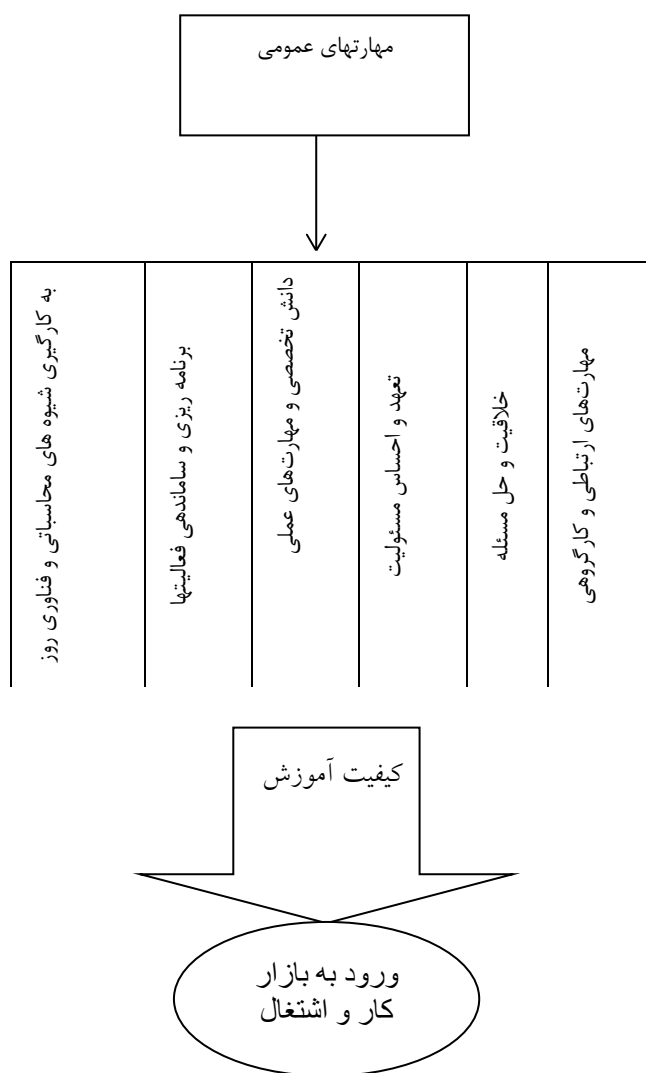
میرکمالی و باقری(۱۳۸۴) ضمن بیان اینکه توانمندی‌های شغلی باید قابل انتقال از یک شغل به شغل دیگر باشد معتقدند وجود توانمندی‌های شغلی نیاز بازار کار را مرتفع می‌کند و نبود آن سبب از دست دادن بهره‌وری و کارایی محیط کار می‌شود. این مهارت‌ها و توانمندی‌های شغلی قابل آموختن هستند و باید در مراکز آموزشی یا محیط کار آموزش داده شوند. اورتوم مجموعه مهارت‌های مربوط به دانش، نگرش و مهارت فنی مورد نیاز محیط کار برای موفقیت شغلی در همه سطوح کاری را ضروری می‌داند(ارتوم^{۱۲} به نقل از میرکمالی و باقری، ۱۳۸۴). توانمندی شغلی از نظر یونسکو اطلاعات، مهارت‌ها و شایستگی‌هایی است که قابلیت نیروی کار را برای کسب شغل، پیشرفت در آن، و روبرو شدن با تغییرات احتمالی شغل و همچنین به دست آوردن شغل دیگر در صورت تمایل به تغییر شغل، در دوره‌های مختلف زندگی افزایش

جدول ۳: مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های مهارت عمومی

مؤلفه	زیر مؤلفه‌ها
مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی	توانایی ارتباط برقرار کردن با دیگران
	انعطاف‌پذیری (سازگاری با شرایط جدید) در محیط
	کار کردن مؤثر به عنوان عضو یک تیم برای بدست آوردن هدف مشترک
	از خودگذشتگی در رفع مشکلات بوجود آمده با همکاران
	انتقال اطلاعات و تجربیات خود به همکاران
	علاقه‌مندی به آزمایش و کسب تجربه‌های جدید کاری
مهارت‌های خلاقیت و حل مسئله	تفکر انتقادی
	ارائه ایده‌ها و نظریات جدید در زمینه مسائل شغلی موجود.
	مهارت هدف‌گذاری در حرفه
	آموزش کارآفرینی به جای کارجویی
	تصمیم‌سازی در شرایط مبهم
	مدیریت زمان را بیاموزد
مهارت‌های تعهد و احساس مسئولیت	مدیریت منابع را بیاموزد (با کم‌ترین و سودمندترین منابع بیش‌ترین کارایی را حاصل نماید).
	آشنایی با رفتارهای شهروندی
	حس مسئولیت‌پذیری در محیط کار
	فرهنگ ارزش‌گذاری بر کارهای یدی (تولیدی، فنی و ...)
	ایجاد حس مهارت‌آموزی در مقابل مدرک‌گرایی
	تعامل (ارتباط دو طرفه) آموزش با محیط کار
دانش تخصصی و مهارت‌های عملی	تجربه کارکردن در محیط واقعی کار
	آموزش اطلاعات، آگاهی‌ها و دانش کلی در زمینه شغل مورد نظر
	استفاده صحیح و درست از ابزار و وسایل موجود در محیط کار
	آموزش تبدیل ایده به عمل
برنامه‌ریزی و ساماندهی فعالیت‌ها	آشنایی با منابع تأمین اطلاعات جدید
	توانایی برنامه‌ریزی مبتنی بر هدف در حین آموزش
	توانایی تأمین اطلاعات جدید، دسته‌بندی و ارزیابی و بکارگیری آن‌ها
	توانایی تجزیه و تحلیل امور به قصد تصمیم‌گیری صحیح در موقع مقتضی
	توانایی به کارگیری شیوه محاسباتی برای هدف‌های کاربردی و عملی
	توانایی به کارگیری فناوری روز حرفه مورد نظر
مهارت‌های به کارگیری شیوه‌های محاسباتی و فناوری روز	مهارت بکارگیری تجهیزات مورد نیاز بر اساس اصول علمی و فنی حرفه مورد نظر
	آشنایی با حداقل نیازمندی‌ها در خصوص شیوه‌های محاسباتی، برای هدف‌های کاربردی

متفاوتی از جمله احراز مهارت‌های مورد نیاز بازار کار مورد توجه اغلب پژوهشگران واقع گردیده است که این مهارت‌ها را می‌توان به دو دسته کلی مهارت‌های عمومی (که تحت عناوین متفاوت از جمله مهارت‌های شغلی، هسته‌ای، کانونی، پایه و... در کشورهای مختلف عنوان گردیده) و مهارت‌های تخصصی تقسیم نمود. نتایج حاصل از مطالعات در این خصوص بیانگر این موضوع می‌باشد که می‌توان آن‌ها را تحت ۶ تقسیم‌بندی کلی به شرح نمودار ۱ ارائه نمود:

براساس نتایج پژوهش‌های گذشته مانند شارع پور و همکاران (۱۳۸۷)، صالحی عمران (۱۳۸۶)، الگوی صلاحیت‌های مایر (۱۹۹۲)، زین آبادی و همکاران (۱۳۸۶)، میرکمالی و باقری (۱۳۸۴) و مدلین و همکاران (۲۰۰۳) مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌های جدول شماره (۳) استخراج گردید که مبنای گردآوری گویه‌های پرسشنامه می‌باشد. آموزشی است که هدف مورد بحث در اینجا، کیفیت پیامدها از دیدگاه مشتریان و ذینفعان^{۱۳} آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است. بحث کیفیت پیامدهای آموزشی از زوایای



نمودار ۱: مهارت‌های عمومی برای کیفی سازی آموزش

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر ماهیت از نوع تحقیقات کمی، از نظر هدف کاربردی و از نظر نوع و شیوه گردآوری از نوع توصیفی-زمینه‌یابی است. جامعه آماری پژوهش شامل سه گروه از ذینفعان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به این شرح می‌باشد-۱- مربیان شاغل در مراکز دولتی آموزش فنی و حرفه‌ای استان مازندران در سال ۹۱ به تعداد ۱۷۸ نفر ۲- مؤسسين آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای با بیش از ۳ سال سابقه فعالیت آموزشگاهی و صنفی، در سال ۹۱ به تعداد ۵۲۰ نفر ۳- صاحبان صنایع در سطح استان که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای کارکنان‌شان اجرا شده به تعداد ۸۰ نفر. در جامعه اول با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی (طبقات مراکز دولتی در شهرستان‌ها به تعداد ۱۶ مرکز) بر اساس جدول کرجسی و مورگان تعداد ۱۲۳ نفر و جامعه دوم و سوم به صورت تصادفی ساده به ترتیب تعداد ۲۱۷ و ۶۰ نفر انتخاب شدند. ابزار گردآوری پرسشنامه محقق ساخته حاوی ۳۰ گویه بود که از چارچوب نظری و نتایج پژوهش‌های گذشته مانند شارع پور و همکاران (۱۳۸۷)، صالحی عمران (۱۳۸۶)، الگوی صلاحیت‌های مایر (۱۹۹۲)، زین آبادی و همکاران (۱۳۸۶)، میرکمالی و باقری (۱۳۸۴) و مدلین و همکاران (۲۰۰۳) برای استخراج مؤلفه‌ها و زیر مؤلفه‌ها استفاده گردید (جدول ۳). که پس از تأیید روایی آن‌ها با کمک خبرگان و اعمال دیدگاه‌های اصلاحی، نتایج آزمون آلفای کرونباخ نشان داد که پایایی پرسشنامه‌ها (به ترتیب جوامع ۰/۸۹ و ۰/۸۶ و ۰/۸۷) بوده است. برای تجزیه تحلیل داده‌ها از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه و همچنین از مدل معادلات ساختاری برای ترسیم مدل ارتباط متغیرهای مستقل و وابسته در هر گروه ذینفع استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

سؤال ۱- مؤلفه‌های مهارت‌های عمومی مورد نیاز اشتغال و مرتبط با کیفی‌سازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کدام است؟

برای پاسخ به این پرسش، با استفاده از آزمون همبستگی

پیرسون با توجه به اطلاعات جدول ۴ براساس مقدار ضرایب همبستگی محاسبه شده مؤلفه‌ها و در سطح اطمینانی ۰/۹۵ می‌توان نتیجه گرفت از دیدگاه هر سه گروه همه این مؤلفه‌ها مرتبط با کیفیت آموزش می‌باشند. ضریب همبستگی مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی به ترتیب برای گروه مربیان ۰/۷۹۲ آموزشگاه‌ها ۰/۷۶۰ و صاحبان صنایع ۰/۸۶۲ گزارش شده که گویای وجود ارتباط مثبت بین متغیر مستقل (مؤلفه‌های مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی) با متغیر وابسته (کیفیت آموزش) از دیدگاه هر سه گروه می‌باشد.

ضریب همبستگی مهارت‌های خلاقیت و حل مسئله به ترتیب برای گروه مربیان ۰/۷۵۳ آموزشگاه‌ها ۰/۸۰۱ و صاحبان صنایع ۰/۸۷۹ گزارش شده که گویای وجود ارتباط مثبت بین متغیر مستقل (مؤلفه مهارت‌های خلاقیت و حل مسئله) با متغیر وابسته (کیفیت آموزش) از دیدگاه هر سه گروه می‌باشد. ضریب همبستگی مهارت‌های تعهد و احساس مسؤلیت به ترتیب برای گروه مربیان ۰/۸۳۴ آموزشگاه‌ها ۰/۸۱۳ و صاحبان صنایع ۰/۸۴۲ گزارش شده که گویای وجود ارتباط مثبت بین متغیر مستقل (مؤلفه مهارت‌های تعهد و احساس مسؤلیت) با متغیر وابسته (کیفیت آموزش) از دیدگاه هر سه گروه می‌باشد.

ضریب همبستگی مهارت‌های دانش تخصصی و عملی به ترتیب برای گروه مربیان ۰/۶۷۰ آموزشگاه‌ها ۰/۷۵۴ و صاحبان صنایع ۰/۸۰۴ گزارش شده که گویای وجود ارتباط مثبت بین متغیر مستقل (مؤلفه مهارت‌های دانش تخصصی و مهارت‌های عملی) با متغیر وابسته (کیفیت آموزش) از دیدگاه هر سه گروه می‌باشد.

ضریب همبستگی مهارت‌های برنامه‌ریزی و ساماندهی فعالیت‌ها به ترتیب برای گروه مربیان ۰/۷۹۳ آموزشگاه‌ها ۰/۷۸۳ و صاحبان صنایع ۰/۸۶۹ گزارش شده که گویای وجود ارتباط مثبت بین متغیر مستقل (مؤلفه مهارت‌های برنامه‌ریزی و ساماندهی فعالیت‌ها) با متغیر وابسته (کیفیت آموزش) از دیدگاه هر سه گروه می‌باشد.

سؤال ۲- اولویت‌بندی این مؤلفه‌ها و مدل آموزش کیفی برای هر گروه ذینفع به ترتیب کدام است؟

جدول 4: نتایج آزمون همبستگی پیرسون

ضریب همبستگی مؤلفه‌ها	مربیان	آموزشگاهها	صاحبان صنایع	p-value
مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی	۰,۷۹۲	0.760	۰,۸۶۲	۰,۰۰۰
مهارت‌های خلاقیت و حل مسئله	۰,۷۵۳	0.801	۰,۸۷۹	۰,۰۰۰
مهارت‌های تعهد و احساس مسؤلیت	۰,۸۳۴	0.813	۰,۸۴۲	۰,۰۰۰
مهارت‌های دانش تخصصی و مهارت‌های عملی	۰,۶۷۰	0.754	۰,۸۰۴	۰,۰۰۰
مهارت‌های برنامه ریزی و ساماندهی فعالیتها	۰,۷۹۳	0.783	۰,۸۶۹	۰,۰۰۰
مهارت‌های به کار گیری شیوه های محاسباتی و فناوری روز	۰,۶۴۶	0.765	۰,۸۴۴	۰,۰۰۰

 $\alpha < 0.05$

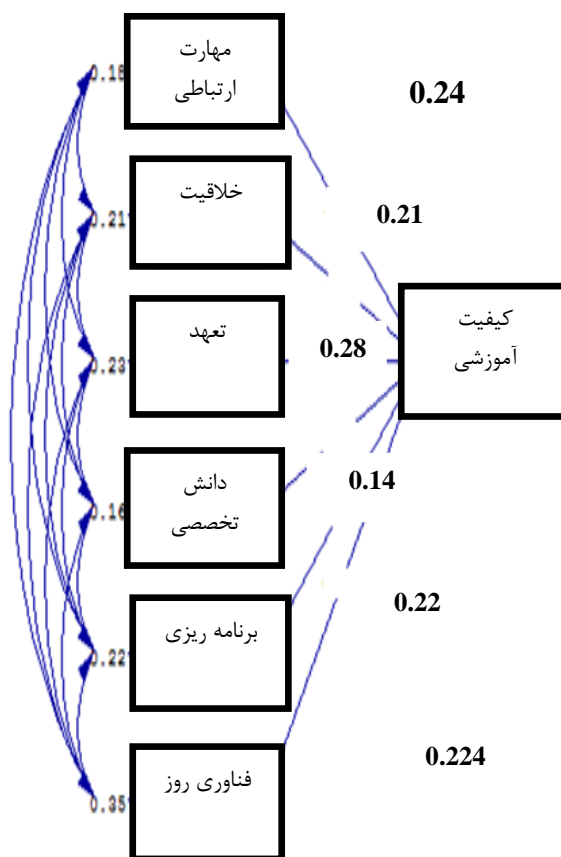
ضریب رگرسیون محاسبه شده برای مؤلفه تعهد و احساس مسؤلیت از دیدگاه گروه‌ها به ترتیب برای مربیان ۰/۲۸۱ آموزشگاهها ۰/۲۳۵ و صاحبان صنایع ۰/۲۲۲ گزارش شده و بر اساس نمودار ۵ میانگین آن برای سه گروه ۰/۲۴۵ گزارش شده که بر این اساس این مؤلفه در اولویت اول مهارت‌های عمومی قرار گرفته است. ضریب رگرسیون محاسبه شده برای مؤلفه دانش تخصصی و مهارت عملی از دیدگاه گروه‌ها به ترتیب برای مربیان ۰/۱۴۱ آموزشگاهها ۰/۱۵۳ و صاحبان صنایع ۰/۱۲۲ گزارش شده و بر اساس نمودار ۵ میانگین آن برای سه گروه ۰/۱۳ گزارش شده که بر این اساس این مؤلفه در اولویت آخر مهارت‌های عمومی قرار گرفته است. ضریب رگرسیون مؤلفه برنامه‌ریزی و ساماندهی فعالیتها از دیدگاه گروه‌ها به ترتیب برای مربیان ۰/۲۲۱ آموزشگاهها ۰/۲۲۶ و صاحبان صنایع ۰/۲۱۲ گزارش شده و بر اساس نمودار ۵ میانگین آن برای سه گروه ۰/۲۲ گزارش شده که بر این اساس این مؤلفه در اولویت چهارم مهارت‌های عمومی قرار گرفته است. ضریب رگرسیون مؤلفه شیوه‌های محاسباتی و فناوری روز از دیدگاه گروه‌ها به ترتیب برای مربیان ۰/۲۲۴ آموزشگاهها ۰/۲۲۴ و صاحبان صنایع ۰/۱۴۴ گزارش شده و بر اساس نمودار ۵ میانگین آن برای سه گروه ۰/۲ گزارش شده که بر این اساس این مؤلفه در اولویت پنجم مهارت‌های عمومی قرار گرفته است.

برای پاسخگویی به این سؤال به استناد گفته‌های سرمد و همکاران (۱۳۷۶) چون متغیرهای مستقل متعدد بوده و جامعه نرمال (براساس آزمون k-S)، برای کشف سهم هر متغیر مستقل در تبیین متغیر وابسته از آزمون رگرسیون چندگانه استفاده گردید (جدول ۵). همچنین از مدل معادلات ساختاری برای ترسیم مدل ارتباط بین متغیرهای مستقل و وابسته استفاده گردیده که برای هر گروه ذینفع به شرح نمودارهای ۴، ۳، ۲ می‌باشد. سپس میانگین ضرایب هر مؤلفه برای سه گروه تعیین و به صورت نمودار ۵ اولویت‌بندی‌ها مشخص گردید.

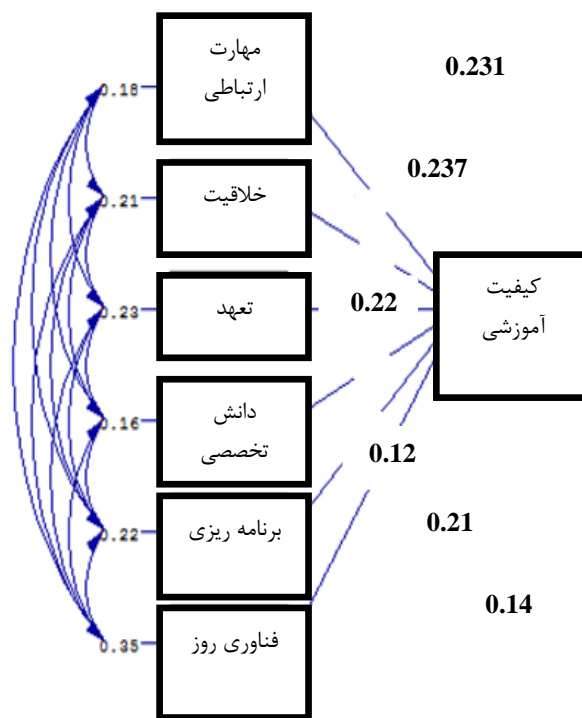
ضریب رگرسیون محاسبه شده برای مؤلفه مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی از دیدگاه گروه‌ها به ترتیب برای مربیان ۰/۲۴۱ آموزشگاهها ۰/۲۳۳ و صاحبان صنایع ۰/۲۳۱ گزارش شده و بر اساس نمودار ۵ میانگین آن برای سه گروه ۰/۲۳۵ گزارش شده که بر این اساس این مؤلفه در اولویت دوم مهارت‌های عمومی قرار گرفته است. ضریب رگرسیون محاسبه شده برای مؤلفه خلاقیت و حل مسئله از دیدگاه گروه‌ها به ترتیب برای مربیان ۰/۲۱۰ آموزشگاهها ۰/۲۳۰ و صاحبان صنایع ۰/۲۳۷ گزارش شده و بر اساس نمودار ۵ میانگین آن برای سه گروه ۰/۲۳ گزارش شده که بر این اساس این مؤلفه در اولویت سوم مهارت‌های عمومی قرار گرفته است.

جدول ۵: نتایج مدل رگرسیون چندگانه

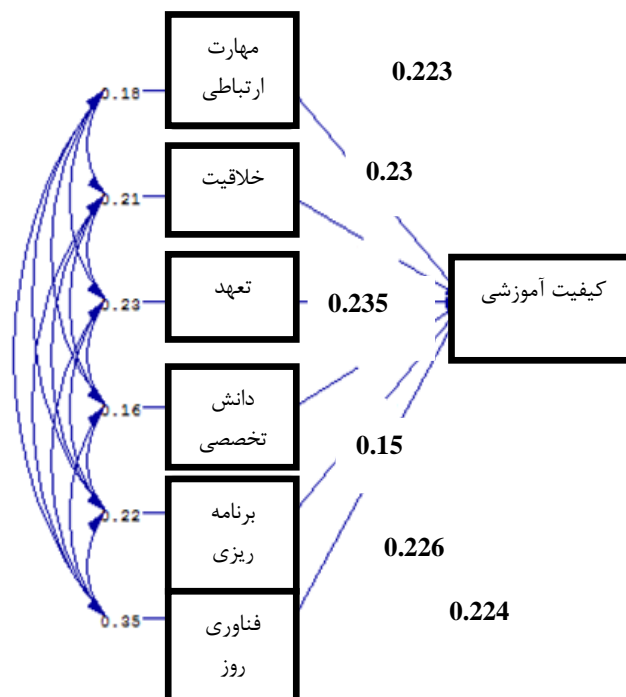
شده مؤلفه‌ها (متغیر مستقل)	ضرایب استاندارد	مربیان	آموزشگاهها	صاحبان صنایع	T	Sig
ضریب ثابت					-0.142	.887
مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی	.241	.233	.231		50.732	.000
خلاقیت و حل مسئله	.210	.230	.237		49.544	.000
تعهد و احساس مسؤلیت	.281	.235	.222		58.615	.000
دانش تخصصی و مهارت‌های عملی	.141	.153	.122		35.617	.000
برنامه ریزی و ساماندهی فعالیتها	.221	.226	.212		49.821	.000
شیوه های محاسباتی و فناوری روز	.224	.224	.145		58.188	.000



نمودار ۲: مدل معادلات ساختاری جامعه مربیان



نمودار ۳: مدل معادلات ساختاری جامعه صاحبان صنایع



نمودار ۴: مدل معادلات ساختاری جامعه آموزشگاه داران

دیدگاه اولویت چهارم آمده است. اولویت پنجم برای مربیان خلاقیت و حل مسئله و برای آموزشگاه‌ها و صنایع مشترکاً بکارگیری فناوری و شیوه‌های محاسباتی روز نتیجه‌گیری شده است. همچنین مؤلفه مربوط به مهارت‌های علمی و دانش تخصصی با محاسبه ضریب همبستگی بسیار پایین به ترتیب از دیدگاه مربیان ۰/۱۴ و آموزشگاه‌های آزاد ۰/۱۵ و صاحبان صنایع ۰/۱۲ آخرین اولویت گزارش شده است و لذا می‌تواند از مؤلفه‌های استخراج شده حذف گردد. خلاصه این نتایج در جدول ۵ قابل مشاهده است.

۳- براساس این مؤلفه‌ها چه تعریفی را می‌توان برای کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ارائه داد؟ بامقایسه ضرایب همبستگی در جدول و نمودار ۵ می‌توان به این نتیجه دست یافت که به غیر از مؤلفه دانش تخصصی و عملی که سهم بسیار کمی (۰/۱۳) نسبت به سایر متغیرهای مستقل در تبیین متغیر وابسته (کیفیت آموزش) را از هر سه دیدگاه داشته بقیه مؤلفه‌ها می‌تواند عامل کیفی سازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باشد. لذا آموزشی که علاوه بر مهارت‌های فنی مربوط به هر رشته تخصصی، حاوی مؤلفه‌های مهارت عمومی ذکر شده با اولویت اول تا پنجم باشد آموزش با کیفیت قلمداد می‌شود.

نمودار ۲ مدل آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر اساس تلفیق مهارت‌های عمومی در آموزش جهت کیفی‌سازی آن را بر اساس دیدگاه مربیان نشان می‌دهد.

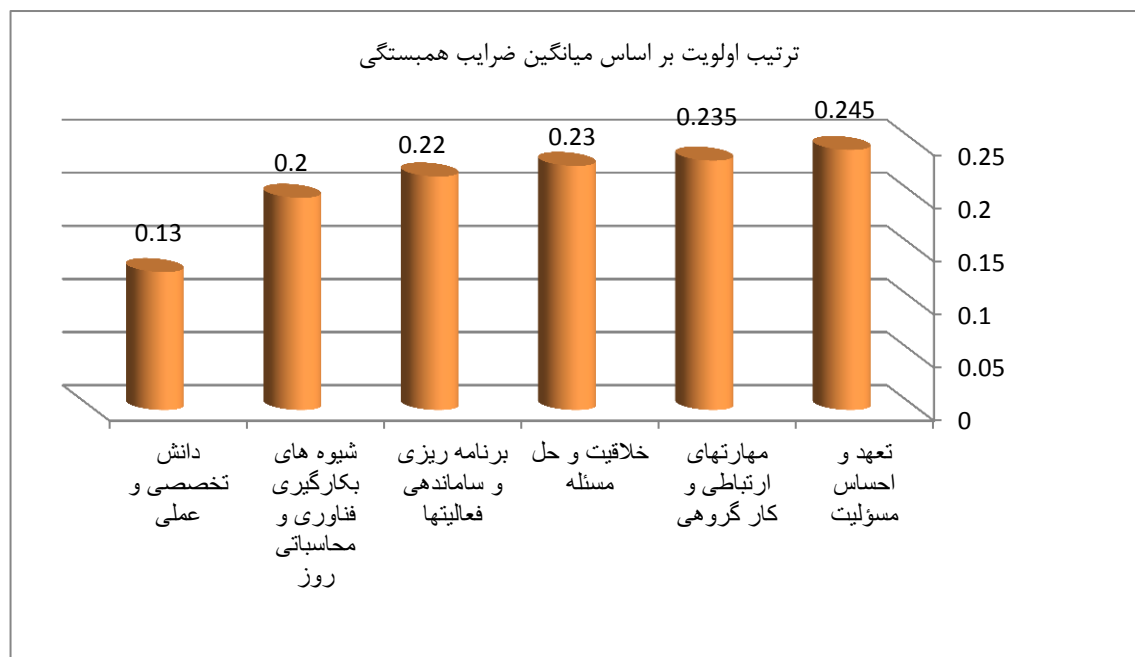
نمودار ۳ مدل آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر اساس تلفیق مهارت‌های عمومی در آموزش جهت کیفی‌سازی آن را بر اساس دیدگاه آموزشگاه‌ها نشان می‌دهد.

نمودار ۴ مدل آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر اساس تلفیق مهارت‌های عمومی در آموزش جهت کیفی‌سازی آن را بر اساس دیدگاه صاحبان صنایع نشان می‌دهد.

با مقایسه مدل معادلات ساختاری در سه دیدگاه مشاهده گردید که مؤلفه تعهد و احساس مسئولیت از دیدگاه مربیان و آموزشگاه‌های آزاد به طور یکسان و در اولویت اول قرار گرفت در حالی که از دیدگاه صاحبان صنایع مؤلفه مربوط به مهارت (خلاقیت و حل مسئله) با اهمیت‌تر دیده شده و مؤلفه مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی از دیدگاه هر سه یکسان و در اولویت دوم قرار دارد. سومین اولویت برای مربیان شامل مؤلفه مهارت‌های بکارگیری فناوری و شیوه‌های محاسباتی روز برای آموزشگاه‌ها خلاقیت و حل مسئله و برای صاحبان صنایع تعهد و احساس مسئولیت گزارش شد. این در حالی است که مؤلفه برنامه‌ریزی و ساماندهی فعالیت‌ها در هر سه

جدول ۵: مقایسه اولویت‌بندی مهارت‌ها در گروه‌های ذینفع

مؤلفه‌ها	تعهد و احساس مسئولیت	مهارت‌های ارتباطی و کار گروهی	مستقله خلاقیت و حل مسئله	ساماندهی فعالیتها برنامه ریزی و محاسباتی روز	شیوه های بکار گیری فناوری و محاسباتی روز	دانش تخصصی و علمی
اولویت در گروه مربیان	اول	دوم	پنجم	چهارم	سوم	ششم
اولویت در صاحبان صنایع	سوم	دوم	اول	چهارم	پنجم	ششم
اولویت در آموزشگاه داران	اول	دوم	سوم	چهارم	پنجم	ششم



نمودار ۵: اولویت بندی مهارتها از دیدگاه ذینفعان

بحث و نتیجه گیری

مهارت های برنامه ریزی و ساماندهی فعالیت ها-۵- مهارت های به کارگیری شیوه های محاسباتی و فناوری روز. می توان گفت نتایج این تحقیق با تحقیق میرکمالی و باقری (۱۳۸۴) و شارع پور و همکاران (۱۳۸۷) و مدلین و همکاران (۲۰۰۳) و باربارا و همکاران (۲۰۰۰) تقریباً یکسان می باشد و تنها در مورد مهارت های تخصصی با تحقیق میرکمالی و باقری (۱۳۸۴) متفاوت است. لذا تعریف جدیدی از کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای بر این اساس و از دیدگاه مشترک ذینفعان بدین شرح ارائه می گردد: تلفیق آموزش مهارت های عمومی به ترتیب اولویت های ذکر شده با مهارت های فنی هر رشته. همچنان که باربارا (۲۰۰۰) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت و پیشنهاد کرد آموزش مهارت های عمومی باید همزمان و به صورت تلفیقی با آموزش های فنی به فراگیران منتقل شود و آموزشی جداگانه نیست. با توجه به نتایج و یافته های پژوهش حاضر پیشنهاد های ذیل ارائه می گردد:

- آموزش مؤلفه های مربوط به مهارت های عمومی در کنار مهارت های تخصصی در جهت ارتقاء

از دیدگاه ارائه کنندگان آموزش های فنی و حرفه ای (مربیان) و آموزشگاه داران که به نوعی عرضه کننده و دریافت کنندگان این آموزش ها می باشند) به دلیل فعالیت های آموزشی و صنفی) و همچنین صاحبان صنایع که جامعه بزرگی از دریافت کنندگان این آموزش ها از طریق جذب مهارت آموختگان در بازار کار می باشند ، اگرچه همه مؤلفه ها ارتباط مثبتی با کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای دارند ولی مؤلفه های مربوط به مهارت های دانش تخصصی و عملی که شامل ۱- تعامل (ارتباط دو طرفه) آموزش با محیط کار ۲- کار کردن در محیط واقعی ۳- دریافت اطلاعات ۴- آگاهی ها و دانش کلی در زمینه شغل ۵- استفاده صحیح و درست از ابزار و وسایل موجود در محیط کار می باشد، سهم کمتری از این همبستگی را نسبت به سایر مؤلفه های مهارت عمومی داشته و می توان استنتاج نمود که از دیدگاه سه گروه ذینفع، اهمیت سایر مؤلفه ها به عنوان مهارت عمومی مرتبط با کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای بیشتر بوده و همچنین از دیدگاه مشترک سه گروه ترتیب اولویت آن ها بر اساس نتایج رگرسیون چندگانه بدین شرح گزارش گردیده است:

- ۱- مهارت های تعهد و احساس مسئولیت ۲- مهارت های ارتباطی و کار گروهی ۳- خلاقیت و حل مسئله ۴-

- شناسایی عوامل مؤثر بر اجرای روش‌های مناسب تدریس همزمان مهارت‌های فنی و شغلی.
 - بررسی شکاف بین کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و بازار کار از بعد مهارت‌های عمومی.
 - پژوهشی در خصوص بررسی تمایل مربیان سازمان فنی و حرفه‌ای در خصوص تغییر روش تدریس خود مبنی بر ارائه مهارت‌های عمومی و فنی به طور همزمان.
- اجرای پژوهش فوق در مراحل مختلف با محدودیت‌هایی مواجه بوده است که در ذیل به برخی از مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌گردد:
- استفاده از روش کمی در این پژوهش بجای روش کیفی
 - اکتفا به پرسشنامه در جمع‌آوری اطلاعات.
 - انتخاب مؤسسان آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای به عنوان جامعه آماری.
 - استفاده از مقیاس فاصله‌ای به جای رتبه‌ای.
 - فقدان پرسشنامه استاندارد، که به ناچار از ابزار پژوهشگر ساخته استفاده شد.
 - محدودیت پژوهش‌های انجام شده در زمینه عنوان پژوهش و فقدان چشم‌انداز کافی برای پژوهشگر در این حوزه که منجر شد پژوهشگر نتواند نتایج پژوهش خود را در سطح مطلوبی با دیگر پژوهشگران مقایسه و تایید یابد کند.
 - عدم وجود فرهنگ پژوهش در جامعه.
 - دخالت تمایلات درونی در پاسخگویی.
 - عدم دسترسی به مقالات جدید خارجی اینترنتی در این خصوص.

- بهره‌وری نیروی انسانی و توانمند سازی شغلی نیروی کار.
 - توجه به آموزش‌های ضمن خدمت برای مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای با هدف توانمندسازی آن‌ها در زمینه مهارت‌های عمومی.
 - برقراری ارتباط سه‌گانه بین ارائه کنندگان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کارآموزان و کارفرمایان در جهت شناسایی مهارت‌های عمومی و کیفی سازی آموزش.
 - ترکیب فعالیت‌های یدی و ذهنی، آموزش نکات ایمنی، اخلاق حرفه‌ای، ترویج فرهنگ اسلامی و آموزش‌های پروژه محور می‌تواند از دیگر مؤلفه‌های مرتبط با کیفیت در خصوص نیاز بازار کار و اشتغال محسوب گردد.
 - در لیست طرح‌های پژوهشی که هر ساله منتشر می‌کنند، ارزیابی توانمندی کارآموزان از بعد مهارت‌های عمومی نیز گنجانده شود.
 - بررسی اثربخشی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از بعد مهارت‌های عمومی نیز جزو طرح‌های پژوهشی مطرح گردد.
- در ادامه توصیه‌های زیر به سایر پژوهشگران و علاقه‌مندان این حوزه پیشنهاد می‌گردد:
- توصیه می‌شود غیر از شناسایی مهارت‌های عمومی به عنوان فاکتور کیفی‌سازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به روش‌های دستیابی به آن‌ها نیز توجه کنند.
 - در خصوص روش‌های پیاده‌سازی پروژه ادغام مهارت‌های عمومی در استانداردهای آموزشی سازمان فنی و حرفه‌ای کشور تحقیق کنند.

منابع

و مقایسه آن با سایر استان‌های کشور. مجموعه مقالات دومین همایش ملی نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اجتماعی و اقتصادی، جلد اول، ۲۵-۲۰

۳. رحمان سرشت، حسین. (۱۳۷۷)، *تئوری‌های سازمان*

۱. بازرگان، عباس. (۱۳۸۹)، *ارزشیابی آموزشی*. (چاپ هشتم) تهران: سمت.

۲. جعفری صمیمی، احمد و حسینی، محسن. (۱۳۸۴).

بررسی مزیت ارزش افزوده‌ای آموزش فنی و حرفه‌ای دولتی و خصوصی استان مازندران

- و مدیریت از نوین‌گرایی تا پسانوین‌گرایی، تهران: انتشارات فن و هنر.
۴. سبحانی نژاد، مهدی و افشار، عبدالله. (۱۳۸۷). تبیین ماهیت و مؤلفه‌های کیفیت سنجی نظام آموزش عالی به منظور شناخت چالش‌ها و طرح پاره‌ای راهکارهای نوآورانه، *فصلنامه دانشگاه آزاد اسلامی*، شماره ۴: ۸۲-۶۶.
۵. سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۷۶). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: نشر آگه.
۶. شارع پور، محمود و همکاران (۱۳۸۰). بررسی میزان شایستگی‌های کانونی در میان دانشجویان (مطالعه موردی دانشگاه‌های صنعتی شریف، تهران و مازندران). *فصلنامه علوم اجتماعی*، شماره ۱۸، ۸۸-۶۳.
۷. شارع پور، محمود و همکاران (۱۳۸۷). بررسی شاخص‌های کیفیت در آموزش عالی بر مبنای تحلیل شایستگی‌های کانونی. *نشریه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران*، شماره ۱، ۸۲-۶۶.
۸. شعبانی ورکی، حسین و همکاران (۱۳۸۵). بررسی کیفیت تدریس در دانشگاه. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۳۹، ۱-۲۹.
۹. صادق فر، حسین. (۱۳۹۱). ارائه الگوی بهبود وضعیت آموزش و اشتغال‌زایی در سازمان فنی و حرفه‌ای مرکز اطلاعات و مدارک علمی ایران، *مجله الکترونیکی*، دوره ۴، شماره ۲، ۱۵-۱۰.
۱۰. صالحی عمران، ابراهیم. (۱۳۸۴). *مجموعه مقالات دومین همایش ملی نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اجتماعی و اقتصادی*، جلد اول، ۳۵-۲۵.
۱۱. صالحی عمران، ابراهیم (۱۳۸۶). *جامعه، کار و مشاغل: مروری بر مهارت‌های اشتغال‌زا در بازار کار*، چاپ اول، تهران: سمت.
۱۲. صالحی، کیوان و زین آبادی، حسن رضا و پرند، کورش. (۱۳۸۸). کاربرد سیستمی در ارزشیابی کیفیت هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای: موردی از ارزشیابی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای تهران. *فصلنامه نوآوری های آموزشی*، شماره ۲۹، ۲۰۳-۱۵۲.
۱۳. عمادزاده، مصطفی (۱۳۷۲). عوامل مؤثر در بهبود کیفیت تدریس *فصلنامه دانش مدیریت*، شماره ۲۹، ۲۳-۲۸.
۱۴. فتحی و اجارگاه، کورش و همکاران (۱۳۹۰). تضمین کیفیت در آموزش بر مبنای مدل تحلیل اهمیت/عملکرد. *فصلنامه علمی-ترویجی راهبردهای آموزش (آنلاین)*، دوره ۴، شماره ۲، ۶۵-۵۷.
۱۵. فیض، داود و فیض، محمود (۱۳۸۴). طراحی الگوی تعاملی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، کارآفرینی و بازار کار. *مجموعه مقالات دومین همایش ملی نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اجتماعی و اقتصادی*، جلد اول، ۴۵-۴۰.
۱۶. قاسمی زاد، علیرضا (۱۳۸۷). چارچوب نظری سنجش کیفیت آموزش رشته‌های مهندسی در دانشگاه‌های آزاد اسلامی منطقه یک. *مجله دانش و پژوهش در علوم تربیتی (دانشگاه آزاد واحد خوراسگان اصفهان)*، شماره ۲۰، ۷۲-۴۹.
۱۷. قورچیان، نادر علی. (۱۳۷۳). تحلیلی بر مکعب کیفیت در نظام آموزش عالی. *مجله پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۷، ۲۰-۱۳.
۱۸. محمدعلی، محبوبه. (۱۳۹۰). آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و راه‌های اصلاح آن. *مجله رشد فنی و حرفه‌ای*، دوره ۷، شماره ۱، ۱۸-۱۰.
۱۹. محمدی، رضا و همکاران (۱۲۸۹). *ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی*. تهران: سازمان سنجش آموزش کشور.
۲۰. مسعودی، حمید (۱۳۹۱). *آموزش لیزرل در چند دقیقه*. تهران: انتشارات پار بوک.
۲۱. مهرعلی زاده، یداله و همکاران (۱۳۸۴). *ارزشیابی کمیت و کیفیت دوره‌های آموزش صنعتی در مراکز فنی حرفه‌ای*. *مجموعه مقالات دومین همایش ملی نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اجتماعی و اقتصادی*، جلد اول، ۲۸-۱۷.

۲۴. هویدا، رضا و مولوی، حسین (۱۳۸۷). فرآیند بهبود کیفیت آموزشی از نظر هیئت علمی دانشگاه‌های استان اصفهان-مقایسه‌ای بر اساس مقیاس AQIP. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، دوره ۸، شماره ۱، ۱۴۲-۱۳۲.
25. Baker M (1999). Training Effectiveness Assessment, *Naval Air Warfare center Training System Division*, Vol 5. pp, 50-87
26. De La Harpe B, Radloff A, Wyber J (2000). Quality and Generic (Professional) Skills, *Quality in Higher Education*, 6:3, 231-243.
27. Hurest R, Middel. (1995) Leadership, Quality and Institutional Effectiveness: *Higher education Quality*, Vol 4. N3, P.P, 265-285.
28. Ivancevich, John M. (۲۰۰۱) Human Resource Management, *Eight Edition, Mcgrawhill companies*, Vol 6. pp: 1-27
29. Lagrosen S, Seyyed-Hashemi R, Leitner M. (2004). Examination of the dimensions of quality in higher education. *Quality Assurance in Education* Vol, 12. N2, pp: 61-9.
30. Kebriaei A, Roodbari M. (2005) Gap Analysis of educational service Quality in zahedan medical science university from current and ideal situation. *Journal of training in medical science* vol, 5. pp: 1-25
31. Lomas L. (2004). Embedding quality: the challenges for higher education. *Quality Assurance in Education* Vol. 12. N4, PP: 157-65
32. Medlin J, Graves Ch, McGowan M. (2003) Using diverse professional teams and a graduate qualities framework to develop generic skills within a commerce degree, *Innovations in Education and Teaching International*, 40:1, 61-77

