



پیام مهارت

فصلنامه فرهنگی هنری

سال اول / پاییز ۱۴۰۳ / ۹۶ صفحه / ۱۰۰ هزار تومان

1

راهنمای موفق مشتری‌مداری
و جذب در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای



تحلیلی بر مسابقات جهانی مهارت
راهکاری برای پایان دادن به تراژدی حوادث ناشی از کار

وَاللَّهُ
أَعْلَمُ
بِمَا
تَعْمَلُونَ



مقام معظم رہبری (مدظلہ العالی):
آموزش های فنی و حرفہ ای
باید توسعه یابد .

- سخن مدیر مسئول..... ۳
تشکل های صنفی وفاق آفرین..... ۴
تحلیل و راہبرد توسعه مہارت آموزی با مشارکت
تشکل های صنفی..... ۱۰
نگاہی بہ نقش و تاثیر آموزش های مہارتی در
آموزش عالی..... ۱۶
پیشگیری موثر، راہکارهایی برای پایان دادن بہ
تراژدی حوادث کار..... ۲۰
مسابقات جهانی مہارت بہ عنوان یک کاتالیزور..... ۲۶
نقش کلیدی آموزشگاہ های مراقبت و زیبایی در
ارتقاء سلامت و زیبایی جامعہ..... ۴۰
ضرورت و روش های ارتقای آموزش ہارتی در
آموزش و پرورش..... ۴۴
مہارت آموزی..... ۵۰
تریت ذہن کارآفرین..... ۵۶
گزارش..... ۶۲
انقلاب صنعتی چہارم: بہبود دانش و مہارت..... ۶۴
یادداشت تخصصی..... ۷۳
معرفی ہوش مصنوعی..... ۷۴
راہبردهای موفق مشتری مداری آموزشگاہ ها..... ۸۰
طرز پخت برنج تایلندی..... ۸۶
تاثیر عکس در تبلیغات..... ۹۰

پیام مہارت در ویرایش و اصلاح مطالب آزاد است.
منابع پژوهش ها را در سایت فصل نامہ دنبال کنید.

صاحب امتیاز و مدیر مسئول:

علی شجاعی
زیر نظر شورای سیاست گذاری

سر دبیر:

رحیم کریمی
مدیر اجرایی:
مریم اصلانی

همکاران این شمارہ:

نجمہ محمدی، شیدا دری، رحیم عابدی، ندا قانع،
رضا باجولوند، رحیم کریمی، بہروز شیری، حسینعلی عابدی
، یعقوب نمایندہ، مریم اصلانی، اشرف حاج مقصودی و...

چاپ: پیکان

مدیر ہنری:

ندا قانع

سازمان آگہی:

علی شیرزادی

دفتر تہران: خیابان آزادی، ابتدای خوش جنوبی،
پلاک ۹۵۷، جنب سازمان آموزش فنی و حرفہ ای
دفتر اصفہان: چہارباغ عباسی، مقابل هتل عالی قاپو،
بن بست شہرام پلاک ۶

تماس با ما

۰۲۱۴۴۲۶۳۴۳۲

۰۲۱۴۴۲۶۳۵۳۲

Info@payammaharat.ir

Info@Ptvto.ir



سخن مدیر مسئول

آغاز راهی نو برای توسعه مهارت‌آموزی

با افتخار، در اولین شماره فصلنامه پیام مهارت همراه شما هستیم؛ نشریه‌ای که پس از تجربه انتشار چند سال ماهنامه بازار فنی و حرفه‌ای و با تکیه بر ده‌ها سال تجربه در عرصه آموزش‌های مهارتی و فعالیت‌های تشکیلی و پژوهش‌های علمی شکل گرفته است. این فصلنامه با رسالتی بزرگ آغاز به کار می‌کند؛ ترویج فرهنگ مهارت‌آموزی و ایجاد بستری برای هم‌اندیشی میان تمامی فعالان این حوزه. پیام مهارت فراتر از یک رسانه، تریبون صدای متخصصان، مربیان، کارآموزان، تشکلهای صنفی و همه آن‌هایی است که دل در گروی توسعه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای دارند. این فصلنامه مأموریت دارد تا پلی میان نیازهای امروز و فردای جامعه و تجارب ارزشمند شما ایجاد کند.

ما در این راه، دست تمامی افرادی که مشتاق کمک به این مسیر پراهمیت هستند را می‌فشاریم. این فصلنامه به عنوان رسانه‌ای فراگیر، آماده است تا ایده‌ها، تجربیات و راهکارهای شما را به گوش جامعه برساند و نقشی مؤثر در توسعه مهارت‌های کشور ایفا کند.

فصلنامه پیام مهارت با این هدف پا به عرصه گذاشته که با همکاری و همیاری شما، فضایی برای تبادل اندیشه‌ها و بهبود فرهنگ مهارت‌آموزی باشد. این اولین قدم از راهی طولانی است که با هم خواهیم پیمود تا به آینده‌ای روشن‌تر در حوزه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای دست یابیم.

علی شجاعی

تشکل های صنفی و فاق آفرین





مهندس رحیم عابدی

عضو هیئت مدیره کانون عالی کارفرمایان ایران
دبیر کانون کارفرمایان استان تهران
کنشکر حوزه تشکل های صنفی
فعال در آموزش های مهارتی

در دهه‌های اخیر، با گسترش فعالیت‌های اقتصادی و صنعتی، نیاز به تشکیل نهادهای صنفی به‌ویژه در بخش‌های کارگری و کارفرمایی افزایش یافت. انجمن‌های صنفی، اتحادیه‌های کارگری و کانون‌های کارفرمایی به‌عنوان نهادهایی مستقل یا تحت نظارت دولت به فعالیت پرداختند و نقش مهمی در تنظیم روابط کار و حفظ حقوق کارگران و کارفرمایان ایفا کردند.

بررسی شکل‌های صنفی در اسناد و قوانین ایران

اسناد و قوانین متعددی در ایران به تبیین نقش و جایگاه شکل‌های صنفی پرداخته‌اند. از جمله مهم‌ترین قوانین می‌توان به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران و قانون کار اشاره کرد. اصل ۲۶ قانون اساسی بر حق تشکیل تشکلات تأکید دارد و می‌گوید: «حزب، جمعیت‌ها، انجمن‌های سیاسی و صنفی... آزادند، مشروط بر این که اصول استقلال، آزادی، وحدت ملی و موازین اسلامی را نقض نکنند». این اصل بر آزادی عمل تشکلات صنفی و نقش آن‌ها در جامعه تأکید دارد.

همچنین، قانون کار ایران مصوب سال ۱۳۶۹ نیز به‌طور ویژه به موضوع تشکلات صنفی پرداخته است. فصل ششم قانون کار به بحث «تشکلات کارگری و کارفرمایی» اختصاص دارد و در ماده ۱۳۱ این قانون آمده است: «کارگران و کارفرمایان هر حرفه یا صنعت می‌توانند با رعایت مقررات این فصل و با کسب مجوز از وزارت کار و امور اجتماعی اقدام به تشکیل انجمن‌های صنفی و اتحادیه‌های صنفی کنند».

چگونگی شکل‌گیری کانون‌ها، انجمن‌های صنفی کارفرمایی و شوراهای کار

طبق قانون کار، تشکلات کارگری و کارفرمایی باید بر اساس یک سری اصول و ضوابط خاص تشکیل شوند. انجمن‌های صنفی کارفرمایی و کارگری به‌منظور حفظ حقوق و منافع قانونی اعضای خود و همچنین ارائه نظرات مشورتی به دولت در حوزه‌های مربوطه فعالیت می‌کنند. این تشکلات باید پس از اخذ مجوز از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به‌طور رسمی فعالیت کنند. کانون‌ها، انجمن‌های صنفی کارفرمایی و شوراهای کار نیز بر اساس ماده ۱۳۱ قانون کار شکل می‌گیرند. این تشکلات می‌توانند در سطوح ملی، استانی یا محلی فعالیت کنند و نمایندگان آن‌ها در جلسات و کمیسیون‌های مشورتی دولت حضور یافته و در تصمیم‌گیری‌های کلان اقتصادی و اجتماعی نقش ایفا می‌کنند.

تشکلات صنفی به‌عنوان یکی از نهادهای اجتماعی و مدنی، نقش اساسی در توسعه و تقویت وفاق ملی دارند. این تشکلات از طریق ایجاد بسترهای لازم برای همکاری و تعامل میان اعضای صنف‌های مختلف، دولت و جامعه، می‌توانند به ایجاد همبستگی و رفع تضادهای اجتماعی و اقتصادی کمک کنند. در این مقاله، به نقش تشکلات صنفی در ایجاد وفاق ملی پرداخته شده است. ابتدا به معرفی و تعریف تشکلات صنفی و سپس به تاریخچه این تشکلات در ایران و بررسی اسناد و قوانین مرتبط با آن خواهیم پرداخت. همچنین به بررسی چگونگی شکل‌گیری کانون‌ها، انجمن‌های صنفی کارفرمایی و شوراهای کار مطابق با مواد قانون کار پرداخته و در نهایت نقش تشکلات را در تعامل سه‌جانبه‌گرایی میان دولت، کارفرمایان و کارگران و چشم‌انداز آینده این تعامل با توجه به حضور وزیر پژوهشگر در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی بررسی خواهیم کرد.

تعریف و معرفی شکل‌های صنفی

تشکلات صنفی به گروه‌ها یا نهادهایی اطلاق می‌شود که از اعضای یک حرفه، صنف یا شغل مشخص تشکیل شده و هدف از ایجاد آن‌ها حمایت از حقوق و منافع حرفه‌ای، اقتصادی و اجتماعی اعضا است. این تشکلات می‌توانند به‌صورت رسمی یا غیررسمی، ملی یا منطقه‌ای باشند و معمولاً بر اساس قوانین و مقررات خاصی فعالیت می‌کنند. تشکلات صنفی شامل انجمن‌های صنفی، اتحادیه‌ها و شوراهای صنفی هستند که هر یک نقش مشخصی در حمایت از منافع اعضای خود دارند.

تشکلات صنفی یکی از ابزارهای اصلی جامعه مدنی در دموکراسی‌ها هستند که از طریق آن‌ها افراد می‌توانند خواسته‌ها و نیازهای خود را به دولت‌ها و نهادهای تصمیم‌گیر منتقل کنند. این تشکلات در نظام‌های کارگری و کارفرمایی نیز نقش محوری ایفا می‌کنند و باعث ایجاد پل ارتباطی میان دولت و بخش‌های تولیدی می‌شوند.

تاریخچه شکل‌های صنفی در ایران

تشکلات صنفی در ایران دارای سابقه‌ای طولانی هستند. تاریخچه ایجاد این تشکلات به دوران مشروطیت بازمی‌گردد که نهادهای مدنی برای نخستین‌بار در ایران شکل گرفتند. با این حال، فعالیت‌های تشکلات صنفی در آن دوران بسیار محدود بود و تنها پس از انقلاب اسلامی ایران در سال ۱۳۵۷ بود که این تشکلات به‌صورت جدی‌تر وارد عرصه اجتماعی و سیاسی شدند.

نقش شکل‌های صنفی در وفاق ملی

تشکیل‌های صنفی از طریق ایجاد بستری برای همکاری و تعامل بین دولت، کارفرمایان و کارگران، می‌توانند نقش اساسی در ایجاد وفاق ملی داشته باشند. این تشکلهای می‌توانند با مذاکره و گفت‌وگو، تضادها و اختلافات بین گروه‌های مختلف را کاهش داده و به ایجاد همبستگی ملی کمک کنند.

یکی از مهم‌ترین نقش‌های تشکلهای صنفی در این زمینه، ایجاد تعامل سه‌جانبه‌گرایی میان دولت، کارفرمایان و کارگران است. این تعامل به معنای مشارکت فعال هر سه گروه در تصمیم‌گیری‌های مرتبط با اقتصاد، تولید و مسائل اجتماعی است. دولت به عنوان یک نهاد حاکمیتی، با حمایت و نظارت بر تشکلهای و توجه به نظرات آنها می‌تواند سیاست‌های کارآمدتری برای بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی جامعه اعمال کند.

از طرفی، کارفرمایان نیز با همکاری و تعامل با تشکلهای کارگری می‌توانند در توسعه پایدار و افزایش بهره‌وری نقش داشته باشند. تشکلهای کارگری نیز با پیگیری حقوق و منافع اعضای خود و همکاری با دولت و کارفرمایان می‌توانند به بهبود شرایط کار و زندگی کارگران کمک کنند و از بروز اختلافات و نارضایتی‌های اجتماعی جلوگیری کنند.

چشم‌انداز آینده با توجه به حضور وزیر پژوهشگر در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی

حضور یک وزیر پژوهشگر در رأس وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی می‌تواند تحولی اساسی در رویکرد دولت به مسائل کارگری و کارفرمایی ایجاد کند. انتظار می‌رود که با توجه به دیدگاه‌های علمی و پژوهشی وزیر جدید، روند شکل‌گیری و تقویت تشکلهای صنفی تسریع شود و نقش این تشکلهای در تصمیم‌گیری‌های کلان اقتصادی و اجتماعی بیشتر شود.

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با تکیه بر تحقیقات علمی و پژوهش‌های کاربردی می‌تواند برنامه‌هایی را برای تقویت تعامل سه‌جانبه‌گرایی تدوین کند که منجر به افزایش بهره‌وری و کاهش نارضایتی‌های کارگری و کارفرمایی شود.

نقش شکل‌های صنفی در وفاق ملی در صنوف مختلف

برای بررسی نقش تشکلهای صنفی در وفاق ملی، می‌توان این نقش را به صورت تفصیلی‌تر در صنوف

مختلف بررسی کرد. هر صنف بسته به ویژگی‌های خاص اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی خود، می‌تواند تأثیر متفاوتی در روند وفاق ملی و تعامل سه‌جانبه‌گرایی داشته باشد. در این بخش، به صورت تمثیلی به بررسی صنوف کلیدی مانند صنایع تولیدی، خدماتی، آموزشی و پزشکی می‌پردازیم تا روشن شود که چگونه تشکلهای صنفی در هر یک از این حوزه‌ها می‌توانند به وفاق ملی کمک کنند.

۱. صنف صنایع تولیدی

صنایع تولیدی یکی از مهم‌ترین بخش‌های اقتصادی کشور است که شامل طیف وسیعی از تولیدات از جمله خودروسازی، پتروشیمی، نساجی و فولاد می‌شود. در این حوزه، تشکلهای صنفی نقش حیاتی در کاهش تنش‌ها میان کارگران، کارفرمایان و دولت ایفا می‌کنند.

برای مثال، در صنعت خودروسازی، تعارضات میان مدیریت کارخانه‌ها و کارگران به‌ویژه در شرایط بحران‌های اقتصادی و تغییرات نرخ ارز بسیار بالاست. ایجاد انجمن‌های صنفی قوی در این حوزه می‌تواند به عنوان واسطه‌ای میان کارگران و مدیریت عمل کند و با مذاکره و تعامل، از بروز ناآرامی‌های کارگری جلوگیری کند.

تشکلهای صنفی در این صنف می‌توانند با حمایت از منافع مشترک کارگران و کارفرمایان به افزایش بهره‌وری کارخانه‌ها و افزایش کیفیت محصولات کمک کنند. همچنین، این تشکلهای می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های ملی، مانند سیاست‌های صنعتی و تعرفه‌های گمرکی، نظرات کارشناسی خود را ارائه دهند و در نهایت با تأمین منافع صنفی به تقویت وفاق ملی کمک کنند.

۲. صنف خدماتی

صنوف خدماتی نیز نقش محوری در اقتصاد دارند و شامل بخش‌هایی مانند حمل و نقل، تجارت، بانکداری و هتلداری می‌شوند. تشکلهای صنفی در این حوزه به‌ویژه در زمینه تنظیم روابط کاری، تعیین دستمزدها و حفاظت از حقوق کارگران بسیار فعال هستند.

برای مثال، در صنف حمل و نقل، وجود تشکلهای صنفی قدرتمند می‌تواند به بهبود شرایط کاری رانندگان و کارمندان مرتبط و جلوگیری از استثمار

آنان کمک کند. این تشکل‌ها می‌توانند با مذاکره با نهادهای دولتی و شرکت‌های خصوصی، در تعیین تعرفه‌ها و حقوق و دستمزدها نقش داشته باشند و از منافع اعضای خود دفاع کنند.

همچنین، در صنعت هتلداری، انجمن‌های صنفی می‌توانند به ارتقای کیفیت خدمات هتل‌ها و همزمان به بهبود وضعیت شغلی کارمندان این بخش کمک کنند. به‌ویژه در شرایط بحرانی مانند شیوع ویروس کرونا، تشکل‌های صنفی در صنوف خدماتی می‌توانند به دولت و کارفرمایان مشاوره دهند و راهکارهای مناسبی برای حمایت از کارگران و افزایش دوام کسب‌وکارها پیشنهاد کنند. این تعاملات باعث ایجاد همبستگی و تقویت وفاق ملی در مواقع بحران می‌شود.

۳. صنف آموزشی

صنف آموزشی، شامل معلمان، اساتید دانشگاه و کارکنان اداری مؤسسات آموزشی، نقش مهمی در توسعه فرهنگی و اجتماعی کشور دارد. در این صنف، تشکل‌های صنفی معلمان و کارکنان دانشگاه‌ها همواره به‌عنوان یکی از ابزارهای قدرتمند برای حمایت از حقوق معلمان و تأمین نیازهای آموزشی جامعه عمل کرده‌اند.

تشکل‌های صنفی در صنف آموزشی می‌توانند به بهبود شرایط کاری معلمان و کارکنان آموزشی کمک کرده و از دولت بخواهند که در تخصیص بودجه‌های آموزشی و حقوق دستمزدهای مرتبط با این بخش، عدالت را رعایت کنند.

برای مثال، انجمن‌های صنفی معلمان می‌توانند در مواقعی که دولت تصمیم به کاهش بودجه‌های آموزشی می‌گیرد، به‌عنوان نمایندگان معلمان وارد مذاکره شده و از حقوق و منافع این قشر دفاع کنند. این تشکل‌ها با ارتقای سطح آگاهی عمومی و همکاری با نهادهای دولتی و غیردولتی می‌توانند به بهبود کیفیت آموزشی و ارتقای سطح فرهنگی جامعه کمک کنند که در نهایت موجب تقویت وفاق ملی می‌شود.

۴. صنف پزشکی و بهداشتی

صنف پزشکی و بهداشتی به‌عنوان یکی از حیاتی‌ترین بخش‌های جامعه، از تشکل‌های صنفی بسیار قدرتمندی برخوردار است که نقش کلیدی در حفظ سلامت جامعه و بهبود شرایط کاری پزشکان و کارکنان بهداشتی دارند.

برای مثال، سازمان نظام پزشکی به‌عنوان یکی از نهادهای اصلی صنف پزشکی، مسئولیت دفاع از حقوق پزشکان و ارتقای استانداردهای حرفه‌ای را برعهده دارد. این تشکل‌ها می‌توانند با همکاری وزارت بهداشت و دولت، در طراحی و اجرای سیاست‌های بهداشتی و درمانی نقش مهمی ایفا کنند و با ارائه راهکارهای مناسب به بهبود سیستم بهداشتی کشور کمک کنند.

در شرایط بحرانی مانند پاندمی‌ها، تشکل‌های صنفی پزشکی و بهداشتی می‌توانند با همکاری نزدیک با دولت و نهادهای بین‌المللی، در مدیریت بحران و تأمین نیازهای بهداشتی جامعه نقش محوری ایفا کنند. این تشکل‌ها از طریق تعامل و همکاری، نه تنها به تقویت سلامت عمومی جامعه کمک می‌کنند، بلکه از تضادهای اجتماعی و اقتصادی مرتبط با بخش بهداشت جلوگیری کرده و به تقویت وفاق ملی کمک می‌کنند.

نتیجه‌گیری

تشکل‌های صنفی در تمامی صنوف مختلف، از صنایع تولیدی گرفته تا صنوف خدماتی، آموزشی و پزشکی، نقش محوری در ایجاد تعامل و همبستگی میان اعضای صنف، کارفرمایان و دولت دارند. این تشکل‌ها با ارائه بسترهای مناسب برای مذاکره و گفت‌وگو، کاهش تضادها و تنش‌های اجتماعی و اقتصادی، و ارتقای سطح همکاری‌های سه‌جانبه‌گرایی، می‌توانند به ایجاد وفاق ملی کمک کنند.

در افق آینده، با توجه به حضور وزیر پژوهشگر در رأس وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، انتظار می‌رود که تشکل‌های صنفی نقش پررنگ‌تری در تصمیم‌گیری‌های کلان اقتصادی و اجتماعی کشور ایفا کنند. این تعاملات در نهایت می‌تواند به بهبود شرایط کار و زندگی افراد جامعه، افزایش بهره‌وری و تولید، و تقویت همبستگی ملی در سطح کشور منجر شود.

تشکل‌های صنفی نقش بسیار مهمی در ایجاد وفاق ملی و تقویت همبستگی اجتماعی دارند. این تشکل‌ها از طریق ایجاد تعامل میان دولت، کارفرمایان و کارگران می‌توانند به بهبود شرایط اقتصادی و اجتماعی کمک کنند. با توجه به تغییرات اخیر در دولت و حضور وزیر پژوهشگر در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، انتظار می‌رود که نقش تشکل‌های صنفی در آینده‌ای نزدیک پررنگ‌تر شده و تعامل سه‌جانبه‌گرایی به یک سیاست محوری در توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور تبدیل شود.



تحلیل و راهبردهای توسعه کیفی مهارت‌آموزی
با محوریت مشارکت تشکلهای صنفی و آینده
پژوهی در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای ایران





مهندس مریم اصلانی

موسس آموزشگاه پارسیان مهر
دبیر کانون انجمنهای صنفی آموزشگاههای آزاد فنی و حرفه ای کشور
رئیس انجمن صنفی فناوری اطلاعات تهران
مدیر اجرایی فصلنامه فرهنگی هنری پیام مهارت
دارای ۲۳ سال سابقه فعالیت های آموزشی مهارتی.

نقش آینده‌پژوهی و تشکل‌ها در تدوین استراتژی‌های مهارتی

برای دستیابی به یک نظام مهارتی پایدار، آینده‌پژوهی باید محور اصلی سیاست‌گذاری‌ها باشد. این مهم نیازمند بهره‌گیری از اتاق‌های فکر و گروه‌های تخصصی است که در کنار دولت، روندها و نیازهای آینده بازار کار را شناسایی و پیش‌بینی کنند. تشکل‌های صنفی می‌توانند به‌عنوان بازوان مشورتی و اتاق فکر دولت، نقشی محوری در تدوین استراتژی‌های آموزشی ایفا کنند. این تشکل‌ها با دسترسی به اطلاعات میدانی و تجربیات اعضای خود، می‌توانند نیازهای مهارتی بازار را به دقت شناسایی کرده و راه‌حل‌های عملیاتی برای همگامی آموزش‌ها با تغییرات اقتصادی و تکنولوژیک ارائه دهند. تشکل‌ها با استفاده از آینده‌پژوهی، نه تنها می‌توانند روندهای مهارتی آینده را پیش‌بینی کنند، بلکه می‌توانند به دولت کمک کنند تا سیاست‌هایی تدوین کند که در بلندمدت، توسعه کیفی مهارت‌آموزی را تضمین کند. تجربه کشورهای توسعه‌یافته نشان می‌دهد که همکاری نزدیک میان دولت و تشکل‌های صنفی در قالب اتاق‌های فکر، به بهبود برنامه‌های مهارتی و افزایش بهره‌وری نیروی کار منجر شده است.

تشکل‌های صنفی به عنوان مشاوران دولت در شورای های تصمیم گیری مهارت

تشکل‌های صنفی باید به عنوان بازوی فکری و مشورتی در کنار دولت و سازمان فنی و حرفه‌ای، در تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های کلان حوزه مهارت‌آموزی مشارکت فعال داشته باشند. یکی از راهکارهای پیشنهادی، تشکیل کارگروه‌های مشترک بین دولت و تشکل‌ها در شورای عالی مهارت است. این کارگروه‌ها می‌توانند به عنوان اتاق‌های فکر تخصصی عمل کرده و با بررسی مستمر نیازهای مهارتی جامعه، راهکارهای مؤثری برای بهبود کیفیت آموزش‌ها ارائه دهند.

تشکل‌ها همچنین می‌توانند با تکیه بر دانش و تجربه‌ی اعضای خود، به شناسایی فرصت‌های

با تغییرات اخیر در مدیریت کلان کشور و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، فرصتی پیش آمده تا به بازنگری در ساختارها و سیاست‌های موجود در حوزه مهارت‌آموزی پرداخته و نقشه راه جدیدی ترسیم شود. با توجه به ضرورت همگام‌سازی نظام مهارتی کشور با تغییرات تکنولوژیکی و اقتصادی جهانی، نیاز به آینده‌پژوهی و نوسازی سازوکارها بیش از پیش احساس می‌شود. این مقاله با بررسی نقش تشکل‌های صنفی به عنوان اتاق‌های فکر و ارائه‌دهندگان مشاوره‌های راهبردی به دولت، سعی دارد به راهبردهایی برای توسعه کیفی آموزش فنی و حرفه‌ای پردازد که متناسب با نیازهای واقعی جامعه و برنامه هفتم توسعه باشد.



چالش‌های موجود در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای

نظام آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به‌رغم تلاش‌های گذشته، هنوز با مشکلاتی نظیر تمرکز بر توسعه کمی، عدم انطباق آموزش‌ها با نیازهای روز بازار کار و نبود آینده‌نگری مواجه است. تحلیل‌های محتوایی انجام شده نشان می‌دهد که سیاست‌گذاری‌ها بیشتر بر افزایش تعداد آموزشگاه‌ها و کارآموزان تمرکز دارد تا بهبود کیفیت و اثربخشی آموزش‌ها. یکی از نتایج این رویکرد، تولید نیروی کاری است که آمادگی لازم برای ورود به بازار کار را ندارد و با نیازهای آینده کسب‌وکارها هماهنگ نیست.

آموزشی و اجتماعی می‌تواند به توسعه بومی سیاست‌های مهارتی کمک کند.

شکل‌های صنفی به عنوان مراکز نوآوری و تحقیق تشکلهای صنفی با ایجاد واحدهای تحقیقاتی و پژوهشی درون‌سازمانی، می‌توانند به دولت در تدوین سیاست‌های آتی کمک کنند. این واحدها می‌توانند به تحلیل مستمر نیازهای مهارتی بازار کار و صنایع پردازند و با بررسی تجربیات موفق جهانی، راهکارهایی برای بهبود کیفیت مهارت‌آموزی ارائه دهند. از سوی دیگر، این پژوهش‌ها می‌توانند در برنامه‌های آموزشی، تأثیرگذار باشند و روندهای جهانی را با نیازهای محلی تلفیق کنند.

توانمندسازی تشکلهای در مدیریت و سیاست‌گذاری مهارتی

توانمندسازی تشکلهای صنفی از طریق ارائه آموزش‌های مدیریتی و راهبردی به مدیران آنها، می‌تواند نقشی حیاتی در بهبود کیفیت مشارکت آنها در سیاست‌گذاری‌های مهارتی ایفا کند. با آموزش مدیران و اعضای تشکلهای در زمینه‌های مدیریتی، اقتصادی و فناوری‌های نوین، می‌توان ظرفیت‌های تصمیم‌گیری و تحلیل آنان را افزایش داد. این امر باعث خواهد شد تا تشکلهای بتوانند به‌طور مؤثرتری در فرایندهای مشورتی و تدوین سیاست‌های دولتی مشارکت کنند.

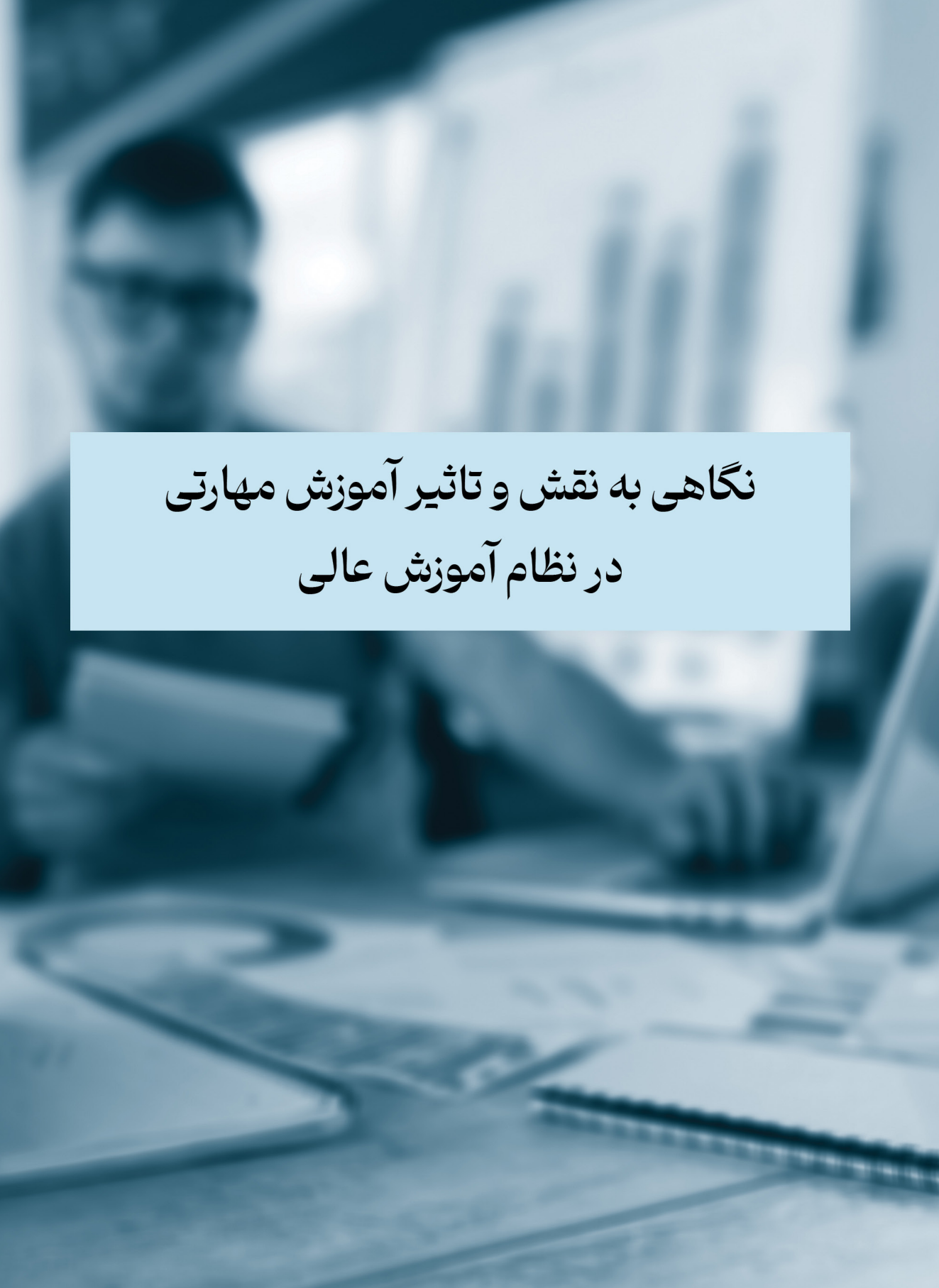
جدید شغلی و مهارت‌های مورد نیاز برای آینده پردازند و این اطلاعات را به‌عنوان داده‌های کلیدی در اختیار دولت قرار دهند. شفافیت در تفویض اختیارات به تشکلهای و انتخاب نمایندگان توانمند و متخصص از میان آنها برای حضور در شورای عالی مهارت، از دیگر راهبردهای پیشنهادی است.

ایجاد ساختارهای رسمی برای هم‌افزایی تشکلهای و دولت

برای افزایش کارایی و تأثیرگذاری تشکلهای صنفی به عنوان اتاق فکر، ایجاد ساختارهای رسمی و بوروکراتیک ضروری است. این ساختارها باید به‌گونه‌ای طراحی شوند که تشکلهای بتوانند به‌صورت نظام‌مند و با هماهنگی کامل با دولت عمل کنند. یکی از نکات کلیدی در این راستا، تفویض اختیارات به هیأت‌های نظارت استانی است تا بتوانند به‌طور مستقل سیاست‌های مهارتی متناسب با نیازهای محلی و منطقه‌ای را تدوین و اجرا کنند.

شکلهای با ایجاد واحدهای پژوهشی مستقل، می‌توانند نقش مهمی در شناسایی و نیازسنجی مهارت‌های منطقه‌ای و تدوین برنامه‌های آموزشی متناسب با هر اقلیم داشته باشند. همچنین، ایجاد پیوندهای محکم میان تشکلهای و نهادهای





نگاهی به نقش و تاثیر آموزش مهارتی در نظام آموزش عالی



دکتر رحیم کریمی

مهندسی فناوری اطلاعات، تکنولوژیست آموزشی.
فعال در حوزه تولید محتوا، طراحی سایت، ارز دیجیتال.
نویسنده پانزده عنوان کتاب تخصصی در حوزه فناوری اطلاعات

تغییر ساختار صنایع هستند. این تحولات نه تنها فرصت‌های شغلی جدیدی ایجاد می‌کنند، بلکه نیاز به تخصص‌ها و مهارت‌های جدیدی نیز دارند. دانشگاه‌ها برای تربیت نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار باید با این تغییرات همگام شوند و آموزش‌های مهارتی به‌روز و مرتبط با این فناوری‌ها را در برنامه‌های درسی خود قرار دهند.

نقش آموزش مهارتی در توسعه منابع انسانی

آموزش مهارتی نه تنها به دانشجویان کمک می‌کند تا مهارت‌های فنی و تخصصی کسب کنند، بلکه در رشد و توسعه مهارت‌های نرم نیز تاثیرگذار است. مهارت‌های نرم مانند کار تیمی، مدیریت زمان، حل مسئله و ارتباطات موثر، از جمله عواملی هستند که در موفقیت حرفه‌ای افراد نقش کلیدی دارند. در بسیاری از موارد، افرادی که از مهارت‌های فنی برخوردارند، به دلیل ضعف در مهارت‌های نرم نمی‌توانند به موفقیت در محیط کار دست یابند. بنابراین، آموزش مهارتی در دانشگاه‌ها باید به دو جنبه مهارت‌های سخت (فنی) و مهارت‌های نرم (شخصیتی) توجه داشته باشد.

مدل‌های موفق آموزش مهارتی در جهان

مدل دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آلمان یکی از پیشگامان در حوزه آموزش مهارتی است. دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آلمان (Fachhochschule) به‌طور خاص بر آموزش مهارتی و کاربردی تمرکز دارند و دانشجویان را به‌صورت مستقیم برای ورود به بازار کار آماده می‌کنند. این دانشگاه‌ها علاوه بر ارائه دوره‌های نظری، به کارآموزی و همکاری با صنایع مختلف نیز اهمیت مدل آموزش فنی و حرفه‌ای در کشورهای اسکاندیناوی کشورهای اسکاندیناوی مانند سوئد و نروژ نیز به آموزش مهارتی اهمیت ویژه‌ای می‌دهند. در این کشورها، دانشجویان از سن پایین با مهارت‌های عملی آشنا می‌شوند و دانشگاه‌ها دوره‌های متنوعی در زمینه‌های فنی و کاربردی ارائه می‌دهند. ترکیب آموزش نظری و عملی به دانشجویان این امکان را می‌دهد که

در دنیای امروز، سرعت تغییرات علمی و فناوری به‌گونه‌ای است که نیاز به بازنگری در نظام‌های آموزش عالی بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود. یکی از مهم‌ترین نیازهای فعلی دانشگاه‌ها، افزایش تمرکز بر مهارت‌آموزی و آماده‌سازی دانشجویان برای ورود به بازار کار است. با گسترش فناوری‌ها و نیاز روزافزون به تخصص‌های جدید، دانشگاه‌ها نمی‌توانند تنها بر آموزش نظری تکیه کنند. بنابراین، آموزش مهارتی به‌عنوان یک رویکرد کلیدی در تغییر و بهبود نظام آموزش عالی معرفی شده است. این مقاله به بررسی نقش و تاثیر آموزش مهارتی در دانشگاه‌ها پرداخته و به اهمیت این موضوع در توسعه منابع انسانی و اشتغال‌زایی اشاره می‌کند.

تعریف مهارت‌آموزی

مهارت‌آموزی به مجموعه‌ای از فعالیت‌ها گفته می‌شود که هدف آن‌ها انتقال مهارت‌های عملی و کاربردی به فرد است. این نوع آموزش معمولاً در قالب کارگاه‌ها، دوره‌های عملی و پروژه‌های واقعی ارائه می‌شود. برخلاف آموزش نظری که بیشتر به تئوری‌ها و مفاهیم علمی می‌پردازد، مهارت‌آموزی به دانشجویان این امکان را می‌دهد که در حین یادگیری، تجربه عملی و کاربردی نیز کسب کنند.

ضرورت مهارت‌آموزی در دانشگاه‌ها

افزایش نرخ بیکاری فارغ‌التحصیلان یکی از چالش‌های اصلی که در نظام آموزش عالی با آن مواجه هستیم، بیکاری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است. بسیاری از دانشجویان پس از اتمام تحصیلات خود، به دلیل عدم تسلط به مهارت‌های کاربردی و مرتبط با بازار کار، قادر به پیدا کردن شغل مناسب نیستند. این امر نشان‌دهنده نیاز جدی به بازنگری در شیوه‌های آموزش در دانشگاه‌ها است. آموزش مهارتی می‌تواند این مشکل را تا حد زیادی کاهش دهد و دانشجویان را با نیازهای واقعی بازار کار آشنا کند.

تحولات تکنولوژیک و نیاز به تخصص‌های جدید فناوری‌های نوظهور مانند هوش مصنوعی، بلاک‌چین و اینترنت اشیا به سرعت در حال

توسعه همکاری‌های بین‌المللی یکی دیگر از راهکارهای موفق در حوزه آموزش مهارتی، ایجاد همکاری‌های بین‌المللی با دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی دیگر کشورها است. این همکاری‌ها می‌تواند به انتقال دانش و تجربه‌های موفق در زمینه آموزش مهارتی کمک کند و به ارتقای سطح آموزشی دانشگاه‌ها منجر شود.



نتیجه‌گیری

آموزش مهارتی نقش بسیار مهمی در تربیت نیروی انسانی متخصص و آماده به کار دارد. دانشگاه‌ها به عنوان مراکز اصلی تولید علم و دانش باید به نیازهای روز جامعه و بازار کار پاسخ دهند و با پیاده‌سازی مدل‌های آموزش مهارتی، دانشجویان را برای ورود به بازار کار آماده کنند. با توجه به تحولات سریع تکنولوژیک و تغییرات ساختاری در صنایع، آموزش مهارتی بیش از هر زمان دیگری ضروری است. ایجاد ارتباط موثر بین دانشگاه‌ها و صنایع، سرمایه‌گذاری در تجهیزات و فناوری‌های نوین و تدوین برنامه‌های آموزشی کاربردی از جمله اقداماتی است که می‌تواند به بهبود نظام آموزش عالی و تربیت نیروی انسانی متخصص کمک کند.

تجربه واقعی کسب کرده و در حل مسائل پیچیده توانمند شوند.

چالش‌های پیاده‌سازی آموزش مهارتی در دانشگاه‌ها

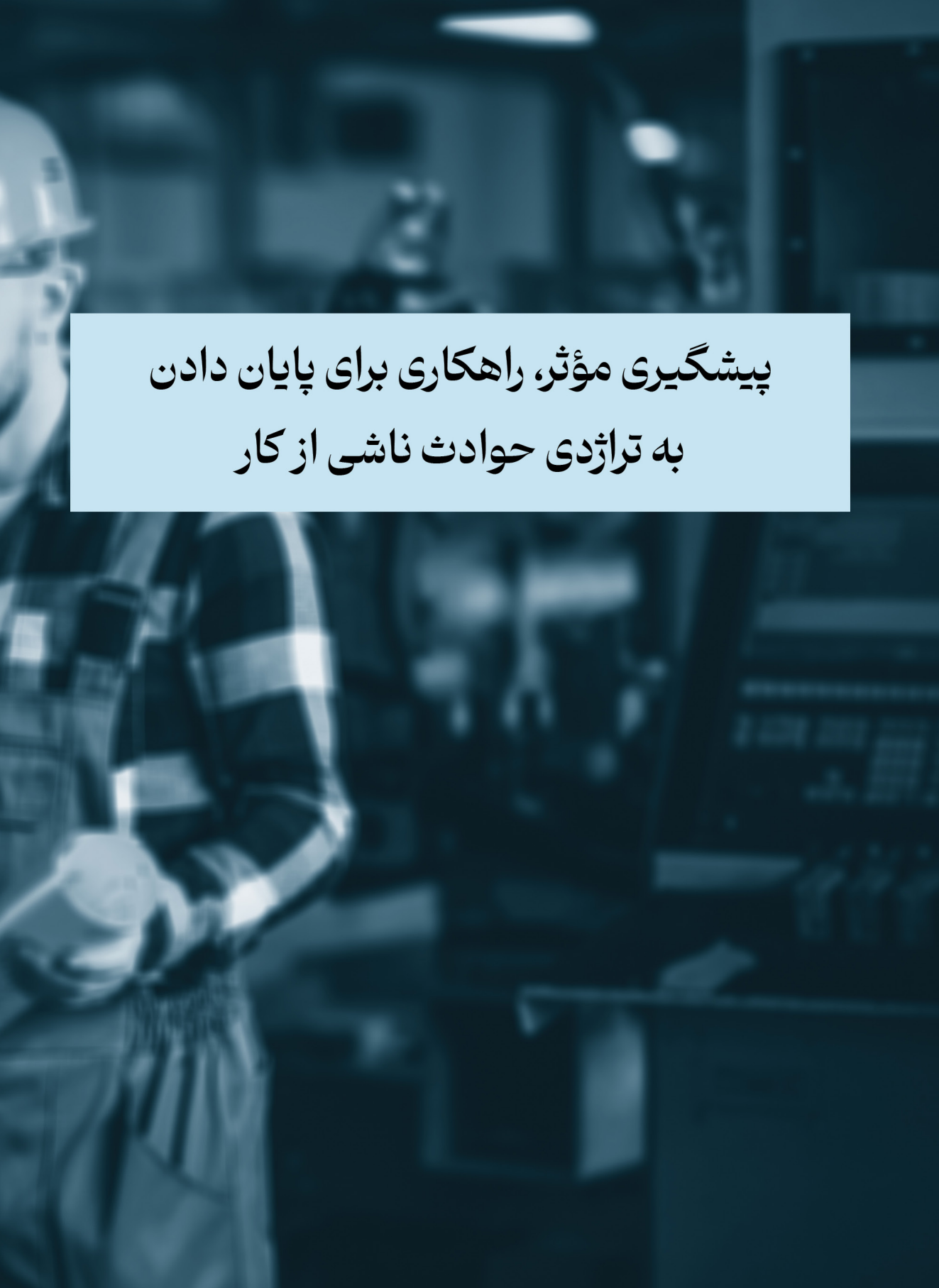
عدم همکاری مناسب بین دانشگاه‌ها و صنایع یکی از مهم‌ترین چالش‌های پیش روی آموزش مهارتی در دانشگاه‌ها، عدم ارتباط موثر بین دانشگاه‌ها و صنایع است. در بسیاری از موارد، دانشگاه‌ها برنامه‌های درسی خود را بدون در نظر گرفتن نیازهای بازار کار تدوین می‌کنند و دانشجویان پس از فارغ‌التحصیلی با مهارت‌هایی که برای بازار کار کاربردی نیست مواجه می‌شوند. برای موفقیت در پیاده‌سازی آموزش مهارتی، دانشگاه‌ها باید با صنایع مختلف همکاری نزدیک‌تری داشته باشند و نیازهای روز بازار را در تدوین برنامه‌های درسی خود مدنظر قرار دهند.

کمبود منابع و امکانات اجرای آموزش مهارتی نیازمند امکانات و تجهیزات پیشرفته است. بسیاری از دانشگاه‌ها به دلیل کمبود بودجه و منابع مالی قادر به فراهم کردن تجهیزات لازم برای برگزاری دوره‌های عملی نیستند. این موضوع می‌تواند یکی از موانع اصلی در مسیر پیاده‌سازی موفق آموزش مهارتی در دانشگاه‌ها باشد.

پیشنهادهای برای بهبود آموزش مهارتی در دانشگاه‌ها

تدوین برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای بازار کار دانشگاه‌ها باید با همکاری صنایع مختلف، برنامه‌های درسی خود را به گونه‌ای تدوین کنند که دانشجویان در طول تحصیل با نیازها و چالش‌های واقعی بازار کار آشنا شوند. این کار می‌تواند از طریق کارآموزی، پروژه‌های واقعی و همکاری‌های مشترک با شرکت‌ها و سازمان‌های صنعتی انجام شود.

سرمایه‌گذاری در تجهیزات و فناوری‌های نوین برای اجرای موثر آموزش مهارتی، دانشگاه‌ها باید سرمایه‌گذاری بیشتری در تجهیزات و فناوری‌های نوین انجام دهند. این امر به دانشجویان این امکان را می‌دهد که با جدیدترین فناوری‌ها و ابزارهای کاربردی در رشته‌های خود آشنا شوند و مهارت‌های عملی لازم را کسب کنند.

A blue-tinted background image of a worker in a hard hat and safety vest, standing in a factory or industrial setting. The worker is on the left side of the frame, looking towards the right. The background is blurred, showing industrial equipment and lights.

پیشگیری مؤثر، راهکاری برای پایان دادن به تراژدی حوادث ناشی از کار



مهندس حسینعلی عابدی

کارشناس رسمی در رشته حوادث ناشی از کار
کارشناس ارشد مدیریت محیط زیست (Hse)

پیشگیری مؤثر، راهکاری برای پایان دادن به تراژدی حوادث ناشی از کار

خانواده‌ها، جوامع و اقتصاد کشورها نیز آسیب‌های جبران‌ناپذیری وارد می‌کنند، بدین معنی که در اکثر حوادث ناشی از کار خسارات غیر مستقیم بیشتر از خسارات مستقیم است. اهمیت بحث ایمنی و بهداشت در محیط کار از آنجا نشأت می‌گیرد که کارگران سرمایه‌های انسانی یک کشور محسوب می‌شوند.



حوادث ناشی از کار یکی از جدی‌ترین معضلاتی است که هر ساله در سراسر جهان باعث مرگ و میر و آسیب‌های جدی به کارگران می‌شود. حادثه‌ی معدن طبس، که به مرگ تعداد زیادی از معدن‌کاران انجامید، نمونه‌ای تلخ از اهمیت مسئله ایمنی و HSE در صنایع پرخطر است. این حوادث تنها خسارات جانی و مالی به همراه ندارند، بلکه به

به بررسی راهکارهایی پرداخته می‌شود که چگونه می‌توان از وقوع چنین حوادثی جلوگیری کرد و فرهنگ ایمنی را به‌عنوان بخشی از اخلاق حرفه‌ای در جامعه گسترش داد.

حفظ سلامت آن‌ها نه تنها مسئولیت قانونی کارفرمایان، بلکه یک وظیفه اخلاقی است که باید به‌صورت فراگیر آموزش داده شود و در قالب فرهنگ سازمانی نهادینه شود. در این مقاله

ایمنی و HSE در صنعت معدن

HSE به‌عنوان یک چارچوب جامع، سه عنصر اصلی بهداشت، ایمنی و محیط زیست را دربرمی‌گیرد و هدف اصلی آن ایجاد محیطی ایمن برای کارگران و جلوگیری از وقوع حوادث است. در بسیاری از کشورها، قوانین و مقررات سخت‌گیرانه‌ای برای رعایت این استانداردها وضع شده است، اما این قوانین به‌تنهایی کافی نیستند و نیاز به نظارت دقیق و فرهنگ‌سازی عمیق دارند.

صنعت معدن یکی از پرخطرترین صنایع جهان است. شرایط کار در معدن، به‌ویژه معادن زیرزمینی، با مشکلاتی نظیر ریزش معادن، انفجار گاز، کمبود اکسیژن، و وجود مواد سمی همراه است. این شرایط سخت و خطرناک نیازمند رعایت دقیق‌ترین قوانین و آئین‌نامه‌های مربوطه ایمنی است. استانداردهای ایمنی در معدن باید شامل آموزش‌های فنی و تخصصی، تجهیزات ایمنی پیشرفته، و ارزیابی‌های مداوم محیط کار باشد.

اخلاق حرفه‌ای و ضرورت فرهنگ‌سازی ایمنی

الزام قانونی، بلکه به‌عنوان یک مسئولیت اخلاقی پذیرند. این امر تنها از طریق آموزش‌های گسترده و فرهنگ‌سازی امکان‌پذیر است. فرهنگ‌سازی در حوزه ایمنی به این معناست که

یکی از عوامل کلیدی در پیشگیری از حوادث کاری، نهادینه کردن اخلاق حرفه‌ای و ایمنی به‌عنوان یک بخش از هویت کاری است. کارگران و کارفرمایان باید ایمنی را نه تنها به‌عنوان یک

به گونه‌ای شکل بگیرد که هر فرد احساس کند مسئولیت ایمنی خود و دیگران بر عهده اوست و از بی‌توجهی به این مسئله به شدت پرهیز کند.

تمامی افراد در سازمان، از مدیران تا کارگران، باید به اهمیت رعایت ایمنی در محیط کار واقف باشند و آن را در اولویت قرار دهند. این فرهنگ باید

استانداردها و بازرسی‌ها

همچنین باید از نتایج این بازرسی‌ها برای بهبود شرایط کاری استفاده کرد. پژوهشهای مرکز تحقیقات وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و مراکز پژوهشی مرتبط دیگر می‌تواند به عنوان مرجع علمی برای به‌روز رسانی قوانین و آئین‌نامه‌های مربوطه ایمنی و ارائه راهکارهای جدید مورد استفاده قرار گیرد. این مرکز با انجام مطالعات علمی بر روی علل وقوع حوادث و بررسی نقاط ضعف موجود در سیستم‌های ایمنی، می‌تواند نقش مهمی در کاهش حوادث ناشی از محیط کار داشته باشد.

یکی از گام‌های اصلی در بهبود ایمنی کار، تدوین و رعایت استانداردهای سخت‌گیرانه است. این استانداردها باید بر اساس تجربه‌های گذشته، فناوری‌های نوین و تحقیقات علمی به‌روز شوند. سازمان‌های مربوطه، نظیر وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، باید بر اجرای این استانداردها نظارت دقیق داشته باشند. بازرسی‌های منظم و سرزده از محیط‌های کاری، به ویژه صنایع پرخطر مانند معادن، باید به‌صورت مداوم انجام شود تا اطمینان حاصل شود که تمامی تجهیزات و فرآیندهای کاری در شرایط ایمن قرار دارند.

آموزش‌های مهارتی و فنی

کارفرمایان نیز باید دوره‌های آموزشی درباره اصول HSE و مدیریت ریسک‌های محیط کار را بگذرانند. آموزش‌های مهارتی و فنی نه تنها به ایمنی بیشتر کارگران کمک می‌کند، بلکه باعث افزایش بهره‌وری و کیفیت کار نیز می‌شود. بنا براین کل ظرفیت آموزش فنی و حرفه‌ای کشور باید بسیج شوند و در کنار هر مهارتی بخش ایمنی آن با جدیت و کیفیت آموزش داده شود.

آموزش یکی از مهم‌ترین ابزارها برای پیشگیری از حوادث ناشی از محیط کار است. کارگران باید آموزش‌های لازم را درباره روش‌های صحیح انجام کار، استفاده از تجهیزات ایمنی و واکنش در شرایط اضطراری دریافت کنند. این آموزش‌ها باید به‌صورت مستمر و دوره‌ای برگزار شوند تا همواره به‌روز بوده و توانایی کارگران در مواجهه با خطرات احتمالی بهبود یابد. علاوه بر کارگران،

پیشگیری به‌جای مقصر یابی

باید توجه داشت که حادثه کاری تنها به دلیل اشتباهات فردی رخ نمی‌دهد؛ بلکه عوامل مختلفی نظیر ضعف در تجهیزات ایمنی، نبود آموزش کافی، یا نبود نظارت مناسب می‌تواند در وقوع حوادث نقش داشته باشد. بنابراین، به جای تمرکز بر جستجوی مقصر، باید به بهبود شرایط و پیشگیری از تکرار حوادث مشابه پرداخت.

یکی از مشکلات اساسی در بسیاری از کشورها، تمرکز بر مقصریابی پس از وقوع حوادث است. به جای آنکه پس از حادثه به دنبال مقصر بگردیم، باید به پیشگیری از وقوع آن توجه کنیم. این امر از طریق تقویت بازرسی‌ها، تدوین و اجرای دقیق استانداردها، و ارائه آموزش‌های فراگیر امکان‌پذیر است.

نقش حمایت‌های دولتی و بیمه‌ای

مالی و روانی کمتری روبرو شوند. دولت‌ها باید به‌صورت فعال و سریع، حمایت‌های مالی و روانی از خانواده‌های قربانیان را در دستور کار خود قرار دهند.

حمایت‌های دولتی و بیمه‌ای نیز نقش مهمی در کاهش اثرات منفی حوادث ناشی از محیط کار دارد. هرچند این حمایت‌ها نمی‌توانند جان از دست‌رفته را بازگردانند، اما می‌توانند به خانواده‌های آسیب‌دیده کمک کنند تا با مشکلات

مشوق‌ها و تخفیف‌های بیمه‌ای برای کارفرمایانی که به ایمنی توجه بیشتری دارند، می‌توان فرهنگ رعایت ایمنی را تقویت کرد.

بیمه‌های مسئولیت کارفرمایان نیز باید به گونه‌ای تنظیم شوند که کارفرمایان را تشویق به رعایت اصول ایمنی و استانداردهای HSE کنند. با ارائه

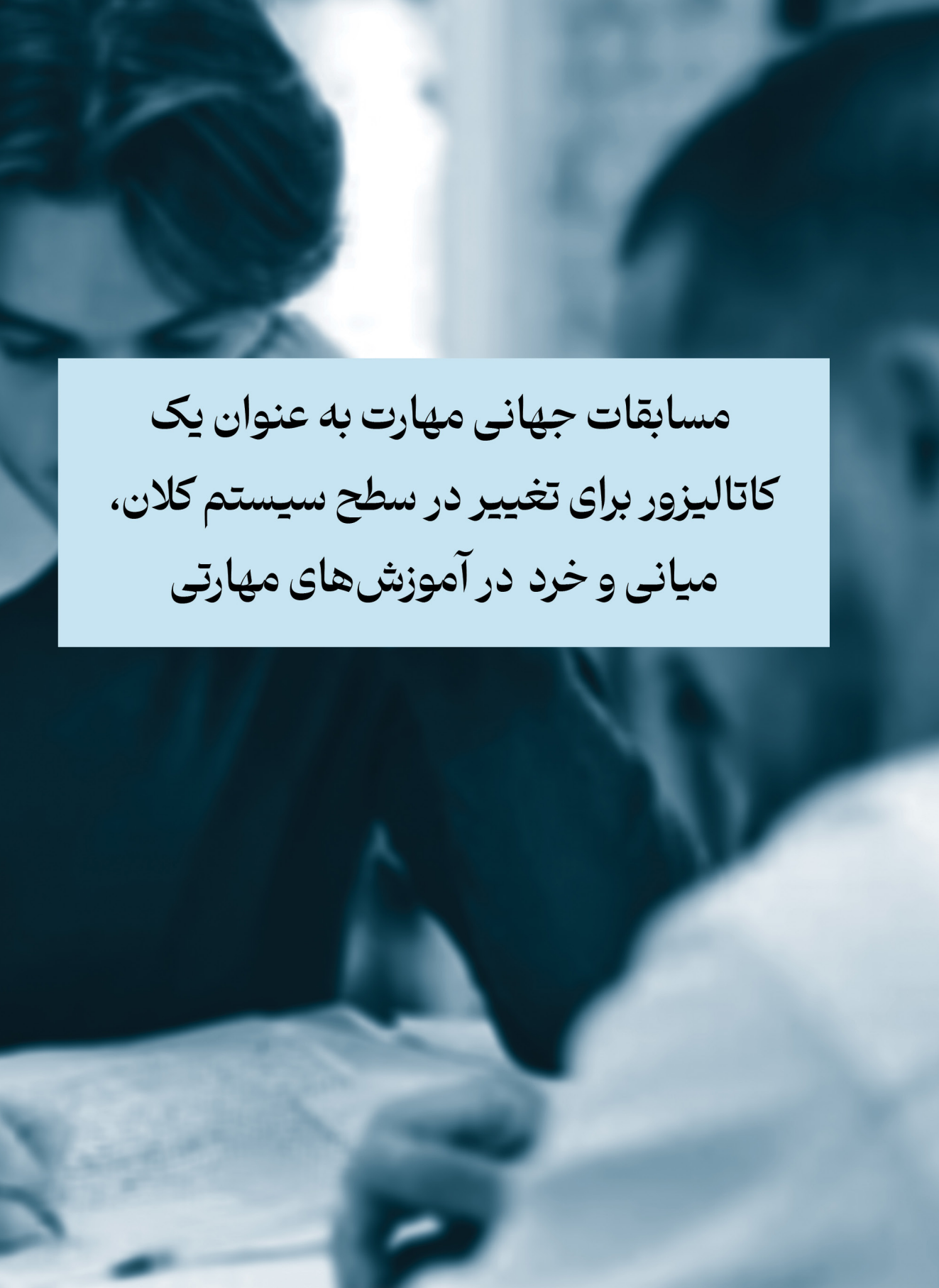
نتیجه‌گیری

حادثه‌ی تلخ معدن طبس و سایر حوادث مشابه نشان‌دهنده ضرورت افزایش توجه به مسائل ایمنی و HSE در محیط‌های کاری به‌ویژه صنایع پرخطر است. ایمنی کار باید به‌عنوان بخشی از فرهنگ و اخلاق حرفه‌ای جامعه شناخته شود. این امر تنها از طریق آموزش‌های گسترده، تدوین و اجرای قوانین و آئین نامه‌های مربوطه دقیق، و نظارت مستمر امکان‌پذیر است. باید به جای تمرکز بر مقصریابی پس از وقوع حوادث، به پیشگیری و بهبود شرایط کاری توجه کنیم تا دیگر شاهد چنین حوادث ناگواری نباشیم.

در پایان، لازم است از مقام عالی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، قدردانی ویژه‌ای داشته باشیم. ایشان با همراهی دولت و تشکیل کارگروه‌های متعدد در آغاز دولت چهاردهم، گام‌های مهمی در جهت پیشگیری از وقوع حوادث اینچنین برداشته‌اند. عزم راسخ ایشان برای تدوین و اجرای تمهیدات جامع ایمنی، به‌ویژه در صنایع پرخطری مانند معدن، نشان از تعهدی عمیق به حفظ جان و سلامت کارگران عزیز این مرز و بوم دارد. امیدواریم با این تلاش‌ها، دیگر شاهد حوادث تلخی همچون حادثه معدن طبس نباشیم.







مسابقات جهانی مهارت به عنوان یک
کاتالیزور برای تخییر در سطح سیستم کلان،
میانی و خرد در آموزش های مهارتی



دکتر رضا باجولوند

معاون وقت پژوهش ، برنامه ریزی و سنجش مهارت
سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
نماینده رسمی ایران در مسابقات جهانی مهارت 2019 روسیه – کازان
و نماینده فنی در مسابقات 2022 آلمان

به یک سیستم آموزش حرفه‌ای مؤثر بستگی دارد بر اساس این ایده، به راه حلی دست یافتند که ارتقای سیستم‌های آموزش حرفه‌ای از طریق مسابقه خواهد بود.

بنابراین ایده مسابقه جهانی مهارت در سال ۱۹۵۰ تبدیل به واقعیت شد و سازمان جهانی مهارت شکل گرفت. در سال ۱۹۵۳ کشورهای اروپایی بیشتر در این مسابقه شرکت داشتند. در سال ۱۹۵۴، اولین شورای سازماندهی - متشکل از نمایندگان رسمی و فنی کشورهای شرکت کننده - برای تعیین قوانین مسابقات بین‌المللی تأسیس شد. با گذشت بیش از ۷۰ سال، این مدل هنوز با حضور نمایندگان رسمی و فنی از ۷۷ کشور و منطقه در سازمان جهانی مهارت وجود دارد.

مسابقات جهانی مهارت به عنوان یک نهاد غیر انتفاعی و غیر سیاسی، یک جنبش بین‌المللی و صدای جهانی ارتقای مهارت‌ها می‌باشد. این نهاد بزرگترین، رقابت مهارتی جهانی را هر دو سال یک بار برگزار می‌نماید و یک فرصت واقعی برای رقابت متخصصان جوان از سراسر دنیا و شرایط کارآمدی از نظر اقتصادی برای همکاری صنعتی و مدیریت بین‌المللی در کسب استانداردهای عالی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در عرصه جهانی مهیا می‌سازد.

در سال ۱۹۴۶ نیاز شدیدی، جهت تعیین سطح مهارت کارگران در کشور اسپانیا احساس شد. در آن زمان مدیر کل سازمان جوانان اسپانیا، ایده‌ای داشت که لازم بود جوانان، و همچنین والدین، معلمان و کارفرمایان متقاعد شوند که آینده آنها

تاریخچه عضویت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در مسابقات جهانی مهارت

یافته‌های پژوهش‌های کاربردی، می‌تواند در توسعه و کیفیت بخشی به آموزش‌های مهارتی کشور نقش آفرینی نماید. بدین منظور این انگیزه بوجود آمد تا نگاهی به گزارش، یافته‌های بیانیه تأثیر ۲۰۲۱ که در چهل و هفتمین دوره مسابقات جهانی مهارت ۲۰۲۴ در لیون فرانسه ارایه گردید، داشته باشیم. لذا باتوجه به حضور پیوسته کشور با متولی گری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در ۱۲ دوره مسابقات جهانی، مقایسه‌ای با نتایج یافته‌ها انجام شد تا مورد استفاده سیاست‌گذاران و مجریان آموزش‌های مهارتی برای ارتقاء سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای قرار گیرد.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بنا به رسالت خود، برای ارتقای مهارت نیروی کار از سال ۱۳۷۹ پس از ۲۰ سال وقفه، مجدداً عضو سازمان جهانی مهارت گردید و تا سال ۱۴۰۳ در ۱۲ دوره مسابقات جهانی مهارت شرکت نموده است و توانسته دستاورد هایی از این طریق بدست آورد. این مسابقات در ارتقای مهارت‌ها در میان جوانان، توسعه استانداردهای جهانی مهارت‌ها، انجام تحقیقات مشترک، تبادل بهترین شیوه‌ها، تلاش می‌کند. و ارزش مهارت‌ها را برای رشد اقتصادی و موفقیت فردی ارتقاء می‌دهد. در این راستا مطالعه تجربیات کشورهای عضو، توجه و همسو بودن با برنامه‌های استراتژیک بین‌المللی و بکارگیری

مسابقات جهانی مهارت، سه هدف استراتژیک گسترده را به عنوان بخشی از چشم انداز مهارت‌های جهانی ۲۰۲۵ به طور خاص شناسایی کرده است:

۱. افزایش منزلت و ایجاد فرصت در آموزش فنی و حرفه‌ای برای جوانان، کارفرمایان و جوامع

۲. ارتقای کیفیت ارائه آموزش فنی و حرفه‌ای از طریق ارتباطات قوی‌تر با بازارهای کار، کارفرمایان و اقتصاد

۳. کمک به ایجاد قابلیت سازمانی و رقابت اعضای آن از طریق مهارت‌ها

که مهارت‌های جهانی، اعضا را قادر به ایجاد تغییرات در سطح سیستم می‌کند، حیاتی است. در این راستا، در سال ۲۰۲۱، کشورها و مناطق عضو

با توجه به چشم‌انداز جهانی مهارت‌ها و اهداف استراتژیک آن برای سال ۲۰۲۵، درک و شناسایی شاخص‌ها و شکاف‌های بالقوه در این

جهانی برای تأثیرگذاری بر تغییرات در سطوح فردی، نهادی و سیستمی استفاده می‌کند. تجزیه و تحلیل پاسخ‌های نظرسنجی نشان می‌دهد که تغییرات و تأثیرات در سطح خرد در میان کشورها و مناطق عضو اتفاق افتاده است و پتانسیل قابل توجهی برای گسترش این تأثیرات برای ایجاد تغییرات در سطوح میانی و کلان داشته است. دو مصاحبه بعدی به ما کمک خواهد کرد تا درک دقیقی داشته باشیم.

در بررسی توسعه بیانیه تأثیر ۲۰۲۱ شرکت کردند. و پنجاه عضو در نظرسنجی مشارکت نمودند. میزان تکمیل سوالات در بخش تأثیر مهارت‌های جهانی بین ۵۸٪ تا ۹۲٪ با میانگین ۷۸٫۵٪ متغیر بوده است. این خلاصه یافته‌های حاصل از پاسخ‌های نظرسنجی را در مورد مهارت‌های جهانی ارائه می‌کند.

سازمان جهانی مهارت به عنوان یک سازمان جهانی پیشرو در زمینه مهارت‌های برتر، از مهارت‌های

این خلاصه اجرایی، شامل چهار بخش است:

یافته‌های بررسی توسعه بیانیه تأثیر ۲۰۲۱، شناسایی شکاف‌ها در درک تأثیرات بالقوه مهارت‌های جهانی، بینش‌های حاصل از مصاحبه با دو عضو، و اظهارات پایانی.

۱. یافته‌های نظرسنجی

با استفاده از یک چارچوب تحلیلی ساختاریافته، تغییرات سیستم در سطح کلان، تأثیرات در سطح متوسط بر مدارس و صنعت و آموزش فنی و حرفه‌ای (TVET) و تأثیرات در سطح خرد بر رقبا و کارشناسان، مربیان و معلمان شرکت کننده در مهارت‌های جهانی، شناسایی شدند.

سطح کلان:

- ادغام روش و استانداردهای مهارت‌های جهانی
- افزایش دید و جذابیت آموزش فنی و حرفه‌ای
- توسعه اقتصادی و تغییرات اجتماعی

اگرچه سؤال خاصی در مورد تأثیرات در سطح کلان وجود نداشت، پاسخ به سؤالات دیگر نشان می‌دهد که این تأثیرات ممکن است رخ دهد. با این حال، رهگیری و اندازه‌گیری این تأثیرات همچنان چالش برانگیز است و نتایج مثبت بالقوه را پنهان می‌کند.

ادغام روش و استانداردهای مهارت‌های جهانی در سیستم ملی و بهبود سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای

می‌کند:

کاستاریکا: مهارت‌های جهانی، انتخاب شیوه‌های خوب، انتقال دانش، به دست آوردن ورودی‌ها برای اجرای روش‌ها، استفاده از ابزار برای تشخیص و کنترل کیفیت یکپارچه، بهبود مستمر آموزش فنی و حرفه‌ای و توسعه آن تحت اصول انعطاف پذیری، سازگاری را امکان پذیر می‌کند.

انگلستان: سیستم‌های آموزشی و روش‌های آموزشی را برای ارتقای استانداردهای آموزش، تدریس و آموزش در بریتانیا معیار قرار دهید.

اکثر اعضا تأثیرات مثبتی را بر سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای خود گزارش کردند. از مشارکت مهارت‌های جهانی، داده‌های چند عضو (به عنوان مثال، کاستاریکا و بریتانیا) یک مفهوم نامشخص از «روش شناسی مهارت‌های جهانی» را پیشنهاد می‌کند که برای تقویت سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای استفاده می‌شود. این روش‌ها احتمالاً شامل استانداردهای بین‌المللی، مسابقات مهارت‌ها و ادغام بهترین شیوه‌ها می‌شوند. در حالی که تعریف یا درک «روش شناسی مهارت‌های جهانی» همچنان نامشخص است. تحقیقات ادراکات و کاربردهای اعضا از این روش شناسی را روشن

افزایش دید و جذابیت آموزش فنی و حرفه ای

درک آموزش فنی و حرفه ای، با قرار گرفتن در معرض مهارت‌های جهانی که الهام بخش نسل جوان برای دنبال کردن مسیر زندگی متمرکز بر مهارت‌ها است:

چین: با استفاده از مسابقات جهانی مهارت به عنوان بستری برای افزایش تبلیغات، توجه اجتماعی افراد ماهر، را بهبود بخشید.

رقبا، کارشناسان، معلمان و مربیان بر افزایش منزلت و به رسمیت شناختن مهارت‌ها تاکید کردند. دینفعان آموزشی و صنایع، افزایش جذابیت و دیده شدن مهارت‌ها و صنایع را گزارش کردند. حداقل ۲۴ نفر از ۵۰ عضو (۴۸٪) تغییرات مثبتی در جامعه خود گزارش کرده‌اند.

توسعه اقتصادی و تغییرات اجتماعی

هدف چشم انداز مهارت‌های جهانی ۲۰۲۵، هدایت رشد اقتصادی و تغییرات اجتماعی است. با این حال، تعداد کمی از اعضا، توسعه آموزش فنی و حرفه ای را به این چشم انداز به عنوان یک برتر، مرتبط می‌دانند.

مزایای عضویت در مهارت‌های جهانی

این امر چالش‌هایی را در پیوند دادن چشم‌انداز سازمان به برنامه‌ریزی در سطح کلان برای ادغام آموزش فنی و حرفه‌ای در یک رویکرد سیستمی نشان می‌دهد. برخی از چالش‌های شناسایی شده شامل داده‌های محدود، محدودیت‌های بودجه، مشکل مرتبط کردن آموزش فنی و حرفه‌ای به رشد اقتصادی، و تخصص ناکافی برای ارزیابی مطرح کردند.

۲- سطح میانی: (دینفعان آموزش)

- ✓ برنامه درسی و شیوه‌های آموزش فنی و حرفه ای پیشرفته
- ✓ افزایش شهرت و دیده شدن مدرسه / موسسات آموزشی
- ✓ تعامل بهتر با دینفعان مختلف
- ✓ افزایش همکاری با اعضا

مثبت را برای این سهامداران گزارش کردند. به نظر می‌رسد که تأثیرات سطح میانی ممکن است بر تغییرات در سطوح کلان و خرد تأثیر بگذارد، اگرچه داده‌های دقیق کمیاب است.

۲. سطح میانی: دینفعان آموزش، کارفرمایان و حامیان صنعت تأثیرات بالقوه در سطح میانی شامل مزایایی برای مدارس، کالج‌ها و حامیان صنعت درگیر در رقابت‌های مهارتی و مهارت‌های جهانی است. اکثر پاسخ‌دهندگان (۸۲٪، $N = 41$) نتایج

برنامه درسی و شیوه‌های آموزش فنی و حرفه ای پیشرفته

مهارت‌های جهانی، رهنمودهای مهمی را برای دینفعان آموزش از جمله پیشرفت در برنامه درسی، به روز رسانی در آموزش مهارت‌ها، و پیشرفت در شیوه‌های آموزشی، زیرساخت و طراحی برنامه را ارائه می‌دهد. این کمک‌ها به نفع مدارس و کالج‌ها و به طور بالقوه در سیستم‌های حرفه‌ای آموزش و پرورش وسیع‌تر است:

کارفرمایان و حامیان صنعت ۷۴ درصد

۳۷ عضو گزارش کردند که مشارکت مهارت‌های جهانی به شدت آموزش و یادگیری را در مدارس و کالج‌ها افزایش داده است و به عنوان یک کاتالیزور برای پیشرفت‌های گسترده‌تر آموزش فنی و حرفه ای و توانمندسازی موسسات برای ایجاد تغییرات سیستمی عمل می‌کند. مشارکت در

۱. بروزرسانی استاندارد برنامه درسی مطابق با استاندارد مسابقات جهانی مهارت
۲. انطباق تجهیزات و مواد آموزشی موسسات آموزشی مطابق با استانداردهای بین المللی صنعت

افزایش شهرت و دیده شدن مدرسه/موسسات آموزشی

مشارکت در مهارت های جهانی، جذابیت و دیده شدن آموزش فنی و حرفه ای را افزایش داد و به رسمیت شناختن و موقعیت را برای مدارس به ارمغان می آورد. برخی از اعضا به افزایش دیده شدن و ثبت نام فراگیران در نتیجه اشاره کردند:

تعامل بهتر با سهامداران مختلف و افزایش همکاری با اعضا

حضور در مسابقات جهانی مهارت، مشارکت و همکاری ذینفعان را در میان مدارس، صنایع و سیاستگذاران افزایش می دهد و تغییرات منظم آموزش فنی و حرفه ای را هدایت می کند. اعضا به بهبود تعامل بین المللی، شبکه ها و ارتقای مهارت اشاره کردند.

کارفرمایان و حامیان صنعت ۷۲ درصد کارفرمایان ۳۶ عضو گزارش دادند که مهارت های جهانی، پیشرفت مهارت های صنعت، توسعه نیروی کار، دیده شدن و ارتباط با سایر بخش ها را تقویت کرد.

پیشرفت مهارت های بیشتر و محصولات و خدمات بهبود یافته. شرکت در مسابقات مهارتی، فضای منحصر به فردی را برای فرصت های کم خطر برای آموزش کارکنان و ارتقای مهارت های سازمانی ایجاد کرده است. توسعه، قرار گرفتن در معرض مهارت ها، تکنیک ها، ابزارها و دانش پیشرفته، کارفرمایان را قادر می سازد تا محصولات و خدمات خود را به روز کنند. اعضا گزارش دادند که مسابقات جهانی به پیشرفت برتری در مهارت ها و استانداردها در نیروی کار کمک کرد:

چنین پیشرفت بر اساس استانداردهای مسابقات جهانی مهارت برای ارتقای بهتر همکاری مدرسه/موسسه، شرکت و همکاری بین المللی از طریق تبدیل مهارت های مسابقات جهانی مهارت به محتوای آموزشی، توسعه استانداردهای فنی برای شرکت های صنعتی و ترویج همکاری و آموزش بین المللی را مطرح کردند.

از داده ها مشخص می شود که تأثیر این تعاملات و همکاری ها محدود است و برای وضوح به داستان های دقیق تری نیاز دارد.

مالزی: تعداد نیروی کار ماهر/با بهترین عملکرد در بازار کار افزایش و به صنعت سود می رساند.

بهره وری و کیفیت، فرصتی برای توسعه نیروی کار

مسابقات مهارت فرصت های ارزشمندی را به کارفرمایان برای بازآیابی، جذب استعداد و توسعه نیروی کار ارائه می دهد.

آنها برندسازی را تقویت می کنند، کارآموزان را جذب می کنند، کارمندان را ارتقا می دهند و

کره: مزایای انتخاب و استخدام تکنسین های ماهر و بهبود عملکرد آنها.

افزایش جذابیت صنعت و ارتباط با بخش‌های مختلف.

بلژیک: مسابقات جهانی مهارت منجر به افزایش شهرت، تقویت جایگاه فعال موسسه یا شرکت، برجسته کردن و جذب افراد به مشاغل که اغلب با کمبود مواجه هستند. می‌شود. همچنین گواهینامه‌های الهام بخش از استعداد های جوان و سفیران حرفه آنها.

اعضا گزارش دادند که مسابقات مهارتی باعث افزایش جذابیت مهارت‌ها و صنایع، بهبود تصویر بخش‌های سنتی و جذب استعدادهای جوان می‌شود. آنها خاطرنشان کردند که مسابقات مهارتی ارتباطات بین صنایع، دانش‌آموزان، مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای و سیاست‌گذاران را تقویت می‌کند و مشارکت‌ها و همکاری‌ها را پیش می‌برد.

کرواسی: مسابقات جهانی مهارت، ارتباطات مستقیم بیشتر با ارائه دهندگان VET و غیره برقرار می‌کند. برای درک جزئیات این ارتباطات و همکاری‌ها و اینکه چگونه به تأثیرات بیشتر کمک می‌کنند، نیاز به تحقیقات بیشتری است.

۳- سطح خرد: (رقابت کننده)

- نتایج یادگیری اصلاح شده، منجر به پیشرفت مهارت‌ها می‌شود
- افزایش چشم انداز شغلی و تحرک اجتماعی
- شناخت در مهارت‌ها
- تقویت مهارت‌های عاطفی اجتماعی

(کارشناسان، معلمان و مربیان):

- اطلاعات فنی و دانش به روز شده
- افزایش مهارت‌های آموزشی
- ارتقاء چشم انداز شغلی
- تبادل و همکاری با هم‌تایان در سراسر جهان

همانطور که تقریباً در تمام داستان‌های ارسالی مشخص شده است، رقبا به درک عمیق، یادگیری مداوم و فراتر از استانداردهای بین المللی دست یافتند. برای مثال، غنا:

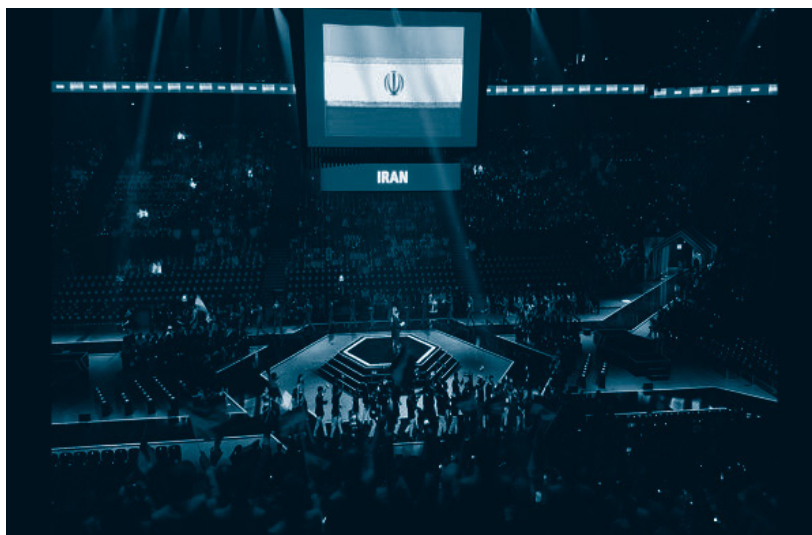
۱. درک چگونگی ادامه مهارت‌هایی که در آن رقابت کردند.

۲. از سطح شایستگی مورد نیاز برای انجام وظایف در طول مسابقه شگفت زده شده و آرزو می‌کنم که کارهای مشابه در مدارس آموزش داده شود.

داده‌های سطح خرد در مورد رقبا، کارشناسان، معلمان و مربیان بیشتر است، با ۴۴ نفر از ۵۰ پاسخ دهنده (۸۸٪) تغییرات مثبت را ذکر کرده‌اند. حجمی از داده‌ها و داستان‌ها رهگیری شده، ارزیابی و گزارش این تأثیرات را آسان‌تر می‌کند.

نتایج یادگیری بهبود یافته منجر به تعالی مهارت‌ها می‌شود.

مزیت اصلی شناسایی شده، اصلاح نتایج یادگیری از آماده سازی و مشارکت مسابقات مهارتی بود.



افزایش چشم انداز شغلی و تحرک اجتماعی

طور بالقوه مسیر زندگی آنها را تغییر می دهد.

چین: [برنده مدال طلا در رشته نقاشی ماشین] از خانواده‌ای فقیر بود و با مهارت آموزی، او نه تنها وضعیت خانوادهاش را تغییر داد، بلکه به یک معلم در موسسه فنی معتبر در چین برای آموزش استعدادهای ماهر تبدیل شد.

شرکت در مسابقات جهانی مهارت ها به طور قابل توجهی، چشم انداز شغلی رقبا را افزایش داد به طوری که ۳۲ نفر از ۵۰ پاسخ دهندگان (۶۴٪) گزارش دادند که رقبا آنها به سرعت مشاغل شایسته را با افراد برتر تضمین کردند.

کارفرمایان در زمینه‌های خود با چین پیشرفت شغلی، تحرک اجتماعی را افزایش می دهد و به

شناخت مهارت‌ها و تقویت مهارت‌های عاطفی اجتماعی.

رقابت کنندگان در مسابقات بر اساس احترام و به رسمیت شناخته شدن، پیشرفت می کنند همچنین حضور در رقابت بین المللی به آنها اعتبار و باعث پیشرفت می شود.

اهمیت حرفه‌ای و رفاه

ذهنی، استقامت و کار گروهی - کیفیت ها نیز مهم و ضروری هستند.

کره: بهبود شایستگی‌های فردی، داشتن عزت نفس بالا و افتخار به مهارت ها را مطرح نمودند.

تعداد نوزده عضو مسابقات، از رشد قابل توجهی در زمینه های اعتماد به نفس، انگیزه، و مهارت های اجتماعی-عاطفی مانند انعطاف پذیری و سازگاری برای رقابت کنندگان خود گزارش کردند. به عنوان مثال، تیروول جنوبی، ایتالیا: رقابت نشان داد که تنها مهارت مهم نیست، بلکه قدرت

کارشناسان، معلمان و مربیان ۸۲٪

۴۱ نفر از ۵۰ عضو گزارش دادند که حضور در مسابقات مهارتی، به طور قابل توجهی کارشناسان، معلمان و مربیان از شایستگی‌ها بهره‌مند شدند.

انگلستان:

با حضور در مسابقات جهانی مهارت، معلمان و مربیان تمرینات آموزشی اصلاح شده‌ای را به دست می‌آورند و با قرار گرفتن در معرض شناخت کلاس جهانی، دسترسی به تکنیک‌های توسعه مهارت‌ها و رویکردهای جدید برای تنظیم و ارزیابی استاندارد، نقش مؤثری در توسعه مهارت‌های جوانان ایفا می‌کنند.

چشم انداز شغلی بهبود یافته کارشناسان، معلمان، و مربیان، مانند رقابت‌کننده‌ها، همچنین به طور قابل توجهی از مسابقات مهارتی بهره برده اند، مشاغل خود را ارتقا داده و موقعیت‌های برجسته‌ای را در خود کسب کرده‌اند.

صنایع:

فنلاند: بسیاری از کارشناسان فنلاندی پس از شرکت در مسابقات در حرفه خود و/یا در حرفه مسابقات جهانی مهارت پیشرفت کرده‌اند. با این حال، برای ایجاد ارتباط مستقیم بین پیشرفت شغلی و مشارکت در مهارت‌های جهانی، اعتبار بیشتری لازم است.

اسپانیا: متناسب سازی آموزش‌ها با سطح بین المللی از طریق همکاری خلاقانه و عملی با کارشناسان مسابقات در سراسر جهان، ترویج تبادل شیوه‌های خوب و همکاری با سایر موسسات و شرکت‌ها

افزایش مهارت‌ها، تخصص، آینده شغلی، و جهانی همکاری، به طور بالقوه منجر به تغییرات نهادی و سیستمی می‌شود و اطلاعات و دانش فنی به روز شده و مهارت‌های آموزشی افزایش یافته است.

اعضا گزارش دادند که کارشناسان، معلمان و مربیان دانش، بینش و مهارت‌های ارزشمندی را از مسابقات مهارتی از جمله فن‌آوری‌ها و روش‌های پیشرفته، که به اصلاح آموزش فنی و حرفه‌ای محلی کمک می‌کند، به دست آوردند.

به گفته ۲۷ پاسخ دهنده (۵۴٪)، این مهارت‌های پیشرفته، قابلیت‌های آموزشی و مربیگری را بهبود می‌بخشد و باعث پیشرفت در آموزش فنی و حرفه ای می‌شود. این می‌تواند یک مکانیسم کلیدی برای تأثیر مثبت بر فراگیران، موسسات و سیستم‌ها به طور کلی باشد:

چین تایه: کارشناسان، معلمان و مربیان بهترین شیوه‌های مسابقات جهانی مهارت را در آموزش حرفه ای به ارمان می‌آورند و شکاف آموزش حرفه‌ای را در سطح جهانی پر می‌کنند.

تبادل و همکاری با همتایان در سراسر جهان

اعضا گزارش دادند که مشارکت در مسابقات مهارتی باعث تقویت همکاری منطقه‌ای و بین المللی بین کارشناسان، معلمان و مربیان شد. ترویج تبادل بهترین شیوه این مشارکت، این پتانسیل را دارد که آموزش فنی و حرفه‌ای را در سطوح مختلف در یک سیستم آموزشی تحت تأثیر قرار دهد:

۲. شکاف در درک تأثیرات مسابقات جهانی مهارت

در سطح سیستم توسط مسابقات جهانی مهارت را محدود می‌کند. این شکاف‌ها انگیزه‌ای برای انجام تحقیقات بیشتر برای درک کامل، فرصتی است که مسابقات جهانی مهارت برای بسیج تغییرات در سطح سیستم دارد.

این تجزیه و تحلیل مواردی را که کشورهای عضو و مناطق تأثیرات بالقوه را در سطوح مختلف شناسایی کرده‌اند برجسته می‌کند. همچنین شکاف‌هایی را در داده‌های نظرسنجی نشان داده است که درک جامعی از چگونگی ایجاد تغییرات

چشم انداز مسابقات جهانی مهارت و همسویی با تأثیرات سطح سیستم

معلمان و مربیان نشان می‌دهد، وضوح کمتری در مورد اینکه چگونه اینها به تغییرات سیستمی گسترده‌تر تبدیل می‌شوند، وجود دارد. به نظر می‌رسد مانعی برای بسیاری از اعضا برای ارزیابی تأثیرات مشارکت جهانی مهارت‌ها به طور کلی وجود دارد. به نوبه خود، درک ممانعت از اینکه چگونه مسابقات جهانی مهارت باعث بهره‌وری، نوآوری، توسعه اقتصادی و تغییرات اجتماعی می‌شود، آشکار است.

TT طراحی این نظرسنجی، که اثرات را در سطوح مختلف از هم جدا می‌کند، به طور ناخواسته، یک قطع ارتباط بین داده‌های سطح خرد، میانی و کلان ایجاد کرده است. این فاصله، تعاملات پویا را پنهان می‌کند.

این نظرسنجی حاکی از عدم همسویی احتمالی بین دیدگاه و پاسخ‌های نظرسنجی اعضا است. چشم انداز مسابقات جهانی مهارت این است که با یک جنبش جهانی، مهارت را تقویت کنید. با این حال، داده‌ها حاکی از شکاف‌ها در ارزیابی سیستماتیک تأثیرات، به‌ویژه در سطوح میانی و کلان است.

داده‌های محدود ارائه‌شده در مورد تأثیرات سطح بالاتر نشان می‌دهد که منزلت جهانی مهارت‌های بین‌المللی برای یک جنبش مهارتی جهانی ممکن است به دلیل محدودیت در ظرفیت، منابع و اولویت‌های ملی متفاوت به طور کامل توسط اعضای آن مورد پذیرش قرار نگیرد. در حالی که داده‌های دقیق سطح فردی در دسترس است و تأثیرات قابل توجهی را بر رقبای کارشناسان،

تأثیرات سیستمی مشارکت در مهارت‌های جهانی

دیدگاهی جامع از تأثیر مسابقات جهانی مهارت بر ایجاد تغییرات سیستمی، نیاز به داده‌های زمینه‌ای بیشتری وجود دارد.

فقدان یکپارچگی بین این سطوح، توانایی مشاهده اینکه چگونه تأثیرات فردی، نهادی و سیستمی به طور متقابل یکدیگر را تقویت می‌کنند، محدود می‌کند. برای اتصال این پاسخ‌های متنوع و ارائه

تغییرپذیری در حال پیشرفت در بین اعضا

اثر بخشی کلی در ایجاد تغییرات در سطح سیستم بسیار مهم است. به طور کلی، داده‌های نظرسنجی، نیاز به کاوش بیشتر در مورد تأثیرات گسترده‌تر مسابقات جهانی مهارت، ادغام روش‌شناسی در سطوح مختلف، و درک عمیق‌تر از پیشرفت‌های متفاوت در بین اعضا تأکید می‌کند.

تجزیه و تحلیل نشان می‌دهد که کشورهای عضو و مناطق با سرعت‌های متفاوتی در ادغام روش‌های مسابقات جهانی مهارت در سیستم‌های ملی خود پیشرفت می‌کنند. این تغییر، تحت تأثیر عوامل محلی، بر میزان ادغام تأثیر می‌گذارد. درک وضعیت فعلی اعضا مسابقات جهانی مهارت و عوامل موثر بر ادغام موفقیت آمیز، برای ارزیابی

۳. شناخت دو عضو مسابقات جهانی مهارت

تیم تحقیقاتی پس از شناسایی مواردی که در داده‌های نظرسنجی مغفول مانده بود از طریق مصاحبه با دو عضو مسابقات جهانی فنلاند و انگلیس تحقیق خود را انجام دادند.

مسابقات جهانی مهارت را برجسته می‌کند و مزایای به هم پیوسته را در همه سطوح نشان می‌دهد. مصاحبه‌ها همچنین بر نیاز به تقویت دیدگاه مشترک اعضا برای ایجاد تغییرات در سطح سیستم در سطح ملی و بین‌المللی تأکید کردند.

این دو عضو، به دلیل آشنایی تیم تحقیقاتی با کار خود در کشورهای مربوطه و نشان دادن هدف استراتژیک خود در مورد روش استفاده اعضا از عضویت، برای کمک به نشان دادن تأثیرات بیشتر انتخاب شدند.

مصاحبه‌ها تأثیرات مثبت سطح متوسط و کلان

تأثیرات امیدوارکننده در سطوح میانی و کلان.

کیفیت ۹۷ درصد در سه سال گذشته بهره‌مند و تلاش‌های آن‌ها باعث بهره‌وری، نوآوری و رشد اقتصادی می‌شود، ضمناً، به ازای هر پوند سرمایه گذاری، بازگشت سرمایه از ۲.۴۰ تا ۴.۵۰ پوند می‌باشد. این امر همچنین از حرکت بریتانیا به سمت تمرکز بر اقتصاد، مبتنی بر مهارت حمایت می‌کند.

مصاحبه عضو مسابقات جهانی فنلاند و انگلیس و نشان می‌دهد که چگونه مسابقات جهانی مهارت به تأثیرات سطح بالاتر در سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای کمک می‌کند. به عنوان مثال، مرکز عالی مسابقات مهارت انگلیس در سه سال گذشته آموزش‌های در سطح جهانی ارائه کرده است که از ۲۰۰۰ مربی و ۳۷۵۰۰ یادگیرنده با رتبه بندی

خالص صفر، مهارت‌های دیجیتال و ساخت پیشرفته.

انگلیس، اهداف مسابقه مهارت‌ها را با اولویت‌های ملی، مانند مهارت‌های **net-zero**، دیجیتال و پیشرفته همسو می‌کند.

تولید، ایجاد یک استراتژی منسجم که نیازهای مهارتی در حال تکامل را برآورده می‌کند. وزارت آموزش و پرورش فنلاند اهداف استراتژیک را برای توسعه دیجیتالی شدن، پایداری و یادگیری مستمر این موضوعات نیز در اهداف مسابقه در فنلاند گنجانده شده است و از طریق فعالیت در مسابقات ترویج می‌شود. آنها از این مدل، مهارت‌ها را تضمین می‌کنند.

توسعه مستقیماً با نیازهای اقتصادی و اجتماعی مرتبط است و سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای پایدار را تقویت می‌کند. این چارچوب‌ها برای عملیاتی‌سازی و پرورش تأثیرات همه‌جانبه ضروری هستند و نیاز به اکوسیستم‌های پویا و مشارکتی را برجسته می‌کنند.

علاوه بر این، مسابقات جهانی مهارت انگلیس بر برابری و تنوع تأکید می‌کند و هدف آن مشارکت دادن گروه‌هایی است که در جنبش مهارت‌ها حضور ندارند. با وجود این مزایا، رهگیری اثرات در سطح کلان به دلیل ماهیت غیرمستقیم و بلندمدت آنها همچنان چالش برانگیز است.

تعاملات در سطوح تأثیر، یک اکوسیستم پویا و تأثیرگذار می‌کند. مشارکت در مسابقات جهانی مهارت، مهارت‌های نیروی کار را افزایش و آنها را توانمند می‌سازد. همچنین سطح توانایی افراد را برای به‌روز رسانی برنامه درسی ارتقاء و بهره‌وری، نوآوری را افزایش و همکاری را توسعه می‌دهد. این مزایا به هم مرتبط هستند و یکدیگر را در سطوح خرد، میانی و کلان تقویت می‌کنند. دو عضو مسابقات جهانی مهارت، فنلاند و انگلیس این اهمیت را نشان می‌دهند.

داشتن تئوری تغییر برای راهبری پیشرفت‌های سیستمی. رویکرد مسابقات جهانی مهارت



برنامه ریزی استراتژیک و منزلت برای پرورش امکانات بی پایان و تغییرات در سطح سیستم.

آنها نظریه تغییر خود را توسعه داده‌اند که توسعه آموزش فنی و حرفه ای را با اولویت های ملی و اقتصادها و مشاغل آینده همسو می‌کند. این مثال‌ها بر ضرورت و اهمیت مسابقات جهانی مهارت برای تقویت و تأکید بر جاه‌طلبی مشترک بین اعضای آن برای ایجاد تغییرات در سطح سیستم در سطح ملی و بین‌المللی تأکید می‌کند.

در حالی که همه اعضا قادر نیستند یا نمی‌توانند به طور کامل از ماموریت مسابقات جهانی مهارت برای ایجاد تغییرات سیستمی استقبال کنند، مسابقات مهارتی انگلیس و فنلاند تلاش می‌کنند تا از مشارکت خود در مهارت‌های برتر به عنوان کاتالیزوری برای بهبود سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای خود و ایجاد نیروی کار آینده‌گرا و اقتصاد در سطح استراتژیک استفاده کنند.



مصاحبه‌های بعدی با مسابقات مهارت فنلاند و انگلیس پتانسیل ایجاد یک اکوسیستم مبتنی بر مهارت را برای تغییرات سیستمی نشان می‌دهد. این اعضا استراتژی‌ها را برای توسعه سیستم‌های آموزش فنی و حرفه‌ای محلی با روش‌های مهارت‌های جهانی و اولویت‌های ملی هماهنگ می‌کنند و ذینفعان را به طور منسجم درگیر می‌کنند.

بررسی توسعه بیانیه تأثیر ۲۰۲۱ و مصاحبه‌های بعدی تأثیرات مثبت شرکت در مسابقات جهانی مهارت را نشان می‌دهد، به ویژه در سطح خرد در میان کشورهای عضو و مناطق. این یافته‌ها پتانسیل را برای گسترش این تأثیرات به سطوح میانی و کلان نشان می‌دهد. با این حال، تحقیقات آینده برای درک کامل پتانسیل جهانی مهارت‌ها در تأثیرات سطح بالاتر مورد نیاز است.

رویکرد منظم آنها رهگیری نتایج و تعدیل استراتژی بهتر را امکان پذیر می‌کند. بر اساس بینش حاصل از تجزیه و تحلیل نظرسنجی و مصاحبه با دو عضو، چند نکته کلیدی را می‌توان خلاصه کرد.

فرصت‌های زیادی را ارائه می‌دهد.

درگیر کردن ذینفعان مختلف در سطوح مختلف برای ترویج اثرات مثبت در سطح کلان ضروری است.

بر اساس یافته‌های نظرسنجی بیانیه تأثیر ۲۰۲۱، می‌توان به این نتیجه رسید که سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان عضو سازمان جهانی مهارت، مشابه سایر کشورهای عضو در سطح کلان، میانی و خرد توفیقاتی بدست آورده است. اما یک نکته قابل توجه می‌باشد که در اکثر کشورها، نظام آموزش مهارتی آنها در حوزه آموزش‌های رسمی متمرکز می‌باشد به این دلیل، از یکپارچگی و انسجام بیشتری برای اثرگذاری تجربیات مسابقات جهانی مهارت در سیستم آموزشی برخوردار هستند در صورتیکه در کشور، آموزش‌های مهارتی در آموزش رسمی و غیر رسمی ارایه می‌شود. و حکمرانی واحدی وجود ندارد تا بتوند با هم افزایی تمام ظرفیت‌ها در سیستم‌های آموزشی، استاندارد‌های آموزشی بین المللی را پیاده سازی نماید. لذا به منظور تاثیر عضویت در سازمان جهانی مهارت برای توسعه آموزش مهارتی در سطح کلان، پیشنهادات ذیل ارایه می‌گردد.

تقویت برنامه‌ریزی استراتژیک و جاه طلبی برای هدایت تغییرات سیستمی برای تغییر اساسی است.

توسعه تئوری تغییر که به چالش‌ها و نیازهای محلی در توسعه آموزش فنی و حرفه‌ای، رشد اقتصادی و تحول اجتماعی می‌پردازد، ضروری است.

اولویت دادن به تحقیقات موثر برای ارزیابی اثربخشی و اطلاع رسانی تصمیمات برای توسعه پایدار آموزش فنی و حرفه‌ای بسیار مهم است.

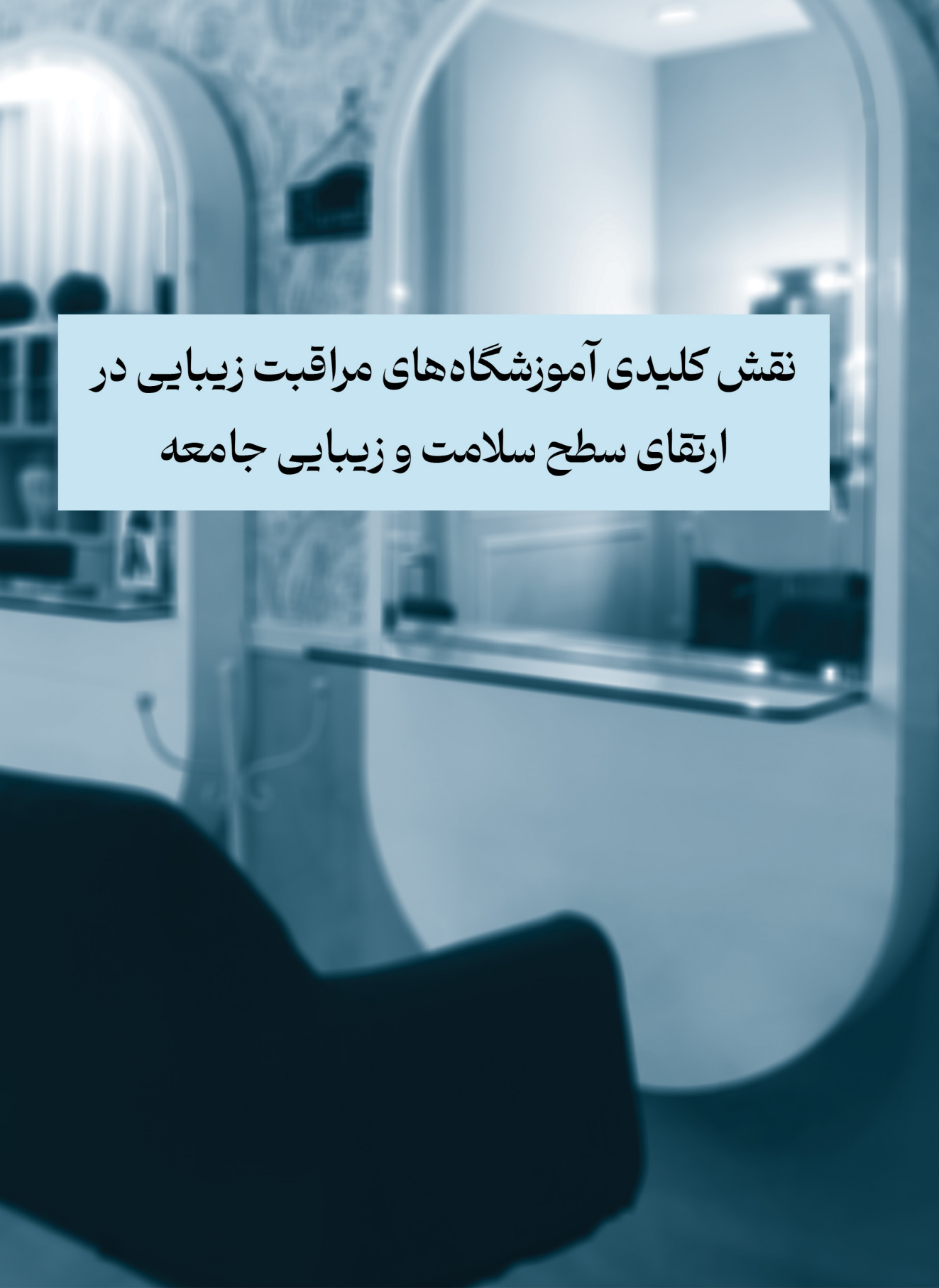
در پایان، این گزارش پتانسیل تغییرات سیستمی را از عضویت و مشارکت مسابقات جهانی مهارت نشان می‌دهد.

در حالی که بدون چالش نیست، پتانسیل اعضاء برای یادگیری از یکدیگر برای ایجاد اکوسیستم‌های پویا و تأثیرگذار که به آموزش، صنعت، اقتصاد و نیازهای اجتماعی پاسخ می‌دهد،

- توجه شورای آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی به مسابقات ملی مهارت و جهانی و ایجاد زمینه‌های قانونی برای هم افزایی و انسجام بخشی به مشارکت مجریان آموزش مهارتی برای همگام سازی سیستم آموزش مهارتی کشور با سطح بین المللی
- ایجاد زمینه مشارکت صنایع و بنگاه‌های اقتصادی برای مشارکت در اجرای مسابقات مهارت از طریق وزارت صنعت، معدن و تجارت بصورت ساختارمند

- استفاده از تجربیات مسابقات ورزشی برای ایجاد فدراسیون مهارت برای هم افزایی، ظرفیت سازی، ترویج فرهنگ مهارت آموزی در جامعه، رقابت پذیری، ارزش گذاری به مهارت، حضور تیم های مختلف (آموزش و پرورش، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، صنایع و بنگاه های اقتصادی و سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور).
- توجه به حضور موثر در عرصه های بین المللی و توسعه تعاملات با کشورهای عضو برای توسعه مهارت های آینده
- انجام طرح پژوهشی در سطح ملی برای بررسی میزان تاثیر مسابقات مهارت در ابعاد اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی





نقش کلیدی آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی در ارتقای سطح سلامت و زیبایی جامعه



اشرف حاجی مقصودی

مدیر و مؤسس و مربی آموزشگاه مراقبت و زیبایی پرستوی زیبا
سابقه کار خدمات بیشتر از ۴۰ سال و آموزش ۲۷
رئیس انجمن مراقبت و زیبایی شهریار شهر قدس رباط کریم اندیشه
به مدت ۲۰ سال

مقدمه‌ای بر تحول در نگرش به زیبایی

در عصر حاضر، زیبایی نه تنها به عنوان یک ارزش ظاهری، بلکه به عنوان نمادی از سلامت، اعتماد به نفس و کیفیت زندگی مورد توجه قرار گرفته است. این تغییر نگرش، تقاضا برای خدمات مراقبت از پوست و مو را به طرز چشمگیری افزایش داده است. در این میان، آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی به عنوان مراکزی که دانش و مهارت‌های لازم در این حوزه را ارائه می‌دهند، نقش محوری ایفا می‌کنند.

آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی؛ پل ارتباطی بین علم و زیبایی

آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی با آموزش تکنیک‌های نوین و علمی، به افراد کمک می‌کنند تا به بهترین شکل ممکن از پوست و موی خود مراقبت کنند. این مراکز با ارائه دوره‌های متنوع و تخصصی، پاسخگوی نیازهای مختلف افراد با پوست‌ها و موهای متفاوت هستند. برخی از مهم‌ترین نقش‌های این آموزشگاه‌ها عبارتند از:

ترویج فرهنگ مراقبت از خود: آموزشگاه‌ها با ارائه اطلاعات جامع و علمی درباره پوست و مو، آگاهی افراد را نسبت به اهمیت مراقبت از خود افزایش می‌دهند. آن‌ها به افراد کمک می‌کنند تا با شناخت نوع پوست و موی خود، محصولات و روش‌های مراقبتی مناسب را انتخاب کنند.

آموزش تکنیک‌های حرفه‌ای: آموزشگاه‌ها با بهره‌گیری از تجهیزات پیشرفته و اساتید مجرب، تکنیک‌های حرفه‌ای مراقبت از پوست و مو را به هنرجویان آموزش می‌دهند. این تکنیک‌ها شامل پاکسازی پوست، ماساژ صورت، رنگ و مش مو، کوتاهی مو، و سایر خدمات مرتبط می‌شود.

ارتقاء سطح کیفی خدمات: با آموزش افراد متخصص و ماهر، آموزشگاه‌ها به ارتقای سطح کیفی خدمات ارائه شده در سالن‌های زیبایی و کلینیک‌های پوست کمک می‌کنند. این امر منجر به رضایت بیشتر مشتریان و افزایش اعتماد آن‌ها به این مراکز می‌شود.

ایجاد اشتغال‌زایی: آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی با تربیت نیروی کار ماهر و متخصص، به ایجاد اشتغال و کاهش نرخ بیکاری کمک می‌کنند. بسیاری از فارغ‌التحصیلان این مراکز می‌توانند به عنوان آرایشگر، میکاپ آرتست، متخصص پوست و مو و یا صاحب سالن زیبایی فعالیت کنند.

توسعه صنعت زیبایی: آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی با تربیت نیروی کار ماهر و متخصص، به توسعه صنعت زیبایی در کشور کمک می‌کنند. این امر منجر به رشد و رونق این صنعت و ایجاد فرصت‌های شغلی جدید می‌شود.

چالش‌ها و فرصت‌ها در مسیر توسعه

با وجود تمام مزایای آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی، این مراکز با برخی چالش‌ها نیز روبرو هستند. رقابت شدید بین آموزشگاه‌ها، نبود استانداردهای مشخص برای آموزش‌ها، و تغییر مداوم تکنیک‌ها و محصولات، از جمله مهم‌ترین چالش‌های این حوزه هستند. با این حال، با توجه به رشد روزافزون صنعت زیبایی و افزایش آگاهی مردم نسبت به اهمیت مراقبت از خود، فرصت‌های بسیاری برای توسعه و بهبود آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی وجود دارد.

آینده آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی

آینده آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی بسیار روشن به نظر می‌رسد. با توجه به تغییرات مداوم در صنعت زیبایی و ظهور تکنولوژی‌های جدید، این مراکز باید خود را با این تغییرات تطبیق دهند. استفاده از آموزش‌های آنلاین، برگزاری کارگاه‌های تخصصی، و همکاری با برندهای معتبر، از جمله راهکارهایی است که آموزشگاه‌ها می‌توانند برای بهبود کیفیت آموزش‌ها و جذب مشتریان بیشتر از آن‌ها استفاده کنند.

نتیجه‌گیری

آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی نقش بسیار مهمی در ارتقای سطح سلامت و زیبایی جامعه ایفا می‌کنند. این مراکز با آموزش تکنیک‌های حرفه‌ای، ترویج فرهنگ مراقبت از خود، و ایجاد

اشتغال‌زایی، به بهبود کیفیت زندگی افراد کمک می‌کنند. با توجه به اهمیت این مراکز، لازم است تا از آن‌ها حمایت شود و شرایط برای توسعه و بهبود آن‌ها فراهم گردد.

پیشنهادهای برای آینده:

تدوین استانداردهای آموزشی: تدوین استانداردهای مشخص برای آموزش‌های ارائه شده در آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی، به بهبود کیفیت آموزش‌ها و ایجاد رقابت سالم بین مراکز کمک خواهد کرد.

بهره‌گیری از فناوری‌های نوین: استفاده از فناوری‌های نوین مانند واقعیت مجازی و واقعیت افزوده در آموزش، می‌تواند تجربه یادگیری را برای هنرجویان جذاب‌تر و موثرتر کند.

توجه به نیازهای بازار کار: آموزشگاه‌ها باید با توجه به نیازهای بازار کار، دوره‌های آموزشی خود را طراحی و به روزرسانی کنند.

همکاری با مراکز علمی و پژوهشی: همکاری با مراکز علمی و پژوهشی، می‌تواند به ارتقای سطح علمی آموزش‌ها و توسعه تحقیقات در حوزه مراقبت از پوست و مو کمک کند.

توجه به مسئولیت اجتماعی: آموزشگاه‌های مراقبت زیبایی می‌توانند با برگزاری کمپین‌های آموزشی و ارائه خدمات رایگان به افراد کم‌برخوردار، به ایفای نقش اجتماعی خود پردازند.



ضرورت‌ها و روش‌های ارتقای آموزش مهارتی در مدارس





نجمه محمدی

کارشناس ارشد روانشناسی
عضو سازمان نظام روانشناسی
دانش آموخته دکترای مدیریت آموزشی
مولف و پژوهشگر

در دنیای امروز، مهارت‌آموزی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل برای موفقیت در زندگی شخصی و حرفه‌ای شناخته می‌شود. آموزش و پرورش باید در کنار آموزش‌های نظری، به توسعه مهارت‌های عملی و اجتماعی دانش‌آموزان بپردازد تا آن‌ها را برای ورود به دنیای پیچیده و پویا آماده کند. با توجه به تغییرات سریع اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژیکی، نظام آموزشی نیازمند بازنگری در روش‌ها و اهداف خود است تا دانش‌آموزان بتوانند به افرادی ماهر و انعطاف‌پذیر تبدیل شوند. این مقاله به ضرورت‌ها، چالش‌ها و راهکارهای ارتقای مهارت‌آموزی در مدارس می‌پردازد.

ضرورت‌های مهارت‌آموزی در آموزش و پرورش

دانش‌آموزان کمک می‌کند تا خلاقیت و نوآوری خود را پرورش دهند. این امر برای حل مسائل پیچیده و ارتقای تفکر انتقادی ضروری است.

آماده‌سازی برای زندگی واقعی: آموزش مهارت‌های عملی مانند مدیریت مالی، کار تیمی و تصمیم‌گیری به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا در زندگی واقعی بهتر عمل کنند و مسئولیت‌های اجتماعی خود را به‌خوبی بر عهده بگیرند.

ارتقای اعتمادبه‌نفس و خودباوری: یادگیری مهارت‌های جدید به دانش‌آموزان احساس موفقیت و اعتمادبه‌نفس می‌دهد و آن‌ها را قادر می‌سازد تا در مواجهه با چالش‌ها و موانع، خود را باور کنند.

در دنیای امروز، تنها داشتن اطلاعات نظری کافی نیست و افراد برای موفقیت نیازمند مهارت‌های عملی، فنی و اجتماعی هستند. برخی از ضرورت‌های مهارت‌آموزی در آموزش و پرورش به شرح زیر است:

تطبیق با نیازهای بازار کار: بازار کار امروزی به‌سرعت در حال تغییر است و مهارت‌های جدیدی مانند فناوری اطلاعات، کارآفرینی، مدیریت زمان و توانایی‌های ارتباطی بیش‌ازپیش موردنیاز است. دانش‌آموزان باید بتوانند خود را با این تغییرات تطبیق دهند.

ارتقای خلاقیت و نوآوری: مهارت‌آموزی به

چالش‌های پیش روی مهارت‌آموزی در مدارس

تجربه‌های عملی و یادگیری مهارت‌های کاربردی محروم شوند.

کمبود معلمان متخصص: تربیت معلمان متخصص در حوزه‌های مختلف مهارتی، یکی دیگر از چالش‌های اساسی است. معلمان باید خود به مهارت‌های لازم مسلط باشند تا بتوانند دانش‌آموزان را به‌طور مؤثر آموزش دهند.

عدم توجه به تفاوت‌های فردی: هر دانش‌آموز دارای استعدادها و علایق متفاوتی است و سیستم آموزشی باید به این تفاوت‌ها توجه کند. تمرکز بر یک الگوی واحد آموزشی باعث می‌شود بسیاری از دانش‌آموزان نتوانند مهارت‌های موردعلاقه خود را توسعه دهند.

با وجود اهمیت روزافزون مهارت‌آموزی، سیستم آموزشی فعلی با چالش‌های متعددی مواجه است که مانع از توسعه مناسب این رویکرد در مدارس می‌شود. برخی از این چالش‌ها عبارت‌اند از:

تمرکز بر آموزش‌های نظری: بسیاری از سیستم‌های آموزشی بیشتر بر آموزش‌های نظری و کتاب محور متمرکز هستند و فضای کافی برای مهارت‌آموزی فراهم نمی‌شود. این موضوع منجر به عدم آماده‌سازی دانش‌آموزان برای ورود به دنیای واقعی می‌شود.

نبود منابع و تجهیزات کافی: بسیاری از مدارس به دلیل محدودیت‌های مالی و زیرساختی، امکانات لازم برای ارائه آموزش‌های مهارتی را ندارند. این کمبود منابع باعث می‌شود دانش‌آموزان از روش‌های ارتقای آموزش مهارتی در مدارس

با توجه به ضرورت‌ها و چالش‌های مطرح شده، راهکارهای متعددی برای ارتقای آموزش مهارتی در مدارس وجود دارد. در ادامه به برخی از این روش‌ها اشاره می‌شود:

تدوین برنامه‌های آموزشی جامع: برای ارتقای مهارت‌آموزی، باید برنامه‌های آموزشی به گونه‌ای تدوین شود که علاوه بر مباحث نظری، به مهارت‌های عملی و کاربردی نیز توجه داشته باشد. این برنامه‌ها باید شامل مهارت‌های فنی، اجتماعی، عاطفی و فرهنگی باشد.

تجهیز مدارس به امکانات و تجهیزات لازم: برای آموزش مهارت‌های عملی، مدارس نیازمند تجهیزات و امکانات مناسبی هستند. این شامل کارگاه‌های فنی، آزمایشگاه‌های علمی و مراکز آموزشی فناوری می‌شود. دولت‌ها و سازمان‌های آموزشی باید در تأمین این منابع سرمایه‌گذاری کنند.

توجه به تفاوت‌های فردی و استعدادها: دانش‌آموزان: مدارس باید به تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان توجه کرده و برنامه‌های آموزشی متنوعی ارائه دهند که هر فرد بتواند بر اساس استعدادها و علایق خود به یادگیری بپردازد. ارائه دوره‌های آموزشی مختلف در حوزه‌های هنر، ورزش، علوم و فناوری می‌تواند به این هدف کمک کند.

تربیت معلمان متخصص: معلمان نقش اساسی در انتقال مهارت‌ها به دانش‌آموزان دارند؛ بنابراین، باید برنامه‌های آموزشی برای تربیت معلمان متخصص در زمینه‌های مختلف مهارتی ایجاد شود. این معلمان باید توانایی هدایت و راهنمایی دانش‌آموزان در زمینه‌های مختلف را داشته باشند.

گسترش همکاری با صنایع و مشاغل: ایجاد ارتباط بین مدارس و صنایع مختلف می‌تواند فرصتی برای دانش‌آموزان فراهم کند تا با محیط‌های کاری واقعی آشنا شوند و مهارت‌های لازم را از طریق تجربه عملی کسب کنند. این همکاری‌ها می‌تواند شامل بازدیدهای شغلی، دوره‌های کارآموزی و پروژه‌های مشترک باشد.

ایجاد فضای مشارکتی و تعاون‌محور: مدارس باید

نقش فناوری در ارتقای مهارت‌آموزی

فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) نقش مهمی در تحول آموزش و ارتقای مهارت‌آموزی دارد. استفاده از ابزارهای دیجیتالی و آنلاین در فرایند آموزشی می‌تواند به دانش‌آموزان کمک کند تا مهارت‌های جدیدی یاد بگیرند. برخی از مزایای استفاده از فناوری در مهارت‌آموزی عبارت‌اند از:

ایجاد محیط‌های شبیه‌سازی و تعاملی: ابزارهای دیجیتالی و نرم‌افزارهای شبیه‌سازی به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا مهارت‌های عملی را در محیط‌های مجازی تجربه کنند. این محیط‌های تعاملی باعث افزایش یادگیری عمیق و مؤثر می‌شود.

دسترسی به منابع آموزشی گسترده: از طریق فناوری، دانش‌آموزان می‌توانند به منابع آموزشی متنوعی از جمله ویدئوهای آموزشی، مقالات و کتاب‌های الکترونیکی دسترسی پیدا کنند که به توسعه مهارت‌های آنان کمک می‌کند.

ارائه آموزش‌های آنلاین و مجازی: با استفاده از پلتفرم‌های آموزشی آنلاین، مدارس می‌توانند دوره‌های مهارتی مختلفی را به دانش‌آموزان ارائه دهند. این دوره‌ها می‌تواند به صورت آنلاین و از راه دور برگزار شود و به توسعه مهارت‌های عملی

یادگیری خودمحور و انعطاف‌پذیر: فناوری امکان یادگیری خودمحور و با سرعت دلخواه دانش‌آموزان را فراهم می‌کند. دانش‌آموزان می‌توانند مهارت‌های موردعلاقه خود را در زمان و مکان دلخواه یاد بگیرند.

آماده‌سازی برای زندگی واقعی: آموزش مهارت‌های عملی مانند مدیریت مالی، کار تیمی و تصمیم‌گیری به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا در زندگی واقعی بهتر عمل کنند و مسئولیت‌های اجتماعی خود را به‌خوبی بر عهده بگیرند.

ارتقای اعتمادبه‌نفس و خودباوری: یادگیری مهارت‌های جدید به دانش‌آموزان احساس موفقیت و اعتمادبه‌نفس می‌دهد و آن‌ها را قادر می‌سازد تا در مواجهه با چالش‌ها و موانع، خود را باور کنند.

چالش‌های پیش روی مهارت‌آموزی در مدارس

با وجود اهمیت روزافزون مهارت‌آموزی، سیستم آموزشی فعلی با چالش‌های متعددی مواجه است که مانع از توسعه مناسب این رویکرد در مدارس می‌شود. برخی از این چالش‌ها عبارت‌اند از:

تمرکز بر آموزش‌های نظری: بسیاری از سیستم‌های آموزشی بیشتر بر آموزش‌های نظری و کتاب محور متمرکز هستند و فضای کافی برای مهارت‌آموزی فراهم نمی‌شود. این موضوع منجر به عدم آماده‌سازی دانش‌آموزان برای ورود به دنیای واقعی می‌شود.

عدم توجه به تفاوت‌های فردی: هر دانش‌آموز دارای استعدادها و علایق متفاوتی است و سیستم آموزشی باید به این تفاوت‌ها توجه کند. تمرکز بر یک الگوی واحد آموزشی باعث می‌شود بسیاری از دانش‌آموزان نتوانند مهارت‌های موردعلاقه خود را توسعه دهند.

نبود منابع و تجهیزات کافی: بسیاری از مدارس به دلیل محدودیت‌های مالی و زیرساختی، امکانات لازم برای ارائه آموزش‌های مهارتی را ندارند. این کمبود منابع باعث می‌شود دانش‌آموزان از تجربه‌های عملی و یادگیری مهارت‌های کاربردی محروم شوند.

روش‌های ارتقای آموزش مهارتی در مدارس

باتوجه به ضرورت‌ها و چالش‌های مطرح شده، راهکارهای متعددی برای ارتقای آموزش مهارتی در مدارس وجود دارد. در ادامه به برخی از این روش‌ها اشاره می‌شود:

تربیت معلمان متخصص: معلمان نقش اساسی در انتقال مهارت‌ها به دانش‌آموزان دارند؛ بنابراین، باید برنامه‌های آموزشی برای تربیت معلمان متخصص در زمینه‌های مختلف مهارتی ایجاد شود. این معلمان باید توانایی هدایت و راهنمایی دانش‌آموزان در زمینه‌های مختلف را داشته باشند.

تدوین برنامه‌های آموزشی جامع: برای ارتقای مهارت‌آموزی، باید برنامه‌های آموزشی به‌گونه‌ای تدوین شود که علاوه بر مباحث نظری، به مهارت‌های عملی و کاربردی نیز توجه داشته باشد. این برنامه‌ها باید شامل مهارت‌های فنی، اجتماعی، عاطفی و فرهنگی باشد.

ایجاد فضای مشارکتی و تعاون‌محور: مدارس باید فضایی فراهم کنند که دانش‌آموزان بتوانند در فعالیت‌های گروهی شرکت کنند و از تجربیات یکدیگر بیاموزند. این محیط‌های تعاملی باعث ارتقای مهارت‌های ارتباطی، همکاری و حل مسئله در دانش‌آموزان می‌شود.

تجهیز مدارس به امکانات و تجهیزات لازم: برای آموزش مهارت‌های عملی، مدارس نیازمند تجهیزات و امکانات مناسبی هستند. این شامل کارگاه‌های فنی، آزمایشگاه‌های علمی و مراکز آموزشی فناوری می‌شود. دولت‌ها و سازمان‌های آموزشی باید در تأمین این منابع سرمایه‌گذاری کنند.

گسترش همکاری با صنایع و مشاغل: ایجاد ارتباط بین مدارس و صنایع مختلف می تواند فرصتی برای دانش آموزان فراهم کند تا با محیط های کاری واقعی آشنا شوند و مهارت های لازم را از طریق تجربه عملی کسب کنند. این همکاری ها می تواند شامل بازدیدهای شغلی، دوره های کارآموزی و پروژه های مشترک باشد.



توجه به تفاوت های فردی و استعداد های دانش آموزان: مدارس باید به تفاوت های فردی دانش آموزان توجه کرده و برنامه های آموزشی متنوعی ارائه دهند که هر فرد بتواند بر اساس استعداد ها و علایق خود به یادگیری بپردازد. ارائه دوره های آموزشی مختلف در حوزه های هنر، ورزش، علوم و فناوری می تواند به این هدف کمک کند.

نقش فناوری در ارتقای مهارت آموزی

می توانند مهارت های مورد علاقه خود را در زمان و مکان دلخواه یاد بگیرند.

ایجاد محیط های شبیه سازی و تعاملی: ابزار های دیجیتالی و نرم افزار های شبیه سازی به دانش آموزان کمک می کند تا مهارت های عملی را در محیط های مجازی تجربه کنند. این محیط های تعاملی باعث افزایش یادگیری عمیق و مؤثر می شود.

ارائه آموزش های آنلاین و مجازی: با استفاده از پلتفرم های آموزشی آنلاین، مدارس می توانند دوره های مهارتی مختلفی را به دانش آموزان ارائه دهند. این دوره ها می تواند به صورت آنلاین و از راه دور برگزار شود و به توسعه مهارت های عملی و فنی کمک کند.

فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) نقش مهمی در تحول آموزش و ارتقای مهارت آموزی دارد. استفاده از ابزار های دیجیتالی و آنلاین در فرایند آموزشی می تواند به دانش آموزان کمک کند تا مهارت های جدیدی یاد بگیرند. برخی از مزایای استفاده از فناوری در مهارت آموزی عبارت اند از:

دسترسی به منابع آموزشی گسترده: از طریق فناوری، دانش آموزان می توانند به منابع آموزشی متنوعی از جمله ویدئو های آموزشی، مقالات و کتاب های الکترونیکی دسترسی پیدا کنند که به توسعه مهارت های آنان کمک می کند.

یادگیری خودمحور و انعطاف پذیر: فناوری امکان یادگیری خودمحور و با سرعت دلخواه دانش آموزان را فراهم می کند. دانش آموزان

نتیجه گیری

مهارت آموزی در آموزش و پرورش از اهمیت ویژه ای برخوردار است و به عنوان یکی از عوامل کلیدی برای موفقیت در زندگی فردی و حرفه ای شناخته می شود. با این حال، چالش های متعددی در راه توسعه این نوع آموزش وجود دارد که باید با راهکار های مناسب برطرف شود. از جمله این راهکار ها می توان به تدوین برنامه های آموزشی جامع، تجهیز مدارس، تربیت معلمان متخصص و استفاده از فناوری های نوین اشاره کرد. اگر آموزش و پرورش بتواند به صورت مؤثر مهارت آموزی را در مدارس پیاده سازی کند، دانش آموزان به افرادی ماهر، خلاق و مسئولیت پذیر تبدیل خواهند شد که قادرند با چالش های دنیای پیچیده و متغیر امروزی روبرو شوند.



مهارت آموزی Skill Training



حسینعلی ریحانی

مدرس دانشگاه، پژوهشگر
فوق لیسانس مدیریت برنامه ریزی
دکترامه‌ارتی (معادل) طب سنتی
مدیرآموزشگاه فنی حرفه ای گیاهان دارویی و داروهای گیاهی

ایران بلحاظ ظرفیتهای طبیعی و انسانی (جمعیت جوان) در رتبه اول جهان قرار دارد. سازمان آموزش فنی و حرفه ای با ۱۱۶۵۳ آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد در سطح کشور و روابط با سازمان بین المللی کار ILO و دیگر کشورهای جهان است، دانشگاه فنی و حرفه ای به دانشگاه ملی مهارت تغییر نام داده و در حال تحولی نوین است.

مراکز آموزشی مانند دانشگاهها و مدارس مدعی مهارت محور بودن و هدفمند بودن دوره های آموزشی و کارگاهی هستند، دانشگاه های ایران در طول سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ اعلام کردند بیش از ۲۰۰۰ که در رشته غیرمهارتی را

از دفترچه های کنکور حذف و کدرشته های مهارتی راجایگزین کرده اند، آموزش و پرورش اعلام نموده ۳۸٪ مدارس را تبدیل به کار دانش کرده است. معمولاً بازارهای کار از محصول مراکز آموزشی و دانشگاهها بدلا یلی که مطرح می کنند از جمله، کاربردی و کارآمد نبودن آموزشها و مهارت نیروی کار و ضعف منابع محتوایی، ابراز نارضایتی و کمتر تمایل بکارگیری دارند و این از بزرگترین چالش های مراکز آموزشی و دانشگاهی امروز کشور است. تغییر در فرآیند آموزشها و کاربردی، کارگاهی و شبکه سازی فضای کسب و کار مهارت آموزی را متحول خواهد کرد.

کلید واژه : مهارت - آموزش - تحول - کارگاه

الف - مقدمه :

۱- مهارت، کلید واژه ای است آشنا و پر تکرار، مسئولان در مصاحبه و سخنرانی زیاد استفاده میکنند، به ویژه مسئولین دانشگاهها و سازمانهای کاریابی، در انواع مختلف مانند مهارتهای فردی، مهارتهای آموزشی، مهارتهای سازمانی مهارتهای شغلی مهارتهای زندگی و.... تعریف شده است. سازمان بهداشت جهانی

WHO world Health organization

فهرستی ۱۰ گانه از مهارتها دارد و سازمانهای بین المللی مهارتهای مفید را پیشنهاد می دهند

۲- ایران بلحاظ ظرفیتهای طبیعی و جمعیت جوان در رتبه اول جهان قرار دارد (آمار دانشجویان سال تحصیلی ۱۳۹۶-۹۸ برابر ۱۱۴۱۶۱۶ نفر و دانش آموزان تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بیش از ۱۵ میلیون نفر):

های مهارتی راجایگزین کرده اند، آموزش و پرورش اعلام نموده ۳۸٪ مدارس را تبدیل به کاردانش کرده است. نیروهای مسلح اعلام می کنند، سربازان تازمانی که حداقل یک مهارت نیاموزند، کارت پایان خدمت دریافت نمی کنند.

۶- معمولا بازارهای کار از محصول مراکز علمی بدلایلی که مطرح می کنند از جمله کارگاهی، کاربردی و کارآمد نبودن آموزشها و مهارت نیروی کار، ابراز نارضایتی و ناخرسندندی دارند و آنان رابکارگیری نمی کنند و این از بزرگترین چالش های مراکز آموزشی و دانشگاهی امروز کشور است.

۳- سازمان آموزش فنی و حرفه ای، دارای ۱۱۶۵۳ آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد در سطح کشور و روابط با سازمان بین المللی کار ILO و دیگر کشورهای جهان است

۴- تحول متناسب با ظرفیت ها و شرایط کشوری که ضرورت لازم و اجتناب ناپذیر است.

۵- مراکز آموزشی مانند دانشگاه ها و مدارس مدعی مهارت محور بودن و هدفمند بودن دوره های آموزشی و کارگاهی هستند، دانشگاههای ایران در طول سال ۱۴۰۱ تا ۱۴۰۳ اعلام کردند بیش از ۲۰۰۰ کدرشته غیرمهارتی را از دفترچه های کنکور حذف و کدرشته

ب: بیان ظرفیت های کشور

۱- ایران بلحاظ ظرفیتهای طبیعی و انسانی (جمعیت جوان) در رتبه اول جهان قرار دارد (آمار دانشجویان سال تحصیلی ۱۳۹۶-۹۸ برابر ۳۶۱۶۱۱۴ نفر و دانش آموزان تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ بیش از ۱۵ میلیون نفر):

۲- سازمان آموزش فنی و حرفه ای، دارای ۱۱۶۵۳ آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد در سطح کشور و روابط با سازمان بین المللی کار ILO و دیگر کشورهای جهان است

۳- کشور ایران، با دارا بودن ۱٪ جمعیت جهان، دارای ۷٪ منابع معدنی جهان،

۴- موقعیت استثنایی جغرافیایی (ژئوپلیتیک، ژئواستراتژیک، ژئواکونومیک و ژئوکالچر استثنایی است)

۵- بازار بزرگ ملی، منطقه ای، ۱۵ کشور همسایه و ۶۰۰ میلیون جمعیت

۶- سواحل دریایی طولانی و زمینها و منابع حاصلخیز کشاورزی و باغی

۷- اقتصاد بزرگ و متنوع داخلی تولیدی و صنعتی همچون نفت، گاز و پتروشیمی و فولاد است.

۸- در بخش سلامت، به استناد سند ملی گیاهان دارویی، ایران دارای تنوع زیستی ۱۱ اقلیم از ۱۳ اقلیم جهانی، ۸۰۰۰ گونه گیاهی، (دو برابر تنوع گیاهی قاره اروپا) ۲۳۰۰ گونه دارای خواص دارویی و عطری که ۱۷۲۸ گونه از این گیاهان، گیاه بومی ایرانی است.

۴- کلیات و تعاریف

۱- برای روشن تر و شفاف تر شدن مفهوم واژه مهارت در فرهنگ نامه آبادیس می توان گفت : زیرکی ، استادی ، زبردستی ، احاطه ، تبحر ، ماهر ، کاردانی ،

abadis.ir

۲- مهارت SKILL-ART اصطلاحی است که دانش، صلاحیت ها و توانایی انجام وظایف عملی را در بر می گیرد و از طریق تجربیات افراد در زندگی و کار پرورش می یابد. مهارت با تحصیل و آموزش قابل آموختن است. Karboom.ir

۳- گفتیم سازمان بهداشت جهانی، برای داشتن زندگی فردی و اجتماعی موفق، ۱۰ مهارت تعریف کرده است، مهارت خود آگاهی، مهارت همدلی، مهارت حل مسئله، مهارت روابط بین فردی، مهارت ارتباط موثر، مهارت مقابله با استرس، مهارت تفکر خلاق، تفکر نقادانه، تصمیم گیری و مدیریت هیجان انواع آن هستند. aba-dis.ir

۴- مهارت آموزی، به معنای فعالیتهای آموزشی برای فراگیری تخصص ها است. به عبارتی مهارت آموزی، عادت دادن افراد به انجام دادن کارها

از طریق تمرین، تکرار، کارورزی و بدست آوردن شناخت و آگاهی از طریق عملی است که فرد را برای شغل جدید حاضر می کند. مطالعه شریف

د- نظریه انواع مهارت :

از منظر کارفرمایان که طی مراحل درخواست شغل و مصاحبه بدنبال بدست آوردن این مهارتها هستند

۱- مهارت سخت: Hard skills

۱/۱- میزان توانایی هر فرد را در انجام هر کاری نشان می دهد. مهارت ملموس و فنی مورد نیاز برای انجام وظایف دارد

۲/۱- تواناییها و مهارتهای آموزشی هستند که ارزیابی آن آسان است.

۳/۱- معمولاً مهارتهای سخت را در یک کلاس می آموزند. یاحتی با استفاده از خواندن، مطالعه کتاب یادوره های آموزشی و یاحتی کار یادمی گیرند. اغلب در کاور لتر و رزومه افراد لیست می شوند و برای کارفرما شناسایی و ارزیابی آن ساده است. مثل توانایی صحبت بایک زبان خارجی، مدرک تحصیلی، کار با دستگاه MRI، مهندس معمار، طبیب یا پزشک، مهندس کامپیوتر و...



تفاوت مهارت سخت و نرم

۲- مهارت نرم: soft skills

۱/۲- میزان توانایی درارایه دانش ویکارگیری آن در گروه است.یا همان مهارتهای اجتماعی و تعاملات یا توانایی در تعاملات و ارتباطات است.

۲/۲- مهارت نرم به توانایی های ذهنی گفته می شود که ارزیابی آن کمی دشوارتر و به آن مهارتهای فردی یا مهارتهای ارتباطی نیز می گویند. در واقع مهارتهای نرم مربوط با ارتباط شما با دیگران است و ارزیابی و نمره دادن به آن یا امتیاز کمی سخت است.

مثل مدیریت زمان، هماهنگی و رهبری، توانایی حل مشکل، انعطاف پذیری، اخلاق کاری ویا.....

۳/۲- سازمانها و کارفرمایان امروزه بیشتر بدنبال نیروهایی هستند که مهارت ترکیبی داشته باشند، یعنی ترکیبی از مهارتهای تخصصی و فردی، چرا که این مهارت نوعی رقابت و پیشرفت در سازمان ایجاد می کنند. مانند کسی که مهارت کار با کامپیوتر دارد و رهبری و کار تیمی هم خوب هماهنگ می کند. مدرک تحصیلی دارد، مدرک فنی و حرفه ای هم دارد. مقاله می نویسد، تدریس کارگاهی هم می تواند. شرکت و موسسه دارد و تولید هم می کند.

نتیجه ، (آموزش کارگاهی):

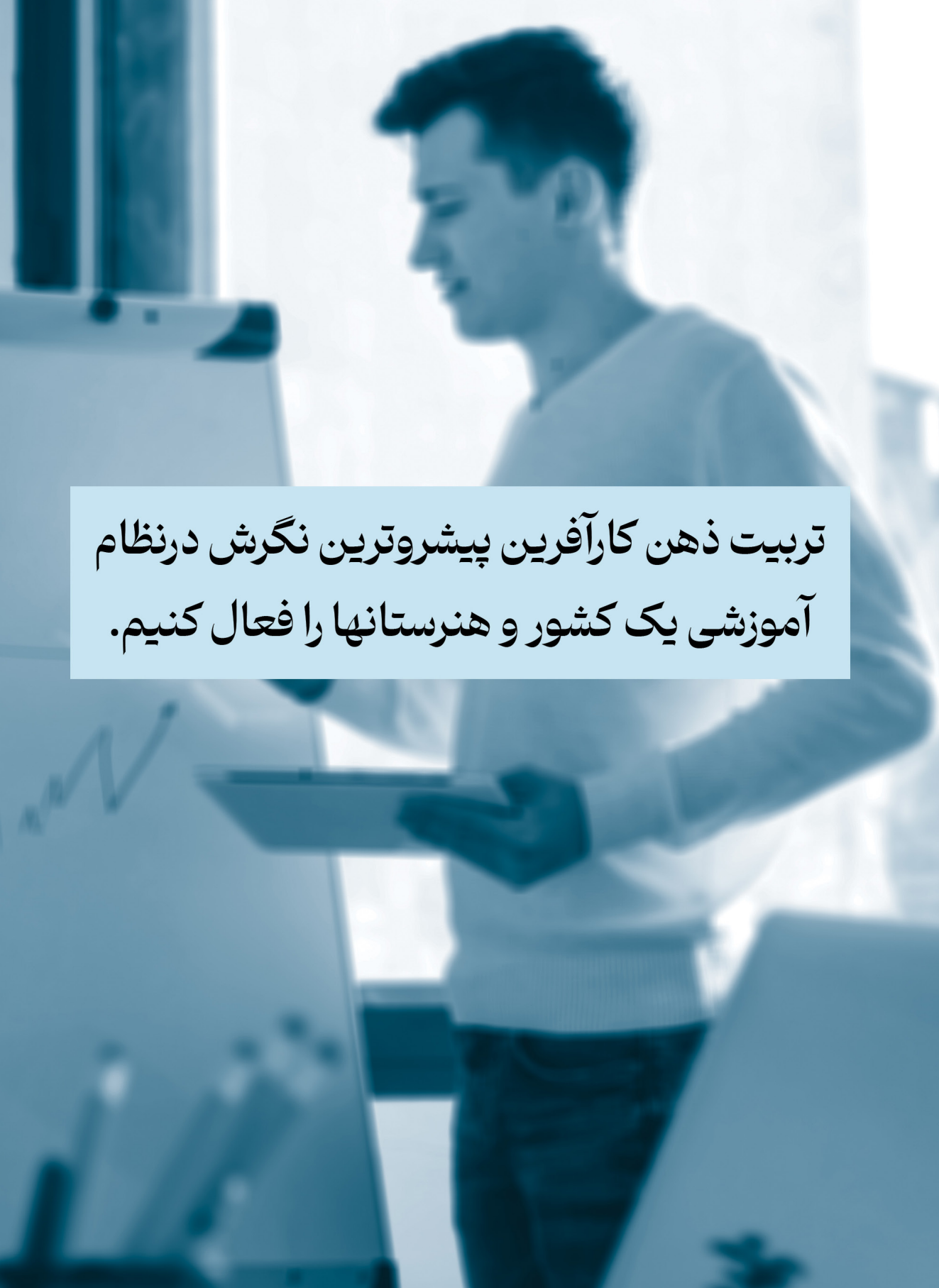
۱- کارگاههای آموزشی، یک فرآیند آموزشی و یادگیری تعاملی است که در آن، شرکت کنندگان با فعالیتهای عملی، تجربی و تمرینی به یادگیری مهارتهای خاص و بهبود عملکرد خود می پردازند.

۲- کارگاههای آموزشی برای شرکت کنندگان فرصت تحول ، شبکه سازی و ارتباط با دیگران بویژه در صنعت و فضای کسب و کار فراهم می کنند.

۳- در فرآیند تحول کارگاههای آموزشی، افراد رابه چند گروه تقسیم می کنند، به هر گروه موضوع خاصی تحقیقی محول می کنند و هر گروه در زمانی خاص نتایج پژوهشی خود را مطرح می کند، بقیه گروهها نظرات خود را اعلام می کنند. استاد کارگاه ، گروهها را برای بحث بیشتر باهم آشنا می کند، افراد گروه با بحث های خود ایده های خلاقانه تولید می کنند

۴- گروهها با احساس موفقیت در پروژه مهارت آموزی و مشارکت در تولید و صحنه عمل تشویق و سرفصلهای محتوایی به اشتغال و تولید کمک می کنند.

آکادمی زندگی خشنود nzKhushnod.ir

A man in a white sweater is holding a tablet and looking at it. He is standing next to a flip chart. The background is bright and out of focus.

تربیت ذهن کارآفرین پیشروترین نگرش درنظام
آموزشی یک کشور و هنرستانها را فعال کنیم.



دکتر محمد ترابی نراقی

میکروبیولوژیست
عضو انجمن میکروب شناسان و محققان کشوری
مدرس کارگاه نوآوری و کارآفرینی با ۳۲ سال تدریس.
محقق و مولف

تعاریف گوناگونی و متنوعی از کارآفرینی وجود دارد و شاید نبود یک تعریف مشخص از کارآفرینی نشان دهنده اهمیت و تفاوت بالقوه کارآفرینی باشد

شومپتر در سال ۱۹۲۸ تعریف کارآفرینی را اینگونه بیان کرد:

عصاره کارآفرینی در درک و بهره برداری از فرصتهاست. فرصت ها را قدر نهم.

شاید بهتر بگوییم کارآفرینان کسانی هستند که اقتصاد و سازمان ها را زنده می کنند.

مهم نیست در کدام مقطع در حال فعالیت هستیم از ابتدایی گرفته تا متوسطه اول یا دبیرستان یا هنرستان در ادارات یا حوزه ستادی یک وزارتخانه، بایستی بینیم چگونه میتوانیم بسترهای مناسب شکل گیری نگرش کارآفرینی را برای دانش آموزان ایجاد کنیم

حال با توجه به معضل بیکاری روز افزون و عدم توان کافی دولتها در ایجاد شغل با سیاست صحیح کوچک سازی دولت ها، نگرش های تربیت کارآفرین بایستی محور فعالیتهای یک نظام آموزشی در تمام مقاطع تحصیلی باشد

تغییر محتوای دروس دوره های تحصیلی، هدف گذاری اجرایی در مدارس و ادارات با نگرش های کارآفرینی و تربیت کارآفرین، آماده سازی زیر ساخت های آموزش کارآفرینی در مدارس و نظام آموزشی از گام های اولیه اما مهم تربیت کارآفرین است.

تربیت دانش آموزان دارای پارامتر های زیر میتواند کمک شایانی در تربیت کارآفرینان در آینده جامعه ایران کند:

۱- بسترسازی بروز و ظهور خلاقیت در دانش آموزان تمام مقاطع تحصیلی از ابتدایی تا متوسطه

۲- ایجاد فرصتهای ریسک پذیری در دانش آموزان در دوران تحصیل بصورت کاملاً سازمان یافته و نظام مند جهت درک ابعاد ریسک پذیری، موفقیت ها و شکست ها

۳- ایجاد تفکرات و نگرش های آینده نگری (پیش بینی آینده) و آینده نگاری (آینده سازی) در فعالیت در کسب و کارها و چگونگی بهره گیری موثر فرصت های پیش آمده برای موفقیت های شغلی و کاری در دانش آموزان

۴- آموزش مهم چگونگی تولید ثروت در تفکر کارآفرینی و تاثیر آن بر زندگی فردی و اجتماعی و درک تفاوت های تولید ثروت در کارآفرینی با کار کردن برای دیگران یا یک سازمان یا یک شرکت

۵- آموزش ارزش آفرینی کارآفرینی در دانش آموزان کمک شایانی به بروز و شکوفایی توانمندیها و استعداد ها میکند، یا به زبانی ساده تر ایجاد حس ارزشمند بودن فعالیتهای کارآفرینی برای خود، خانواده و جامعه

۶- مهمترین پارامتر شغل زایی در آموزش کارآفرینی در مدارس است یعنی آموختن اینکه چگونه با کارآفرین شدن میتوان هم برای خود و هم جامعه تولید شغل نمود و با ایجاد شغل کارآفرینی بهتر و بزرگتر بود.

کارآفرینان بزرگ ایرانزمین در قبل از انقلاب میراث ماندگار برادران خیامی، بنیان گذاران ایران ناسیونال...

پیکان نماد صنعتی شدن ایران در دوران پهلوی است.

محصولی از ایران ناسیونال که توسط دو برادر کارآفرین پایه گذاری شد.

احمد-خیامی و محمود-خیامی که از یک کارواش در مشهد تا ایران ناسیونال مسیری پریچ و خم را طی کردند.



یا استان می باشد (بعنوان مثال تولید صنایع دستی در شهر اصفهان یا فرش در شهر کاشان را خوشه صنایع دستی اصفهان یا خوشه فرش کاشان) جایگزین مدل های سنتی پدر- پسر و مادر - دختری و یا جلوتر از آن سازمان فنی - حرفه ای شده اند .

کارآفرینان امروزه در قالب شرکت های استارتاپ (شرکت های دانش بنیان) و متور استارتاپ ها (استاد مربیان رشته های شغلی) به کمک دولت ها و بخش های خصوصی و تعاونی فعال شده اند و در شکل گیری و طراحی مهندسی سیستم راه اندازی مشاغل جدید و نوسازی محیط کسب و کار فعالیت می کنند . متور استارتاپ ها از آنچنان وسعت دانش و تجربه برخوردارند که طرحهای کسب و کار (Business Model) و برنامه ریزی مدل بازاریابی (Marketing Plan) را تهیه و به مورد اجرا می گذارند . دوره آزمایش سرد (دوره تست عملکرد روان و صحیح کارکرد هر بنگاه که تولیدات مطابق استاندارد تعیین شده تولید و عرضه می شوند و کارخانه یا شهرک کشاورزی را تحویل می دهند دوره آزمایش سرد گویند) را به اتمام می رسانند و تحویل کارفرماها یا کارآفرینان می دهند و میروند !!! در ادبیات سنتی کسب و کار به این مدل تاسیس ، راه اندازی ، تحویل سیستم یک ماکرو بنگاه [طرحهای کلید به دست] می گفتند

از کارآفرینان شاخص دنیا که الگو جهانی و در ایران برای آشنایی جوانان عزیز بخواهم نام ببرم بنیانگذاران شرکت سونی؛ آکیو موریتا و شریک او ماسارو ایبوتا و مالک شرکت تویوتا آقای تویودا و هنری فورد مالک شرکت اتومبیل سازی فورد و بنز مالک اتومبیل سازی بنز و والت دیزنی، موسس شرکت تفریحات و سرگرمی دیزنی، لند و در ایران برادران خیامی بنیانگذار خودرو سازی ایران ناسیونال و حسین زاده بنیانگذار شرکت کفش ملی (با تبلیغات زیبای ، الفنت شووز) حسین زاده مالک کفش وین و خسرو شاهی مالک کارخانجات شکلات سازی مینو و مهندسین ارج و آزمایش بنیانگذاران کارخانجات ارج و آزمایش را می توان یاد کرد.

از جمله مهارتهای ضروری که کارآفرینان ایرانی می باید فرا گیرند ، آشنایی با علم بازاریابی می باشد . علم بازاریابی را متاسفانه در ایران همردیف فروشندگی معرفی کرده اند . علم بازاریابی از نظر توسعه محصولات در بازارها شباهت بسیار با سازماندهی ساختار مشاغل و شرکت ها دارد . برای اینکه یک کارآفرین قادر باشد محصول یا محصولات مد نظرش در هر شاخه شغلی را تولید و عرضه کند باید فرآیند بازاریابی + سازماندهی سیستمهای تولید محصولات را در یک بنگاه اقتصادی بطور همزمان پیاده سازی کند .

اولویت با تاسیس سیستم یا یک میکرو بنگاه (در حد یک مغازه یا کارگاه فعال با یک نفر یا دو نفر) یا شرکت های کوچک یا فروشگاه هایی به اندازه ده نفر شاغل یا تاسیس یک ماکرو بنگاه یا کارخانه و هلدینگ به اندازه ۱۰۰۰ نفر یا بیشتر شاغل در آن می باشد . این چند سطر به مفهوم اینست که یک کارآفرین باید آنقدر با دانش و با تجربه و دارای یک افق دید بسط و بلند مدت باشد که برای تولید محصولات مورد نظرش که با ایده پروری و ایده سازی از نقطه صفر پیاده سازی و اجرا ایده را مسلط باشد و بتواند سرمایه لازم برای تامین سخت افزارها و نرم افزارهای مورد احتیاج تولید محصولات طراحی شده را فراهم سازد . برای این منظور هر کارآفرین یا به تنهایی آنقدر مسلط است که می تواند از گام اول یعنی طرحریزی ثبت شرکت و تاسیس یک واحد صنفی تا گام صدم یعنی CRM که سنجش رضایت مصرف کنندگان محصولاتش است را به تنهایی مسلط باشد و انجام دهد یا اینکه امروزه شرکت های [استارتاپ] که دارای کارشناسان چندین رشته تخصصی برای تاسیس میکرو بنگاه و ماکرو بنگاهها در دانه ها (دهستانهای متمرکز در تولید یک محصول خاص - بعنوان مثال تولید محصول قیسی صادراتی در روستاهای بخش جمابروود شهرستان دماوند تا دهه ۶۰ شمسی که تولید قیسی صادراتی را در یک هارمونی نانوشته بطور مشترک باغداران منطقه انجام می دادند) و یا خوشه ها که به مفهوم تولید آمیخته ای از محصولات همگن و هم راستا که در یک شهر



و خوشه های شغلی می پردازند و امروزه در عصر موج چهارم جهانی؛ سناریو نویسان، تهیه کنندگان، کارگردانان ساخت اکوسیستم نوین فضای کسب و کار منتور استارتاپ ها و کوچ های حاضر در صحنه اقتصاد دنیا و کشورمان هستند.

لیکن پس از سپری شدن ۶۰-۷۰ سال از ظهور و خلاقیت مردان بزرگ مورد اشاره، امروزه شرکت های استارتاپ در قالب کارگروه های تخصصی و دانش بنیان (Team Works) جایگزین آنها شده اند و به بازسازی و نو سازی بنگاه ها و دانه ها

حل پازل های اشتغال آفرینی و جهش تولید و حمایت از تولیدات ایرانی و کمک به توسعه تجارت نوین و دیجیتالی کشورمان اینک در دست منتور استارتاپ های ایرانی ست.



هستند و چگونه می شود در این حرفه به آنان کار ارجاع شود و نظام های بیمه و مسئولیت مدنی در دنیا طوری رفتار کردند که صلاحیت شغلی حرفه ای را مورد سنجش قرار می دهند و پس از آن حمایت می کنند.

سرپرست این سازمان با بیان اینکه ۸ درجه در این نظام از نظر صلاحیت شغلی و حرفه ای قرار دارد، خاطرنشان ساخت: درجات صلاحیت حرفه ای از کارگر ساده، تکنسین، تکنسین ارشد تا دکترای حرفه ای پیش می رود و اینکه اشخاص از چه فرآیندی و مسیری موفق به کسب مهارت می شوند از دبیرستان، هنرستان، دوره های غیررسمی، دانشگاه ها و ... دارای اهمیت نمی باشد بلکه این مسأله حائز اهمیت است در چه زمان و مکانی مورد سنجش مهارت قرار گرفته و در کدام رتبه از این ۸ محور مهارتی قرار می گیرید؟

وی با اشاره به اینکه کل نظام های فنی و حرفه ای برای رسیدن به این چارچوب شکل گرفته اند، بیان داشت: سازمان آموزش فنی و حرفه ای، حوزه های مختلف وزارتی و مجموعه هایی در شورای عالی فنی و حرفه ای، یکی از وظایفشان رفتن به این سمت است ولیکن تا کنون اتفاق ملموسی در پیاده سازی این نظام صلاحیت حرفه ای نیفتاده است.

پر کردن خلاء نظام صلاحیت حرفه ای توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای

محمدی با تأکید بر پر کردن خلاء نظام صلاحیت حرفه ای توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای، افزود: برخی مشاغل به تعداد کم و حساس مورد نیاز صنایع و مشاغل به صورت گسترده در جامعه وجود دارد که بایستی تقاضای صنایع و بازار کسب و کار احصاء و در دوره های فنی و حرفه ای آموزش آن تعریف و این دو بازار به هم وصل شود.



دکتر غلامحسین محمدی

معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی
سرپرست سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

در برنامه زنده «پرسشگر» مطرح شد:

نهادهای سازی زیرنظام های بازار کار و اطلاعات آن، آموزش فنی و حرفه ای، نظام شایستگی های کلیدی برای کسب شغل و نظام صلاحیت حرفه ای و پاسخگویی به نیاز صنعت، خدمات و بازار کار

معاون وزیر و سرپرست سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با حضور در برنامه پرسشگر شبکه آموزش، نهادهای سازی زیرنظام های بازار کار و اطلاعات آن، آموزش فنی و حرفه ای، نظام شایستگی های کلیدی برای کسب شغل و نظام صلاحیت حرفه ای و پاسخگویی به نیاز صنعت، خدمات و بازار کار عنوان کرد.

به گزارش روابط عمومی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، غلامحسین محمدی مهارت آموزی را مهمترین موضوع اشتغال در کشور عنوان کرد و گفت: استانداردهای شغلی از نظام صلاحیت حرفه ای که آخرین آن ایسکو ۸۰۰۲ و مورد تأیید سازمان جهانی کار است، تدوین می شود که در ایران نیز طبق این استاندارد، به ارائه آموزش های مهارتی پرداخته می شود.

وی با بیان این پرسش که آیا کارشناسانی که در سکوها مشغول به کار می باشند دارای صلاحیت حرفه ای برای انجام آن شغل می باشند؟، تصریح کرد: این نظام مشخص می کند که افراد دارای حرفه و شغل، نیازمند به کسب چه شایستگی

وجود برخی زیر ساخت‌های نهادی و فیزیکی برای این تغییرات، گفت: بهترین سنجه برای اینکه ما در دنیای آینده، روی چه مهارت‌هایی کار کنیم، بررسی نرخ رشد اقتصادی و تولید ناخالص ملی کشورها و دولت‌ها در گذر زمان است که چه اتفاقاتی در فناوری و صنعت برای آنها افتاده است.



محمدی با بیان اینکه مهارت‌های کلیدی که می‌تواند مزیت نسبی ایجاد کند در حوزه‌های نرم است، عنوان کرد: برای حوزه‌های نرم باید مهارت‌های متنوعی را تولید کنیم، ذهن‌نیزمند مهارت‌های چندبعدی و چند رشته‌ای است تا بتواند فناوری را توسعه دهد و برای مسائل پیچیده راه حل پیدا کند و امروز به فردی نیازمندیم که توانایی تحلیل، قضاوت تصمیم‌گیری در کنار دانش تخصصی و مهارت‌های مبتنی بر داده‌های موجود را داشته باشند.

سرپرست سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با اشاره به برنامه پیشرفت هفتم، خاطرنشان ساخت: ۵۰۰ هزار نفر نیروی کار متخصص و ماهر در اقتصاد دیجیتال در ۱۵ حوزه فناوری داده مانند مثل هوش مصنوعی، داده محوری، اینترنت اشیا، واقعیت مجازی، بلاک چین و امنیت سایبری و... نیازمندیم که بایستی افرادی در این حوزه‌ها تربیت شوند.

شایان ذکر است برنامه پرسشگر با محوریت برنامه ریزی آموزشی مهارت‌های مورد نیاز دهه آتی با نگاه آینده‌نگر (به دلیل سرعت بالای تحولات فناورانه و ورود روزانه خدمات و محصولات جدید به بازار) برگزار شد.

عدم وجود زنجیره ارزش از نهادهای تولید ابزار و فرآورده‌های تولید و بازار

وی در تشریح وضعیت کنونی وضع آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، اذعان داشت: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران به شدت عرضه محور است و اینکه ما صنعت نداریم، کارخانه داریم و زنجیره ارزش از نهادهای تولید ابزار و فرآورده‌های تولید و بازار وجود ندارد، حرف درستی است.

معاون وزیر با اشاره به سرعت رشد فناوری و تغییرات علم و صنعت در دنیا، افزود: تنها چیز ثابت در این جهان تغییر است، در شرایط فعلی این سرعت فناوری است که باعث می‌شوند پویایی گسترده‌ای در مشاغل داشته باشیم و با فناوری‌های برافکنی روبرو هستیم که اساساً خیلی از مشاغل را تغییر می‌دهد، مخصوصاً هوش مصنوعی که منجر به ایجاد مشاغلی می‌شود که حتی در مخیله ما نمی‌گنجد.

وی با مقایسه هوش مصنوعی و فناوری‌هایی مانند برق و اینترنت، گفت: هوش مصنوعی با ایجاد تفاوت‌های برافکن مشاغل جدید ایجاد می‌کند و در این برهه ما با از دست دادن مزیت‌های نسبی در مشاغل روبرو خواهیم شد به طور مثال فناوری‌های دانش‌بنیان مانند کدنویسی که در چند سال آینده این شغل از بین می‌رود و هوش مصنوعی این کار را انجام می‌دهد.

سرپرست سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بر تغییر نظام آموزش فنی و حرفه‌ای با توجه به سرعت تحولات به یک نظام تقاضامحور، بسیار پویا، به شدت مشارکت‌جو با صنعت و خدمات، به شدت بین‌المللی و به روز، مبتنی بر داده و اطلاعات تأکید کرد و افزود: این سازمان باید بتواند خودش را دائماً تغییر دهد و در محیط‌های مختلف، واکنش داشته باشد و اگر چنین حرفه‌آموزی را نداشته باشیم، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کارا نخواهد بود.

وی با ابزار نگرانی از آینده مشاغل به دلیل عدم

انقلاب صنعتی چهارم: بهبود دانش و مهارت با رویکرد آموزش 4.0



دکتر حامد محمدی

دکتری مدیریت دولتی، کارشناس منابع انسانی، شرکت گاز استان مازندران

وحید محمدی

استادیار، گروه مهندسی نساجی و پوشاک، دانشگاه آزاد اسلامی
واحد قائمشهر

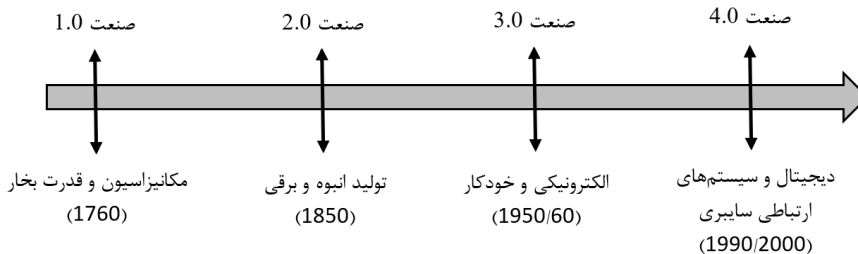
مریم کریمیان امیری علیا

کارشناس ارشد طراحی پارچه و لباس، دانشگاه علمی کاربردی الزهراء تبریز

توحید محمدی

کارشناس ارشد مکانیک، مدیر آموزشگاه فنی و حرفه‌ای آزاد مهارت
آزما قائمشهر

نوآوری در طول تاریخ بشر، شیوه‌های عملکرد اقتصاد را تغییر داده است و در گذشته دوره‌هایی از نوآوری‌های بزرگ وجود داشت که به عنوان انقلاب‌های صنعتی مشخص می‌شوند: (۱) انقلاب صنعتی زمانی آغاز شد که موتور بخار توسط توماس نیوکامن در سال ۱۷۱۲ اختراع شد و در نتیجه در بخش‌های مختلف صنعتی (آغاز استفاده از فناوری چاپ تولید انبوه با نیروی بخار) معرفی شد و از سال ۱۷۸۱ به بعد، «صنعت ۱.۰» را به ارمغان آورد و گذار از تولید دستی به ماشین‌آلات و «از جامعه کشاورزی و فئودالی به فرآیند تولید جدید» آن دوره را مشخص کرد؛ (۲) «صنعت ۲.۰» بر پایه نیروی برق و خطوط مونتاژ ساخته شده در کارخانه‌ها و به دنبال انقلاب تکنولوژیکی و گسترش راه آهن و شبکه‌های تلگراف بود و اختراع موتور احتراق داخلی عصر جدیدی از صنعتی شدن سریع را آغاز کرد و آغاز انقلاب صنعتی دوم به دهه‌های ۱۸۷۰-۱۸۶۰ برمی‌گردد و تا اوایل قرن بیستم تا جنگ جهانی اول ادامه داشت؛ (۳) نیمه دوم قرن بیستم شاهد شکوفایی فناوری‌های کاملاً جدید مرتبط با اینترنت و نوآوری‌های همراه با آن به نام انقلاب دیجیتال بود و آنها روش‌های تولید را تغییر دادند و به عنوان «صنعت ۳.۰» نامگذاری شدند و بزرگترین دستاوردهای این دوره رایانه‌ها و روبات‌ها بودند؛ (۴) اصطلاح «صنعت ۴.۰» توسط مجمع جهانی اقتصاد برای توصیف گرایش به فناوری‌ها و فرآیندها از جمله سیستم‌های فیزیکی سایبری، اینترنت اشیا، رایانش ابری، هوش مصنوعی، طراحی محصول تولید شده توسط کامپیوتر، و چاپ سه بعدی بکار گرفته شد و «صنعت ۴.۰» مجموعه‌ای از تغییرات فناوری در صنعت را در بر می‌گیرد (تیکونووا و رایتسکوا، ۲۰۲۳). روند تکاملی انقلاب‌ها در شکل ۱ نشان داده شده است.

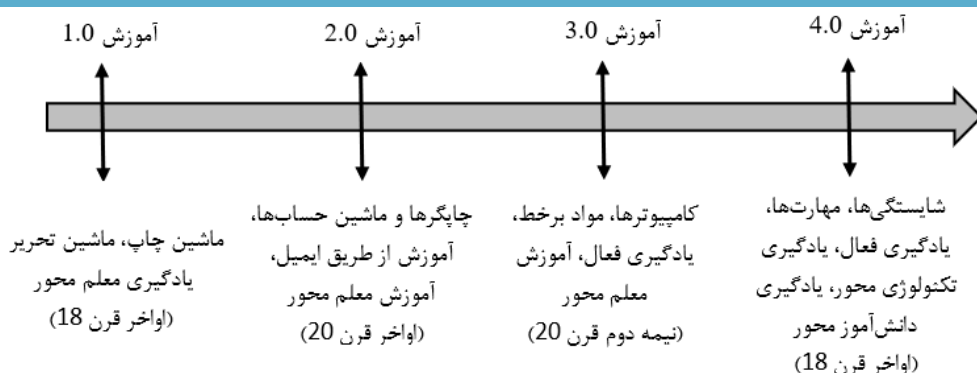


شکل ۱. بازه زمانی و نکات کلیدی انقلاب‌های صنعتی (سوزا و دیس، ۲۰۲۴)

معلم بعنوان منبع اولیه دانش بوده است و آموزش ۲.۰ ماشین حساب‌های الکترونیکی و آموزش از راه دور را معرفی کرد.

در حالی که آموزش ۳.۰ بر استفاده از رایانه، اینترنت، آموزش آنلاین و روش‌های فعال تأکید دارد. آموزش ۴.۰ منطق غالب را با قرار دادن مخاطب (دانش‌آموز، فراگیر، کارکنان، ...) در مرکز فرآیند یادگیری معکوس می‌کند که بیشتر بر شایستگی‌ها و استفاده از روش‌های فعال با فناوری‌های دیجیتال به عنوان ابزارهای یادگیری و مدیریت آموزشی متمرکز است.

در طول تاریخ، آموزش به کندی تکامل یافته است. با این حال، در عصر صنعت ۴.۰، پیوند دادن تغییرات آموزشی به انقلاب‌های اجتماعی و فناوری ضروری است. شکل ۲ نشان می‌دهد که انقلاب‌های آموزشی، نه از نظر فناوری و نه از لحاظ زمانی، مستقیماً با انقلاب‌های صنعتی مرتبط نیستند. با این حال، می‌توان استدلال کرد که آموزش ۴.۰ ترکیبی از چهار انقلاب صنعتی است و منعکس‌کننده دگرگونی‌ها و تأثیر قابل توجهی بر ابزار تولید و روابط اجتماعی است که توسط فناوری‌های صنعت ۴.۰ اعمال می‌شود و در طول پیشرفت از آموزش ۱.۰ به آموزش ۳.۰، تمرکز بر



شکل ۲. بازه زمانی و نکات کلیدی انقلاب‌های آموزشی (سوزا و دیس، ۲۰۲۰)

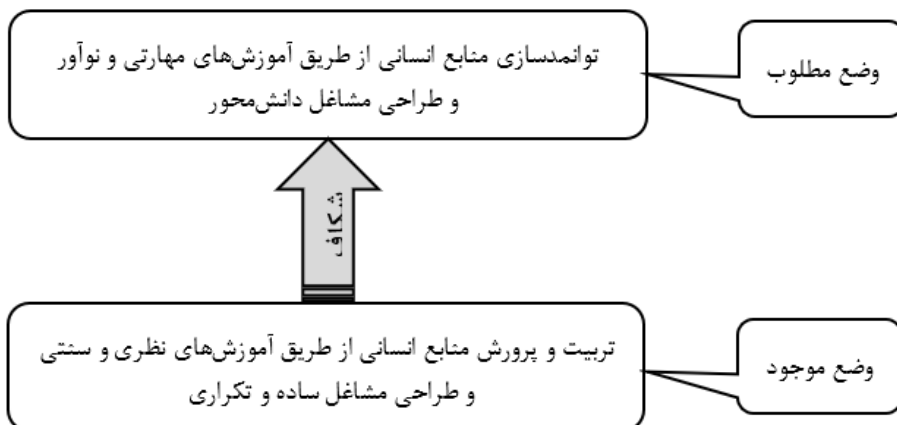
طرح مساله

جدیدی برخوردار باشند، و از همه مهم تر نوآور و مبتکر باشند (هیریاتو و دیگران، ۲۰۱۹).

بنابراین، مساله اصلی در تمامی کشورها آن است که بتوانند نظام آموزشی خود را از سطح سنتی، نظری و صرفاً ایدئولوژیک به سطح عملی، کاربردی و مهارتی مبتنی بر فناوری‌های نوین اطلاعاتی و ارتباطی ارتقاء دهند و این مهم نه تنها باید در آموزش و پرورش و آموزش عالی کشورها جاری‌سازی گردد، بلکه باید در تمامی سازمان‌های دولتی و خصوصی جهت افزایش یادگیری کارکنان نیز میسر گردد و کشورها جهت کسب مزیت رقابتی در سطح بین‌المللی باید رویکرد آموزشی ۴.۰ که منطبق با انقلاب صنعتی چهارم نیز می‌باشد، را اتخاذ نمایند و از این طریق بتوانند از روش تدریس صرفاً نظری فاصله گرفته و منابع انسانی کشور را از طریق آموزش‌های کاربردی و مهارتی مبتنی بر فناوری‌ها تجهیز و توانمند نمایند. این مساله در ایران بسیار حائز اهمیت است و سازمان‌های متولی امر آموزش مانند وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، و سازمان فنی و حرفه‌ای کشور باید «یادگیری در عمل» را به عنوان راهبرد اصلی تبیین نمایند و محتوای آموزشی در مدارس، دانشگاه‌ها، آموزش‌های ضمن خدمت و آموزش‌های مهارتی با رویکرد آموزش ۴.۰ مورد بازنگری و بهبود قرار گیرند.

آموزش، فعالیتی است که در طول اعصار ادامه خواهد داشت و همزمان با پیشرفت دوران، آموزش و پرورش انواع موانع و چالش‌ها را تجربه می‌کند. یکی از چالش‌هایی که اکنون آموزش با آن مواجه است، توانایی سازگاری و توسعه آموزش در عصر انقلاب صنعتی ۴.۰ است. اصل اساسی صنعت ۴.۰ یکپارچه‌سازی ماشین‌ها، گردش کار و سیستم‌ها با استفاده از شبکه‌های هوشمند در طول زنجیره و فرآیند تولید برای کنترل مستقل یکدیگر است. آموزش در دوران انقلاب صنعتی ۴.۰ ترکیبی از مردم و فناوری است و انقلاب صنعتی ۴.۰ از طریق فرآیند دیجیتالی کردن تولید توسط چهار عامل شامل: (۱) در دسترس بودن ظرفیت داده، سیستم‌های کامپیوتری و ارتباط؛ (۲) مهارت‌های تحلیلی و هوش؛ (۳) فرآیند تعامل بین انسان و فناوری؛ و (۴) فرآیند انتقال دیجیتالی هدایت می‌شود (پرستایدی و دیگران، ۲۰۲۰).

انقلاب صنعتی ۴.۰ نه تنها وجود آموزش مدیریت را متزلزل می‌کند، بلکه پیشرفت آموزش بهتر در آینده را نیز به چالش می‌کشد و در انقلاب صنعتی ۴.۰، مدیران باید آگاه باشند که بتوانند افرادی را تربیت کنند که آمادگی ذهنی برای ایجاد مشاغل دانش‌محور و شخصیت‌محور دارند، دارای تفکر انتقادی باشند، از تخصص



شکل 3. مساله و شکاف مطالعه حاضر (ماخذ: نگارندگان نوشتار حاضر)

مفهوم آموزش ۴۰

معکوس، دوره‌های گسترده آنلاین باز، یادگیری مبتنی بر شبکه‌های اجتماعی، پردیس‌های هوشمند، محیط‌های آموزشی یکپارچه، و منابع آموزشی باز؛ (۳) یادگیری باز و از راه دور، دسترسی آزاد، یادگیری مادام‌العمر، یادگیری کاربرد محور، یادگیری تطبیقی، یادگیری فردی.

ویژگی‌های آموزش حرفه‌ای‌ها در صنعت ۴۰

برخی از مهم‌ترین ویژگی‌هایی که برای آموزش حرفه‌ای‌ها در صنعت ۴۰ (پنتو و ریس، ۲۰۲۲) انتظار می‌رود، به شرح زیر می‌باشد:

- بین‌رشته‌ای بودن: مفهومی است که بین محتویات دو یا چند رشته تلاقی ایجاد می‌کند و به فراگیران (دانش‌آموزان، مدیران، کارکنان، ...) اجازه می‌دهد دید وسیع‌تری از موضوع‌های مورد مطالعه ایجاد کند و به نفع تحلیل انتقادی رویکردهای مختلف همان موضوع باشد.

- فرارشته‌ای بودن: تعریف آن توسط فرهنگ لغت DICIO به توانایی ایجاد تعامل بین رشته‌ها اشاره می‌کند که نه تنها به محتوای رشته‌ای محدود می‌شود، بلکه گفتگوی بین زمینه‌های دانش را پیشنهاد می‌کند و به دنبال دستیابی و تغییر ادراک و شناخت آزمودنی است.

مفهوم آموزش ۴۰ به‌عنوان دگرگونی آموزش به دلیل تکامل تکنولوژیکی، با تاکید بر تکامل محیط، اولین بار توسط گونزالس (۲۰۱۰) مطرح شد (سوزا و دیس، ۲۰۲۴). آموزش ۴۰ یک رویکرد آموزشی است که با انقلاب صنعتی چهارم (۴IR) همسو است و به خواسته‌های این انقلاب پاسخ می‌دهد، که در آن همگرایی علم و فناوری در تقویت فرآیندهای دستی برای بهبود اثربخشی و کارایی استفاده می‌شود (کاستان و دیگران، ۲۰۲۱). مفهوم «صنعت ۴۰» ادغام دنیای سایبری و فیزیکی از طریق معرفی فناوری‌های جدید است (سونی و نایک، ۲۰۲۰). فراگیران آموزش ۴۰ باید برای «صنعت ۴۰» و «کار ۴۰» آماده شوند و فناوری‌های مربوط به «صنعت ۴۰» چرخه عمر بیشتر حرفه‌ها را کوتاه می‌کند و مفهوم «صنعت ۴۰» تأثیر تغییرات سیستماتیک ناشی از انقلاب صنعتی چهارم در آموزش را نشان می‌دهد (اولیویرا و سارایوا، ۲۰۲۳).

آموزش ۴۰ شامل ویژگی‌های خاصی است که این ویژگی‌ها (چاکا، ۲۰۲۲)، عبارتند از: (۱) ادغام و همپوشانی فناوری‌های مختلف دیجیتال و فناوری‌های تلفن همراه؛ (۲) کلاس‌های درس

فناوری‌های دیجیتال در برنامه درسی است. علاوه بر این، این رویکرد شیوه‌هایی را ارائه می‌دهد که محیط آنلاین (برخط) و چهره به چهره را یکپارچه می‌کند و به دنبال یادگیری بیشتر و بهتر است.

● محیط مشارکتی: محیطی است که در آن همه شرکت‌کنندگان (فراگیران) در تولید دانش معین همکاری می‌کنند. این محیط دارای یک مخزن است که همه می‌توانند به‌طور فعال در آن چیزی را بسازند و مشارکت‌های خود را به اشتراک بگذارند.

● مواد آموزشی دیجیتال: مواد آموزشی هستند که از رسانه‌های دیجیتال برای به تصویر کشیدن محتوای خود استفاده می‌کنند. آنها می‌توانند با شرکت‌کنندگان (فراگیران) تعامل داشته باشند و درک موضوع‌های خاص را برای آنها آسان‌تر می‌کند. به عنوان مثال، با نشان دادن شبیه‌سازی انتشار گاز از آگروز خودرو در یک نمایش چندرسانه‌ای، فیزیک حرارتی و هیدرواستاتیکی را توضیح داد. تئوری و واقعیت را با چند کلیک متحد می‌کند.

● یادگیری مبتنی بر اینترنت اشیاء: مدارس هوشمند نمونه خوبی هستند (ورود و خروج دانش‌آموزان، در زمان واقعی توسط مدرسه و والدین کنترل و مدیریت می‌شود). قابلیت دسترسی برای دانش‌آموزان با نیازهای ویژه اتصال بین فضاهای مدرسه، به‌طوری که دانش‌آموز از طریق تلفن همراه می‌تواند کتاب‌های کتابخانه را بررسی کند، میان وعده‌ای در غذاخوری بخرد، به آزمایشگاه‌ها دسترسی داشته باشد و امکان تعامل مستقیم و مستمر بین دانش‌آموزان و معلمان از طریق دستگاه‌های تلفن همراه و یادگیری وجود دارد.

تفکر محاسباتی: تفکر محاسباتی به عنوان فرمول‌بندی مسائل و راه‌حل‌های ارائه شده تعریف می‌شود که می‌توانند توسط پردازشگرهای اطلاعات - انسان و رایانه یا ترکیبی از هر دو انجام شوند.

● فناوری‌های جدید آموزش و ارتباطات: بر اساس گزارش یونسکو (۲۰۲۱)، فناوری اطلاعات و ارتباطات (IT & ICT) نقش مهمی در نحوه برقراری ارتباط، یادگیری و زندگی ما ایفا می‌کند.

● فرهنگ سازنده: جستجو برای راه‌حل‌های خلاقانه، نوآورانه، پایدار و تکنولوژیکی منجر به ارائه دید بیشتر به این اصطلاح شد. این تکامل مفهوم DIY (خودت انجام بده) است. از طریق دانش مناسب، افراد با ابزارهای مناسب می‌توانند راه‌حل‌های خود را ایجاد کنند و یادگیری در عمل اتفاق بیفتد.

● هوش مصنوعی: اصطلاح هوش مصنوعی «مجموعه‌ای از نرم‌افزار، منطق، محاسبات و رشته‌های فلسفی را نشان می‌دهد و هدف آن این است که رایانه‌ها عملکردهایی را انجام دهند که تصور می‌شد منحصراً انسانی هستند، مانند ادراک، معنی در زبان نوشتاری یا گفتاری، یادگیری، تشخیص حالات چهره و غیره.

● یادگیری خودمختار: شامل فرآیند تدریس است که در آن فراگیر (دانش‌آموز، کارکنان، ...) به‌طور کامل یا جزئی و به‌طور مستقل انجام می‌دهد. این آموزش خودمختار امروزه به واسطه فناوری، یادگیری را تقویت می‌کند. در بسیاری از موارد، شکل یک مربی به عنوان میانجی، تسهیل‌کننده، پشتیبان و غیره وجود دارد.

● برنامه درسی متنی و انعطاف‌پذیر: این یک روند در تدریس است و هدف آن تقسیم ساختار برنامه درسی است تا فراگیر بتواند موضوعات مورد علاقه خود را انتخاب کند. با این حال، موضوعات دیگر برای همه فراگیران مشترک است و اختیاری نیستند.

● یادگیری ترکیبی: طبق بنیاد لمان (۲۰۱۶)، این شکل از آموزش شامل استفاده از فناوری‌ها با تمرکز بر شخصی‌سازی فعالیت‌های آموزشی و یادگیری، ارائه راه‌هایی به مربیان برای ادغام

طبقه‌بندی‌های آموزش ۴,۰

بر اساس گزارش مجمع جهانی اقتصاد (۲۰۲۳)، آموزش ۴,۰ یک طبقه‌بندی برای آینده یادگیری و بیان واضح از توانایی‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌ها در قالبی کاربردی و قابل دسترس است و طبقه‌بندی آموزش ۴,۰ شامل مجموعه‌ای جامع از استعدادها است که در یک ساختار درختی سازماندهی شده‌اند و این استعدادها جنبه انتزاعی داشته و قابلیت انتقال یادگیری (ویژگی‌های قابل آموزش و یادگیری هستند، نه ویژگی‌های ذاتی) دارند. اکثر طبقه‌بندی‌های آموزشی که به دوران کودکی مربوط می‌شوند، سه گروه اصلی از استعدادها شامل: (۱) توانایی‌ها و مهارت‌ها، (۲) نگرش‌ها و ارزش‌ها، و (۳) دانش و اطلاعات را شناسایی می‌کنند. با این وجود، اشکال سنتی دانش و روش‌های یادگیری مرتبط نیز ارزشمند هستند و همیشه نقشی در محتوا و روش‌های آموزشی خواهند داشت، اما طبقه‌بندی آموزش ۴,۰ شامل دانش و شاخه اطلاعات استعدادهای کامل است.

جدول 1- آموزش 4.0: طبقه‌بندی برای آینده یادگیری

سطح 1	سطح 2	سطح 3
توانایی‌ها و مهارت‌ها	شناختی (تحلیلی)	خلاقیت تفکر انتقادی مهارت‌های دیجیتال و برنامه‌نویسی حل مسئله تحلیل سیستمی
	اجتماعی (میان فردی)	همکاری ارتباطات مذاکره آگاهی اجتماعی - عاطفی
	فیزیکی	تعال، هماهنگی، آگاهی موقعیتی، قدرت

جدول 2- آموزش 4.0: طبقه‌بندی برای آینده یادگیری

سطح 1	سطح 2	سطح 3
نگرش‌ها و ارزش‌ها	خود تنظیمی (درون فردی)	سازگاری وظیفه‌شناسی کنجکاوی طرز فکر رشد یافته ابتکار عمل
	اجتماعی (فرا شخصی)	مسئولیت مدنی خادم محیط زیست همدلی و مهربانی شهروند جهانی
دانش و اطلاعات	دانش انضباطی	انضباط ویژه

گسترش می‌دهد که از اوایل کودکی شروع و می‌تواند شکاف را برای یادگیری در سطح متوسطه پر می‌کند. به عنوان مثال، طبقه‌بندی بر مهارت‌های اصلی مورد نیاز تحلیلگران داده مانند تفکر انتقادی، مهارت‌های دیجیتال و برنامه‌نویسی و حل مسئله تاکید دارد. علاوه بر این، انعطاف‌پذیری بین رشته‌ای طبقه‌بندی آموزش ۴۰، در ترکیب با راهنمایی از تجربیات یادگیری آموزش ۴۰، امکان یادگیری مهارت‌های اجتماعی-عاطفی و نگرش‌ها و ارزش‌های ضروری را در کنار مهارت‌های فنی اصلی فراهم می‌کند. دانش‌آموزی که این مسیر را دنبال می‌کند برای ورود به حوزه حرفه‌ای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سنین بزرگسالی به خوبی آماده می‌شود (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۲۳)

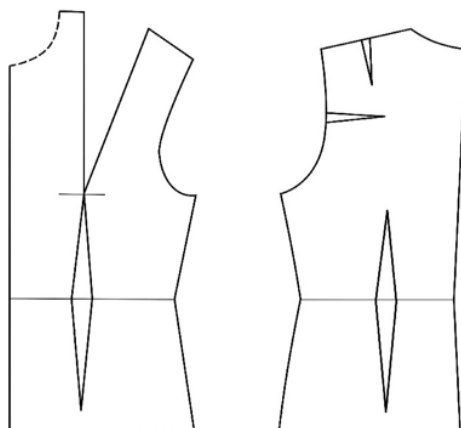
یک تجربه

در بررسی سیر تحول الگوهای لباس بعنوان یک هنر ظریف تکنولوژیکی می‌توان گفت در آغاز انقلاب صنعتی و تولید انبوه لباس، اندازه‌گیری از افراد برای تهیه الگو توسط مانکن بود و سپس دوخت لباس به روش تک دوزی انجام می‌شد. از آغاز قرن ۱۹ و پیشرفت علم و تجربه، خیاطان با تجربه شروع به تهیه الگوهایی با استفاده از تئوری‌های ریاضی نمودند و از جدول سایزبندی برای اندازه بدن استفاده شد و اغلب الگوها توسط دوزندگان با اقتباس اضافه درز و وفق دادن آن با سایزهای اصلی اندام طراحی و تولید و غالباً اکثر الگوها بر اساس اندازه‌های لباس تهیه می‌شد (چنی و ت، پری چارد ۲۰۱۳). از آنجایی که در صنعت ۴۰، با توجه به تنوع طرح و مدل‌های لباس مدرن و تولید انبوه، معیارهای اندازه‌گیری‌های اندام و الگوهای برش و دوخت با الگوهای متداول نیاز به تغییراتی دارد لذا معیارهای ارزیابی از جداول استاندارد به جهت رسم الگوهای جدید در حال توسعه بوده و با رویکرد نوآورانه می‌توان با در نظر گرفتن معیارهای ایده‌آل به جداول و الگوهای جدید، با الگوهای ایرانی دست یافت. بر این اساس، این گروه تحقیق با ضرورت ایجاد

آموزش ۴۰ تجربیات یادگیری در عمل است و یک فرض اساسی آموزش ۴۰ این است که یک استعداد انتزاعی مانند حل مسئله، در عمل نباید به تنهایی آموزش داده شود، بلکه باید از طریق توسعه یک شایستگی خاص، مانند حل یک چالش یا مشکل در دنیای واقعی خاص، آموزش داده شود. برای ارائه یک مثال مرتبط با فناوری، کودکی که وظیفه توسعه یک برنامه بازی ساده را بر عهده دارد، شایستگی خاصی را کسب کرده و اعمال می‌کند. این یک نمونه خاص و ملموس از یادگیری است. در فرآیند توسعه برنامه، کودک ممکن است از استعدادهای حل مسئله یا تفکر انتقادی استفاده کند که در اینصورت حل مسئله انتزاعی و قابل انتقال است، به این معنا که می‌تواند برای توسعه برنامه بازی کاربرد داشته باشد، می‌تواند برای بسیاری از کارها یا شایستگی‌های دیگر مانند حل یک مسئله ریاضی نیز کاربرد داشته باشد. برای ادامه با مثال برنامه بازی، اگر برنامه در یک محیط گروهی توسعه داده شود، کودک ممکن است نه تنها حل مسئله و تفکر انتقادی، بلکه همکاری، و شاید آگاهی اجتماعی و آموزشی را نیز انجام دهد. (مجمع جهانی اقتصاد، ۲۰۲۳)

طبقه‌بندی آموزش ۴۰ همراه با طبقه‌بندی مهارت‌های جهانی، نقشه‌ای از نقش‌های شغلی پیش‌بینی‌شده برای رشد در اقتصادهای آینده ارائه می‌کند. به عنوان مثال، پژوهش‌های اخیر توسط مجمع جهانی اقتصاد و سایر سازمان‌ها نشان می‌دهند که تقاضای بازار برای تحلیلگران داده تا سال ۲۰۲۵ نسبت به هر شغل دیگری وجود دارد. طبقه مهارت‌ها و دانش که با طبقه‌بندی آموزش ۴۰ ترسیم می‌شوند و نشان می‌دهند که چگونه مهارت‌های اساسی مربوط به حرفه تجزیه و تحلیل داده‌ها را می‌توان از دوران دبیرستان آموخت، در حالی که ارتقاء مهارت در این زمینه را می‌توان در طول زندگی بزرگسالی نیز دنبال کرد. بنابراین، طبقه‌بندی آموزش ۴۰ نقشه راه طبقه‌بندی مهارت‌های جهانی را به سنین پایین‌تر

، توانستند تا حدودی الگو مولر را اصلاح و یک الگو ایرانی بر مبنای ایرادات اندامی بانوان ایرانی به بازار ارائه دهند که نمونه ای از تجربیات شامل یک الگو مانتو سایز ۴۲ در شکل ۳ نشان داده شده است.



تغییر رویکرد آموزشی در رشته های حرفه ای و مهارتی و بهبود آن به جهت یادگیری موثر ، با بکارگیری اندازه گیری های استاندارد جهانی و بکارگیری ابزارهای دیجیتالی در آموزشگاههای رشته طراحی دوخت و لباس در یکی از شهرهای استان آذربایجان شرقی (مطالعه موردی : تبریز)

شکل ۴- نمونه الگوی اصلاح شده مانتو به روش مولر در سایز ۴۲ با لحاظ ایراد اندامی بانوان ایرانی (کریمیان، ۱۴۰۲)

بررسی ها نشان داد با توجه به تفاوت فرم اندام در جدول ساینبدی و تفاوت در سایزهای ایرانی، می توان جدولی استاندارد بر اساس فرم اندام ایرانی ارائه نمود که این مسئله بر اساس شرایط آب و هوایی مناطق و نوع اقلیم، طرز تفکرها و نوع دیدگاهها نسبت به موضوع ساینبدی در طراحان لباس و مربیان آموزشگاههای فنی و حرفه ای کشور که متفاوت است از طریق پژوهشهای بنیادی و کاربردی در سطح ملی و در راستای

اهداف همسو شود. همچنین تغییر سرفصل ها و فراگیری آموزش های مهارتی با نگاه به تغییر در الگوهای متداول در این شاخه هنری با شناسایی نیازهای اولیه و الزامات آموزشی که می تواند بعنوان گام اول آموزش ۴۰ در نظر گرفته شود مورد توجه مدرسین، محققین و متولیان سازمان فنی و حرفه ای کشور قرار گرفته تا گامی ملی در جهت خودکفایی کشور ایجاد شود.

نتیجه گیری

آموزش ۴۰ با شروع انقلاب صنعتی چهارم برای برآوردن نیازهای بازار کار ناشی از یادگیری، انعطاف پذیری، در دسترس بودن و مبتنی بر مهارت تعریف شد. با ظهور انقلاب صنعتی چهارم در جهان، نظام آموزشی از جنبه شیوه های آموزشی، مهارت ها، شایستگی ها، یادگیری، و ابزارهای دیجیتالی مورد استفاده در تمام سطوح آموزشی دستخوش تحولات بسیاری شد. انقلاب صنعتی چهارم در حال گسترش می باشد و کشورها جهت نیل به توسعه پایدار باید نظام آموزشی مبتنی بر آموزش ۴۰ را به منظور توانمندی منابع انسانی خود ترویج و توسعه دهند و در این راستا، نقش رهبری آموزشی در کشورها جهت مواجهه با چالش های آموزش ۴۰ بسیار حائز اهمیت است و از جمله این چالش ها می توان به وضع خط مشی های آموزشی متناسب با انقلاب صنعتی چهارم، تهیه محتوای آموزشی منطبق با آموزش ۴۰ و تربیت مربیان (اساتید) جهت تدریس بر مبنای ویژگی آموزش ۴۰ اشاره داشت.

کاهش ضایعات و جلوگیری از هدر رفت انرژی، افزایش کیفیت تولیدات و ارائه خدمات، افزایش قابلیت‌های یک کشور در جذب سرمایه‌گذاری خارجی و اجرای پروژه‌ها و برنامه‌های عمرانی را فراهم می‌کند و سبب کاهش توسعه اقتصادی می‌شود. به طور اساسی محصول و خروجی مهارت آموزی معمولاً در چهار خروجی خود را نشان می‌دهد: اثر نخست در ایجاد و یا ارتقاء مجموعه شایستگی‌هایی است که برای موفقیت در محیط کار یا افزایش قابلیت‌ها در زندگی ضروری است. دومین انتظار یا خروجی مهارت آموزی در مفهومی به نام اشتغال پذیری در قالب خویش اشتغالی یا استخدام خود را نشان می‌دهد و لایه سوم مهارت‌های فنی مشترک در تمامی مشاغل یک بخش صنعتی است و لایه چهارم مهارت‌های فنی خاص و منحصر بفرد یک صنعت است. تمامی این محصولات یا خروجی‌ها به طور طبیعی توسعه اقتصادی یک جامعه را رقم می‌زند. بنابراین توجه به این‌گونه آموزش‌ها، یک سرمایه‌گذاری اساسی و پایه‌ای برای نیل به توسعه بود و به نظر می‌رسد باید بیش از پیش مورد توجه سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان قرار گیرد.

جناب آقای دکتر نماینده سرپرست محترم اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران

با سلام و احترام،

هیات تحریریه فصلنامه پیام مهارت انتصاب شایسته جنابعالی را به سمت سرپرستی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران تبریک عرض می‌نماید. بدون شک، حضور شما در این جایگاه نویدبخش تحولات سازنده و تأثیرات مثبت در مسیر توسعه آموزش‌های مهارتی استان خواهد بود. از لطف و عنایت جنابعالی به ارسال یادداشت ارزشمندتان سپاسگزاریم و امید داریم در شماره‌های آتی، همراهی و هم‌اندیشی شما را در این مسیر داشته باشیم.

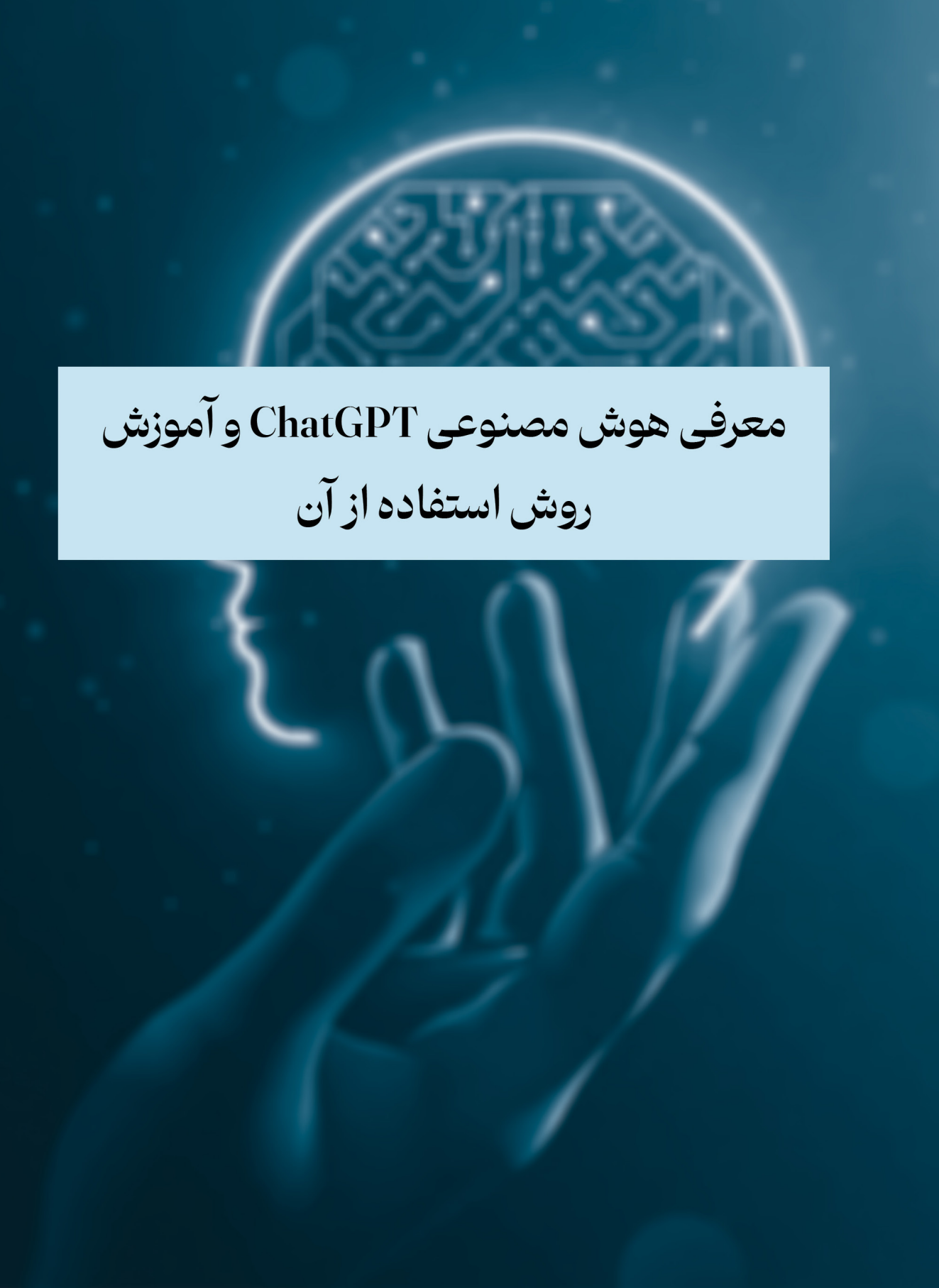


دکتر یعقوب نماینده

سرپرست اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان تهران

نقش خروجی‌های آموزش مهارت در اکو سیستم اقتصادی

به باور صاحب نظران اقتصادی توسعه منابع انسانی، شرط لازم برای نیل به اقتصاد مبتنی بر دانائی است. کتاب‌ها و مقالات زیادی موبد این موضوع بوده و خوشبختانه اسناد بالادستی و برنامه‌های کلان توسعه در ایران نیز به مانند سایر کشورهای پیشرو بر توسعه مبتنی بر دانایی محوری تأکید می‌کند. بنابراین همه اتفاق نظر دارند که توسعه یک کشور معمولاً با توسعه ظرفیت‌های یادگیری و نهادینه شدن دانائی در تمامی ارکان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ممکن می‌شود. معمولاً یکی از روش‌های توسعه منابع انسانی، مهارت‌آموزی است. در روش توسعه منابع انسانی مبتنی بر مهارت‌آموزی برای کسب مهارت متناسب با مشاغل، نیاز به افزایش دانش با سهم چشمگیر آموزش مهارت در قالب آموزش کارگاهی و عملی است. آموزش مهارت و قابلیت‌سازی نیروی انسانی برای ورود مؤثر افراد به بازار کار از ماموریت‌های نهادها و سازمان‌های مهارت‌آموزی کشور است که مهمترین این سازمان‌ها، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور است که خدمات آموزش مهارتی خود را توسط مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای دولتی و آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد ارائه می‌کند. با آموزش مهارت‌های شغلی و تخصصی نیروی انسانی و ترغیب آن‌ها به اشتغال و کارآفرینی می‌توان موجبات تسریع در توسعه اقتصادی را فراهم نمود. در حقیقت مهارت‌آموزی به افراد جامعه، موجبات افزایش بهره‌وری،



معرفی هوش مصنوعی ChatGPT و آموزش روش استفاده از آن

CHATGPT



مهندس بهروز شیری

کارشناس ارشد هوش مصنوعی

عضو هیات رئیسه کانون انجمن های صنفی آموزشگاه های آزاد فنی

و حرفه ای کشور

مسئول کمیته تکنولوژی های نوین فناوری اطلاعات

یکی از مزیت‌های اصلی ChatGPT، امکان تعامل مستمر با کاربران است. این بدان معنی است که ChatGPT می‌تواند به سوالات متوالی کاربر پاسخ دهد و حتی اطلاعاتی که در مکالمه قبلی داده شده را به خاطر بسپارد. این ویژگی، باعث می‌شود که تجربه مکالمه با ChatGPT بسیار نزدیک به مکالمه با یک انسان باشد.

ChatGPT از مدل‌های پیشرفته‌تر مانند GPT-4 استفاده می‌کند که توانایی تولید پاسخ‌های پیچیده‌تر و دقیق‌تر را دارند. این مدل‌ها قادر به درک بافت مکالمه و ارائه پاسخ‌های مرتبط با موضوعات مختلف هستند.

کاربردهای ChatGPT

ChatGPT دارای کاربردهای متنوعی است و در حوزه‌های مختلف می‌تواند به عنوان یک ابزار قدرتمند مورد استفاده قرار گیرد. در ادامه به برخی از این کاربردها اشاره می‌کنیم:

پاسخ‌گویی به سوالات و اطلاعات عمومی

یکی از مهم‌ترین کاربردهای ChatGPT، پاسخ‌گویی به سوالات عمومی است. این مدل می‌تواند اطلاعات دقیق و گسترده‌ای درباره موضوعات مختلف از جمله تاریخ، علم، فرهنگ، تکنولوژی و غیره ارائه دهد.

یادگیری زبان و ترجمه

ChatGPT به کاربران در یادگیری زبان‌های جدید و حتی ترجمه متون کمک می‌کند. با استفاده از این مدل، کاربران می‌توانند سوالات خود را به زبان‌های مختلف مطرح کرده و پاسخ‌هایی متناسب با زبان مورد نظر دریافت کنند.

نوشتن مقالات و متون

یکی از ویژگی‌های جذاب ChatGPT، توانایی آن در نوشتن مقالات و متون است. این مدل می‌تواند بر اساس موضوعات مختلف، مقاله‌ای کامل و ساختاریافته ارائه دهد که مناسب استفاده در سایت‌ها و وبلاگ‌ها باشد.

در دنیای امروز، هوش مصنوعی به یکی از تکنولوژی‌های کلیدی تبدیل شده که تغییرات چشمگیری در حوزه‌های مختلف ایجاد کرده است. یکی از نمونه‌های بارز و موفق هوش مصنوعی، ChatGPT است که به سرعت مورد توجه کاربران قرار گرفته و کاربردهای گسترده‌ای دارد. ChatGPT یک مدل زبان هوش مصنوعی است که با استفاده از الگوریتم‌های پیچیده و یادگیری عمیق، به تعامل طبیعی با کاربران می‌پردازد. در این مقاله، به معرفی ChatGPT، عملکرد آن و نحوه استفاده از آن در زندگی روزمره می‌پردازیم.

ChatGPT چیست؟

ChatGPT یک مدل زبانی مبتنی بر تکنولوژی هوش مصنوعی است که توسط شرکت OpenAI توسعه یافته است. این مدل با استفاده از شبکه‌های عصبی پیچیده و معماری یادگیری عمیق (Deep Learning)، توانایی تولید متن و پاسخ‌گویی به سوالات کاربران را دارد. ChatGPT به طور خاص برای تولید متن‌های طبیعی طراحی شده است و قادر است مکالمات پیچیده را با کاربران برقرار کند.

این فناوری از داده‌های گسترده برای یادگیری زبان انسان‌ها استفاده کرده و می‌تواند متنی طبیعی و روان تولید کند که شباهت زیادی به پاسخ‌های انسانی دارد. یکی از ویژگی‌های اصلی ChatGPT این است که می‌تواند به سوالات مختلف پاسخ دهد، داستان‌ها و مقالات بنویسد، مشکلات برنامه‌نویسی را حل کند، به سوالات فنی پاسخ دهد و حتی در ترجمه زبان‌ها کمک کند.

نحوه عملکرد ChatGPT

ChatGPT بر اساس تکنیکی به نام پردازش زبان طبیعی (NLP) کار می‌کند. این مدل از حجم عظیمی از داده‌های متنی برای یادگیری زبان استفاده کرده و پس از پردازش این داده‌ها، توانایی تولید متون منطقی و پاسخ‌های متناسب با سوالات را پیدا می‌کند.

ورود به پتل ChatGPT

پس از ثبت نام و ورود به حساب کاربری خود، می توانید به پتل ChatGPT دسترسی پیدا کنید. در اینجا شما می توانید با مدل های مختلف ChatGPT مکالمه کنید و از قابلیت های آن بهره مند شوید.

مطرح کردن سوالات یا درخواست ها

برای شروع، کافی است سوال یا درخواست خود را در پتل چت تایپ کنید. ChatGPT به صورت خودکار شروع به پردازش اطلاعات و ارائه پاسخ می کند. یکی از نقاط قوت ChatGPT این است که می تواند به سرعت پاسخ دهد و به سوالات شما دقیق و روشن پاسخ دهد.

تعامل مستمر با ChatGPT

می توانید با ChatGPT یک مکالمه مستمر داشته باشید. این مدل قادر است به سوالات پی در پی شما پاسخ دهد و حتی اطلاعاتی که در گفتگوهای قبلی داده شده را حفظ کرده و از آن ها در پاسخ گویی های بعدی استفاده کند.

برنامه نویسی و کدنویسی

ChatGPT می تواند به عنوان یک دستیار برنامه نویسی عمل کند و به کاربران در حل مشکلات کدنویسی و نوشتن کدهای پیچیده کمک کند. این ویژگی برای برنامه نویسان حرفه ای و مبتدی بسیار کارآمد است.

کمک به تصمیم گیری و تحلیل

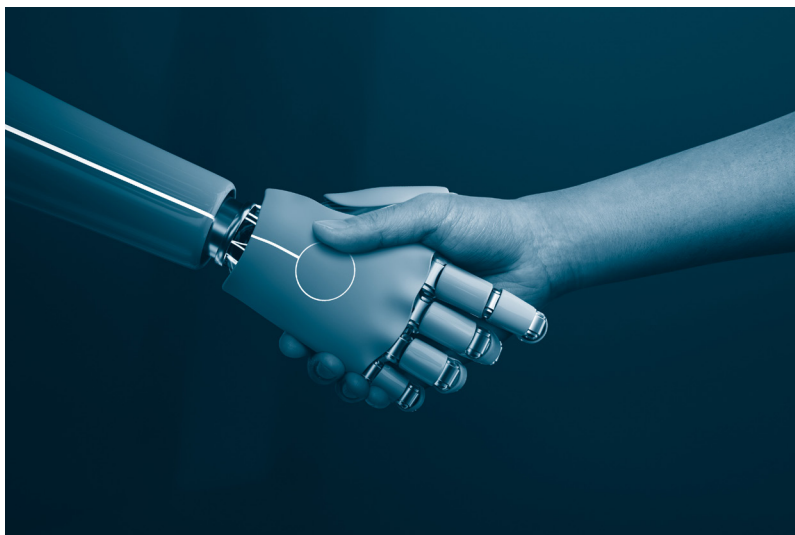
ChatGPT با تحلیل داده ها و اطلاعات می تواند به کاربران در تصمیم گیری های مختلف کمک کند. این قابلیت به خصوص در حوزه های مدیریتی و تحلیل داده ها بسیار مفید است.

نحوه استفاده از ChatGPT

استفاده از ChatGPT بسیار ساده و کاربرپسند است. در ادامه به مراحل مختلف استفاده از این مدل هوش مصنوعی می پردازیم.

ثبت نام در پلتفرم OpenAI

برای استفاده از ChatGPT، ابتدا باید در سایت OpenAI ثبت نام کنید. این سایت به شما امکان دسترسی به نسخه های مختلف ChatGPT را می دهد. کافی است به آدرس سایت [OpenAI](https://openai.com) مراجعه کرده و یک حساب کاربری ایجاد کنید.





ذخیره و پردازش شود. بنابراین، در هنگام وارد کردن اطلاعات حساس یا شخصی، احتیاط لازم را داشته باشید.

ChatGPT و آینده تکنولوژی

هوش مصنوعی و به ویژه مدل‌های زبان بزرگی مانند ChatGPT نقش مهمی در آینده تکنولوژی ایفا خواهند کرد. این فناوری‌ها می‌توانند به بهبود کارایی انسان‌ها در بسیاری از زمینه‌ها کمک کنند و راه‌های جدیدی برای تعامل با داده‌ها و اطلاعات ارائه دهند.

با توجه به توسعه‌های اخیر در زمینه هوش مصنوعی و یادگیری عمیق، انتظار می‌رود که ChatGPT و مدل‌های مشابه در آینده‌ای نه چندان دور به ابزارهایی کلیدی در حوزه‌های مختلف تبدیل شوند و تجربه‌های جدیدی از تعامل انسان و ماشین فراهم کنند.

نتیجه‌گیری

ChatGPT یکی از پیشرفته‌ترین مدل‌های زبان هوش مصنوعی است که به کاربران امکان می‌دهد با استفاده از مکالمه طبیعی به اطلاعات و دانش گسترده دسترسی پیدا کنند. از نوشتن مقالات و متون گرفته تا کمک به برنامه‌نویسی و یادگیری زبان، این مدل کاربردهای متنوعی دارد. استفاده از ChatGPT ساده و کاربرپسند است و کاربران می‌توانند از طریق پلتفرم OpenAI به راحتی به آن دسترسی پیدا کنند. با پیشرفت‌های مداوم در زمینه هوش مصنوعی، آینده‌ای روشن برای ChatGPT و تکنولوژی‌های مشابه پیش‌بینی می‌شود.

استفاده از ChatGPT در برنامه‌ها و اپلیکیشن‌ها

OpenAI به کاربران این امکان را می‌دهد که از API‌های ChatGPT در برنامه‌ها و اپلیکیشن‌های خود استفاده کنند. این قابلیت به توسعه‌دهندگان امکان می‌دهد تا ChatGPT را در محصولات و خدمات خود یکپارچه کنند.

نکات مهم در استفاده از ChatGPT

هرچند ChatGPT یک ابزار قدرتمند است، اما برخی نکات مهم در استفاده از آن باید مورد توجه قرار گیرد:

محدودیت‌های دانش

ChatGPT بر اساس داده‌های موجود تا سال ۲۰۲۱ آموزش دیده است و ممکن است در برخی موضوعات جدید و به‌روز اطلاعات کاملی نداشته باشد. بنابراین، برای اطلاعات جدیدتر بهتر است از منابع دیگری نیز استفاده کنید.

پاسخ‌های غیر دقیق

اگرچه ChatGPT به دقت بالایی در تولید پاسخ‌ها دست یافته، اما ممکن است گاهی اوقات پاسخ‌های غیر دقیق یا نادرست ارائه دهد. بنابراین، همیشه بهتر است اطلاعات دریافت شده را بررسی کنید.

امنیت و حریم خصوصی

در استفاده از ChatGPT، اطلاعاتی که شما وارد می‌کنید ممکن است به منظور بهبود سیستم‌ها



راهبردهای موفق مشتری‌مداری و جذب در
آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای
از تجربه تا برندینگ



شیدا دری

مدرس تقویت حافظه توسعه فردی،
پژوهشگر و کار آفرین در حوزه کسب و کار

همچنان احساس نارضایتی می کردند. پس از بررسی دقیق، آقای میرزایی دریافت که مشکل در تعاملات میان کارکنان و کارآموزان نهفته است.

به عنوان مثال، یکی از کارآموزان، علیرضا، به خاطر عدم دسترسی آسان به مشاوران آموزشی نارضایتی داشت. این کارآموز در اواسط دوره خود به مشکل برخورد بود، اما نتوانسته بود به موقع از کمک لازم بهره مند شود. این تجربه نشان داد که ارتباط مؤثر و دسترسی آسان به پشتیبانی باید یکی از ارکان اصلی مشتری مداری باشد. آقای میرزایی بلافاصله تصمیم گرفت تا تغییراتی ایجاد کند. او تیمی از مشاوران آموزشی اختصاص داد که در هر مرحله از دوره، کارآموزان را همراهی کنند و اطمینان حاصل کند که هیچ فردی در مسیر آموزش خود دچار ابهام یا سردرگمی نمی شود.

نتیجه این تغییرات به سرعت قابل مشاهده بود. کارآموزان نه تنها از کیفیت دوره ها راضی بودند، بلکه احساس می کردند که در هر قدم از مسیر، مورد حمایت قرار می گیرند. این رویکرد به افزایش وفاداری مشتریان و حتی افزایش ثبت نام ها از طریق تبلیغات دهان به دهان منجر شد. این داستان نشان می دهد که چگونه می توان با تغییرات ساده و استراتژیک، تجربه مشتری را بهبود بخشید و از این طریق بر برندینگ و شهرت آموزشگاه افزود.

اهمیت شخصی سازی خدمات: داستان فریا و آموزشگاه پیشرفته

فریا یکی از کارآموزان جوانی بود که به دنبال یادگیری مهارت های دیجیتال مارکتینگ به یکی از آموزشگاه های فنی و حرفه ای مراجعه کرد. او پیش از این در دوره های آنلاین شرکت کرده بود، اما به دلیل عدم تمرکز و نیاز به فضای تعاملی بیشتر، تصمیم گرفت تا در کلاس های حضوری شرکت کند.

وقتی فریا وارد آموزشگاه شد، با یک سیستم جدید مواجه شد که او را غافلگیر کرد. این آموزشگاه با استفاده از یک پلتفرم دیجیتال، قبل از شروع دوره، یک پرسشنامه به همه کارآموزان ارسال می کرد تا سطح مهارت و اهداف آنها را شناسایی کند. بر اساس نتایج این پرسشنامه، برنامه

من شیدا دری اینجا هستم که تجربیاتی از آموزشگاه ها را در حوزه مشتری مداری با هم مرور کنیم و ببینیم چگونه می توانیم با تغییرات مورد نیاز بر کیفیت آموزش و تبلیغات دهان به دهان بیافزاییم و برندینگ آموزشگاه خود را ارتقا دهیم. این مطلب با داستان ها و مثال های واقعی به شما کمک می کند که شیوه های عملی برای بهبود خدمات مشتریان و افزایش جذب کارآموزان را کشف کنید، به گونه ای که مخاطبان خود را در طول مسیر به خود وفادار نگه دارید و از تجربه آنها به عنوان ابزاری برای گسترش برند خود استفاده کنید.

چرا مشتری مداری برای آموزشگاه های فنی و حرفه ای حیاتی است؟

تصور کنید در یک شهر کوچک، آموزشگاهی که به تازگی تأسیس شده، به دنبال جذب کارآموزان جدید است. مدیر آموزشگاه، خانم رضایی، از همان ابتدا تصمیم می گیرد که رویکرد متفاوتی در پیش بگیرد. او باور دارد که مشتری مداری فقط به معنی ارائه یک آموزش با کیفیت نیست؛ بلکه ایجاد یک تجربه فوق العاده برای کارآموزان است که آنها را تبدیل به حامیان و سفیران آموزشگاه کند. یکی از اولین گام های او، تمرکز بر درک عمیق نیازها و انتظارات کارآموزان است. او می داند که در دنیای امروز، فقط تدریس مهارت های فنی کافی نیست، بلکه آموزشگاه ها باید تجربه ای بی نظیر را برای کارآموزان خود فراهم کنند.

در این داستان، می توانیم ببینیم که فهمیدن نیازها و خواسته های مشتریان اولین قدم در ایجاد ارتباطی مؤثر و بلندمدت با آنهاست. مشتری مداری به معنای واکنش فعال به انتظارات مشتریان است و این رویکرد، برای آموزشگاه هایی که در رقابت با سایر مراکز آموزشی هستند، بسیار حیاتی است.

مشتری مداری فراتر از تدریس: مثال آموزشگاه آقای میرزایی

آقای میرزایی، مدیر یک آموزشگاه موفق در تهران، از تجربه ای مشابه خانم رضایی درس های مهمی گرفته بود. او متوجه شد که حتی با وجود ارائه بهترین دوره های آموزشی، کارآموزان

ثبت نام‌های جدید مواجه شود. این تجربه نشان می‌دهد که چگونه می‌توان با استفاده از تکنولوژی‌های نوین و بهره‌گیری از ابزارهای دیجیتال، کیفیت خدمات و ارتباطات را بهبود بخشید و در نتیجه بر برندسازی و جذب مشتریان جدید تأثیر گذاشت.

مدیریت شکایات و انتقادات: داستان احمد و تغییر مسیر

مشتری‌مداری شامل نحوه برخورد با شکایات و انتقادات نیز می‌شود. یکی از تجربه‌های جالب در این زمینه، داستان احمد است. احمد یکی از کارآموزانی بود که به دلیل نارضایتی از روش تدریس یکی از مدرسان، تصمیم گرفت آموزشگاه را ترک کند. اما قبل از این که تصمیم خود را نهایی کند، مدیر آموزشگاه با او تماس گرفت و از او خواست که درباره تجربه خود بیشتر توضیح دهد. احمد به طور دقیق مشکلات و انتظارات خود را مطرح کرد و مدیر آموزشگاه متوجه شد که می‌تواند با تغییرات کوچکی در نحوه تدریس، تجربه بهتری برای احمد و دیگر کارآموزان فراهم کند.

این آموزشگاه نه تنها مشکلات احمد را حل کرد، بلکه با ایجاد تغییراتی در برنامه‌های درسی و روش تدریس، به بهبود کلی خدمات آموزشی پرداخت. احمد که در ابتدا قصد ترک آموزشگاه را داشت، حالا به یکی از مشتریان وفادار آن تبدیل شده بود و حتی دوستانش را نیز به شرکت در دوره‌ها تشویق کرد.

این داستان به خوبی نشان می‌دهد که مدیریت صحیح شکایات می‌تواند نه تنها به رفع مشکلات کمک کند، بلکه باعث ایجاد ارتباطی قوی‌تر با مشتریان و جلب اعتماد آنها شود. اگر آموزشگاهی بتواند به شکایات به طور فعال و مؤثر پاسخ دهد، می‌تواند از این طریق تجربه مثبتی برای مشتریان ایجاد کند و از فرصت‌ها برای بهبود خدمات خود بهره ببرد.

آموزشی فریبا به شکل اختصاصی برای او تنظیم شد. او در کلاس‌هایی شرکت کرد که به نیازها و سطح مهارت او پاسخ می‌داد و این باعث شد که نه تنها از دوره لذت ببرد، بلکه نتایج بهتری نیز به دست آورد.

شخصی‌سازی خدمات یکی از مهم‌ترین راهکارهایی است که هر آموزشگاهی می‌تواند برای افزایش رضایت مشتریان به کار گیرد. این شخصی‌سازی می‌تواند از طریق شناسایی نیازها، علائق و مهارت‌های مشتریان و تطبیق برنامه‌های آموزشی با این نیازها صورت گیرد. تجربه فریبا نشان می‌دهد که وقتی یک آموزشگاه بتواند به صورت فردی به هر کارآموز توجه کند، نتایج بهتری حاصل می‌شود و این رویکرد در بلندمدت به تقویت برندینگ و شهرت مثبت آموزشگاه کمک می‌کند.

چگونه از تکنولوژی برای بهبود تجربه مشتری استفاده کنیم؟

تکنولوژی می‌تواند یک ابزار قدرتمند برای بهبود تجربه مشتریان و بهبود مشتری‌مداری باشد. در دنیای امروز که دیجیتال‌سازی به یکی از ارکان اصلی موفقیت کسب‌وکارها تبدیل شده، آموزشگاه‌ها نیز باید به سمت استفاده از پلتفرم‌های آنلاین و ابزارهای دیجیتال برای بهبود عملکرد خود حرکت کنند.

مثالی از آموزشگاهی که توانست با استفاده از تکنولوژی، تجربه مشتریان خود را بهبود بخشد، آموزشگاهی در شیراز است که تصمیم گرفت از یک سیستم مدیریت ارتباط با مشتری (CRM) استفاده کند. این سیستم به مدیران آموزشگاه اجازه داد تا تمامی اطلاعات مربوط به کارآموزان را در یک پایگاه داده ذخیره کنند و از این طریق با کارآموزان در طول دوره‌های مختلف در ارتباط باشند. علاوه بر این، سیستم CRM به آنها کمک کرد تا برنامه‌های شخصی‌سازی شده برای هر کارآموز طراحی کنند و از وضعیت پیشرفت آنها به طور مداوم مطلع شوند.

نتیجه این تغییرات باعث شد تا میزان رضایت کارآموزان به شدت افزایش یابد و آموزشگاه با کاهش چشمگیر نرخ ترک تحصیل و افزایش

برندینگ و تبلیغات دهان به دهان: تجربه رضا و نقش او در گسترش نام آموزشگاه

تبلیغات دهان به دهان یکی از قدرتمندترین ابزارهای تبلیغاتی است که می‌تواند نقش مهمی در برندسازی آموزشگاه‌ها ایفا کند. این نوع تبلیغات زمانی به وجود می‌آید که مشتریان راضی تجربیات مثبت خود را با دیگران به اشتراک می‌گذارند. در این قسمت داستان رضا را مرور می‌کنیم که به یکی از قوی‌ترین سفیران تبلیغاتی آموزشگاهی تبدیل شد.

رضا، که در یک دوره مکانیک خودرو در یک آموزشگاه ثبت‌نام کرده بود، تجربه‌ای بی‌نظیر از حضور در کلاس‌ها داشت. علاوه بر تدریس باکیفیت، علاوه بر تدریس باکیفیت و تجهیزات به‌روز، آموزشگاه توجه خاصی به نیازهای شخصی او داشت. او همیشه از حمایت مداوم مشاوران بهره‌مند بود و هرگاه سوالی برایش پیش می‌آمد، سریعاً پاسخ دریافت می‌کرد. نتیجه این تجربه مثبت، ایجاد حس وفاداری در رضا شد.

بعد از اتمام دوره، رضا نه تنها با موفقیت وارد بازار کار شد، بلکه به‌عنوان سفیر تبلیغاتی غیررسمی آموزشگاه به فعالیت پرداخت. او به دوستان، همکاران، و حتی مشتریان خود از تجربه آموزشگاه تعریف کرد و توصیه می‌کرد که آنها هم در این آموزشگاه ثبت‌نام کنند. یکی از کلیدی‌ترین عوامل موفقیت در تبلیغات دهان به دهان، توجه به جزئیات تجربه مشتری است؛ اینکه آنها احساس کنند به‌عنوان یک فرد خاص مورد توجه و احترام قرار گرفته‌اند.

آموزشگاه رضا، با تمرکز بر کیفیت ارتباطات و ارائه خدمات منحصر به فرد، به‌مرورزمان شاهد رشد قابل توجهی در تعداد ثبت‌نام‌های جدید بود. جالب این‌جاست که بخش عمده‌ای از این رشد از طریق تبلیغات دهان به دهان به دست آمده بود. این تجربه نشان می‌دهد که وقتی آموزشگاه‌ها روی ایجاد روابط پایدار و مثبت با کارآموزان تمرکز کنند، این کار می‌تواند به نتایج بلندمدت و پایدار منجر شود.

نقش مشاوره تخصصی و ایجاد اعتماد: آموزشگاه هنرهای دیجیتال و تجربه موفقیت

آموزشگاهی که در حوزه هنرهای دیجیتال فعالیت داشت، با چالش بزرگی در زمینه جذب کارآموزان مواجه بود. رقابت شدید و رشد سریع دیگر موسسات باعث شده بود که این آموزشگاه نتواند تعداد کافی کارآموزان را جذب کند. مدیر آموزشگاه تصمیم گرفت از مشاوره‌های تخصصی برای بهبود روند مشتری‌مداری و جذب کارآموزان استفاده کند.

با مشورت با یک کارشناس بازاریابی، او متوجه شد که یکی از مشکلات اصلی آموزشگاه نبود اعتماد کافی میان مشتریان و موسسه است. در واقع، کارآموزان به دلیل تنوع زیاد موسسات، به‌درستی نمی‌توانستند تصمیم بگیرند که کدام موسسه بهترین انتخاب برایشان است. این مشاور توصیه کرد که آموزشگاه بر روی شفافیت اطلاعات و برقراری ارتباطات شخصی‌سازی شده تمرکز کند. در ابتدا، تغییرات کوچکی اعمال شد. وبسایت آموزشگاه به‌روزرسانی شد و تمامی اطلاعات مربوط به دوره‌ها، مربیان و امکانات به‌طور دقیق و کامل در دسترس قرار گرفت. همچنین، یک سیستم مشاوره رایگان برای کارآموزان بالقوه راه‌اندازی شد که به هر فرد کمک می‌کرد تا با توجه به نیازهایش دوره مناسب خود را پیدا کند. علاوه بر این، آموزشگاه به‌صورت مرتب ویدیوهای کوتاهی از تجربیات موفق کارآموزان پیشین منتشر می‌کرد تا اعتماد بیشتری جلب کند.

این تغییرات به تدریج تاثیر خود را نشان دادند. کارآموزانی که ابتدا با شک و تردید وارد آموزشگاه می‌شدند، پس از مشاوره‌های تخصصی و مشاهده شفافیت در اطلاعات، احساس اطمینان بیشتری پیدا کردند و تصمیم گرفتند دوره‌های خود را در این آموزشگاه سپری کنند. این استراتژی ایجاد اعتماد باعث شد تا آموزشگاه نه تنها به سرعت تعداد کارآموزان خود را افزایش دهد، بلکه از طریق رضایت و تبلیغات دهان به دهان، همچنان به رشد خود ادامه دهد.

خلق تجربه مثبت در محیط آموزشی: داستان محمد و اهمیت فضای آموزشی

یدر نهایت، برای موفقیت در مشتری‌مداری و جذب، آموزشگاه‌ها باید به چند نکته کلیدی توجه داشته باشند:

۱- درک نیازهای مشتریان: همانطور که در داستان خانم رضایی و دیگران دیدیم، درک عمیق از نیازها و خواسته‌های مشتریان می‌تواند اولین گام مهم در ارائه خدمات بهتر باشد. آموزشگاه‌ها باید زمان بگذارند تا از طریق نظرسنجی‌ها، مصاحبه‌ها و ارتباطات مستقیم با کارآموزان، بفهمند که چه چیزی برای آنها اهمیت دارد.

۲- ایجاد اعتماد و شفافیت: شفافیت در اطلاعات، خدمات و هزینه‌ها باعث می‌شود که مشتریان احساس اعتماد بیشتری به آموزشگاه‌ها پیدا کنند. استفاده از مشاوره‌های رایگان و ارائه اطلاعات دقیق در وب‌سایت یا سایر ابزارهای ارتباطی می‌تواند به جلب اعتماد مشتریان کمک کند.

۳- شخصی‌سازی خدمات: همانطور که در تجربه فریا دیدیم، وقتی خدمات بر اساس نیازهای فردی مشتریان تنظیم شود، آنها احساس خاص بودن می‌کنند و احتمال بازگشت آنها به آموزشگاه بیشتر می‌شود.

۴- استفاده از تکنولوژی: استفاده از سیستم‌های مدیریت ارتباط با مشتری (CRM) و ابزارهای دیجیتال می‌تواند به بهبود کیفیت خدمات و افزایش رضایت مشتریان کمک کند.

۵- توجه به فضای آموزشی: یک محیط آموزشی جذاب و مناسب می‌تواند به بهبود تجربه کارآموزان کمک کند و انگیزه یادگیری آنها را افزایش دهد.

۶- مدیریت شکایات: آموزشگاه‌ها باید آماده باشند که به شکایات و انتقادات مشتریان به‌طور فعال پاسخ دهند و از آنها به‌عنوان فرصتی برای بهبود استفاده کنند.

۷- تبلیغات دهان به دهان و برندسازی: ایجاد روابط مثبت و پایدار با مشتریان باعث می‌شود که آنها خود به‌عنوان سفیران تبلیغاتی آموزشگاه عمل کنند و از طریق تبلیغات دهان به دهان به گسترش برند کمک کنند.

در این مطلب تلاش کردیم با ارائه تجربه‌های واقعی و داستان‌های موفقیت در آموزشگاه‌ها پرداختیم تا نشان دهیم چگونه مشتری‌مداری و جذب می‌تواند نه تنها به افزایش تعداد کارآموزان، بلکه به بهبود کلی تجربه آموزشی و رشد برند آموزشگاه منجر شود. هر آموزشگاهی که به دنبال موفقیت بلندمدت است، باید بر روی تعاملات عمیق‌تر با مشتریان، استفاده از تکنولوژی‌های مدرن و ارائه خدمات شخصی‌سازی شده تمرکز کند.

این تجربه‌ها به شما نشان می‌دهد که چگونه می‌توان با تغییرات کوچک اما مؤثر، کیفیت آموزش را بهبود بخشید و در نهایت، برند آموزشگاه خود را به سطح جدیدی ارتقا دهید. امید وارم بتوانم مطالبی این چنین را در شماره های آتی فصل نامه ارائه دهم شما هم می‌توانید تجارب خود را برای استفاده سایر همکاران برای ما از طریق مجاری ارتباطی فصل نامه ارسال تا بنام خودتان درج کنیم.





طرز پخت برنج تایلندی



آرش اسدیان و معصومه فرنود

آرش اسدیان (کارشناسی مهندسی صنایع تحلیل سیستمها)
معصومه فرنود (کارشناسی ارشد صنایع غذایی، استاد دانشگاه
موسس و مدیر آموزشگاه آشپز شو

غذاهای تایلندی معمولاً ترکیبی از رنگ های متنوع هستند و همین مورد باعث جذاب بودن این نوع غذاها می شود. تایلندی ها به تهیه غذاهای خوشمزه در جهان معروف هستند.

همین امشب می توانید با تهیهی این غذای خوشمزه همه ی اعضای خانواده را به یک رستوران تایلندی مهمان کنید.

در تهیه ی برنج تایلندی تازه بودن مواد اولیه به کار رفته نقش بسیار مهمی در طعم نهایی آن خواهد داشت. اگر دستورالعمل های یاد شده برای طرز پخت برنج تایلندی را به طور دقیق در نظر بگیرید ممکن است به طعم واقعی آن دست نیابید و خاطره خوبی از تهیهی این غذا در ذهن نداشته باشید،

پس با دقت کافی سعی کنید نکات لازم را دنبال کرده و هیچ یک از مواد لازم برای تهیهی آن را حذف نکنید. زیرا همه ی مواد موجود برای تهیهی برنج تایلندی در طعم نهایی آن تاثیر به سزایی دارند.

برنج تایلندی یک غذای بسیار مقوی با ارزش غذایی بالاست، که نه تنها در بین مردم تایلند بلکه در جهان طرفداران زیادی دارد. اگر از این کشور بازدید کنید علاوه بر رستوران های شیک، غذاهای خیابانی بسیاری در انتظار شما است. در بسیاری از خیابان های تایلندی غذاهای تازه و خوشمزه تهیه و سرو می شود.

از آن جا که قیمت بسیار پائینی برای غذاهای خیابانی در نظر گرفته می شود طرفداران بسیاری دارد. در این میان نیز برنج تایلندی همواره در اولویت قرار گرفته است.

برنج تایلندی معمولاً با انواع مختلفی از گوشت ها و مرغ قابل خوردن است و به همراه آن ها به عنوان یک وعده ی غذایی کامل در نظر گرفته می شود.

در اولین مرحله ممکن است برنج تایلندی مطابق میل همه ی افراد نباشد جالب است بدانید چندین بار که آن را میل کردید می توان طعم واقعی آن را احساس کنید.

با در نظر گرفتن اصول و دستور پخت برنج تایلندی به راحتی در مدت زمان کم می توانید این غذای خوشمزه را تهیه کنید. در بیشتر غذاهای تایلندی از ادویه جات مختلفی استفاده می شود که برخی از آن ها به طور کامل بومی است و امکان یافتن آنها در همه جا ممکن نیست، ولی خوشبختانه در طرز تهیه برنج تایلندی آموزشگاه آشپزی آشپز شو اینگونه ادویه جات به کار نمی رود، به همین دلیل می توانید به آسانی مواد اولیه ی آن را تهیه کنید.

اگر تاکنون برنج تایلندی را تجربه نکرده اید برای یک بار هم که شده آن را امتحان کنید خواهید دید ارزش آن را دارد.

مواد اولیه برنج تایلندی

برنج: ۳۰۰ گرم

فلفل دلمه ای خالص شده: ۱/۴ پیمانه

پیاز خالص: ۱ عدد بزرگ

تن ماهی: ۱ قوطی

لوییا: ۱/۲ پیمانه

شوید: ۱/۲ پیمانه

نمک و فلفل: از هر کدام ۱/۲ قاشق چای خوری

طرز پخت برنج تایلندی

در مرحله اول برنج را در آب در حال جوش ریخته و یک مقدار که نیم پز شد آن را آبکش می کنیم.

زیر ماهی تابه را روشن می کنیم و روغن و پیاز را در آن می ریزیم. اجازه می دهیم پیاز و روغن کمی تفت بخورد تا طلایی و شفاف شود. ادویه ها را به پیاز اضافه می کنیم و پیاز که نرم شد، فلفل دلمه ای ها را به آن اضافه می کنیم.

پیاز که کمی نرم شد، تره و شوید را که از قبل به صورت ریز خرد کرده ایم، به مواد درون ماهی تابه اضافه می کنیم.

توجه

در این غذا، و اکثر غذاهای تایلندی، مواد غذایی نباید کاملاً پخته شوند. سبزیجات درون غذا در همین حد که بافت بیرونی آن ها نرم شود کافی است. بهتر است حالت سفت و شکننده ی سبزیجات حفظ شود و به اصطلاح زیر دندان احساس شوند.

کمی بعد تن ماهی و بعد لوبیا را به مواد اضافه می کنیم. به جای کنسرو لوبیا می توانید از لوبیا چیتی پخته شده استفاده کنید. در آخرین مرحله برنج را به مواد اضافه می کنیم و اجازه می دهیم ۳ الی ۴ دقیقه برنج به همراه مواد تفت بخورد.

این غذای خوشمزه و مقوی آمادست می توانید درون بشقاب سرو بریزید و آن را تزیین کنید.

نکات مهم در پخت برنج تایلندی

قبل از شروع پخت برنج تایلندی، حتما باید برنج را با آب خالص بشویید و به مدت ۳۰ دقیقه در آب خیس کنید.

برای پخت برنج تایلندی، از ظرف کوچکتري نسبت به حجم برنج استفاده کنید.

برای پخت برنج تایلندی، بهتر است آن را در قابلمه چدنی بپزید، زیرا این نوع قابلمه گرما را به خوبی توزیع می کند.

برای پخت برنج تایلندی، بهتر است از آب جوش استفاده کنید و به برنج اجازه دهید بدون تلاش آب را جذب کند.

پس از افزودن آب به برنج، حرارت را به میزان بالایی بگذارید تا آب به زودی جوش بیاید، سپس حرارت را کم کنید و با حرارت کم بپزید.

پس از پخت برنج، بهتر است آن را حداقل ۵ دقیقه در قابلمه بماند تا بتواند آب را به خوبی جذب کند.

برای افزودن طعم به برنج تایلندی، می توانید از ترکیبی از نعناع تازه و زنجبیل ترکیب شده با آب لیمو استفاده کنید.

پس از پخت برنج، باید آن را با چنگال نرم بردارید تا مشخص شود که برنج به خوبی پخته شده است.

اسکن کنید.



تأثير عكس در تبلیغات





ندا قانع

مؤسس و مربی آموزشگاه فنی حرفه ای قانع
مدیر مسئول آژانس تبلیغاتی پرگاس
دارای ۷ سال سابقه عکاسی و طراحی گرافیک
کارشناس گرافیک

کافی باشد، اما در موارد دیگر ممکن است نیاز به چند تصویر برای روایت یک داستان یا توضیح جزئیات بیشتر داشته باشید.

الف. مزایای استفاده از چند تصویر

چند تصویر می‌تواند تنوع و پویایی بیشتری به تبلیغات ببخشد. در تبلیغاتی که به توضیح یک فرآیند یا نشان دادن چندین ویژگی محصول نیاز دارند، استفاده از چند تصویر به انتقال بهتر اطلاعات کمک می‌کند. به عنوان مثال، در تبلیغ یک دوره آموزشی، می‌توانید از تصاویری از مراحل یادگیری، کار عملی و تعامل کارآموزان استفاده کنید تا تمام جنبه‌های آموزش را به تصویر بکشید.

ب. مزایای استفاده از یک تصویر قوی

در برخی مواقع، یک تصویر قوی و تأثیرگذار می‌تواند تمام پیام شما را منتقل کند. اگر هدف تبلیغ شما برانگیختن احساسات یا ایجاد تأثیر فوری است، استفاده از یک تصویر ساده ولی معنادار می‌تواند بهترین گزینه باشد. برای مثال، اگر می‌خواهید در تبلیغ خود تمرکز بر یک پیام خاص داشته باشید، یک تصویر قدرتمند و واضح می‌تواند به تقویت این پیام کمک کند.

انتخاب تصاویر مناسب برای تبلیغات مؤثر نقش مهمی در جذب توجه مخاطبان دارد. در این مقاله، به بررسی روش‌های انتخاب و استفاده از تصاویر در کنار محتوای تبلیغاتی برای افزایش جذابیت تبلیغات می‌پردازیم. این فرآیند شامل نکاتی درباره انتخاب تصاویر جذاب و مرتبط با پیام، استفاده بهینه از تعداد تصاویر، و ایجاد هماهنگی بین متن و تصویر برای دستیابی به تأثیرگذاری بیشتر است.

تأثیر بصری تصاویر در تبلیغات

تصاویر ابزارهای قدرتمندی در تبلیغات هستند. چشم انسان به‌طور طبیعی به تصاویر جذب می‌شود و مغز آن‌ها را سریع‌تر از متن پردازش می‌کند. بنابراین، انتخاب تصاویر مناسب می‌تواند به جلب توجه اولیه کمک کرده و پیام تبلیغ را سریع و مؤثر منتقل کند. این نکته بسیار مهم است که تصاویر به‌خوبی با پیام تبلیغاتی هماهنگ باشند تا اثرگذاری آن‌ها افزایش یابد.

چند تصویر یا یک تصویر؟

استفاده از چند تصویر مناسب در تبلیغات به شرایط و نوع تبلیغ بستگی دارد. در برخی موارد، استفاده از یک تصویر قوی و تأثیرگذار به همراه متن می‌تواند





چگونه تصاویر مناسب انتخاب کنیم؟

الف. ارتباط مستقیم با پیام

اولین و مهم‌ترین نکته در انتخاب تصاویر، ارتباط آن‌ها با پیام تبلیغاتی است. تصویر باید به‌طور واضح و مستقیم با محتوای تبلیغ مرتبط باشد و به انتقال پیام کمک کند. برای مثال، در تبلیغ دوره‌های مهارتی، تصاویر از دانشجویان در حال یادگیری و تعامل در محیط‌های آموزشی می‌تواند به مخاطب نشان دهد که این دوره‌ها چگونه عمل می‌کنند.

ب. برانگیختن احساسات مثبت

تصاویری که احساسات مثبت مانند اعتماد به نفس، موفقیت و شادی را منتقل می‌کنند، معمولاً تأثیر بیشتری بر مخاطب دارند. این تصاویر می‌توانند ارتباط عاطفی بین مخاطب و برند ایجاد کنند. برای مثال، استفاده از تصاویر افراد موفق در محل کار پس از گذراندن دوره‌های آموزشی، حس موفقیت و انگیزه را در مخاطب برمی‌انگیزد.

ج. استفاده از تصاویر اصیل و غیر کلیشه‌ای

استفاده از تصاویر تکراری و کلیشه‌ای ممکن است

اثرگذاری تبلیغ را کاهش دهد. به جای استفاده از تصاویر رایج و عمومی، سعی کنید از تصاویر اصیل و خلاقانه استفاده کنید که نشان‌دهنده تجربه واقعی مخاطب یا محصول شما باشد. اگر امکانش وجود دارد، از عکس‌های خاص و اختصاصی مربوط به کسب‌وکار یا آموزشگاه خود استفاده کنید.

ایجاد هماهنگی بین متن و تصویر

یکی از کلیدهای موفقیت در تبلیغات، ایجاد هماهنگی کامل بین متن و تصویر است. تصاویر و متن باید مکمل یکدیگر باشند و به‌طور همزمان یک پیام منسجم را منتقل کنند. اگر تصویر و متن سازگار باشند، مخاطب ممکن است گنج شود و تبلیغ تأثیر کمتری داشته باشد.

مثال:

فرض کنید شما یک دوره آموزش کار با دستگاه‌های الکترونیکی را تبلیغ می‌کنید. در این تبلیغ، استفاده از تصاویر مربوط به محیط‌های کارگاهی و ابزارهای الکترونیکی، به همراه متنی که توضیح دهد این دوره چگونه می‌تواند مهارت‌های حرفه‌ای شما را افزایش دهد، می‌تواند تأثیرگذار باشد.



توجه به هویت برند

استفاده از فضای سفید برای تمرکز بر تصویر و پیام

در طراحی تبلیغات، استفاده از فضای سفید (فضای خالی) در اطراف تصاویر و متن می‌تواند به تمرکز بیشتر مخاطب بر روی پیام کمک کند. تبلیغاتی که بیش از حد شلوغ هستند، ممکن است مخاطب را گیج کنند و اثرگذاری کمتری داشته باشند. فضای سفید به تبلیغ نظم می‌دهد و امکان جذب بهتر پیام را فراهم می‌کند.

تصاویری که در تبلیغات استفاده می‌کنید باید با هویت برند شما همخوانی داشته باشند. رنگ‌ها، سبک تصویری و حالت‌های بصری باید با دیگر اجزای تبلیغاتی و برندینگ شما هماهنگ باشند. این هماهنگی به ایجاد حس اعتماد و اعتبار در مخاطب کمک می‌کند.

نکته: اهمیت رنگ‌ها

تست و بهینه‌سازی تصاویر تبلیغاتی

همیشه تبلیغات خود را آزمون کنید. می‌توانید چند نسخه از تبلیغات خود را با تصاویر مختلف آزمایش کنید تا ببینید کدام تصاویر بهتر عمل می‌کنند. ابزارهای مختلفی برای تحلیل عملکرد تبلیغات وجود دارند که به شما نشان می‌دهند کدام تصاویر بیشترین جذب را داشته‌اند. از این داده‌ها برای بهینه‌سازی تبلیغات خود استفاده کنید.

رنگ‌ها نیز در تبلیغات تصویری نقش حیاتی دارند. رنگ‌هایی که استفاده می‌کنید باید با احساسات و پیام‌های تبلیغاتی همخوانی داشته باشند. رنگ‌های شاد و روشن می‌توانند احساسات مثبت و انرژی را منتقل کنند، در حالی که رنگ‌های تیره و سنگین ممکن است حس جدیت و اعتماد را ایجاد کنند.

استفاده از عکس‌های انسانی برای ایجاد ارتباط عاطفی

در پایان باید گفت استفاده از تصاویر مناسب می‌تواند تبلیغات شما را به سطح بالاتری برساند و تأثیرگذاری آن‌ها را به شدت افزایش دهد. انتخاب عکس‌های مرتبط با پیام، استفاده از چند تصویر متناسب با نیاز تبلیغ، و هماهنگی بین تصویر و متن از اصول کلیدی موفقیت در تبلیغات تصویری است. با رعایت این نکات، می‌توانید تبلیغاتی جذاب‌تر و مؤثرتر ایجاد کنید که مخاطبان شما را بیشتر جذب کرده و به اهداف تبلیغاتی شما نزدیک‌تر کند.

تصاویر افرادی که در حال استفاده از محصول یا خدمت شما هستند، می‌تواند تأثیر بیشتری بر مخاطب داشته باشند. انسان‌ها به‌طور طبیعی به چهره‌ها و تعاملات انسانی واکنش نشان می‌دهند. بنابراین، عکس‌هایی که افراد را در موقعیت‌های مثبت و موفق نشان می‌دهند، می‌توانند به تقویت ارتباط عاطفی با مخاطب کمک کنند.

مثال:



یک آموزشگاه فنی و حرفه‌ای که می‌خواهد دوره‌های کارآموزی خود را تبلیغ کند، می‌تواند از تصاویر کارآموزانی که در کارگاه‌های عملی در حال انجام پروژه‌های واقعی هستند استفاده کند. این تصاویر، علاوه بر نمایش محیط آموزشی، نشان‌دهنده تجربه عملی و پیشرفت دانشجویان نیز خواهد بود.



سروران ارجمند جناب آقای احمدوند و جناب آقای کول آبادی، همچنین سرکار خانم منصوری و جناب آقای تقی پور، صمیمانه‌ترین تبریکات خود را به شما تقدیم می‌داریم. انتصاب شما عزیزان به عنوان مدیران جدید سازمان، فصل نوینی از امید و پویایی را در خانواده بزرگ آموزش فنی و حرفه‌ای کشور رقم خواهد زد. برای عزیزی هم که قبلاً مسئولیت داشته‌اند آرزوی سلامتی و توفیق داریم.



فراخوان مقاله و مشارکت در فصل‌نامه فرهنگی-هنری

«پیام مهارت»

با افتخار از تمامی پژوهشگران، اساتید، مربیان، دانشجویان، نویسندگان، و علاقه‌مندان به حوزه مهارت‌آموزی دعوت می‌کنیم تا در فصل‌نامه «پیام مهارت» با ارسال مقالات، یادداشت‌ها و تحلیل‌های خود، ما را در توسعه و ترویج فرهنگ مهارت‌آموزی همراهی کنند. موضوعات پیشنهادی برای مقالات:

ارزش مهارت‌آموزی: بررسی اهمیت و تاثیر

مهارت‌آموزی در توسعه فردی و اجتماعی.

مهارت‌آموزی و هوش مصنوعی: نقش هوش مصنوعی

در ارتقای مهارت‌ها و تغییرات آینده.

مهارت‌آموزی در ایران و جهان: مقایسه و تحلیل

نظام‌های مختلف مهارت‌آموزی در کشورهای مختلف.

آینده مهارت‌آموزی در ایران: روندها، فرصت‌ها و

چالش‌های پیش رو.

مهارت‌آموزی در دانشگاه‌ها: نقش و تاثیر آموزش

مهارتی در نظام آموزش عالی.

مهارت‌آموزی در آموزش و پرورش: ضرورت‌ها و

روش‌های ارتقای آموزش مهارتی در مدارس.

سهم بخش خصوصی از آموزش مهارتی: بررسی نقش و

سهم بخش خصوصی در توسعه آموزش‌های مهارتی.

چالش‌های بخش خصوصی آموزش مهارتی: مشکلات و

موانع پیش روی آموزشگاه‌های خصوصی.

تشکل‌های صنفی آموزش مهارتی: نقش و تاثیر

تشکل‌های صنفی در حمایت از آموزشگاه‌ها و

سیاست‌گذاری‌های مهارتی.

نقشه راه آموزش مهارتی: راهکارها و استراتژی‌های

بلندمدت برای بهبود و توسعه نظام آموزش مهارتی.

وسایر موضوعات مهارتی

مهلت ارسال مقالات:

لطفاً مقالات خود را به ایمیل info@payammaharat.ir

ارسال نمایید.

راهنمای ارسال مقالات:

مقالات ارسالی باید از نظر علمی و محتوایی غنی بوده

و مطابق با استانداردهای فصل‌نامه «پیام مهارت» نگارش

شوند.

لطفاً مقالات خود را در قالب Word با فونت B

Nazanin و اندازه ۱۲ ارسال کنید.

نام کامل نویسنده یا نویسندگان، عنوان مقاله، و

اطلاعات تماس در صفحه اول ذکر شود.

با ارسال مقاله‌های خود، سهمی مؤثر در توسعه دانش و

فرهنگ مهارت‌آموزی در کشور داشته باشید و به غنی‌تر

شدن محتوای «پیام مهارت» کمک کنید.

با احترام،

هیئت تحریریه فصل‌نامه پیام مهارت



تولید و فروش تجهیزات تخصصی و همراهی تا اشتغال دانش آموختگان در کشور

برگزیده و تحسین شده مدیران سازمان فنی حرفه ای کشور
انستیتو ایزایران، ICB آکادمی آلمان و ..

آموزش تخصصی دوره های : تعمیرات موبایل - لپ تاپ - برد های الکتریکی و
لوازم خانگی تابلو برق - PLC - Ecu - کولر - پکیج - برق ساختمان

با مدیریت
دکتر مصطفی مرادیان - دکتر کامبیز کشوری

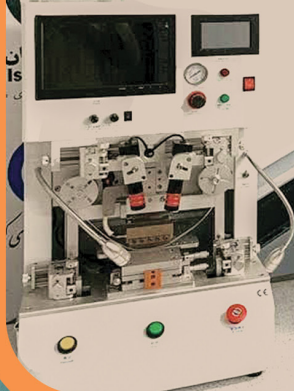
۳۲۱ پارسا



سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور



نماینده انجمن
کار خاتبات در ایران



021-67 946

WWW.123PARSE.COM