

آسیب‌شناسی دوره‌های آموزشی زندانیان در محل ندامتگاه

(مطالعه موردی: آموزش‌های مهارتی در محل ندامتگاه‌های استان زنجان)

محمد رضا انصاری^۱

جمشید مکی^۲

پریسا علیمردانی^۳

زهرا میر محمد رضائی^۴

لیلا باقری^۵

چکیده

در این مقاله آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به زندانیان در محل ندامتگاهها مورد بررسی قرار گرفته است. مطالعه حاضر به روش کیفی و با رویکرد تفسیر گرایی اجتماعی، تلاش نموده تا به این سوال که دوره‌های آموزشی مهارتی ارائه شده در زندان با چه مشکلات و موانعی روبروست؟ پاسخ دهد. در این راستا از فنون مصاحبه عمیق استفاده گردید و سپس با استفاده از استراتژی نظریه زمینه‌ای مورد تحلیل قرار گرفت. در مرحله کدگذاری محوری مشاهده شد که می‌توان مقوله‌های عمده آنرا مطابق با تحلیل SWOT تحلیل کرد و در نهایت پیشنهادات ارائه شده نیز طبق همین مدل پس از ارائه نظریه نهایی از نظریه زمینه‌ای استخراج شده ارائه گردید.

نتایج به دست آمده از تحقیق بر این امر دلالت می‌نمایند که آموزش‌های مهارتی زندانیان تحت تاثیر عوامل کلان ساختاری جامعه و عوامل سطح میانی سازمان همچون بوروکراسی و عوامل محیطی و فیزیکی بر انگیزه مربیان و زندانیان است و بر اثر بخشی و کارایی دوره‌های آموزشی در زندان تاثیرگذار خواهد بود.

واژگان کلیدی: آموزش مهارتی، فنی و حرفه‌ای، زندانیان، ندامتگاه

^۱-مدیرکل آموزش فنی و حرفه‌ای استان زنجان، کارشناس ارشد عمران

^۲-معاون آموزش، پژوهش و برنامه ریزی استان زنجان، کارشناس ارشد مکانیک

^۳-رئیس اداره آموزش، پژوهش و برنامه ریزی استان زنجان، کارشناس ارشد مدیریت

^۴-کارشناس پژوهش و برنامه ریزی استان زنجان، دکتری جامعه شناسی

^۵-کارشناس مسئول سنجش و ارزیابی مهارت استان زنجان، کارشناس ارشد پژوهشگری اجتماعی

تصویب نهایی:

دریافت مقاله:

مقدمه

تامین نیروی انسانی کارآمد از راه ایجاد یک نظام آموزشی کارآمد امکانپذیر می‌گردد. در چنین نظامی اجزا و عناصر گوناگون آن اعم از مواد درسی، مربی، وسایل آموزشی، فضا و تجهیزات، بودجه و اعتبارات با یکدیگر رابطه متقابل دارند تا دستیابی به هدف‌های مورد انتظار امکان پذیر گردد. علاوه بر این هر یک از اجزا نیز باید از کیفیت و کارآمدی لازم برخوردار باشند. (Maleki, ۲۰۰۸) آموزش به زندانیان در مکان ندامتگاه‌ها نیز از این امر مستثنی نیست با توجه به شرایط موجود در ندامتگاه‌ها و شرایط اجتماعی کارآموزان عوامل و تهدیدهایی که به روند صحیح آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و اهداف مورد انتظار آسیب می‌رسانند باید مورد شناسایی قرار گیرد تا با رفع مشکلات و موانع وضعیت آموزشی در زندان‌ها بهبود یابد. با توجه به نقش دانش و مهارت در جلوگیری از گرایش به اعتیاد، بزهکاری و خلاف، باید به دنبال آن بود که با آموزش و جلب زندانیان در آموزش‌های آکادمیک و غیر آکادمیک ضمن تقویت شخصیت و منزلت اجتماعی آنان، از روی‌آوری مجدد به تخلف جلوگیری نمود. در کشور ما برنامه‌های آموزشی گوناگون مهارتی، علمی، دینی، ورزشی و هنری به منظور آموزش زندانیان طراحی و اجرا شده است.

یکی از دلایل ارتکاب جرم و جنایت در سراسر جهان، از جمله ایران، بیکاری، فقر مالی و نداشتن شغل مناسب است. اشتغال زندانیان در حال تحمل کیفر و پس از آزادی یکی از موضوعات مهم، اساسی و از اولویت‌های سازمان زندان‌ها در سال‌های اخیر می‌باشد، که هم می‌تواند در کاهش آسیب‌های درون و بیرون زندان و در کاهش جمعیت کیفری نقش مؤثری داشته باشد.

اما این نکته قابل تامل است که صرفاً آموزش و اجرای دوره‌های آموزشی نمی‌تواند سازمان را در راه رسیدن به هدف کمک کند. آموزشها باید با توجه به اصول و روشهای علمی بنا گذاشته شوند تا نتیجه بدست آمده نیازهای موجود را بر طرف سازد (عباسیان، ۱۳۸۵: ۱۷۰).

بدین منظور باید ضعف‌ها و آسیبهای وارد بر این دوره‌ها شناسایی و مرتفع شوند تا باعث هدر دادن سرمایه‌های سازمان نشوند (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۶: ۲۸۷).

این پژوهش به دنبال شناسایی مشکلات و آسیب‌های موجود در آموزش به زندانیان مقیم ندامتگاه‌ها از نظر مربیان آموزشی و کارکنان آموزشی زندان‌ها می‌باشد تا به ارائه راه‌حلهایی به منظور مرتفع ساختن این ضعف‌ها و آسیب‌ها باشد. بنابر این مطالعه حاضر به روش کیفی و با رویکرد تفسیر گرایی اجتماعی، تلاش نمود تا به این سوال پاسخ دهد که دوره‌های آموزشی مهارتی ارائه شده در زندان با چه مشکلات و موانعی روبروست؟

آموزش به عنوان وسیله‌ای برای افزایش توان بازگشت زندانیان به اجتماع و کسب مهارت‌هایی که به زندانیان کمک می‌کند تا آینده بهتری پس از آزادی در انتظارشان باشد، مطرح است. این نظر احتمالاً مورد توافق زندانیانی است که قبول دارند حبس اهدافی و رای مجازات، منزوی ساختن و بازدارندگی دارد و بنابراین مشتاقند که از عنصر اصلاح‌گرایانه زندان، بخصوص از خدمات مربوط به آموزش حرفه‌ای و خدمات مشاورتی مربوط به فرصت‌های اشتغال استفاده کنند. قشر دیگری از مجرمین، آموزش را به عنوان بخشی از یک سیستم تحمیلی تلقی نموده که نسبت به آن بیگانه‌اند و به همین دلیل با آن مخالفت می‌کنند. بسیاری از زندانیان ممکن است ابتدا به دلایل غیر آموزشی در برنامه‌های آموزشی شرکت نمایند. این امر می‌تواند به دلیل رهایی از سلول‌های زندان، بودن با دوستان یا خودداری از آنچه که به نظرشان بدتر از وضع موجودشان است باشد. این قشر ممکن است کارآموزان موفق از کار درآیند.

بطور خلاصه، سه هدف کوتاه مدت از آموزش پایه در زندان می‌تواند در نظر باشد که منعکس کننده نقطه نظرات گوناگون از هدف نظامات اعمال عدالت کیفری است. اول اینکه زندانیان بطور معقولی مشغول نگه داشته شوند. دوم، بهبود کیفیت زندگی در حبس و سوم، کسب چیزی است که ارزشمند باشد نظیر مهارت فنی، دانش، درک موقعیت، طرز رفتار و نگرش اجتماعی که می‌تواند فراتر از دوران زندان تداوم یابد و یا به اشتغال یا کارآموزی بیشتر منجر شود. این امر ممکن است ارتکاب دوباره جرم را کاهش دهد. دونکته اخیرالذکر بخشی از اهداف طولانی مدت برای جذب دوباره زندانیان به اجتماع و رشد ظرفیت‌های انسانی می‌باشد. اولین هدف قابل حصول است اگر دو هدف بعدی ذکر شده بدست آید. اما اهداف دوم و سوم ضرورتاً قابل حصول نیستند اگر به اولین هدف اولویت داده شود، گرچه کارآموزی در کارهای دستی از طریق نیروی کار حاضر در زندان می‌تواند به تغییر نگرش و رفتار زندانیان کمک کند.

با وجود مزایای بسیار آموزش در زندانها، این آموزشها همواره با تهدیدها و آسیب‌هایی روبرو هستند، البته برخی از تهدیدها به مسائل کلان جامعه ارتباط دارند. در مقابل مسائل مطرح شده در سطح کلان بسیاری از نقاط ضعف و مشکلات مراکز آموزشی ریشه در مسائل مرتبط با این مراکز دارد. بدین منظور باید ضعف‌ها و آسیب‌های وارد بر این دوره‌ها شناسایی و مرتفع شوند تا باعث هدر دادن سرمایه‌های سازمان نشود. از آنجاییکه در زمینه آسیب شناسی دوره‌های آموزش‌های مهارتی به زندانیان در ایران کمتر از هر زمینه دیگری تحقیقات جامع انجام شده است، لذا انجام چنین پژوهشی با توجه به ضرورت بازگشت زندانیان به جامعه، کاهش جرم و ایجاد اشتغال امن ضروری می‌نماید.

در پژوهش صورت پذیرفته در سال ۲۰۱۳ توسط موسسه GHK تحت عنوان «آموزش‌های مهارتی در زندان‌های اروپا» در خصوص آموزش به زندانیان با اشاره به چالش‌های مختلف موجود در زندان مطالعه ارزیابی هزینه‌ها و منافع در زندانهای انگلستان نشانگر بهره وری بیش از دو برابر سرمایه در آموزش‌های

ارائه شده در زندان می‌باشد. همچنین در پژوهش GHK با بررسی ۶۴۰۰۰۰ زندانی در اتحادیه اروپا مشاهده شد تنها ۳-۵ درصد زندانیان دارای مهارت‌های فنی می‌باشند. سطوح پایین مدارک تحصیلی و مهارتی در زندانیان اثرات منفی در چشم‌انداز اشتغال ایشان دارد. بنابراین ارائه آموزش‌های مهارتی به ویژه آموزش‌های حرفه‌ای در زندان نقش مهمی را در بازگشت به جامعه بازی می‌کند.

لارا ناتالی (۲۰۱۰) در تحقیقی تحت عنوان «آموزش در زندان» هدف از آموزش‌های مهارتی در زندانها را ایجاد مهارت در زندانیان و صلاحیت اشتغال در جامعه بیان نموده و نتیجه‌گیری نموده است که با فراهم نمودن زمینه‌های اشتغال برای زندانیان آزاد شده احتمال برگشت آنان به جرم کاهش چشمگیری می‌یابد.

در پژوهش صورت گرفته در سال ۲۰۱۱ در مرکز پژوهش‌های BIS در تحقیقی تحت عنوان «ایجاد کار برای زندانیان: مهارتهایی برای بازپروری» با اشاره به هزینه‌های بسیار بالای آموزش، ایجاد مهارت را زمینه ساز رشد پایدار، رشد اقتصادی، افزایش شانس مردم برای رسیدن به تحرک اجتماعی، تضمین اجرای عدالت اجتماعی معرفی می‌نماید. همچنین برای مجرمین، تصمیم سازی‌ها باید بر روی توسعه مهارت‌ها و استعداد به منظور ایجاد اشتغال امن و کمک برای قرار دادن مجرمان در راه راست متمرکز گردد.

سوزان داو (۲۰۰۷) در تحقیقی که در استرالیا بر روی زندانیان انجام داد به این نتیجه رسید که اغلب زندانیان با سنین بالا از سطح سواد پایین تری برخوردار می‌باشند، این عامل به همراه مشکلات دیگری مانند سوء مصرف مواد و سوء سابقه کیفری بازگشت به جامعه آنان را پس از آزادی بسیار مشکل می‌سازد.

در سال ۲۰۰۸ در مقاله‌ای با عنوان «آموزش در زندانها» که در مجله‌ای با نام «شهر واتحادیه: مرکزی برای توسعه مهارتها» توجه به آموزش‌های مهارتی را فراتر از نیازهای آموزشی دیگر ارزیابی نموده و هدف از آموزش زندانیان را بازگشت دوباره به جامعه پس از آزادی با ارائه آموزش‌های حرفه‌ای بیان نموده است.

سعدی و لطفی (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان «آسیب شناسی مراکز آموزش کشاورزی استان همدان» با بررسی ۱۵ مرکز آموزش کشاورزی فنی و حرفه‌ای با مطالعه ۱۲۰ نمونه و ابزار پرسشنامه و مصاحبه و استفاده از تکنیک SWOT به این نتیجه رسیدند که دسترس به معلمان و کادر آموزشی علاقه‌مند مهم‌ترین نقطه قوت و ناتوانی معلمان در انجام کار عملی و نبود امکانات سخت افزاری و نرم افزاری مهم‌ترین نقطه ضعف، همچنین وجود روحیه خود اشتغالی و حمایت‌های دولت مهم‌ترین فرصت و عدم دسترسی به امکانات کافی برای شروع یک فعالیت مهم‌ترین تهدید مراکز آموزش کشاورزی است.

کاظمی و همراهی (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان «آسیب‌شناسی آموزش ضمن خدمت بر اساس مدل سیپ» که بصورت مطالعه موردی در استان فارس صورت پذیرفت ۲۸۳ نفر را بصورت نمونه از میان

^۱Department for Business Innovation and Skills

^۲ Susan Dawe

افرادی که در این دوره‌ها شرکت کرده بودند انتخاب نمودند و به این نتیجه رسیدند که ابعاد زمینه و فرایند مورد تایید قرار گرفت، اما نتایج تحقیق، مطلوبیت ابعاد درون داد و برون داد را تایید نکرد.

رضادلاوری (۲۰۱۲) در تحقیقی تحت عنوان آسیب شناسی آموزش‌های سازمانی در بخش دولتی بر اساس مدل سه شاخگی به بررسی آسیب‌های نظام آموزش کارکنان دولت در سه بعد ساختار، رفتار و زمینه پرداخته به این نتیجه رسیده است که کیفیت نا مطلوب ابعاد درون‌داد و برون داد نشان دهنده این است که سیستم آموزش کارکنان در ایران ورودی‌های مناسبی دریافت نمی‌کنند تا خروجی‌های مناسب به جامعه ارائه کند.

در مقابل مباحث مطرح شده در سطح کلان بسیاری از نقاط ضعف و مشکلات مراکز آموزشی ریشه در مسائل مرتبط با این مراکز دارد. با توجه به متمایز بودن آموزش در زندان‌ها نسبت به سایر بخش‌های جامعه، بررسی نقاط قوت و ضعف این دوره‌ها با توجه به عوامل انسانی و شرایط محیطی و اجتماعی دخیل در این آموزش‌ها و تاثیرگذاری آن بر عملکرد زندانیان ضروری می‌نماید. از آنجاییکه مطالعه حاضر بر نظریه بنیانی استوار است لذا بر خلاف پژوهش‌های کمی از نظریه‌ها در راستای تدوین فرضیات و سپس به آزمون گذاشتن آن‌ها استفاده نشده است و هدف از مرور استدلال‌های نظری فوق آن بود که نشان داده شود چگونه از دانش جامعه‌شناسی به مثابه راهنمای نظریه پژوهش استفاده شده است. در تحقیقات کیفی بویژه نظریه بنیانی (زمینه‌ای)، چارچوب مفهومی دارای کارکرد جهت دهی به محقق در گردآوری داده‌های میدانی است (Strauss & Corbin, ۱۹۹۷). بنابر این در مطالعه حاضر با تاسی از نظریه ساختاربندی گیدنز در خصوص تاثیر متقابل عاملیت و ساختار و همچنین نظریه دو عاملی هرزبرگ به عنوان راهگشای بخش کیفی مطالعه استفاده می‌گردد.

گیدنز معتقد است که پنداشت جامعه‌شناسان از عاملیت و ساختار دیدگاه‌های گسترده‌تر اجتماعی-تاریخی و تجربی آنان را شکل خواهد داد (سیدمن، ۱۳۸۷: ۱۹۰). رابطه‌ی بین کنش و ساختار، رکن محوری نظریه‌ی ساخت یابی گیدنز است. او مفهوم «دوگانگی ساختار» را برای بیان نظریه‌اش بکار می‌برد، به زعم وی افراد سازنده‌ی جامعه هستند اما جامعه نیز محدود و مقیدشان می‌کند. گرچه کنش و ساختار معمولاً مفاهیمی متضاد تلقی می‌شوند اما در واقع دو روی سکه‌اند و نمی‌توان آن‌ها را جدا از هم تحلیل کرد (جلائی پور و محمدی، ۱۳۸۸: ۳۷۳).

فردریک هرزبرگ در سال ۱۹۷۵ تئوری دو عاملی بهداشتی-انگیزی را ارائه کرد. تئوری هرزبرگ یک مجموعه از عواملی را که منجر به نارضایتی شغلی می‌شود، مشخص کرده است که این عوامل را بهداشت یا نگهدارنده معرفی می‌کند. وی همچنین مجموعه عواملی را که باعث ایجاد رضایت شغلی و انگیزه در شغل می‌شود، تحت عنوان عوامل انگیزش مطرح می‌نماید (Lundberg, ۲۰۰۹). عوامل بهداشتی یا نگهدارنده

عبارتند از: حقوق، مقام، شرایط کاری، سرپرستی، خط مشی‌ها، مدیریت سازمان، روابط متقابل افراد و ... این عوامل مستقیماً با فعالیت کاری افراد ارتباطی ندارد، اما وقتی کیفیت آن‌ها کاهش می‌یابد، باعث نارضایتی کارکنان می‌شود. عوامل انگیزاننده عبارتند از شرایط ذاتی یک شغل که می‌تواند منجر به رضایت شغلی افراد شود.

نکته مهم در تئوری هرزبرگ قرار دادن عناصر گوناگون در کنار هم و ایجاد یک طرح تحقیقاتی منسجم است. این عناصر به‌زعم هرزبرگ دو دسته‌اند و هر کدام مسائل خاصی را بیان می‌کند. برای روشن شدن مفهوم این عناصر و مشخص شدن جایگاه هر کدام در طرح هرزبرگ می‌توان به شناخت و قدردانی، موفقیت در کار، امکان پیشرفت و ترقی، حقوق، روابط انسانی، مسئولیت، خط‌مشی و مدیریت، محتوای کار، پایگاه و امنیت شغلی اشاره کرد. (Jones & Lloyd, ۲۰۰۵).

روش‌شناسی تحقیق

مطالعه حاضر به روش کیفی و با رویکرد تفسیر‌گرایی اجتماعی، تلاش دارد تا به این سوال که دوره‌های آموزشی مهارتی ارائه شده در زندان با چه مشکلات و موانعی روبرو است؟ پاسخ داده شود. در این راستا از طریق فنون مصاحبه عمیق استفاده گردید و سپس با استفاده از استراتژی نظریه زمینه‌ای مورد تحلیل قرار گرفته و در مرحله کدگذاری محوری مشاهده گردید که می‌توان مقوله‌های عمده آنرا مطابق با تحلیل SWOT تحلیل نمود و در نهایت پیشنهادات ارائه شده نیز طبق همین مدل پس از ارائه نظریه نهایی از نظریه زمینه‌ای استخراج شده ارائه می‌شود.

در بخش کیفی، نمونه‌گیری کیفی استفاده شده که به آن نمونه‌گیری هدفمند^۱ یا نمونه‌گیری نظری نیز گفته می‌شود. نمونه‌گیری نظری تا زمانی ادامه می‌یابد که هیچ ویژگی جدیدی ظهور نکند، یا به عبارت دیگر، مفهوم جدیدی در خلال گردآوری داده‌ها خلق نشود. این سطح را اشباع نظری^۲ می‌خوانند (محمد پور، ۱۳۹۰: ۳۲۶).

در این شیوه محقق با افرادی تماس برقرار می‌کند که در زمینه موضوع مورد بررسی یا جنبه‌هایی از آن دارای اطلاعات و شناخت مناسب و نسبتاً کافی می‌باشند. این افراد را مطلعین یا دروازه بان^۳ می‌خوانند (هامرسلی و اتکینسون ۱۹۹۷؛ اشتراوس و کوربین ۱۹۹۸؛ نیومن ۲۰۰۶). بنابراین در این پژوهش از کارشناسان اداره امور زندانها، مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای در زندانها، کارشناسان

^۱- Purposive sampling

^۲- Theoretical Saturation

^۳- gatekeeper

آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان نمونه پژوهش مصاحبه عمیق که کمتر ساختمان است و به آزمودنی مورد مصاحبه برای هدایت جریان گفتگو آزادی بیشتری می‌دهد به تعداد ۴۵ نفر بعمل آمد. لذا از آنجا که محقق تجربه زیسته مشترکی در جامعه مورد مطالعه دارد، با اتخاذ رویکرد امیک (نگاه از درون) از تکنیک مصاحبه عمیق جهت دستیابی به شناختی نسبتاً جامع از درک و آسیب شناسی دوره‌های آموزشی مهارتی در زندان استفاده نمود.

در این تحقیق جهت تحلیل داده‌های کیفی، نظریه زمینه‌ای بکار گرفته شده است. نظریه زمینه‌ای یک روش استنفهامی، مساله محور، کیفی و مبتنی بر یک سری مراحل کدگذاری داده‌های کیفی است که برای اولین بار توسط گلاسر و اشتروس (۱۹۶۷) مطرح و بکار گرفته شد.

در تجزیه و تحلیل نیز با استفاده از این رویکرد، ابتدا سه مرحله:

۱- کدگذاری باز (استخراج مفاهیم اولیه): کدگذاری باز از نظر واحد تحلیل می‌تواند به صورت سطر به سطر، عبارت به عبارت یا پارگراف به پارگراف یا بصورت صفحه جداگانه انجام می‌شود. که این کد باید بتواند فضای مفهومی و معنایی آنرا اشباع کند (شریبر، ۲۰۰۱؛ نیومن، ۲۰۰۶).

۲- کدگذاری محوری (استخراج مقولات عمده): در این مرحله، مقوله‌ها بصورت یک شبکه با هم در ارتباط قرار می‌گیرند. یافتن کدهای مشترک و مقوله بندی محوری نیز مستلزم استفاده از روش مقایسه‌ی ثابت است در این مرحله نظریه به تدریج ظهور می‌یابد (شریبر، ۲۰۰۱؛ ۷۰؛ نیومن، ۲۰۰۶: ۴۲۳ به نقل از محمد پور، ۱۳۹۰: ۳۳۵).

۳- کدگذاری گزینشی (تعیین مقوله هسته - نهایی): در این مرحله محقق با تعداد اندکی از مقوله‌های انتزاعی به تدوین نظریه پرداخته و مقوله‌های عمده در قالب یک مدل پارادایمی (مدل زمینه‌ای) حول مقوله هسته به یکدیگر ارتباط داده می‌شوند. ترکیب مقوله‌ها به فرایند مرتبط سازی و اتصال مقوله‌های عمده حول یم مقوله هسته و پالایش و آراستن سازه‌های نظری منتج شده از آن اطلاق می‌شود (محمد پور، ۱۳۹۰: ۳۴۱).

یافته‌ها

الف) آمار توصیفی

در تحقیق حاضر از مجموع ۸۰۴ زندانی آموزش دیده استان زنجان در شش ماه اول سال ۱۳۹۸ تعداد ۱۹ نفر زن و تعداد ۷۸۵ نفر مرد می‌باشند. ۲۰ درصد مربیان آموزشی در ندامتگاه‌ها زن و ۸۰ درصد آن‌ها مرد می‌باشند ۱۱/۸ درصد مربیان داری تحصیلات دیپلم، ۲۹/۴ درصد آن‌ها فوق دیپلم، ۵۲/۹ درصد مربیان دارای مدرک کارشناسی و ۵/۹ درصد آن‌ها دارای مدرک کارشناسی ارشد می‌باشند. با توجه به خوشه‌های آموزشی ۶۸ درصد از آموزشها به خوشه صنعت، ۱۳ درصد به خوشه خدمات و ۱۳ درصد از آموزشها به خوشه کشاورزی و ۶ درصد فرهنگ و هنر اختصاص دارد.

ب) رویه‌های تحلیلی در نظریه بنیانی

مفاهیم، مقوله‌ها، و قضایا، سه مولفه کلیدی نظریه بنیانی را تشکیل می‌دهند. مراحل تولید داده در نظریه زمینه‌ای عبارتند از: آشنا شدن، تشخیص چارچوب مضمون، مقوله بندی، ترسیم دیاگرام و تفسیر. تشخیص چارچوب مضمونی هم کدگذاری آغازین را در بر می‌گیرد و شامل مسائل پیشین و هم مسائلی است که مراحل پس از آشنا شدن را نیز شامل می‌شود. این چارچوب مضمونی، هم باید بسط پیدا کند و هم طی مراحل متوالی اصلاح شود (Strauss & Corbin, 1998).

بنابراین در تحلیل داده‌ها پس از کدگذاری به صورت سطر به سطر که هر کدام از سطور یا جمله‌ها توسط مفاهیمی که نمایانگر محتوای آن‌ها بوده است دسته بندی شد. سپس در دومین مرحله کدگذاری داده‌ها، کدگذاری محوری که استفاده از تکنیک «مقایسه ثابت» امکان صورت بندی و دستیابی به ارتباط محتوایی داده‌ها بهره گرفته شد.

جدول ۱: نتایج مراحل کدگذاری باز و محوری

مقولات عمده	مفاهیم یا کدگذاری اولیه	مقولات عمده	مفاهیم یا کدگذاری اولیه
عوامل انگیزشی (زندانیان)	تشویق‌های معنوی علاقه‌مندی به بعضی از دوره‌ها رضایت زندانیان قدرت انتخاب دوره تنوع دوره‌ها و حرفه‌ها دریافت گواهینامه	کنش اجتماعی	نحوه تعامل زندانی با مربی
تعیین ساختاری	عدم پذیرش در جامعه مدرک گرایی	عوامل زمینه‌ای (زندانیان)	جنسیت نوع محکومیت

۱- Constant Comparison

مقولات عمده	مفاهیم یا کدگذاری اولیه	مقولات عمده	مفاهیم یا کدگذاری اولیه
	<p>عدم آگاهی از مزایای دوره ها</p> <p>دوره های بازار محور</p> <p>عدم حمایت از زندانیان</p> <p>تناسب محتوای دوره با بازار کار</p> <p>تمایل به مشاغل کم سرمایه بر</p> <p>امکانات ایجاد کسب و کار</p> <p>سرمایه اولیه کسب و کار</p> <p>تمایل به شغل های پر در آمد</p> <p>نبود فرصت ایجاد کسب و کار</p> <p>دریافت تسهیلات</p>		<p>مدت محکومیت</p> <p>نوع محکومیت</p> <p>تحصیلات زندانیان</p> <p>رده سنی زندانیان</p> <p>وجود روحیه خوداشتغالی</p>
عوامل انگیزشی مربیان	<p>علاقمندی مربیان</p> <p>تشویق های معنوی</p> <p>وجود امکانات رفاهی</p> <p>دسترسی به کارآموزان</p> <p>بیکاری مربیان</p> <p>عدم حمایت از مربیان</p> <p>امنیت شغلی</p> <p>تشویق های مادی</p> <p>حقوق</p>	عوامل محیطی و فیزیکی	<p>محیط آلوده</p> <p>امکانات و تجهیزات</p> <p>محیط و فضا</p> <p>فضای محدود آموزشی</p> <p>عدم تفکیک فضای آموزشی</p> <p>ایجاد مراکز آموزشی</p>
		بوروکراسی	<p>انضباط در کار</p> <p>تناسب تحصیلات با استاندارد آموزشی</p> <p>اهداف سازمان</p> <p>تفاهمنامه</p> <p>تاخیر در اخذ گواهینامه</p> <p>کمبود نیروی انسانی</p> <p>محدودیت های امنیتی</p> <p>عدم نگرانی داشتن زندانی</p> <p>عدم تفکیک مسئولیتها</p> <p>کمبود نیروی امنیتی</p> <p>نبود تنوع دوره ها</p> <p>آموزش الویت دوم</p>

کد بندی گزینشی آخرین مرحله از کدگذاری در نظریه بنیانی است. در این مرحله کار کد بندی به پایان رسیده است و علاوه بر مقوله هسته، مقوله جدیدی ساخته نخواهد شد. هدف اساسی از این مرحله تفسیر آنچه که منجر به ظهور مقوله هسته شده است، می‌باشد.

جدول ۲: کدگذاری گزینشی و مقوله هسته

مقوله‌های عمده	توضیحات	مقوله هسته
کنش اجتماعی	کنش اجتماعی مربیان و زندانیان باعث تأثیر در یکدیگر شده و موجب تحریک او گردیده و تحریک متقابل اجتماعی به ارتباط متقابل اجتماعی منجر شده و زندانی را از انزوا بیرون می‌آورد.	آموزش‌های مهارتی زندانیان تحت تأثیر عوامل کلان ساختاری جامعه و عوامل محیطی و فیزیکی آموزشی و عوامل محیطی و فیزیکی بر انگیزه مربیان و زندانیان است و بر اثر بخشی و سازمان
عوامل محیطی و فیزیکی آموزشی	فضای مناسب کار برای کارکنان کار آموزان و امکان دسترسی آنان به وسایل و تجهیزات مورد نیاز اهمیت بسیاری دارد. عوامل شامل جا و مکان و وسایل و تجهیزات، روشنایی، تهویه، صدا و کوچکی محیط کار و فشردگی افراد در آموزش موثر است.	همچون بوروکراسی و عوامل فیزیکی و محیطی و فیزیکی بر انگیزه مربیان و زندانیان است و بر اثر بخشی و سازمان
بوروکراسی	نوعی سازمان که با سلسله مراتب آشکار اقتدار، وجود قواعد و مقررات مکتوب، و مقامات اداری حقوق بگیر تمام وقت مشخص می‌شود.	همچون بوروکراسی و عوامل فیزیکی و محیطی و فیزیکی بر انگیزه مربیان و زندانیان است و بر اثر بخشی و سازمان
عوامل انگیزشی (زندانیان)	طیف وسیعی از امور مثبت یا منفی را در بر می‌گیرد که قدرت انتخاب دوره، تنوع دوره‌های آموزشی، مرخصی را شامل می‌شود.	همچون بوروکراسی و عوامل فیزیکی و محیطی و فیزیکی بر انگیزه مربیان و زندانیان است و بر اثر بخشی و سازمان
تعین ساختاری	آن دسته از شرایط سطح کلانی را در بر می‌گیرد که به شکلی گسترده در جامعه وجود داشته و بصورت ساختارهایی فرا فردی در آمده‌اند و به شکلی عمیق و گسترده ابعاد مختلف زندگی افراد را تحت سیطره خود در آورده‌اند.	همچون بوروکراسی و عوامل فیزیکی و محیطی و فیزیکی بر انگیزه مربیان و زندانیان است و بر اثر بخشی و سازمان
عوامل انگیزشی مربیان	طیف وسیعی از امور مثبت یا منفی را در بر می‌گیرد که پاداش به مربیان، تشویق مادی و معنوی، امکانات رفاهی و حمایتی را شامل می‌گردد که می‌تواند در مربی ایجاد انگیزش کرده و گرایش مثبتی را در وی بوجود آورد و یا با گرایش منفی باعث ایجاد نارضایتی گردد.	همچون بوروکراسی و عوامل فیزیکی و محیطی و فیزیکی بر انگیزه مربیان و زندانیان است و بر اثر بخشی و سازمان

با جمع بندی مقوله‌های عمده مشاهده می‌گردد نظریه ساختار بندی گیدنز در تاکید بر تأثیر عاملیت و ساختار با نظریه دو عاملی هرزبرگ مبنی بر تأثیر عوامل بهداشتی و انگیزشی موثر بر رفتار تطبیق داشته و قابل تبیین و تحلیل توسط تکنیک SWOT می‌باشد. بنابراین در این بخش از پژوهش برای آسیب شناسی آموزش‌های مهارتی ارائه شده در زندان و ارائه راهبردهای برای رفع مشکلات موجود از روش آنالیز SWOT بهره گرفته شده است.

در رهیافت SWOT نخست نقاط قوت، نقاط ضعف و فرصت‌ها و تهدیدها فهرست می‌شوند آنگاه در مورد آن‌ها بحث و تبادل نظر شده و متناسب با آن‌ها استراتژی‌هایی طراحی می‌شوند (marshal

۲۰۰۶). تکنیک SWOT مسائل را در دو بعد داخلی و خارجی مورد بررسی قرار می دهد. در تحلیل خارجی، فرصت ها و تهدیدهای پیرامون آموزش زندانیان بررسی می شود و بیشتر وقایعی مورد بررسی قرار می گیرند که شکل گیری آنها خارج از چارچوب آموزش در زندانها می باشد و عمدتاً به مسائل پیرامون ارتباط دارد که طبق مدل بدست آمده از نظریه زمینه ای و مقوله هسته آن، تاثیر ساختار را می توان بیان نمود. در تحلیل داخلی مسائلی مورد بررسی قرار می گیرند که به ساختار درونی آموزش زندانیان ارتباط دارد و بیشتر تحت تاثیر دستور العمل ها، مدیریت ها، قوانین و مقررات داخلی است.

نقاط قوت: (strong) مواردی هستند که در سیستم مورد نظر از آسیب های بحران مصون بوده اند و ابتدایی ترین اقدام در جهت بحران زدایی، تلاش برای حفظ و تقویت آنها است.

<ul style="list-style-type: none"> - دسترسی سریع به کارآموزان - عدم وجود دغدغه جذب کارآموز توسط مربیان آموزشی - توانایی بالای مربیان در تدریس - میزان علاقه مندی مربیان به آموزش در زندانها - توانایی مربیان به برقراری ارتباط با زندانیان - توانایی مربیان در ایجاد انگیزه در زندانیان - استفاده از مربیان با تجربه 	مربیان	عاملیت	نقاط قوت
<ul style="list-style-type: none"> - تمایل زندانیان به برقراری ارتباط با مربیان نسبت به کارکنان امور زندانها - توانمندسازی زندانیان از طریق کسب مهارت های فنی و حرفه ای - تمایل بیشتر زندانیان زن به شرکت در دوره های آموزشی نسبت به مردان حتی با وجود محکومیت های طولانی و جرائم سنگین - تمایل بیشتر محکومان مالی به شرکت در دوره های آموزشی - تمایل محکومان جرائم غیر عمد به شرکت در دوره های آموزشی - تمایل بیشتر محکومان در رده سنی ۲۰-۳۰ سال به شرکت در دوره های آموزشی 	زندانی		
<ul style="list-style-type: none"> - برگزاری منظم کلاسها - تناسب محتوای دروس با نیازهای واقعی بازار کار - تعریف دوره های آموزشی متنوع - تناسب مطالب عملی با نیاز بازار کار 	مربیان	ساختار	

زندانی	<p>- تمایل به دوره‌های خدماتی محصول محور و بازار محور</p> <p>- تمایل به حرفه‌ها و دوره‌هایی که در آینده شغلی نیاز به سرمایه کمتری دارند</p> <p>- تمایل به حرفه‌ها و دوره‌هایی که در آمد بیشتری در آینده شغلی دارند</p> <p>- تنوع دوره‌های آموزشی و قدرت انتخاب زندانیان</p> <p>- اعمال سیاستهای تشویقی از طرف اداره زندانها عامل ایجاد انگیزه و شرکت در دوره‌های آموزشی می‌گردد از جمله کاهش دوره محکومیت و مرخصی</p>
--------	---

نقاط ضعف (weak): در واقع نقاط بحرانی سیستم هستند که بیشترین آسیب به آن‌ها وارد شده است و مبرم ترین اقدامات جبرانی باید در راستای برطرف کردن آن‌ها انجام گیرد.

عاملیت	مربیان	<p>- عدم وجود مشوق‌های کافی و موثر از قبیل تشویق‌های مادی و معنوی</p> <p>- پایین بودن حقوق و مزایا متناسب با سختی کار</p> <p>- نبود مشاور خبره در زندان و عدم امکان مشاوره الکترونیکی</p> <p>- عدم تمایل آزمونگران برون سازمانی جهت اخذ آزمونهای عملی در زندان</p>	
	زندانی	<p>- عدم وجود انگیزه کافی در زندانیان جهت شرکت در دوره آموزشی</p> <p>- عدم تطبیق میزان تحصیلات زندانیان با استانداردهای دوره‌های آموزشی</p> <p>- پایین بودن میزان تحصیلات زندانیان</p> <p>- عدم آگاهی از فواید دوره‌های آموزشی مهارتی توسط مدد جویان در کانونهای اصلاح و تربیت</p> <p>- کمبود انگیزه زندانیان با جرائم سنگین و مجرمین به عادت به شرکت در دوره‌های آموزشی</p> <p>- عدم تطابق برخی دوره‌ها با علایق مدد جویان</p>	
نقاط ضعف	ساختار	مربیان	<p>- مناسب نبودن فضاهای کارگاهی اختصاصی در بخش آموزش</p> <p>- عدم وجود امکانات مناسب و کافی برای آموزش از لحاظ تجهیزات کارگاه‌های آموزشی به دلیل فضای حاکم بر زندان</p> <p>- محدودیت فضای فیزیکی کارگاه‌های آموزش نظری و</p> <p>- تراکم در کلاسهای آموزشی به دلیل محدودیت فضا و مجزا نبودن فضای آموزشی حرفه‌های مختلف آموزشی</p> <p>- کمبود نیروی انسانی مستقل در بخش آموزش در اداره کل زندانها</p> <p>- کمبود نیروی انسانی و سرباز مراقب در زندانها در زمان تشکیل دوره ها</p> <p>- عدم وجود امکانات رفاهی برای مربیان (از قبیل میز و صندلی و محل استراحت)</p>

<p>-نا مناسب بودن محیط فیزیکی از نظر فضا ونور وتهویه</p> <p>-امنیتی بودن محیط اداره زندانها وطولانی بودن پروسه اعزام مربی به دوره کمبود نیروی انسانی و مربیان</p> <p>-عدم برگزاری دورههای آموزشی مهارت‌های ارتباطی و روانشناسی قبل از شروع دوره آموزشی به مربیان</p> <p>- محدود بودن تعداد دوره‌های آموزشی از لحاظ تنوع به چند دوره</p> <p>- عدم تطبیق طول دوره آموزش با زمان استانداردهای آموزشی و نبود استانداردهای آموزشی متناسب با شرایط آموزش در زندان</p> <p>- عدم وجود تجهیزات متناسب جهت برگزاری آزمونهای عملی</p> <p>-عدم وجود امکانات جهت ایجاد دوره‌های جدید اعم از مربی و تجهیزات</p> <p>-عدم تفکیک مسئولیتهای تامین مواد مصرفی فی مابین اداره زندانها وفنی وحرفه</p> <p>- عدم شفافیت تفاهمنامه‌های منعقدہ فی مابین اداره کل زندانها وفنی وحرفه‌ای</p>			
<p>-عدم ارائه برخی از حرفه‌های آموزشی مورد علاقه زندانیان بدلیل نبود امکانات و تجهیزات</p> <p>-پایان دوره محکومیت و عدم اتمام دوره آموزشی طی شده توسط فرد</p> <p>-عدم اجرای بعضی از دوره‌های آموزشی به دلایل امنیتی (تصویر برداری وتلفن همراه)</p> <p>قرار گرفتن آموزش در الویت دوم اداره زندانها</p> <p>- تاخیر در دریافت گواهینامه‌های مهارتی توسط زندانیان</p> <p>-عدم تطبیق طول دوره آموزشی با طول دوره محکومیت</p>	<p>زندان</p>		

فرصت‌ها)) (Opportunities): استعدادها یا پتانسیل‌های نهفته در سیستم هستند که هر چند در شرایط فعلی امکان بروز چندانی نیافته‌اند، اما هنوز در اثر بحران دچار آسیب جدی نشده‌اند. فرصت‌ها در یک سیستم بحران زده، به سرعت سهولت از دست می‌روند لذت پس از شناسایی، باید تدابیر لازم برای استفاده از آنها اتخاذ گردد.

<p>-بیکاری موجود در جامعه</p> <p>-وضعیت اقتصادی</p> <p>-میزان علاقه‌مندی مربیان به تدریس در زندان</p>	<p>مربیان</p>		
<p>-افزایش زندانیان جرائم مالی</p> <p>-افزایش زندانیان در رده سنی ۲۰-۳۰ سال</p> <p>-افزایش زندانیان زن</p> <p>-وجود انگیزه در زندانیان با تحصیلات بالاتر و دوره محکومیت کوتاه مدت</p> <p>- وجود روحیه خود اشتغالی در بعضی از زندانیان</p>	<p>زندان</p>	<p>عاملیت</p>	<p>فرصتها</p>

-رضایتمندی زندانیان از شرکت در دوره‌های آموزشی		
-وجود مربیان با تجربه و توانمند در حرفه‌های مختلف آموزشی	مربیان	
-وجود تفاهمنامه فی مابین زندانها و فنی و حرفه‌ای -حمایت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای از دوره‌های سیار زندانها -حمایت از افراد دارای گواهینامه‌های مهارتی -استفاده از اماکن مختلف (زندانها و کانونهای اصلاح و تربیت) به عنوان کارگاه‌های آموزشی زندانی -امکان ایجاد کسب و کار پس از شرکت در دوره آموزشی و کسب مهارت -تطبیق مهارتهای آموزش داده شده با بازار کار -وجود نیروی کار رایگان و استفاده از ظرفیتهای زندانیان -افزایش مشاغل جدید و تعریف دوره برای اساس	زندانی	ساختار

تهدیدها (Threats): موارد خطرزایی هستند که هر چند در حال حاضر ممکن است نقش اساسی در بحران نداشته باشند، ولی اگر همین روند را طی نمایند، می‌توانند مشکلات جدی ایجاد نمایند از این رو کنترل و مهار آنها ضروری است.

-	مربیان	
-نگرانی زندانی از عدم پذیرش در جامعه با وجود داشتن مهارت -عدم دراختیار داشتن امکانات اولیه برای شروع کسب و کار	زندانی	عملیات
-عدم حمایت مادی و معنوی توسط سازمان فنی و حرفه ای	مربیان	تهدیدها
-عدم حمایت کافی از زندانیان آزاد شده مهارت آموخته -مدرک گرایی در جامعه -امیدواری کم زندانیان به تامین سرمایه اولیه ایجاد کسب و کار	زندانی	ساختار

نتیجه گیری

مراکز سیار آموزش در زندان برای پیشبرد اهداف خود بر اساس آنالیز SWOT نیازمند پیگیری استراتژی‌ها مختلفی هستند. پس از تحلیل SWOT می‌توان از تلاقی چهار عامل نقاط قوت، نقاط ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها، چهار دسته استراتژی تدوین نمود. که می‌توان آن‌ها را به شرح ذیل پیشنهاد نمود.

استراتژی‌های O-S: این دسته استراتژی‌ها به دنبال فرصت‌هایی هستند که نقاط قوت آموزش را تقویت نماید.

-تشویق و ترغیب مربیان با استفاده از عوامل انگیزشی مادی و معنوی

-حمایت مالی و اعطای تسهیلات به زندانیان مهارت آموخته

-آموزش کارآفرینی، ساماندهی مشاغل جدید با هدف تقویت روحیه اشتغالزایی در مهارت آموختگان

-ایجاد تنوع در دوره‌های آموزشی و تعریف دوره‌های جدید

-تعریف دوره‌های محصول محور و بازار محور

-توسعه آموزش حرفه‌هایی که امکان تأمین درآمد برای زندانیان دارند

استراتژی‌های W-O: این دسته از استراتژی‌ها به دنبال چیره شده بر نقاط ضعف و یافتن فرصت‌های جدید هستند.

-افزایش حقوق و دریافتی مربیان و دادن امکانات رفاهی

-افزایش و بهبود تجهیزات و امکانات مطابق با استانداردهای آموزشی

-مناسب و سالم‌سازی محیط آموزشی زندان

-ایجاد مجتمع‌های آموزشی برای زندانیان

-شفاف‌سازی تفاهمنامه و قراردادهای منعقد

- ضرورت مشاوره هدفمند زندانیان و تهیه بروشور و مشاوره درست در مورد بازار کار و اهداف دوره و بهره‌مندی زندانیان از مشاوره کارشناسان ادارات کل

- ایجاد رشته‌های جدید و تنوع دوره ها

- اختصاص اعتبار مجزا و طراحی آموزش خاص برای زندانیان

- ایجاد سالن‌های آزمون کتبی در زندانها با ظرفیتهای محدود و مناسب همچنین ایجاد شرایط و بستر مناسب جهت اخذ آزمونهای آنلاین

- به کارگیری مربی در رشته‌های جدید و تجهیز کارگاه‌های آموزشی

استراتژی‌های S-t: این دسته از استراتژی‌ها به دنبال استفاده از نقاط قوت برای کاهش تهدیدها هستند.

-تشکیل تعاونی برای مهارت آموختگان زندانی

-اعطای تسهیلات و وام‌های کم بهره به مهارت آموختگان زندانی جهت ایجاد کسب و کار

-تعریف دوره‌های جدید و جذاب برای مراکز کانون و اصلاح و تربیت

-افزایش حرفه های آموزشی بر اساس نیازسنجی و تناسب حرفه‌ها با نیاز و علایق زندانیان

- استفاده از ظرفیت رسانه‌های عمومی و ایجاد نمایشگاه فروش محصولات صنایع دستی زندانیان

استراتژی‌های W-t: این دسته از استراتژی‌ها به دنبال ایجاد تدابیر دفاعی برای کاهش اثرپذیری نقاط ضعف هستند.

-تجهیز کارگاههای آموزش در زندان به تکنولوژیهای آموزشی

-ایجاد امکانات رفاهی

-بهره مندی زندانها از مشاوره کارشناسان سازمان در جهت ترویج فرهنگ مهارت آموزی متناسب با بازار کار

-تعیین یک نفر کارشناس آموزش از طرف اداره کل زندانها در محل زندان جهت نظارت و

پیگیری امور آموزش ها

- پیش بینی کمک مربی در دوره های آموزشی

- توانمندسازی مربیان این بخش با ارائه آموزش مهارت های ارتباطی و روانشناسی متناسب با جامعه هدف

با توجه به بررسی نتایج تحلیلی ایجاد مرکز مهارت آموزی در جوار ندامتگاهها، توسعه آموزشهای بازار محور، تخصیص اعتبارات در قالب تسهیلات جهت ایجاد کسب و کار به مهارت آموختگان، برنامه ریزی جهت آموزش خانواده زندانیان با رویکرد کاهش آسیبهای اجتماعی، تخصیص اعتبارات ویژه جهت تجهیز کارگاه های آموزشی در قالب انعقاد تفاهمنامه همکاری در سطح ملی و استانی که از طرف اداره کل زندانها و اقدامات تامینی و تربیتی با توجه به نتایج نیاز سنجی انجام گرفته، انجام طرح پژوهشی مشترک در زمینه بررسی میزان اثربخشی دوره های آموزش مهارتی در عدم بازگشت زندانیان، تخصیص ضرایب سختی کار در تعرفه های ساعت حق التدریس مربیان غیر رسمی و یا احکام مربیان رسمی - پیمانی فعال در این بخش با توجه به شرایط روحی و روانی محیط کار ارائه خدمات مشاوره شغلی آموزشی ویژه خانواده های زندانیان از موارد مهم در بحث اثرگذاری آموزشها و بالا رفتن ضریب نفوذ این بخش از آموزشها در گروه های هدف خواهد بود.

فهرست منابع

- ابراهیمی ثانی، ابراهیم - اثربخشی مشاوره شغلی و حرفه ای در کاهش آسیب های زندان
- استیفن رابینز، مدیریت رفتار سازمانی جلد سوم، ترجمه علی پارسایان و سید محمد اعرابی، چاپ اول، تهران
- امین بیدختی، علی اکبر - نقش آموزش های فنی و حرفه ای در توسعه خود اشتغالی در استان سمنان
- آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد. تهران، انتشارات سازمان سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور. (۱۳۷۹).
- اصلاح و تربیت - شماره ۴۰ (صفحه ۳۵)
- جلالی پور، حمیدرضا و محمدی، جمال (۱۳۸۷)، نظریه های متاخر جامعه شناسی، تهران: نشر نی
- خلاق، علی اصغر (۱۳۸۵)، " نقش و اهمیت آموزش های فنی و حرفه ای در توسعه اقتصادی " رشد آموزش شاخه حرفه ای، دوره اول، شماره ۳ بهار ۱۳۸۵، ۱۳-۱۶
- دیدگاه فراگیران، پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده کشاورزی
- سلیمی، مصطفی - مرتضوی فر، سعید - سرمایه انسانی و کارآفرینی در رویکرد فنی و حرفه ای - دانش و توسعه - شماره ۱۷ - ۱۳۸۴
- سیدمن، استیون (۱۳۸۸)، کشاکش آرا در جامعه شناسی، ترجمه هادی جلیلی، تهران: نشر نی

• کاریشه، (۱۳۳۳)، اثر بخشی دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای غیر رسمی در مراکز آموزش کشاورزی اساتذات ان
فارس از

• کریمی، حامد - ضرورت آموزش فنی حرفه‌ای در زندان

• کرایب یان (۱۳۸۸)، نظریه اجتماعی مدرن از پارسونز تا هابرماس، ترجمه عباس مخبر، تهران: نشر آگه

• مانزینی، آندرو (۱۳۸۵) ترجمه، عطاقر، علی، قبادی پور، مرضیه، آنالویی، سعید، آسیب شناسی سازمانی با

رویکردی کاربردی به حل مشکل و بالندگی در سازمان، موسسه علمی دانش پژوهان برین

• مجله پژوهش نامه علوم انسانی و اجتماعی « زمستان ۱۳۸۳ - شماره ۱۶ (صفحه ۳۷ تا ۵۰)

• مجله اصلاح و تربیت - تیر ۱۳۸۸ - شماره ۸۶

• مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی ۱۳۷۴

- *City and Guilds .Center for skills development*
- *Strauss & Corbin: ۱۹۹۸, Creswell, ۲۰۰۵ p. 404*
- *Dawe S. (2007). Vocational education and training for adult prisoners and offenders in Australia: Research readings. Adelaide: NCVER*
- *(PRISON EDUCATION AND TRAINING IN EUROPE)*
- *Education in Prisons .CIVITAS Institute for the Study of Civil Society 2010*
- *MAKING PRISONS WORK: SKILLS FOR REHABILITATION, ۲۰۱۱*
- *Jones. N. B. Lloyd. G. c.)2005(. Does Herzbergs Motivation Theory Have Stay-ing Power Journal Of Management Development .Vol. 24 No. 10 .PP 929-943.*
- *Lundberg. C. Gudmundson. a. Anderson. T. D.)2009(. Herzbergs Two Factor Theory Of Work Motivation Tested Empirically On Seasonal Workers In Hospitality And Tourism Journal Of Tourism*
- *Management .Vol. 6 No. 2 .PP 1-10.*
- *Choi J. J. Laibson D. Madrian B. C. (2005). Are Empowerment and Education Enough. Under diversification in 401(K) plans. Department of Business and Public policy university of Pennsylvania whaton school.*
- *Lippin T. M. (2001). Empowerment Base Health and Safety Training & Development , Alexandria: vol 5(7) P. 54.*
- *Karimi-Nejad .Gh. R. Ghradaghi A. A. (1999). The importance of teachers and trainers in scientific- Applied courses. Tehran. The second conference on Applied-Scientific Training Analysis. Ministry of science Research and Technology. 256-261.*
- *Organization for Research and Educational curriculum. Training Aid publication Office. (2004). The Characteristics of Educational Books ,*