

موقعیت و مطلوبیت آموزش مهارت‌های کشاورزی سازمان فنی و حرفه ای آذربایجان غربی از دیدگاه کارفرمایان، مربیان و کارآموزان

محمد حسنی^۱، مریم شهودی^۲، مریم سامری^۳، سپیده شهودی^۴

۱- دانشیار گروه تربیتی دانشگاه ارومیه.

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه ارومیه

۳- استادیار مدیریت آموزشی- گروه علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارومیه.

۴- دانشجوی کارشناسی ارشد توسعه اقتصادی و برنامه ریزی دانشگاه علامه طباطبائی

چکیده:

اعتقاد بر این است که آرایه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مطلوب و باکیفیت در بخش کشاورزی می‌تواند به توسعه اقتصادی و تحقق اهداف فردی و اجتماعی منجر شود. به‌منظور اطمینان از کیفیت این آموزش‌ها لازم است که مطلوبیت و اثربخشی آن‌ها همواره مورد پایش قرار گیرد. این پژوهش با هدف بررسی موقعیت و میزان مطلوبیت آموزش‌های مهارتی کشاورزی سازمان فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی انجام شد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی بود که به روش تحلیلی انجام شد. جامعه آماری همه کارفرمایان (۹۵ تن)، مربیان (۴۰ تن)، و کارآموزان (۴۰۰ تن)، سازمان فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی در بخش کشاورزی بودند که با استفاده از سرشماری، ۳۷ تن از مربیان و با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه ای متناسب از بین آنان ۷۷ تن از کارفرمایان، و ۱۹۰ تن از کارآموزان بر اساس جدول کرجسی و مورگان به عنوان نمونه آماری گزینش شدند. ابزار پژوهش سه پرسشنامه محقق ساخته بود که روایی آن‌ها با استناد به نظر پنج تن از متخصصان بررسی شد. از آن‌جا که در مورد همه شاخص‌های پرسشنامه‌ها، حداقل چهار تن از پنج تن، روایی پرسشنامه‌ها را مناسب ارزیابی کردند، لذا روایی هر سه پرسشنامه تأیید شد. همچنین یک سوال بازپاسخ نیز در هر یک از پرسشنامه‌ها جهت شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی اختصاص گنجانده شده بود. پردازش داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS_{Win16} انجام شد و از آزمون من-ویتنی یو برای مقایسه میانگین رتبه‌ای دو گروه استفاده شد. برای شناسایی نیازهای آموزشی جدید سازمان فنی و حرفه ای با استفاده از نظرسنجی از کارفرمایان، مربیان و کارآموزان از روش تحلیل محتوا استفاده شد. یافته‌ها گویای آن بودند که: از دیدگاه کارفرمایان، بین موقعیت و مطلوبیت عملکرد کارآموزان، تفاوت منفی و معناداری وجود داشت؛ از دیدگاه مربیان، بین موقعیت و مطلوبیت دوره‌های آموزشی، تفاوت منفی و معناداری وجود داشت؛ هم‌چنین بین موقعیت و مطلوبیت دوره‌های آموزشی از دیدگاه کارآموزان نیز، تفاوت منفی و معناداری وجود داشت. در نهایت نیز، بر پایه نظر کارفرمایان، مربیان و کارآموزان و با توجه به ظرفیت‌های هر شهرستان، نیازهای جدید شناسایی و اولویت بندی شدند.

کلید واژه‌ها: آموزش مهارتی، کارفرمایان کشاورزی، مربیان کشاورزی، کارآموزان کشاورزی، آموزش فنی و حرفه ای

نویسنده‌ی مسئول: مریم شهودی

رایانامه: m_shohoudi@yahoo.com

دریافت: ۹۲/۱۲/۱۱؛ پذیرش: ۹۳/۷/۲۳

مقدمه

کشاورزی به عنوان پایه و رکن شکل گیری تمدن انسان ها، امروزه نیز همچنان مهم ترین عامل زیست اجتماع های انسانی به شمار می رود و تلاش برای دستیابی به امنیت غذایی و تولید محصول مازاد بر نیاز، به رقابتی بزرگ در جهان مبدل شده است. از سوی دیگر، کشورهای قدرتمند صادرکننده ی تولیدات کشاورزی علاوه بر کسب سود هنگفت از فروش محصولات غذایی، نقش کلیدی و سرنوشت سازی در ترسیم توازن قدرت سیاسی و اقتصادی جهانی ایفا می کنند (اسیاباکا، ۲۰۰۲).

درواقع، اگرچه به واسطه ی توجه به بخش های صنعت و خدمات تا حدودی از اولویت بخش کشاورزی کاسته شد، لکن این بخش همچنان پایه ی مهم اقتصاد بسیاری از کشورهای جهان سوم به شمار می رود (موحد محمدی، ۱۳۸۲).

با توجه به ارتباط بین آموزش کشاورزان و بهره وری اقتصادی (اونفن دالا، ۲۰۰۹. یوماتسو و میشرا، ۲۰۱۰)، و نقش بسزای آموزش های فنی و حرفه ای در توسعه اقتصادی (کشتی آرای و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۲۳؛ محمدعلی، ۱۳۹۰)، و تحقق هدف های اجتماعی و فردی (فیزین و ساکاروپلوس، ۱۹۹۳؛ نقل از زین آبادی و همکاران، ۱۳۸۶)، به نظر می رسد آموزش های فنی و حرفه ای در بخش کشاورزی دارای نقش کلیدی و حساسی است. اما به دلیل های بسیار از جمله، نبود نگرش جامع نسبت به این آموزش ها، به روز نبودن، بی توجهی به کیفیت، نبودن وسایل و تجهیزات مناسب، نبودن تعامل و تناسب بین آموزش ها و بازار کار، نبود ارتباط لازم بین آموزش های فنی - حرفه ای و موقعیت های جغرافیایی در کشور و به دنبال آن راه نیافتن آموزش دیدگان به بازار کار، این آموزش ها دارای موفقیت مطلوبی نبوده و نیازمند اصلاح جدی هستند (صالحی و همکاران، ۱۳۸۵؛ محمد علی، ۱۳۹۰).

در همین رابطه راهکار ارایه شده توسط پولارد و پولارد (پولار و پولار، ۲۰۰۳). افزایش مدت زمان دوره های کارآموزی است. آنان خاطر نشان می سازند که باید هر دوره دست کم یک سال تحصیلی را شامل شود تا کارآموزان فرصت هایی برای انجام کار گروهی و اتنادی در بخش های مختلف و با

مربیان گوناگون را داشته باشند.

درحقیقت، به رغم اهمیت برنامه ریزی آموزشی و مراحل مختلف آن، به ویژه نیازسنجی در کشورهای پیشرفته و در حال توسعه (سلیمان پور، ۱۳۸۲)، و نقش کلیدی آموزش در ارتقای تکامل حرفه ای افراد (سولیوان و دکی، ۲۰۰۵)، آموزش فنی و حرفه ای رایج در بسیاری از کشورها با نیازهای واقعی توسعه، هماهنگی لازم را نداشته و ساختار سازمان های متولی برای همکاری نزدیک بین برنامه ریزی آموزشی، برنامه ریزی توسعه و برنامه ریزی نیروی انسانی، سازماندهی نشده است (طهماسبی، ۱۳۸۵).

در همین رابطه، تجربه کشورهای مختلف نشان می دهد که برنامه های آموزشی هنگامی می توانند کارایی لازم را داشته باشند که با در نظر گرفتن وضعیت ها و قابلیت های منطقه، به ویژه با نیاز مرکزهای تولیدی تدوین و طراحی شوند (فرجادی، ۱۳۸۲). هم چنین، بررسی نادری و همکاران (۱۳۸۰)، گویای آن است که توسعه ی آموزش های مهارتی و فنی و حرفه ای مورد توجه سیاست گذاران و برنامه ریزان آموزشی کشور بوده است، ولی به دلیل اجرا نشدن نیازسنجی یا ارزشیابی های مستمر منجر به ایجاد پدیده ای شده است که می توان آن را توسعه ناموزون، نامید.

پیشینه ی تحقیقاتی نیز گویای ارتباط مثبت بین آموزش های فنی و حرفه ای و عملکرد تخصصی و رضایت شغلی کارکنان (حیدری و حیدری، ۱۳۹۱)؛ وجود رابطه معنی دار بین ناهماهنگی اطلاعات علمی مربیان با فن آوری های روز، نبود تجانس بین مهارت کارآموزان و سیاست های اصلی کشور برای توسعه کشاورزی و پایین بودن پایگاه آموزش های فنی و حرفه ای (قدیمی، ۱۳۸۷)؛ پایین بودن کیفیت وسایل آموزشی و کمک آموزشی در مرکزهای آموزش فنی و حرفه ای کشور (رسولیان و ستوده کویری، ۱۳۸۳)؛ پایین بودن کیفیت محتوای آموزشی در مرکزهای فنی و حرفه ای (رضازاده، ۱۳۸۲)؛ ناهماهنگی آموزش های موجود در مرکزها و کارگاه های اداره کل آموزش فنی و حرفه ای با شرایط اقلیمی (ستاری، ۱۳۸۲)؛ تناسب نداشتن آموزش فنی و حرفه ای با نیازهای جامعه (کامران، ۱۳۷۶)؛ هماهنگی کم آموزش های فنی و حرفه ای با هدف های اجتماعی

استان آذربایجان غربی فراهم سازد.

روش شناسی

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی؛ از لحاظ زمان، مقطعی و از لحاظ روش، تحلیلی بود. جامعه آماری پژوهش شامل همه‌ی کارفرمایان (۹۵ تن)، مربیان (۴۰ تن)، و کارآموزان (۴۰۰ تن) کشاورزی، سازمان فنی و حرفه‌ای استان آذربایجان غربی بود. مربیان سرشماری شدند و جهت تعیین حجم نمونه کارفرمایان و کارآموزان، به جدول کرجسی و مورگان استناد شد که ۷۷ تن از کارفرمایان و ۱۹۰ تن از کارآموزان به عنوان نمونه آماری گزینش شدند.

برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه محقق ساخته بر پایه مبانی نظری پژوهش و پیشینه تحقیقاتی استفاده شده که شامل پرسشنامه کارفرمایان، مربیان و کارآموزان بود. برای تأمین روایی پرسشنامه‌ها از رواسازی شکلی با استناد به نظر متخصصان استفاده شد.

به این منظور شاخص‌ها و ابعاد پرسشنامه‌های مورد استفاده در قالب فرم‌های بررسی روایی به پنج تن از اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه داده شد و از آن‌ها درخواست شد که نظر خود را در مورد روا بودن هر شاخص با علامت زدن یکی از گویه‌های مناسب، نسبتاً مناسب و نامناسب مشخص سازند. هم‌چنین، از این متخصصان درخواست شد که چنانچه روا بودن هر شاخص را در سطح نسبتاً مناسب می‌دانند، راه‌کار پیشنهادی خود جهت اصلاح آن شاخص بیان نمایند. ملاک تأیید روایی هر شاخص این بود که حداقل سه تن از مجموع پنج تن، آن سؤال را مناسب ارزیابی کرده باشند. از آن‌جا که روا بودن همه شاخص‌ها از نظر بیشتر اعضای هیأت علمی تأیید شد، از روا بودن پرسشنامه اطمینان حاصل شد.

هم‌چنین برای برآورد پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب تتای ترتیبی استفاده شده است که برای پرسشنامه کارفرمایان ($\Theta=0,883$)؛ مربیان ($\Theta=0,813$) و کارآموزان ($\Theta=0,891$) محاسبه شده است که نشانگر پایایی ابزارهای پژوهش می باشد.

افزون بر این، یک سؤال بازپاسخ نیز در هر یک از پرسشنامه‌ها برای شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای

و تقاضای بازارکار (عدلی، ۱۳۷۵)؛ حد متوسط مطلوبیت هدف‌های آموزشی، محتوای برنامه‌های آموزشی، روش برگزاری و اجرای دوره‌های آموزشی، توانایی و مهارت مربیان در آموزش، وسایل آموزشی و کمک آموزشی، فضاهای آموزشی-رفاهی و تسهیلات آموزشی از دیدگاه کارآموزان، کارشناسان آموزشی و مدیران و مربیان آموزشی مرکزهای فنی و حرفه‌ای (نیکخو، ۱۳۸۶)؛ تأثیر ضعیف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایجاد اشتغال (تریپنی و هوم برادوس، ۲۰۱۳)؛ نبود ابزار دقیقی برای ارزیابی شایستگی‌های فنی و حرفه‌ای در حوزه‌های اقتصادی (ونیترو کولتز، ۲۰۱۳)، و وجود ناهماهنگی بین نیازهای محیطی با آموزش فنی و حرفه‌ای (لومبی، ۲۰۰۵)، بود.

بنابراین، با توجه به این که بازارکار و تقاضای نیروی انسانی بر برنامه ریزی آموزشی تأثیر بسزایی دارد، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای باید خود را با نیازهای بازارکار هماهنگ سازد تا دیگر شاهد شمار انبوهی از افراد آموزش دیده بیکار، که به دلیل نبود تناسب بین آموزش‌ها و بازارکار قادر به اشتغال نشده‌اند، نباشیم. کسب اطلاعات از کارآموزان، مربیان و کارفرمایان بخش‌های مختلف جامعه درباره‌ی نیازهای شغلی باید مد نظر قرار گیرد.

هم‌چنین، با توجه به این که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای که با هدف تربیت نیروی کار ماهر انجام می‌گیرد نیازمند صرف هزینه‌های هنگفتی می‌باشد، برنامه ریزان و مسئولان برای استفاده‌ی بهتر از منبع‌های مالی اندک، باید به دنبال آموزش رشته‌هایی باشند که هم مورد نیاز بازارکار باشد و هم باعث اشتغال کارآموزان شود.

استان آذربایجان غربی با دارا بودن شانزده شهرستان و به علت موقعیت جغرافیایی و مرزی بودن، دارای قابلیت‌های فراوانی در حوزه کشاورزی است و شناخت دقیق نیازهای آموزشی در حوزه کشاورزی هر شهرستان آن برای در نظر گرفتن آموزش‌ها و امکانات مورد نیاز رشد و شکوفایی و توسعه از مهم‌ترین موضوع‌ها می باشد. بنابراین، این تحقیق در پی آن است تا با مقایسه‌ی بین وضع موجود و مطلوب، فاصله‌ی بین آن‌ها را به کمترین مقدار برساند و با شناسایی نیازهای آموزشی، بستر لازم را برای توسعه فعالیت‌های آموزش کشاورزی سازمان فنی و حرفه‌ای

آموزشی ویژه گنجانده شده بود. در نهایت برای پردازش داده ها از نرم افزار SPSS_{Win16} و آزمون من-ویتنی یو استفاده شد. هم چنین برای تحلیل سؤال بازپاسخ نیز، نیازهای تعیین شده از دیدگاه پاسخ گویان بر پایه ی

قابلیت ها و ظرفیت های شهرستان محل سکونت، تحلیل محتوا شدند و موردهای پیشنهادی و نیازهای جدید سازمان فنی و حرفه ای بر پایه ی شهرستان های مورد بررسی، شناسایی و اولویت بندی شدند.

جدول ۱- نرخ مطلوبیت رضایت کارفرمایان آذربایجان غربی از وضع کارآموزان کشاورزی

شاخص	وضعیت موجود		وضعیت مطلوب	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
دانش و اطلاعات کارآموز	۳	۰,۹۳۸	۴	۰,۷۵۷
خلاقیت و نوآوری کارآموز در حل مسائل کاری	۳	۰,۹۷۲	۴	۰,۸۰۱
اخلاق و تعهد کاری کارآموز	۳	۱,۱۴۰	۴	۰,۷۵۴
توانایی های ارتباطی کارآموز در محل کار	۳	۱,۱۵۷	۵	۰,۶۶۰
سرعت عمل کارآموز در انجام کارها	۳	۱,۰۵۶	۵	۰,۶۸۰
دقت کارآموز در انجام کارها	۳	۱,۰۳۹	۵	۰,۷۶۹
توانایی هماهنگی با شرایط مختلف کاری توسط کارآموز	۳	۱,۰۰۰	۴	۰,۸۳۵
مهارت های مدیریتی کارآموز	۳	۱,۰۴۴	۴	۰,۷۵۳
میزان علاقمندی کارآموز به کار	۳	۱,۰۴۴	۵	۰,۶۷۷
نگرش مثبت کارآموز به کار	۳	۱,۰۸۳	۵	۰,۷۳۰

یافته ها

همان گونه که در جدول ۱ دیده می شود، شاخص های دانش و اطلاعات کارآموز، خلاقیت و نوآوری کارآموز در حل مسائل کاری، اخلاق و تعهد کاری کارآموز، توانایی هماهنگی با شرایط مختلف کاری توسط کارآموز و مهارت های مدیریتی کارآموز، دارای نرخ مطلوبیت ۰.۷۵

بوده اند. همچنین شاخص های توانایی های ارتباطی کارآموز در محل کار، سرعت عمل کارآموز در انجام کارها، دقت کارآموز در انجام کارها، میزان علاقمندی کارآموز به کار و نگرش مثبت کارآموز به کار، دارای نرخ مطلوبیت ۰.۶۰ بوده اند.

جدول ۲- مقایسه دیدگاه کارفرمایان از وضع موجود و مطلوب کارآموزان

ابعاد	شمار	میانگین رتبه	مجموع رتبه ها	مقدار z	سطح معناداری
عملکرد	۷۷	۴۳	۳۳۲۰,۰۰۰	-۹,۵۸۱	۰,۰۰۰
اهمیت	۷۷	۱۱۲	۸۶۱۵,۰۰۰		

جدول ۲ نتیجه ی مقایسه دیدگاه کارفرمایان از وضع موجود و مطلوب کارآموزان را در بر دارد. میانگین رتبه ای وضع موجود کارآموزان از دیدگاه کارفرمایان برابر با ۴۳ و میانگین رتبه مربوط به وضع مطلوب این متغیر، ۱۱۲ می باشد. همچنین مقدار آمار z برابر با -۹,۵۸۱ می باشد که در سطح ۰/۰۱ معنادار است. با توجه به منفی و معنادار بودن آماره z می توان گفت که از دیدگاه کارفرمایان، تفاوت

منفی و معناداری بین وضع موجود و مطلوب کارآموزان وجود داشته است.

به منظور تعیین نیازهای آموزشی جدید بر پایه نظر کارفرمایان، با استفاده از روش تحلیل محتوا موارد پیشنهادی کارفرمایان مورد بررسی قرار گرفته و بر حسب هر شهرستان در جدول ۳ آرایه شده است.

جدول ۳- پیشنهادهای کارفرمایان درباره نیازهای آموزشی کارآموزان حوزه کشاورزی

شمار	دوره آموزشی	شمار	دوره آموزشی	شهرستان
۳	دوره‌های کلینیک گیاه پزشکی	۷	طراحی قنات	ارومیه
۲	اصول آماده سازی استخر	۶	پرورش آبزیان	
۲	تغذیه و بهداشت ماهی	۶	تهیه خوراک دام و طیور	
۲	بازاریابی محصولات دامی و طیور	۵	پرورش میگو و ماهی	
۲	طراحی و احداث گلخانه	۴	کارآفرینی در حوزه کشاورزی	
۲	بهداشت محیط کشتارگاه‌ها	۵	تهیه لبنیات سنتی	سردشت
۱	نظارت بر بهداشت و ایمنی کارگران فصلی	۴	تولید نان حجیم و نیمه حجیم	
-	-	۴	پرورش قارچ	
۲	پرورش گل در خانه	۸	پرورش آبزیان	بوکان
-	-	۵	پرورش قارچ در خانه	
۳	تمیرکاری کمباین	۶	باغداری نوین و هرس درختان	اشنویه
۱	فن آوری تولید ملکه زنبور عسل	۴	فن آوری تولید بچه ماهی	
-	-	۳	آشنایی با گیاهان دارویی	
-	-	۵	تعمیرکاری کمباین	پیرانشهر
۲	انبارداری زراعی و باغی	۴	هرس و تغذیه گیاهی	نقده

جدول ۴، نرخ مطلوبیت رضایت مربیان از وضع ابعاد و شاخص‌های مورد بررسی در دو وضعیت موجود و مطلوب به همراه میانگین رتبه‌ای و انحراف استاندارد ارائه شده‌اند.

جدول ۴- نرخ مطلوبیت رضایت مربیان از وضع ابعاد و شاخص‌های مورد بررسی

ابعاد	شاخص	وضعیت موجود		وضعیت مطلوب	
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
مهارت‌های پایه کارآموزان	علاقه مندی کارآموزان برای یادگیری مطالب	۳	۱/۰۲۳	۴	۰/۷۸۴
	شناخت کارآموزان از رشته آموزشی خود	۳	۱/۱۰۷	۵	۰/۷۶۵
	اطلاعات پایه کارآموزان برای یادگیری مهارت‌ها	۲	۱/۰۲۴	۴	۰/۷۳۱
برنامه درسی	توجیه اهمیت و فلسفه وجودی رشته‌های آموزشی برای کارآموزان	۳	۱/۰۷۰	۵	۰/۶۰۷
	زمان اختصاص یافته برای آموزش مهارت‌ها	۳	۱/۱۱۶	۴	۰/۷۶۵
	روش‌های ارزشیابی از مهارت‌های کارآموزان	۳	۰/۹۳۱	۴	۰/۷۹۶
امکانات و تجهیزات	مناسب بودن زمان بندی کلاس‌ها	۳	۱/۰۲۴	۵	۰/۵۵۱
	استفاده از نظرات مربیان در تدوین برنامه‌ها و مهارت‌ها	۳	۱/۱۸۲	۵	۰/۶۸۱
	مناسب بودن تراکم کارآموزان در کلاس‌ها	۲	۰/۸۲۴	۵	۰/۷۶۸
همکاری و تبادل نظر بین مربیان	امکانات و تسهیلات آموزشی و کمک آموزشی	۳	۰/۹۶۲	۵	۰/۵۵۵
	ارایه اطلاعات روزآمد در مورد بازار کار رشته‌ها به کارآموزان	۲	۱/۲۳۹	۵	۰/۵۸۸
	تبادل نظر مربیان سازمان در زمینه‌های آموزشی و پژوهشی	۲	۰/۸۶۳	۵	۰/۶۶۱
حقوق و مزایا	همکاری کادر اداری و آموزشی	۲	۱/۰۳۲	۵	۰/۶۹۱
	شرکت در کلاس‌های بازآموزی و ضمن خدمت توسط مربیان سازمان	۲	۱/۰۱۵	۵	۰/۵۳۰
	وجود فرصت رشد و ارتقای مهارت‌های حرفه‌ای برای مربیان	۳	۰/۹۹۵	۵	۰/۴۶۳
	حقوق و مزایای دریافتی	۳	۱/۱۳۹	۵	۰/۳۷۴

ها و مهارت ها، امکانات و تسهیلات آموزشی و کمک آموزشی، وجود فرصت رشد و ارتقای مهارت های حرفه ای برای مربیان و حقوق و مزایای دریافتی مربیان، دارای نرخ مطلوبیت ۰/۶۰ بوده اند. شاخص اطلاعات پایه کارآموزان برای یادگیری مهارت ها دارای نرخ مطلوبیت ۰/۵۰ بوده است و سایر شاخص ها نیز دارای نرخ مطلوبیت ۰/۴۰ بوده اند.

بر اساس نتایج ارایه شده در جدول ۴، شاخص های علاقه مندی کارآموزان برای یادگیری مطالب، زمان اختصاص یافته برای آموزش مهارت ها و روش های ارزشیابی از مهارت های کارآموزان دارای نرخ مطلوبیت ۰/۷۵ بوده اند. شاخص های شناخت کارآموزان از رشته آموزشی خود، توجیه اهمیت و فلسفه وجودی رشته های آموزشی برای کارآموزان، مناسب بودن زمان بندی کلاس ها، استفاده از نظرات مربیان در تدوین برنامه

جدول ۵- آزمون یو من-ویتنی پیرامون مقایسه موقعیت و مطلوبیت دوره های آموزشی از دیدگاه مربیان

ابعاد	تعداد	میانگین رتبه	مجموع رتبه ها	مقدار Z	سطح معناداری
عملکرد	۳۷	۱۹/۰۰	۷۰۳/۰۰	-۷/۴۱۷	۰,۰۰۰
اهمیت	۳۷	۵۶/۰۰	۲۰۷۲/۰۰		

مربیان، تفاوت معناداری بین وضع موجود و مطلوب دوره های آموزشی وجود داشته است. به منظور تدوین نیازهای آموزشی جدید بر پایه نقطه نظرهای مربیان، با استفاده از روش تحلیل محتوا موارد پیشنهادی مربیان مورد بررسی قرار گرفته و بر حسب هر شهرستان در جدول ۶ ارایه شده است.

همان گونه که در جدول ۶، دیده می شود، میانگین رتبه ی وضع موجود دوره های آموزشی از دیدگاه مربیان برابر با ۱۹،۰۰ و میانگین رتبه مربوط به وضع مطلوب این متغیر، ۵۶،۰۰ می باشد. همچنین مقدار آمار Z برابر با ۷،۴۱۷- می باشد که در سطح ۰۱ معنادار است. با توجه به منفی و معنادار بودن آماره Z می توان گفت که از دیدگاه

جدول ۶- موارد پیشنهادی مربیان درباره نیازهای آموزشی کارآموزان حوزه کشاورزی

شهرستان	دوره آموزشی	فراوانی	دوره آموزشی	فراوانی
ارومیه	رشته های باغی، زراعی	۷	رشته های صنایع غذایی	۲
مهاباد	پرورش گلخانه ای	۵		
چالدران	تعمیر و نگهداری تراکتور و ادوات کشاورزی	۵	تعمیر و نگهداری تیلر	۲
سلماس	پرورش قارچ	۱۱		
نقده	پرورش آبزیان	۱۰	امور باغداری	۷
خوی	پرورش دام و طیور	۶		
میاندواب	مکانیزه سازی کشاورزی	۴	پرورش زنبور عسل	۲
تکاب	امور باغی و زراعی	۸		
شاهین دژ	هرس و نگهداری درختان	۵		
سردشت	پرورش گوسفند	۳		
چاپاره	دوره های بهداشت محیط	۳		
پلدشت	دوره های پرورش گل	۵		
ماکو	دوره های آموزشی گیاهان دارویی	۳		

تجزیه و تحلیل اطلاعات ارایه شده از سوی کارآموزان:

جدول ۷- نرخ مطلوبیت رضایت کارآموزان از وضع ابعاد و شاخص‌های مورد بررسی

ابعاد	شاخص	وضعیت موجود		وضعیت مطلوب	
		میانگین رتبه‌ای	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	انحراف معیار
هدف‌های دوره	آگاهی از هدف‌های دوره‌های آموزشی	۳	۱/۱۱۵	۴	۰/۸۲۹
	تناسب هدف‌ها با تقاضای بازار کار	۳	۱/۰۲۸	۴	۰/۷۴۶
	اطلاع‌رسانی در مورد هدف‌های دوره‌ها	۳	۱/۰۵۹	۴	۰/۸۰۵
محتوای دوره	آشنایی با رسالت‌ها و هدف‌های سازمان	۳	۱/۰۱۱	۴	۰/۷۶۸
	به روز بودن محتوای آموزشی دوره‌ها	۳	۱/۰۴۴	۴	۰/۸۰۴
	متنوع بودن محتوای آموزشی دوره‌ها	۳	۱/۰۹۴	۴	۰/۷۶۸
	تناسب محتوا با نیازهای بازار کار	۳	۱/۰۶۲	۴	۰/۷۱۰
مربیان دوره	تناسب محتوا با نیازهای کارآموز	۳	۱/۱۸۶	۴	۰/۷۱۴
	روش‌های تدریس مربیان دوره‌ها	۳	۱/۰۵۴	۴	۰/۷۹۵
	به روز بودن مربیان دوره‌ها	۳	۱/۱۰۶	۴	۰/۷۳۱
	روش‌های ارزشیابی از سوی مربیان	۳	۱/۰۷۱	۴	۰/۷۳۹
	امکانات و تسهیلات دوره‌های آموزشی	۳	۱/۰۸۸	۴	۰/۷۱۹
	طرز برخورد مربیان	۳	۰/۹۸۱	۴	۰/۷۴۸

بر اساس نتایج ارایه شده در جدول ۷، از دیدگاه کارآموزان، نرخ مطلوبیت همه شاخص‌های مورد بررسی، دوره، ۰/۷۵ بوده است.

جدول ۸- آزمون یو من-ویتنی پیرامون مقایسه موقعیت و مطلوبیت دوره‌های آموزشی از دیدگاه کارآموزان

ابعاد	شمار	میانگین رتبه	مجموع رتبه‌ها	مقدار Z	سطح معناداری
عملکرد	۱۹۰	۱۱۷	۲۲۱۴۵/۵۰	-۱۳/۱۳۳	۰,۰۰۰
اهمیت	۱۹۰	۲۶۴	۵۰۲۴۴/۵۰		

همان‌گونه که در جدول ۸ دیده می‌شود، میانگین رتبه‌ی وضع موجود دوره‌های آموزشی از دیدگاه کارآموزان برابر با ۱۱۷ و میانگین رتبه‌ای مربوط به وضع مطلوب این متغیر، ۲۶۴ می‌باشد. همچنین مقدار آمار Z برابر با ۱۳,۱۳۳- می‌باشد که در سطح ۰,۰۱ معنادار است. با توجه به منفی و معنادار بودن آماره Z می‌توان گفت که از دیدگاه کارآموزان، تفاوت منفی و معناداری بین وضع موجود و مطلوب دوره‌های آموزشی وجود داشته است. در نهایت نیز با استفاده از روش تحلیل محتوا موارد پیشنهادی کارآموزان در مورد نیازهای آموزشی حوزه کشاورزی مورد بررسی قرار گرفته و بر حسب هر شهرستان در جدول ۹ ارایه شده است.

جدول ۹- موارد پیشنهادی کارآموزان درباره نیازهای آموزشی حوزه کشاورزی

شهرستان	دوره آموزشی	فراوانی	دوره آموزشی	فراوانی
سلماس	پرورش دام و طیور	۸	پرورش آبزیان	۷
چالدران	نگهداری و تعمیر تراکتور و تیلر پرورش توت فرنگی	۶ ۶	پرورش ماهی	۵

ادامه جدول ۹

۳	آشنایی با بیماری های دام و طیور	۷	پرورش قارچ	مهاباد
۳	هرس درختان	۶	گل و گیاهان زینتی	ارومیه
۱	پرورش کرم ابریشم	۴	پرورش گوسفند	
		۴	باغی- زراعی	
		۷	کاشت و پرورش درختان میوه	سردشت
		۳	کارآفرینی در حوزه کشاورزی	ماکو
		۳	استفاده بهینه از زمین	تکاب
		۵	پرورش قارچ	پلدشت
		۳	بسته بندی محصولات باغی	اشنویه
		۷	هرس درختان	پیرانشهر

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف ارزیابی آموزش های مهارتی سازمان فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی در بخش کشاورزی متناسب با وضعیت ها و قابلیت های نسبی هر شهرستان انجام شد.

تجزیه و تحلیل داده های ارایه شده از سوی جامعه آماری کارفرمایان گویای آن بود که از دیدگاه آن ها بین وضع موجود و مطلوب کارآموزان، تفاوت معناداری وجود داشت. هرچند پژوهش انجام شده در استان آذربایجان غربی به عنوان بررسی موردی و خاصی در نظر گرفته می شود و امکان مقایسه با دیگر شهرستان ها و استان های کشور به دلیل قابلیت ها، وضعیت اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و بافت منحصر به فرد استان آذربایجان غربی تا حدودی ناممکن است.

با این حال، نتایج این پژوهش را می توان از جهتی همسو با پژوهش های عدلی (۱۳۷۵)، مبنی بر ناهماهنگی آموزش های فنی و حرفه ای با توانایی ها و هدف های اجتماعی و شغلی دانش آموختگان این آموزش ها؛ کامران (۱۳۷۶)، نبودن تناسب آموزش فنی و حرفه ای با نیازهای جامعه در استان تهران؛ و رضازاده (۱۳۸۲)، مبنی بر متوسط بودن کیفیت آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی از نظر کارفرمایان دانست.

به رغم برتری های زیادی که برای مقایسه موازی وضعیت موجود و مطلوب می توان متصور شد، همواره ممکن است رویارویی با اطلاعات غیرواقع بینانه به عنوان

مشکلی اساسی و نیازمند توجه، خودنمایی کند. به عبارت دیگر، در تبیین نتایج بالا، بایستی جانب احتیاط را نگه داشت و تنها انتظار کارفرمایان را بدون توجه به امکانات، شرایط، قابلیت ها، ظرفیت ها و گاهی بازدارنده های اجرایی و مدیریتی و . . . مد نظر قرار نداد. چراکه این گونه یکسونگری ها ممکن است به همان اندازه که راه گشا هستند، گول زننده و آرمان گرا باشند و اصل واقع گرایی و ضمانت اجرایی برنامه ریزی را خدشه دار کنند.

بر اساس اطلاعات ارایه شده از سوی کارفرمایان در خلال گردآوری داده ها به نظر می رسد یکی از دلایل نارضایتی کارفرمایان از دانش و اطلاعات کارآموزان، نبود زمان کافی برای ارایه این گونه آموزش ها می باشد. اغلب دوره های آموزشی سازمان فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی بنا به دلایل مختلفی کوتاه بوده و پاسخگوی نیازهای اساسی کارآموزان و کارفرمایان نیستند و کمبود زمان به عنوان بازدارنده ای برای ارایه مطالب مورد نیاز کارآموزان تلقی می شود. به نظر می رسد، ارتقای توانایی هماهنگی با شرایط کاری مختلف و مهارت های مدیریتی کارآموز می تواند در آموزش های فنی و حرفه ای مورد توجه قرار گیرد و با استفاده از روش های تدریس مناسب و همانندسازی شرایط کاری واقعی کارآموزان، مربیان سازمان فنی و حرفه ای می توانند تا حدودی در این زمینه مؤثر باشند. نتایج حاصل از تحلیل محتوا نیز نشان داد که با توجه به قابلیت ها و ظرفیت های هر شهرستان و بازار کار،

برنامه های آموزشی، روش برگزاری و اجرای دوره های آموزشی، توانایی و مهارت مربیان در آموزش، وسایل آموزشی و کمک آموزشی، فضاهای آموزشی-رفاهی و تسهیلات آموزشی از دیدگاه مربیان آموزشی مراکز فنی و حرفه ای دانست.

یکی از شاخص هایی که نیازمند توجه اساسی در ارزیابی مربیان دوره های آموزشی سازمان فنی و حرفه ای بود، نبود وجود تبادل نظر و تعامل های اثربخش بین مربیان دوره های آموزشی بود؛ درباره اهمیت و ضرورت وجود تبادل نظر بین مربیان تردیدی وجود ندارد، چراکه همزمان با پیشرفت فن آوری و روش ها، ابزار و منابع اطلاعاتی، از مربیان انتظار می رود که همواره دانش، اطلاعات و مهارت های خود را به روز کرده و بتوانند هر چه بیشتر، کلاس ها را پربارتر و اثربخش تر سازند و به نوعی موجبات ترغیب کارآموزان را فراهم کنند. بدون تردید، تعامل های بین مربیان به عنوان یکی از راهکارهای مؤثر در این زمینه به شمار می آید که نتایج حاصل گویای بی توجهی مسئولین به این امر بود و مربیان آن را به عنوان یکی از دغدغه های خود عنوان کردند.

در بعد اهمیت و وضعیت مطلوب نیز مربیان سازمان، رضایت از حقوق و مزایای دریافتی خود را به عنوان مهم ترین شاخص، ارزیابی کردند. به عبارتی بهبود کیفیت زندگی کاری برای مربیان دارای اولویت ویژه ای است و در این بین، ارتقای حقوق و مزایای مربیان بسیار مهم تلقی می شود. نتایج آزمون t تک نمونه ای نیز نشان داد که میانگین وضعیت موجود به طور معنی داری پایین تر از میانگین مورد نظر می باشد. با توجه به اینکه طیف پرسش های پرسشنامه پنج درجه ای لیکرت بود، لذا عدد ۳ به عنوان میانگین مورد انتظار در نظر گرفته شد.

در بعد اهمیت نیز، نتایج گویای آن بودند که میانگین وضعیت مطلوب یا انتظار مربیان بالاتر از میانگین مورد انتظار می باشد. به عبارت دیگر، انتظار مربیان بسیار بالاتر از شرایط و امکانات موجود سازمان بود. نتایج آزمون t همبسته نیز نشان داد که بین میانگین های دو بعد ارتباط معنی داری وجود دارد. بر پایه نتایج حاصل از تحلیل داده های مربوط به مربیان، پیشنهاد های زیر برای بهبود عملکرد سازمان فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی،

کارفرمایان ایجاد دوره های جدیدی را ضروری تشخیص داده و به عنوان موارد پیشنهادی مطرح نمودند. بر پایه نتایج حاصل از تحلیل داده های مربوط به کارفرمایان، پیشنهاد های زیر برای بهبود عملکرد سازمان فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی، ارائه می شود:

- توجه به ارتقای مهارت های مدیریتی کارآموزان در فرآیند تدوین برنامه های آموزشی سازمان فنی و حرفه ای؛
- استفاده از روش های مختلف و متنوع تدریس به منظور ارتقای توانایی هماهنگی با شرایط مختلف کاری؛
- ارتقای دانش و اطلاعات کارآموز از طریق جامعیت، به روز کردن محتوا و استفاده از مربیان کارآموده؛
- افزایش میزان علاقمندی کارآموز به دوره های آموزشی از طریق جذاب و کاربردی کردن دوره ها؛
- توجه به ایجاد، حفظ و ارتقای نگرش مثبت در کارآموز نسبت به کار؛

- اختصاص زمان بیشتری برای یادگیری دوره های آموزشی که به نوعی زمینه ساز ایجاد خلاقیت و نوآوری کارآموز در حل مسائل کاری شود؛
- توجه به مباحث اخلاق حرفه ای و تعهد کاری در برنامه های آموزشی دوره ها؛

تجزیه و تحلیل داده های ارائه شده از سوی جامعه آماری مربیان نیز گویای آن بود که از دیدگاه آن ها، تفاوت معناداری بین وضع موجود و وضع مطلوب دوره های آموزشی وجود داشته است. بر پایه نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده های مربوط به مربیان، نتایج پژوهش حاضر را می توان از جهتی همسو با پژوهش های رضازاده (۱۳۸۲)، مبنی بر متوسط بودن کیفیت آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی از نظر مربیان؛ قدیمی (۱۳۸۷)، مبنی بر وجود رابطه معنی دار بین ناهماهنگی اطلاعات علمی مربیان با فن آوری روز، نبود تجانس بین مهارت کارآموزان و سیاست های اصلی کشور برای توسعه کشاورزی و پائین بودن پایگاه آموزش های فنی و حرفه ای؛ رسولیان و ستوده کویری (۱۳۸۳)، پایین بودن کیفیت وسایل آموزشی و کمک آموزشی در مراکز آموزش فنی و حرفه ای کشور؛ نیکخو (۱۳۸۶)، متوسط بودن میزان مطلوبیت هدف های آموزشی، محتوای

- ارایه می شود:
- وجود سازوکاری برای تبادل نظر مربیان سازمان در زمینه های آموزشی، پژوهشی و کاری با یکدیگر در سازمان فنی و حرفه ای؛
 - افزایش حقوق و مزایای مربیان سازمان و توجه به کیفیت زندگی کاری آنان؛
 - استفاده از نظر مربیان سازمان برای تدوین برنامه های دوره های آموزشی سازمان؛
 - برگزاری کارگاههای آموزشی و ارتقای مهارت های آموزشی مربیان سازمان؛
 - ارتقای کمی و کیفی امکانات و تسهیلات آموزشی و کمک آموزشی سازمان؛
 - برگزاری کلاس های بازآموزی و ضمن خدمت به منظور به روز کردن اطلاعات مربیان سازمان؛
 - ایجاد، حفظ و ارتقای فرصت های رشد و ارتقای مهارت های حرفه ای مربیان سازمان؛
 - در نهایت، نتایج پژوهش نشان داد که از دیدگاه کارآموزان، بین وضع موجود و وضع مطلوب دوره های آموزشی، تفاوت معناداری وجود داشت. این نتایج را می توان از جهتی در راستای پژوهش های رسولیان و ستوده کویری (۱۳۸۳)، پایین بودن کیفیت وسایل آموزشی و کمک آموزشی در مراکز آموزش فنی و حرفه ای کشور و نیکخو (۱۳۸۶)، متوسط بودن میزان مطلوبیت هدف های آموزشی، محتوای برنامه های آموزشی، نحوه اجرای دوره های آموزشی، توانایی و مهارت مربیان در آموزش، وسایل آموزشی و کمک آموزشی، فضاهای آموزشی- رفاهی و تسهیلات آموزشی از دیدگاه کارآموزان مراکز فنی و حرفه ای، قرار داد.
 - نکته قابل توجه در تجزیه و تحلیل اطلاعات کارآموزان، تناسب هدف های دوره های آموزشی با تقاضای بازار کار بود. در واقع، می توان گفت همه کارآموزان به منظور یافتن شغل و حرفه دلخواه به آموزش های فنی و حرفه ای روی می آورند و این آموزش ها را به عنوان منبعی برای کسب درآمد در نظر می گیرند. در حالی که بر پایه پژوهش ترینی و همبرادس (۲۰۱۳)، آموزش های فنی و حرفه ای در ایجاد اشتغال تأثیر ضعیفی دارند و هم چنین، لامبی (۲۰۰۵)، نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که هماهنگی های لازم و مورد نیاز بین نیازهای محیطی با
- آموزش فنی و حرفه ای وجود ندارد.
- بنابراین بسیار لازم و ضروری است که مسئولان و دست اندرکاران مربوطه با آگاهی از تقاضای بازار کار اقدام به برگزاری دوره ها کنند و به عبارتی به کاربایی و اشتغال کارآموزان به عنوان موضوعی اساسی بنگرند. بر پایه نتایج حاصل از تحلیل داده های مربوط به کارآموزان، پیشنهادهای زیر برای بهبود عملکرد سازمان فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی، ارایه می شود:
- اطلاع رسانی سازمان در مورد هدف های دوره ها به منظور ارتقای اطلاعات کارآموزان از رسالت ها و هدف های سازمان فنی و حرفه ای؛
 - نظرخواهی از کارآموزان در مورد به روز کردن محتوای آموزشی دوره ها؛
 - کسب اطلاع از کارآموزان درباره میزان رضایت آنان از متنوع و کامل بودن محتوای آموزشی دوره ها؛
 - انجام ارزیابی های دوره ای به منظور کسب اطلاع از نظر کارآموزان در رابطه با تناسب محتوای آموزشی دوره ها با نیازهای بازار کار؛
 - نظرخواهی از کارآموزان درباره کارایی و اثربخشی روش های ارزشیابی کلاسی مربیان دوره ها؛
 - نظرخواهی از کارآموزان به منظور ارتقای کمی و کیفی امکانات و تسهیلات دوره های آموزشی؛
 - هم چنین، بر پایه نتایج حاصل از پژوهش، انجام پژوهش های کاربردی در زمینه های زیر به پژوهشگران آتی تأکید می شود:
 - بررسی ارزیابی اثربخشی فعالیت های آموزشی سازمان فنی و حرفه ای
 - بررسی تأثیر شایستگی- محوری در فرآیند آموزش کارآموزان سازمان فنی و حرفه ای
 - ارزیابی کیفیت برنامه های آموزشی سازمان فنی و حرفه ای از دیدگاه مربیان
 - بررسی تأثیر شایستگی- محوری در فرآیند جذب و استخدام مربیان سازمان فنی و حرفه ای
 - ارزیابی عملکرد سازمان فنی و حرفه ای از دیدگاه کارفرمایان
 - ارزیابی عملکرد سازمان فنی و حرفه ای از دیدگاه کارشناسان ستادی سازمان فنی و حرفه ای

- بررسی بازدارنده های ساختاری ناموفق بودن آموزش های سازمان فنی و حرفه ای
 - بررسی نقش رسانه های جمعی در بهبود آموزش های سازمان فنی و حرفه ای.

سیاسگزاری
 پژوهشگران بر خود لازم می دانند از حمایت ها و همکاری های
 کادر اداری و اجرایی سازمان فنی و حرفه ای استان آذربایجان
 غربی در فرآیند اجرای پژوهش، سپاسگزاری کنند.

منبع ها

- حیدری موسی نارنجی، ح.؛ حیدری موسی نارنجی، م. (۱۳۹۱). تحلیل تأثیر آموزش های فنی و حرفه ای بر عملکرد تخصصی و اثربخشی شغل های مهارتی: مطالعه موردی کارخانجات تولید بدنه خودرو در استان کرمانشاه، فصلنامه مهارت آموزی، دوره اول، شماره دوم، صص ۴۹-۷۴.
- رسولیان، م.؛ ستوده کویری، ح. (۱۳۸۲). الگوی ارزشیابی و کاربرد وسایل آموزشی و کمک آموزشی در مراکز آموزش فنی و حرفه ای کشور، فصلنامه مهارت، تهران، سازمان فنی و حرفه ای، شماره ۲۳.
- رضازاده، ق. (۱۳۸۲). جهت گیری آموزشهای فنی و حرفه ای در تأمین نیاز بخش تولید و صنعت، ارومیه، سازمان آموزش فنی و حرفه ای استان آذربایجان غربی، آموزش و پژوهش.
- زین آبادی، ح. ر.؛ صالحی، ک.؛ و پرند، ک. (۱۳۸۶). دختران و آموزش فنی و حرفه ای: ارزشیابی کیفیت ابعاد فردی اجتماعی و اقتصادی برون دادهای هنرستان های فنی و حرفه ای دخترانه شهر تهران، فصلنامه پژوهش زنان دوره ۵ شماره ۲. صص ۱۶۴-۱۲۹.
- ستاری، ح. (۱۳۸۲). بررسی میزان مطابقت آموزش های موجود در مراکز و کارگاه های اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان قم با شرایط اقلیمی، پایان نامه کارشناسی ارشد (چاپ نشده)، دانشگاه تهران.
- سلطانی، ا. (۱۳۸۲). تعامل نیازسنجی و اثربخشی آموزش در سازمانهای یادگیرنده، اصفهان، انتشارات ارکان دانش.
- سلیمان پور، ج. (۱۳۸۲). برنامه ریزی درسی در آموزش ضمن خدمت، انتشارات احسن.
- صالحی، ک.؛ زین آبادی، ح. ر.؛ کیامنش، ع. ر. (۱۳۸۵). نگاهی تحلیلی بر عملکرد هنرستان های کار دانش: موردی از ارزشیابی کیفیت برون دادهای هنرستان های کار و دانش منطقه ۲ شهر تهران، فصلنامه نوآوری های آموزشی شماره ۱۶، سال پنجم صص ۱۶۳-۱۱۹.
- طهماسبی، م. ر. (۱۳۸۵). بررسی نقش آموزش های فنی و حرفه ای در توسعه خوداشتغالی در استان هرمزگان، پروژه تحقیقاتی اداره کل فنی و حرفه ای استان هرمزگان.
- عدلی، ل. (۱۳۷۵). بررسی میزان تطابق آموزشهای فنی - حرفه ای با اهداف اجتماعی و فارغ التحصیلان فنی حرفه ای، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- فرجادی، غ. ع. (۱۳۸۲). نیروی انسانی بازار کار و اشتغال، انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی، جلد سوم.
- قدیمی، م. (۱۳۸۷). بررسی و تعیین نیازهای آموزشی فنی و حرفه ای در سطح استان خراسان، پژوهشکده تعلیم و تربیت وزارت آموزش و پرورش، تهران.
- کامران، ف. (۱۳۷۶). بررسی تناسب آموزش فنی حرفه ای با نیازهای جامعه در استان تهران، طرح تحقیقاتی وزارت کار و امور اجتماعی.
- کشتی آرای، ن.؛ یوسفی، ع. ر.؛ موسوی، س. (۱۳۹۱). تناسب نیازهای بخش صنعت با آموزش های فنی و حرفه ای هنرستان های دخترانه و پسرانه (مطالعه موردی شهرستان فلاورجان)، فصلنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۲، پیاپی ۱۱۹، صص ۱۱۹-۱۳۸.
- محمدعلی، م. (۱۳۹۰). آموزش های فنی و حرفه ای و راه های اصلاح آن، رشد آموزش فنی و حرفه ای، دوره هفتم شماره ۱، صص ۱۹-۱۰.

موحد محمدی، ح. (۱۳۸۲). آموزش کشاورزی. تهران: انتشارات مؤسسه ی توسعه ی روستایی.

نادری، ع. ا.؛ احمدی، س. ا.؛ دستجردی، م. (۱۳۸۰). بررسی میزان تطابق آموزش های فنی و حرفه ای با اهداف برنامه سوم توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی از دیدگاه مدیران هنرستان استان اصفهان، فصلنامه دانش و پژوهش، دانشگاه آزاد اسلامی، شماره اول.

نیکخو، غ. ح. (۱۳۸۶). طرح ارزشیابی کمیت و کیفیت دوره های آموزشی فنی و حرفه ای غیررسمی از دیدگاه مدیران، مربیان، کارشناسان آموزشی و کارآموزان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان آذربایجان شرقی در سال ۱۳۸۵-۸۶، سازمان فنی و حرفه ای استان آذربایجان شرقی، معاونت پژوهشی.

Asiabaka, C. (2002). Promoting sustainable extension approach, FFS and its role in sustainable agriculture development in African, Retrieved from <http://www.codesria.org>

Lumby, J. (2005). Restructuring vocational education in Hong Kong, International Journal of Education Management. 14:16-23.

Onphanhdala, P. (2009). Farmer education and agricultural efficiency: evidence from Lao PDR, Graduate School of International Cooperation Studies, Kobe University, No: 20.

Pollard, R. R. and Pollard, C. J. (2003). Principals perception of extended teacher internship. Education, 124:1.151-156

Sullivan, E.; Decker, P. (2005). Effective Leadership and Management in Nursing. New Jersey: Pearson Practice Hall.

Tontopas, W. (2002). Vocational and education and developing contries. Journal of Social Status 12: 18-14.

Tripney, J. S. & Hombrados, J. G. (2013). Technical and vocational education and training (TVET) for young people in low- and middleincome countries: a systematic review and meta-analysis, Empirical Research in Vocational Education & Training, 5(3): 1-14.

Umatsu, H. & Mishra, A. K. (2010). Net effect of education on technology adoption by US Farmers, Selected Paper prepared for presentation at the Southern Agricultural Economics Association Annual Meeting, Orlando.

Winther, E. & Klotz, V. K. (2013). Measurement of vocational competences: an analysis of the structure and reliability of current assessment practices in economic domains, Empirical Research in Vocational Education & Training, 5(2): 1-12.

Status and Importance of Agricultural Skills Trainings of Vocational Organization Western Azarbayjan from the Perspective of Employers, Trainers and Trainees

M. Hassani¹, M. Shohoudi², M. Sameri³, S. Shohoudi⁴

1- Associate Professor of education department of Urmia University.

2- PhD Student of Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Iran

3-Assistant Professor of Educational Management, Islamic Azad University of Urmia.

4- MA student Economic development and planning of Allameh Tabatabai University.

Abstract

It is believed that high quality technical and vocational training in agriculture can lead to economic development and personal and social goals. In order to ensure the quality of these trainings should always be monitored their desirability and effectiveness. This paper intended to assess current and optimal situations of Agricultural skills trainings of vocational organization in Western Azarbayjan, suited to the relative situation and capabilities of every province. The methodology of the paper was descriptive survey and it's universe included all employers (95), trainers (40) and trainees (400) of vocational organization in the agricultural sectors of Western Azarbayjan; Using census 37 trainers and using of classified random sampling method (regarding the ratio of employares, trainers and trainees in the inhibited provinces), 77 employers, and 190 trainees were selected as statistical sample. By The instruments of this research were three researcher- made questionnaires which their validities and their reliabilities were assessed and verified. Data processing was performed using SPSSWin16 software and Mann - Whitney U test to compare mean rank two groups. To identify the training needs from the perspective of employers, trainers and trainees, the content analysis method was used. The findings showed that: the expectations of employers, there was a significant gap between the status and desirability of trainees; the expectations of trainers, there was a significant gap between the status and desirability of trainings; comparing the desired situation trainees had higher expectations than current educations delivered by the said organization. At the end, some new needs were identified and being prioritized based on the views of employees, trainers and trainees and regarding the capabilities of every province.

Index Terms: Skills training, agricultural employers, agricultural trainers, agricultural trainees, vocational training.

Corresponding Author: M. Shohoudi

Email: m_shohoudi@yahoo.com

Received: 2/3/2014 ; **Accepted:** 15/10/2014