



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد مرودشت

دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

گرایش: مدیریت آموزشی

عنوان:

رابطه مدیریت ارزیابی عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال

دانش آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز

استاد راهنما:
دکتر نادرشاهامت

استاد مشاور:
دکتر مژگان امیریان زاده

نگارش:
محمد آقائی

زمستان ۹۱



تشکر و قدردانی

خداوند را شاکرم که در لحظات حساس زندگی یاریم کرد تا از تنگناها و سختی‌ها نراسم و بر مشکلات

فائق آیم و اکنون که به لطف خداوند بزرگ به این درجه از علم و معرفت رسیده‌ام، بر خود واجب

می‌دانم از زحمات معلمان ارجمندم در طول مسیر زندگی، علی‌الخصوص از اساتید فرزانه جناب

آقای دکتر شهاست و خانم دکتر امیریان زاده که بارها بنیادی ارزنده، در تهیه و تدوین این پروژه مرا

یاری نمودند و همچنین از جناب آقای دکتر زارعی ریاست محترم و اساتید گرامی دانشکده علوم

تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی مرودشت که در طی دو سال، از آنها درس زندگی را آموختم، تشکر و

قدردانی نموده و از خداوند سبحان توفیق ادامه خدمت همراه با سلامتی برایشان آرزمندم.

تقدیم:

به آنان که به مصداق کلام مولایمان علی (ع) که «هر کس کلمه ای را به من بیاموزد مرا بنده خود

نموده است» تا بدست استاد می به گردنم دارند،

تقدیم به پدر و مادر مهربانم که انبای زندگی را به من آموختند،

تقدیم به همسر مهربانم که در تمامی محظبات با دعا های خیر خود، مرا با لطف و عنایت خدایاری کرد و به

من درس صبوری و صداقت آموخت،

و به حمید رضا، فرزند عزیزم که شوق در چشمانش به من امید زندگی می بخشد.

چکیده :

هدف از پژوهش حاضر تبیین رابطه مدیریت ارزیابی عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز بوده است. جامعه آماری پژوهش ۱۱۰ نفر از مربیان، کارشناسان، کارکنان و مدیران ارشد و روسای مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز بودند و نمونه آماری بر اساس جدول مورگان کریسی (۱۹۷۰)، ۸۶ نفر از کارکنان که ۵۹ نفر مرد و ۲۷ نفر زن را شامل می شود. که روش نمونه گیری تصادفی ساده بود، برای جمع آوری اطلاعات از سه پرسشنامه مدیریت ارزیابی عملکرد رادنی مک آدام و همکاران (۲۰۰۵- با پایایی ۰.۸۹۹)، (اثر بخشی سر جیوانی و همکاران (۱۹۹۲) با پایایی ۰.۹۵) و اشتغال دانش آموختگان یوسفی (۱۳۸۵- با پایایی ۰.۹۶) استفاده شده است. نتایج بدست آمده نشان داد که بین ابعاد مدیریت ارزیابی عملکرد با اثر بخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. و بین مولفه های مدیریت ارزیابی عملکرد و اثر بخشی سیستم آموزشی رابطه معناداری وجود دارد. و بین مولفه های مدیریت ارزیابی عملکرد و اشتغال دانش آموختگان رابطه معناداری وجود دارد. از جمله نتایج کاربردی این پژوهش برای مراکز آموزش فنی و حرفه ای شیراز استقرار کامل نظام جامع مدیریت ارزیابی عملکرد در سطوح مختلف سازمانی از جمله کارکنان، مدیران و سازمان با توجه نتایج موثر آن در اثر بخشی و اشتغال دانش آموختگان می باشد.

واژگان کلیدی : مدیریت ارزیابی عملکرد، اثربخشی سیستم آموزشی، اشتغال دانش آموختگان

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
ت.....	تشکر و قدر دانی.....
ث.....	تقدیم.....
ج.....	چکیده.....
ح.....	فهرست مطالب.....

فصل اول : کلیات پژوهش

۲مقدمه.....
۴بیان مسئله.....
۸اهمیت و ضرورت انجام تحقیق.....
۱۲اهداف پژوهش.....
۱۲فرضیه های پژوهش.....
۱۳تعاریف نظری و عملیاتی متغیرهای پژوهش.....

فصل دوم : مرور بر ادبیات و پیشینه پژوهش

۱۶تاریخچه پیدایش ارزیابی عملکرد.....
۲۱مبانی نظری.....
۲۱اثر بخشی.....
۲۴اثر بخشی سازمانی.....
۲۶تفاوت اثر بخشی با بهره وری.....
۲۷تفاوت اثر بخشی با کارایی.....
۳۰عوامل موثر در افزایش اثر بخشی.....
۴۱اشتغال دانش آموختگان.....
۴۲آموزشهای فنی و حرفه ای و نقش آن در اشتغال.....
۴۳میزان اشتغال.....
۴۳تقاضا برای نیروی کار.....
۴۵مراکز آموزش فنی و حرفه ای شیراز.....
۴۵تئوریهای آموزش بازار کار (اشتغال).....
۵۰الگوی بهبود وضعیت آموزش و اشتغالزایی در سازمان فنی و حرفه ای.....
۵۳مولفه های موثر در اشتغال دانش آموختگان.....
۵۳طرح هدایت و مشاوره شغلی.....

۵۵ مفهوم عملکرد.....
۵۸ معرفی چند نظام ارزیابی عملکرد.....
۶۵ مراحل ارزیابی عملکرد.....
۶۶ ویژگی های مدیریت ارزیابی عملکرد مطلوب.....
۶۷ رابطه ارزیابی عملکرد و مدیریت عملکرد.....
۶۸ فرآیند مدیریت ارزیابی عملکرد.....
۶۸ مولفه های ارزیابی عملکرد.....
۷۰ منابع ارزیابی عملکرد کارکنان.....
۷۱ موانع و خطاهای ارزیابی عملکرد کارکنان.....
۷۲ کاربرد شاخص های ارزیابی عملکرد در مراکز آموزش فنی و حرفه ای.....
۷۷ پیشینه پژوهش.....
۹۲ جمع بندی.....

فصل سوم : روش اجرا

۹۴ روش تحقیق.....
۹۴ جامعه آماری و روش نمونه گیری.....
۹۵ ابزار پژوهش.....
۹۹ روش اجرای پژوهش.....
۱۰۰ روشهای آماری تجزیه و تحلیل اطلاعات.....
۱۰۰ ملاحظات اخلاقی.....

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل

۱۰۱ ویژگی های جمعیت شناختی.....
۱۰۵ داده های توصیفی.....
۱۰۶ یافته های استنباطی.....

فصل پنجم : بحث و نتیجه گیری

۱۱۷ خلاصه پژوهش.....
۱۱۸ بحث و نتیجه گیری.....
۱۱۹ نتیجه آزمون فرضیه ها.....
۱۲۴ محدودیت پژوهش.....
۱۲۴ پیشنهادهای کاربردی.....
۱۲۵ پیشنهادها برای تحقیقات آتی.....

منابع و مأخذ

۱۲۶ منابع فارسی.....
۱۲۹ منابع انگلیسی.....

فهرست جداول

۹۶	جدول (۳-۲): پرسشنامه ارزیابی عملکرد.....
۹۷	جدول ۳-۳: پرسشنامه اثربخشی.....
۹۸	جدول ۳-۴: پرسشنامه اشتغال دانش آموختگان.....
۹۹	جدول ۳-۵: پایایی ابزار پژوهش.....
۱۰۲	جدول ۴-۱: توزیع فراوانی جنسیت.....
۱۰۳	جدول ۴-۲: توزیع فراوانی بر حسب سطح تحصیلات.....
۱۰۳	جدول ۴-۳: توزیع فراوانی بر حسب سابقه در شغل.....
۱۰۵	جدول ۴-۴: میانگین و انحراف معیار متغیرهای وابسته.....
۱۰۵	جدول ۴-۵: میانگین و انحراف معیار مؤلفه‌های ارزیابی عملکرد.....
۱۰۶	جدول ۴-۶: ماتریس همبستگی مدیریت ارزیابی عملکرد با اشتغال دانش آموختگان و اثر بخشی سیستم به تفکیک جنسیت.....
۱۰۷	جدول (۴-۷): ماتریس همبستگی مدیریت ارزیابی عملکرد با اشتغال دانش آموختگان و اثر بخشی سازمانی به تفکیک مربی و کارشناس.....
۱۰۹	جدول (۴-۸): ماتریس همبستگی مدیریت ارزیابی عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی به تفکیک مربیان و کارشناسان.....
۱۱۰	جدول (۴-۹): ماتریس همبستگی مدیریت ارزیابی عملکرد با اثربخشی سیستم آموزشی به تفکیک جنسیت.....
۱۱۱	جدول (۴-۱۰): ماتریس همبستگی مدیریت ارزیابی عملکرد با اشتغال دانش آموختگان به تفکیک جنسیت...
۱۱۲	جدول (۴-۱۱): ماتریس همبستگی مدیریت ارزیابی عملکرد با اشتغال دانش آموختگان به تفکیک مربیان و کارشناسان.....
۱۱۳	جدول (۴-۱۲): رگرسیون چندگانه به روش همزمان برای پیش بینی اثربخشی از روی مؤلفه‌های مدیریت ارزیابی عملکرد.....
۱۱۴	جدول (۴-۱۳): رگرسیون چندگانه به روش همزمان برای پیش بینی اثربخشی از روی مؤلفه‌های مدیریت ارزیابی عملکرد.....

فهرست نمودارها

۲۰ نمودار (۱-۲) تفاوت نگرشهای سنتی و نوین به ارزیابی
۵۹ نمودار (۹-۲) مدل مدیریت فرآیندی
۶۶ نمودار (۱۰-۲) مدل سرآمدی سازمانی
۶۹ نمودار (۱۱-۲) الگوی مولفه های ارزیابی عملکرد
۷۱ نمودار (۱۲-۲) مراحل ارزشیابی پرسنل
۷۴ نمودار (۱۳-۲) شاخص های ورودی و خروجی مراکز
۷۵ نمودار (۱۴-۲) شاخص های مراکز آموزش فنی و حرفه ای
۲۳ نمودار (۲-۲) ارتباط دیدگاههای موجود در مورد اثر بخشی
۳۰ نمودار (۳-۲) عوامل موثر بر اثر بخشی سازمانی
۳۶ نمودار (۴-۲) سبک آموزشی و مدیریت موقعیت های آموزشی
۵۰ نمودار (۶-۲) فرآیند آموزش و اشتغال
۵۲ نمودار (۷-۲) فرایند ارتقا یافته آموزش در سازمان فنی و حرفه ای
۵۳ نمودار (۸-۲) مولفه های اشتغال



فصل اول:
کلیات تحقیق

مقدمه:

بدون شک شرکت‌ها و سازمان‌های امروزی بر مبنای قوانین گذشته و با اتکا به مدیریت سنتی قادر به ادامه حیات نخواهد بود، زیرا در دنیایی که همواره در حال تحول است و همانند موجی است که هیچ‌گاه روی آرامش و سکون به خود نمی‌بیند، اگر یک سازمان بخواهد پا برجا بماند، باید در برابر این تغییرات از خود واکنش نشان دهد و متناسب با آن حرکت کند، از این رو با اتکا به روش‌های سنتی نمی‌توان سازمان‌ها را پا برجا نگه داشت، در واحدهای آموزشی، کیفیت از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد و باید سعی شود آموزش‌های ارائه شده از کیفیت بالایی برخوردار باشد. در واقع، چهار عاملی که کیفیت آموزش را تحت تأثیر قرار نمی‌دهند عبارتند از: دانش آموز (کارآموز)، معلم (مربی)، تجهیزات و تأسیسات و برنامه‌های تدوین شده در سطح ملی و وزارتی (عمادزاده ۱۳۸۲)، که یکی از مؤثرترین برنامه‌های تحولی در دستیابی سریعتر و مؤثرتر به اهداف سازمانی استقرار نظام جامع مدیریت عملکرد می‌باشد. «ارزیابی عملکرد در یک فرآیند پویا بایستی بدنبال پرورش منابع انسانی در کلیه سطوح سازمان باشد، بنابراین برای عمل کردن به فلسفه و دیدگاه‌های جدید ارزشیابی عملکرد واقعی، لازم است در عمل و انجام کار چرخش‌های جدی صورت گیرد و ارزیابی عملکرد گرایش غالب به سمت توسعه کارکنان داشته باشد.» (سلطانی، ۱۳۸۱) «آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند زمینه توسعه و اشتغال پایدار را در هر کشوری فراهم نموده و با ارائه آموزش مهارت‌های لازم در سطح جامعه زمینه بهتر زیستن شهروندان را ایجاد نماید، بنابراین نکته مهم در اینجا رابطه صحیح، منطقی و مثبت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با نیازهای جامعه که نهایتاً منجر به جذب و اشتغال افراد آموزش دیده می‌گردد می‌باشد.» (مرادی، ۱۳۸۵) «از میان اقتصاددانان کلاسیک قرن ۱۸ و ۱۹ افرادی نظیر آدام اسمیت، مارشال و میل توجه خود را به اهمیت آموزش به عنوان نوعی سرمایه‌گذاری معطوف داشته‌اند، این اقتصاددانان به این موضوع اشاره دارند که آموزش باعث افزایش دارایی جامعه به شکل دانش و مهارت شده و این امر موجب افزایش ظرفیت تولیدی سرمایه‌های فیزیکی موجود میشود، آدام اسمیت در کتاب ثروت ملل این مطلب را به شکل زیر بیان میکند «یک فرد آموزش دیده را می‌توان با ماشین‌های تولیدی گران قیمت مقایسه کرد.» (روزبهان، ۱۳۷۱). (رضوی، ۱۳۸۲) اهمیت آموزش فنی و حرفه‌ای را به صورت

زیر بیان میکنند: «آموزشهای فنی و حرفه ای که به طور رسمی و غیر رسمی در زمینه های مختلف (صنعت)، (کشاورزی) و (خدمات) برای ایجاد فرصت شغلی، ارتقاء و توسعه در مهارت و تخصص، افزایش کارایی و بهره وری نیروی انسانی انجام می شود، مضمونی توسعه ای دارد. افراد پس از کسب مهارت و تخصص و ارتقاء کیفی (دانش فنی) خود قادر خواهند بود فرصتهای شغلی مناسبی را به دست آورند و یا در نهایت (فرصت شغلی) را بوجود آورند. «عدهای معتقدند که این آموزشها با توجه به اهداف پیش بینی شده موفق نبوده و برخی دیگر اعتقاد دارند که فارغ التحصیلان آمادگی آنها دارند که در رشته هایی که مهارت آموخته اند به کار اشتغال یابند، آموزشهای فنی و حرفه ای در برنامه های توسعه کشور برای دستیابی سریع تر افراد به شغل و مشغول بکار شدن آنان مورد توجه قرار گرفته و هزینه های زیادی را نیز بدنبال داشته است». (مرادی، ۱۳۸۵) امروزه اعمال نظارت بر شیوه انجام کار و کاهش هر چه بیشتر فاصله اهداف و عملکردها میتواند از طریق استقرار نظام های مدیریتی نوین همانند، مدیریت کیفیت فراگیر^۱ با هدف اثربخش نمودن فعالیتها در مراکز آموزشی صورت گیرد. «آموزشهای فنی و حرفه ای باید به سرعت کلیه نیازهای نظام آموزشی را رفع کند و برنامه های آموزشی جدیدی را که شامل دانش، مهارتها و الگوهای جدید شغلی باشد برای هنرجویان و کارآموزان جدید تهیه کند از وظایف دیگر آموزش فنی و حرفه ای، گسترش مهارت های کارآفرینی و حرفه ای برای افرادی است که می خواهند مستقلاً برای خود کار کنند» (هولینشید^۲ ۱۳۷۴) «چالش های آماده کردن و تجهیز نیروی کار فردا و آموزش کارکنان امروز، موجب ارتباط جدیدی بین توسعه ی منابع انسانی و آموزش حرفه ای می باشد، برخی از مراحل منطقی که توسعه ی منابع انسانی و اثربخشی آموزش های فنی و حرفه ای می توانند با هم ارتباط داشته باشد عبارتند از:

- آماده کردن کارکنان برای تغییر

- افزایش پذیرش تنوع در محیط کار

- یک پارچه کردن گروه های ویژه در محیط کار

¹ - Total quality manag enent (TQM)

² - Holenshed

- افزایش مهارت های پایه و مهارت های سواد آموزی نیروی کار

- افزایش بازدهی فعالیت های یادگیری

- بازآموزی کارکنان قدیمی

- فراهم کردن آموزش مستمر برای افزایش مهارت ها « (فرهادیان، ۱۳۸۴)

جهت تحقق اثربخشی آموزشها، نیاز به استقرار نظام جامع مدیریت عملکرد جهت رصد فعالیتها در تمام سطوح می باشد که در نهایت منجر به تحقق اهداف ارائه آموزشهای با کیفیت مهارتی که همانا افزایش نرخ اشتغال مشتریان است می باشد، «برای تولید و توسعه کیفیت در سازمان بایستی ساز و کارها و بسترهای متناسب با آن فراهم شود که یکی از راههای استقرار مدیریت عملکرد کیفی کردن فعالیتها این است که سطح عملکرد کیفی کارکنان اندازه گیری و در جهت بهبود آن راهنمایی های لازم ارائه شود. (سلطانی، ۱۳۸۱)

بیان مساله :

جایگاه آموزشهای فنی و حرفه ای در پرورش نیروی انسانی ماهر و ارائه مهارتهای مورد نیاز بازار کار و آموزشهای معطوف به اشتغال توسط مراکز آموزش فنی و حرفه ای در حال حاضر از اهمیت ویژه ای برخوردار است. « آموزشهای فنی و حرفه ای بصورت غیر رسمی عرضه می گردد و به مدرک تحصیلی منجر نمی شود ولی موجب ارتقاء سطح تخصص و کارائی کارکنان، کارگران و صاحبان حرف و مشاغل می گردد یا افراد را برای احراز شغل و حرفه ای آماده می سازد و این آموزشها باید به نتایج مطلوب بیانجامد و وضعیت را از وضع موجود به مطلوب برساند و این میسر نمی گردد مگر با رسیدن به اهداف سازمان که باعث بالا رفتن اثربخشی سازمان می گردد و این امر مستلزم ارزیابی عملکرد کارکنان و سیستم می باشد (قاسمی، ۱۳۹۱). لذا بررسی و ارزیابی مداوم پرسنل آموزشی و پشتیبانی مراکز آموزش فنی و حرفه ای و ارائه راهکارهای مستمر بهبود عملکرد می تواند ضامن اثربخشی بالای آموزشها و فراهم نمودن نیروی متخصص و ماهر مورد نیاز بازار کار و افزایش نرخ اشتغال جوانان جویای مهارت باشد.» یکی از مکانیزم های مدیریت منابع انسانی،

نظام ارزیابی عملکرد کارکنان می باشد که در زمینه های مختلف عملکرد فرد، واحد و سازمان را مورد بررسی قرار داده و هر جایی که عدم هماهنگی و یا کمبودی از نظر تخصص، روابط انسانی، همکاری ها و ... وجود داشته باشد آنها مشخص و رهنمودهای لازم را جهت اصلاح و توسعه منابع انسانی ارائه می دهد، بنابراین ارزیابی عملکرد با آموزش رابطه تنگاتنگ داشته و به تعبیری دو بال یک پرنده هستند». (سلطانی، ۱۳۸۱) مدیریت ارزیابی عملکرد می تواند با تغییرات بنیادین در سیستم آموزشی و استقرار سیستمهای ارزیابی عملکرد و مدیریت کیفیت یکی از مؤثرترین گامها جهت اثربخش نمودن آموزشها و در نهایت معطوف نمودن مهارتها به بازار اشتغال را به عنوان یک برنامه استراتژیک به مرحله اجرا گذارد. در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان فارس دوره های آموزشی بسیار متنوعی برگزار می گردد. افراد زیادی وارد این دوره ها می شوند، هزینه های گزافی صرف می شود، و اغلب آنها نیز فارغ التحصیل می گردند. اما چرا برخی از آنها موفق می شوند وارد بازار کار شوند و برخی دیگر در این امر ناموفقند؟ چه عواملی در این موفقیت یا عدم موفقیت دخیل می باشند؟ اداره کل آموزش و فنی و حرفه ای استان فارس متولی ارائه آموزشهای مهارتی غیر رسمی به جوانان استان در زمینه های مختلف می باشد، آموزشهایی که هر یک به نوبه خود می توانند آینده شغلی و درآمدی یک جوان را رقم بزنند. آموزشهای مهارتی که در مراکز آموزشی این اداره کل ارائه می گردد، سالهاست بعنوان پلی قابل اطمینان بین جوانان و بازار کار شناخته شده است، افرادی که تصمیم به استفاده از این آموزشهای می گیرند، یک دور نمایی شغلی نیز برای خود متصور می شوند. اما با وجود این همه تفاسیر، در حال حاضر مساله اصلی اداره کل فنی و حرفه ای استان فارس این است که همه دانش آموختگان مراکز آموزشی جویای کار، قادر نیستند خود را وارد بازار نمایند. این امر از دو جنبه نگران کننده است: اول اینکه آموزشهای فنی هزینه هایی را برای دولت و گاهی برای افراد در پی دارند و اگر آموزش منجر به اشتغال دانش آموخته نشود، عملاً این هزینه تلف شده است. در سالی که مقام معظم رهبری آن را سال تولید ملی و حمایت از کار و سرمایه ایرانی نام گذاری فرموده اند. بر تک تک ارگانهای ما فرض است که بیشترین بهره وری را از هزینه های خود به عمل آورند. از اینرو اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان فارس باید مدیریت عملکرد را در

سیستم آموزشی فعلی خود بررسی و مجدانه در جهت اثر بخش کردن این آموزشها کوشش نموده و باعث شود از قبل صرف هزینه های دولتی ، حداکثر عایدات اجتماعی - اقتصادی برای جامعه که مهمترین آن اشتغال جوانان است ، حاصل گردد. جنبه دوم این است که جوان ایرانی مدت زمانی را صرف شرکت در این دوره آموزشی می کند . حال اگر این آموزش منجر به اشتغال وی نگردد ، هم سرخوردگی جوان را در پی خواهد داشت و هم اینکه وقت و فرصت وی به نوعی از بین می رود . بنت (۲۰۰۱) می گوید «تضمین کیفیت در آموزش بدون ارزیابی آن امکان پذیر نیست» . در جای دیگر او در خصوص لزوم ارزیابی کیفی در آموزش می گوید «چگونه می توان کیفیت آموزش های ارائه شده را سنجید؟ چگونه می توان متوجه شد که یادگیری مورد انتظار رخ داده است؟ چگونه می توان از این موضوع اطلاع حاصل نمود که افراد در آینده از آموزش خوبی بهره مند خواهند شد؟ دولتها چگونه از اثر بخشی آموزش های ارائه شده اطلاع حاصل می کنند؟ اینها سوالات مهمی هستند که بانجام ارزیابی کیفی می توان بدانها پاسخ گفت.

لزوم پاسخ گویی و مسئولیت پذیری نظام آموزش و تضمین کیفیت مبتنی بر ارزیابی کیفی آن است، از طریق انجام یک ارزیابی جامع می توان به نقاط ضعف و قوت پی برد و به بهبود نقاط ضعف و تحکیم نقاط قوت پرداخت. ارزیابی عنصر جدایی ناپذیر هر سازمان و هر برنامه است، بازخوردهای ناشی از انجام ارزیابی به نحو بسیار موثری اقدامات آینده را تحت تاثیر قرار خواهد داد. ارزیابی یکی از مهمترین ساز و کارهای مدیریت عملکرد جهت تولید و توسعه کیفیت می باشد. از آنجا که در مدیریت عملکرد تمرکز اصلی بر عملکرد و کیفیت عملکرد کارکنان است، درارزیابی عملکرد موسسات آموزشی نیز ،عملکرد اعضای هیات عملی، دانشجویان، مدیران و کارکنان مد نظر قرار می گیرد .سلطانی (۱۳۸۳) می گوید «مدیریت عملکرد برای اندازه گیری و ارزیابی عملکرد به مجموعه عوامل موثر در عملکرد کیفی توجه دارد و برای عملیاتی کردن این توجه دست به طراحی ساز و کارهای لازم می زند» در موسسات آموزش فنی و حرفه ای نیز علاوه بر ارزیابی عملکرد اعضاء لازم است به مولفه های اثر گذار بر کیفیت عملکرد اعضاء و به طور کلی نظام توجه شود. بعد از برگزاری یک دوره آموزشی در مراکز آموزشی ، این سؤال برای برگزار کنندگان و مدیران بوجود می آید که آیا این دوره آموزشی اثر بخش بوده است یا خیر ؟ یعنی آنها به دنبال توصیفی از نتایج

و برونداد سیستم آموزشی خود می باشند . اما بهتر است این سؤال مطرح شود، که چگونه می توان این دوره آموزشی را اثر بخش نمود؟! در پاسخ گویی به این سئوالات به جنبه های مختلفی بر می خوریم . جنبه هایی مانند عوامل اجتماعی ، عوامل اقتصادی ، ویژگی های سیستم آموزشی ، و ... که همگی در وقوع این موفقیت و یا عدم موفقیت نقش ایفا می نمایند . از بین جنبه های فوق الذکر ، ویژگی های سیستم آموزشی ، به مسائل اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان فارس مربوط می گردد . از اینرو ، این نیاز احساس می شود که اداره کل آموزش و فنی و حرفه ای استان فارس می بایست از مدیریت عملکرد جهت دستیابی به اهداف اصلی خود بهره گیرد و با تحلیل دقیق سیستم آموزشی خود فاکتورهایی که بیشترین تاثیر را بر اشتغال آتی دانش آموختگان داشته اند شناسایی کرده ، و نهایتا تلاش خود را در جهت بهبود این فاکتورها بخرج دهد . علاوه بر این ، ضروریست فاکتورهایی را نیز که می توانند تاثیر بسزایی بر اشتغال آتی دانش آموختگان داشته اما در سیستم آموزشی فعلی مراکز فنی و حرفه ای وجود ندارند ، شناسایی شده و در این سیستم لحاظ گردند . نتیجه این کار اشتغال بیش از پیش دانش آموختگان این اداره کل، و اثر بخشی بیشتر سیستم آموزشی می باشد .

بنابراین محقق به تبیین رابطه مدیریت ارزیابی عملکرد که شامل استقرار نظام ارزیابی در سطوح سازمان ، مدیران و کارکنان می شود و توجه زیادی به بهبود عملکرد در این سطوح دارد با اثر بخشی سیستم آموزشی که شامل تمام فعالیتهای صورت پذیرفته در جهت ارتقا کارایی ، اثربخشی و بهروری سیستم آموزشی که شامل مربیان ، کارکنان پشتیبانی، تجهیزات و امکانات و برنامه های مدیران ارشد و... می باشد و اشتغال دانش آموختگان که هدف نهایی ارائه آموزشهای مهارتی در مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز است ، پرداخت.

اهمیت و ضرورت تحقیق:

آموزش فنی و حرفه ای در نظام نوین اجتماعی، نقش محوری دارد و این نقش را با فراهم آوردن مهارت های لازم برای بهتر زیستن در شهروندان به انجام می رساند. همگانی شدن آموزش فنی و حرفه ای در

ابعاد مختلف و گستردگی یادگیری مندرج در بطن زندگی، رسالت و قلمرو اینگونه آموزشها را از جایگاه رفیع برخوردار می‌کند (جهانی، ۱۳۸۳) اولویت نیازهای آموزشی بر مبنای معیار فایده مندی گریز ناپذیر است و در چنین فرآیندی تخصیص منابع توسط عاملان و تصمیم گیران انجام می‌شود. (نادری ۱۳۸۳) آموزشهای فنی و حرفه ای یکی از برنامه هائی است که در برنامه های توسعه کشور برای دستیابی سریعتر افراد به شغل و مشغول شدن آنان مورد توجه ویژه قرار گرفته و هزینه های زیادی را نیز بدنبال داشته و خواهد داشت (مرادی ۱۳۸۵). بی شک توسعه مناسب و ارتقای کیفی آموزش فنی و حرفه ای نیاز به برنامه ریزی آموزشی و هماهنگی بین عناصری از قبیل مدیریت سازمان فنی و حرفه ای ، کارشناسان، کادر اداری، آموزشی و بسیاری از عناصر می باشد، (قاسمی جهان آباد، ۱۳۹۱) یکی از الزامات اساسی در ایجاد تحول در سازمانها جهت دستیابی سریعتر به اهداف خود استقرار مدیریت عملکرد است که در گام نخست آن ارزیابی عملکرد کارکنان قرار دارد، طبق مواد ۸۱ و ۸۲ قانون مدیریت خدمات کشوری ضرورت اجرایی نمودن مدیریت ارزیابی عملکرد کارکنان در سازمانهای دولتی مشمول این قانون بیان گردیده و در آیین نامه های اجرایی این مواد مصوب سال ۱۳۹۰ جزئیات آن تشریح شده است، که اجرا شدن آن در سازمان آموزش فنی و حرفه ای و سنجش سالانه کارکنان و سازمان بر مبنای شاخص های اختصاصی و عمومی در تحقق اهداف اولیه سازمان یعنی ارائه آموزشهای با کیفیت و اهداف نهایی سازمان یعنی اشتغال مهارت آموختگان تأثیر دارد، که میزان این تأثیر در کیفیت سیستم آموزشی و اشتغال کارآموزان مراکز آموزشی مستلزم یک کار پژوهشی در مراکز آموزشی، که در راستای سیاست های اساسی سازمان و نظام اداری آموزش فنی و حرفه ای فعالیت می نمایند دارد، برای متحول ساختن هر نوع آموزش فنی و حرفه ای لازم است با استفاده از ابزار نظارتی مؤثر از حداکثر کیفیت آموزشی بهره برد، بدون شک نقش مدیریت ارزیابی عملکرد و ارائه اطلاعات کیفی دوره های آموزشی ضمن بهبود عملکرد مریبان نقش مهمی در اشتغال مهارت آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای دارد، بنابراین لازم است ضمن اهمیت ویژه به مباحث مرتبط با مدیریت عملکرد رابطه آن در اثر بخشی سیستم آموزشی معطوف به اشتغال بررسی گردد و مشخص گردد اگر مریبی یک کارگاه آموزشی دریابد که سیستمی بصورت منظم و مداوم کلیه فرایندهای آموزشی و عملکردی او را مورد

بررسی قرار می دهد، آیا تأثیرات مثبت این امر ابتدا در اثر بخشی و کیفیت ارائه دوره های آموزشی و نهایتاً در میزان اشتغال کارآموزان نمود پیدا می نماید؟ مدیریت عملکرد به عنوان یک نگرش نوین مدیریتی نقش اساسی در هدایت و ترکیب مولفه های کیفیت در سازمان ایفاء و به شکل مطلوب و اثر بخش بر فرایند کیفیت مدیریت می نماید (سلطانی، ۱۳۸۳). واضح است که وجود یک فرایند مدیریت عملکرد مطلوب در موسسات آموزشی بهبود کیفی آنها را به دنبال خواهد داشت. مدیریت عملکرد در موسسات آموزشی به عملکرد دانش آموختگان و مربیان و عوامل اثر گذار به کیفیت آنها توجه دارد و مولفه های کیفی این گونه از سازمانها را به نحو مطلوبی ارزیابی نموده و از نتایج آن جهت بهبود ضعف ها و تحکیم قوت ها استفاده می نماید. همان گونه که مدیریت عملکرد نقش اساسی در هدایت و ترکیب مولفه های کیفی در سازمان ایفا می کند، ارزیابی کیفی در سازمانها نیز می تواند رهنمودهای مفیدی برای بهبودی فرایند مدیریت عملکرد در سازمان ایفا کند. ارزیابی به عنوان یکی از مهم ترین سازو کارهای مدیریت عملکرد در تولید و توسعه کیفیت در سازمان می باشد. در واقع بهبود کیفیت مستلزم ارزیابی کیفی است و این در تمام سازمان ها اعم از سازمانهای صنعتی، بازرگانی و آموزشی امری کاملاً عینی و مشهود است. سازمانهای صنعتی و بازرگانی به دلایل مختلف تجاری- رقابتی و جلب رضایت مصرف کننده ناگزیر از بهبود کیفیتند. اجرای راهکارهای بهبود مستمر کیفیت در این گونه از سازمان ها واجب و ضروری است. اما این سازمانها با سازمانهای آموزشی تفاوت های زیادی دارند، از یک طرف در موسسات آموزشی بر خلاف سازمانهای صنعتی و بازرگانی تولید ملموس نیست و مصرف کننده مشخصی در این گونه از سازمانها وجود ندارد. این موارد، ارزیابی و تضمین کیفیت را در آنها با مشکلاتی مواجه نموده است. به هر جهت ارزیابی کیفی یکی از مهم ترین ملزومات سازمان ها است و موسسات آموزشی از این امر مستثنی نیستند. آموزشی که به باروری و شکوفایی اندیشه و تجلی آن در عمل می پردازد، از امور مهمی است که از سالیان دور مورد توجه و عنایات انسان و جوامع انسانی بوده است. البته تا به امروز، همواره بر اهمیت آن افزوده شده است. بدین ترتیب، امور آموزشی در زندگی افراد و در بین جوامع نیز به عنوان یک نیاز جدی مطرح بوده و به تدریج ضرورت توجه به آموزش خصوصاً آموزش های فنی تشدید شده است. از همین رو بخشی عمده ای از منابع به این امور اختصاص

یافته و مسلماً سهم آن افزایش قابل توجهی داشته است. اگرچه رشته های آموزشی فنی و حرفه ای نیز از تنوع و گستردگی زیادی برخوردار می باشد لیکن ارائه آموزش های معطوف به اشتغال ، مسأله اساسی و از ضروریات «اولویت نیازهای آموزشی بر مبنای معیار فایده مندی گریز ناپذیر است و در چنین فرایندی، تخصیص منابع توسط عاملان و تصمیم گیران انجام می شود» (نادری، ۱۳۸۳). آموزش فنی و حرفه ای در نظام نوین اجتماعی نقش محوری دارد و این نقش را با فراهم آوردن مهارت های لازم برای بهتر زیستن در شهروندان به انجام می رساند. همگانی شدن آموزش فنی و حرفه ای در ابعاد مختلف و گستردگی یادگیری مندرج در بطن زندگی رسالت و قلمرو این گونه آموزش ها را از جایگاه رفیع برخوردار می کند. (جهانی، ۱۳۸۳) با پیشرفت آموزش فنی و حرفه ای نابرابری های حاکم در کشورهای در حال توسعه از میان خواهد رفت (فاصله بین شهر و روستا)، برخورداری از آموزش فنی و حرفه ای مناسب ارزش های فرهنگی ملی را رشد و توسعه می دهد. (رضوی ، ۱۳۸۲). مدیریت عملکرد به عنوان یک نگرش نوین مدیریتی نقش اساسی در هدایت و ترکیب مؤلفه های کیفیت در سازمان ایفا و به شکل مطلوب و اثربخش بر فرایند کیفیت مدیریت می نماید (سلطانی، ۱۳۸۳) واضح است که وجود یک فرایند مدیریت عملکرد مطلوب در مؤسسات آموزشی، بهبود کیفی آنها را به دنبال خواهد داشت، در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان فارس مدیریت عملکرد به عملکرد مربیان و عوامل اثرگذار در کیفیت آموزش های ارائه شده و اثربخشی دوره های برگزار شده توجه دارد زیرا اگر کیفیت بهبود یابد، هزینه ها کاهش یافته و بهره وری افزایش می یابد (حسین زاده، ۱۳۷۹)، از آنجا که مخاطبان و ذینفعان مراکز آموزش فنی و حرفه ای به ویژه والدین انتظار زیادی در خصوص کیفیت مطلوب آموزش ها از این گونه مراکز دارند زیرا در آینده نزدیک اشتغال فرزندان شان را در بازار کار دنبال دارد، بنا براین ضروری است مدیریت عملکرد اقدامات لازم را جهت ارتقا کیفیت آموزش ها با هدف معطوف به اشتغال شدن انجام دهد، و لذا تبیین رابطه مدیریت ارزیابی عملکرد با اثر بخشی سیستم آموزشی و اشتغال دانش آموختگان مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز و استفاده از نتایج کاربردی آن شامل بهره گیری بیشتر از پیش مدیریت ارزیابی عملکرد و توجه به مولفه های آن از جمله دارا بودن برنامه ریزی های استراتژیک و اهمیت دادن به تصمیم گیریهای کارشناسی

توسط مدیران و روسای محترم مراکز می تواند در اثر بخشی سیستم آموزشی و تاثیرات ناشی از این ارتقا اثر بخشی در توانمند سازی دانش آموختگان جهت جذب آسان تر در بازار کار یا ایجاد روحیه کار آفرینی و خود اشتغالی، نقش بسزایی داشته باشد. و با توجه به اهمیت و ضرورت موارد مطروحه فوق، محقق بر آن شد تا این پژوهش را در سطح مراکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان شیراز انجام دهد.