



پیام مهارت

فصلنامه فرهنگی هنری

سال اول / بهار ۱۴۰۴ / ۹۶ صفحه / ۱۰۰ هزار تومان

3

نقش آموزش های مهارتی در سرمایه گذاری



نگاهی به جایگاه ایران در ILO





پیام مهارت

فصلنامه فرهنگی هنری

payammaharat.ir

سال اول / بهار ۱۴۰۴ / ۹۶ صفحه
بها: ۱۰۰ هزار تومان

صاحب امتیاز و مدیر مسئول:

علی شجاعی

زیر نظر شورای سیاست گذاری

سر دبیر:

رحیم کریمی

مدیر اجرایی:

مریم اصلانی

همکاران این شماره:

ابراهیم صادقی فر، یعقوب نماینده، مریم اصلانی، علی شجاعی

رحیم عابدی، قاسم یزدان پناه، محمد مهدی محمدی، مهوش زارع

سید علی نجات عباسی، کبری نیک سرشت، رضوان نیک بستر

چاپ: پیکان

مدیر هنری:

ندا قانع

مدیر روابط عمومی:

الهه پور رحیم

سازمان آگهی:

علی شیرزادی

دفتر تهران: خیابان آزادی، ابتدای خوش جنوبی

پلاک ۹۵۷، جنب سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

دفتر اصفهان: چهارباغ عباسی، مقابل هتل عالی قاپو

بن بست شهرام پلاک ۶

تماس با ما

۰۲۱۴۴۲۶۳۴۳۲

۰۲۱۴۴۲۶۳۵۳۲

Info@payammaharat.ir

Info@Ptvto.ir

مقام معظم رهبری (مدظله العالی):

رشته‌های فنی و حرفه‌ای را و کسانی که در زمینه‌های فنی کار میکنند، درس میخوانند، زحمت میکنند و زودتر به بازار کار میرسند و بیشتر به درد بازار کار میخورند و باعث جلوگیری از بیکاری جوان‌ها میشوند، بیشتر دنبال کنید.



سخن مدیر مسئول..... ۳

تحول الگوهای اشتغال و ضرورت بازآرایی نظام آموزش مهارتی در ایران..... ۴

نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحقق شعار سال..... ۸

وفاق ملی صنفی؛ آنچه آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای در تشکل می‌یابند..... ۱۲

نقش تعاونی‌ها در تجمع سرمایه‌های خرد..... ۱۸

آیا «مرگ مدرسه» فرا رسیده است؟..... ۲۲

سکوت در ژنو، صدایی برای مهارت: نگاهی دوباره به جایگاه ایران در ILO..... ۲۶

باز خوانی مهارت‌آموزی و سرمایه انسانی بیاد دکتر لیراوی..... ۳۶

از هفته مشاغل تا طرح ایران مهارت..... ۳۸

زیبایی در سایه مهارت..... ۴۶

کارروزی: مدلی نوین از سنت دیرینه استاد-شاگردی..... ۵۴

موجی که می‌آید: فناوری و قدرت؛ دو راهی قرن ۲۱..... ۵۸

نقش آموزشگاه‌های آزاد در توسعه منابع انسانی..... ۶۲

تعامل صنعت و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای: کلید توسعه اقتصادی..... ۷۰

درچه‌ای به روی انرژیهای تجدید پذیر..... ۷۶

آموزش مهارت برای زنان و توانمندسازی اقتصادی: راهبردی برای توسعه..... ۸۴

شرایط انعطاف پذیری در کار جوانان..... ۹۰



سخن مدیر مسئول

ما فقط به مهارت نیاز نداریم؛
به زیستن با مهارت نیاز داریم...

ما سال‌هاست از مهارت به‌عنوان حلقه مفقوده اشتغال سخن می‌گوییم؛ و این گزاره، همچنان درست است. اما کافی نیست. اگر امروز نسل جوان ما مهارتی بیاموزد ولی نداند چگونه با آن زندگی کند، چگونه از آن شرافتمندانه‌ان درآورد، چگونه با آن در جامعه تعامل کند، چگونه خودش را در برابر کار، مسئول بداند... چه کرده‌ایم جز افزودن نام یک مهارت به رزومه‌ای بی‌سرانجام؟

مهارت‌دارانی که بلدند جوش دهند، طراحی کنند، کد بنویسند، تعمیر کنند... اما نمی‌دانند چگونه با کارفرما گفت‌وگو کنند، چگونه از حقوق خود دفاع کنند، چگونه خود را در کار حفظ کنند، چگونه در کار تیمی بجنگند و بجوشند... آنان تنها نیمی از راه را رفته‌اند. ما در عصر «مهارت‌های چندوجهی» زندگی می‌کنیم؛ جایی که جوهره مهارت فقط در ابزار نیست، در انسان است.

امروز هر مهارت، نیاز به یک پیوست دارد: اخلاق حرفه‌ای، سلامت شغلی، کارآفرینی، حقوق کار، سواد مالی، تاب‌آوری روانی، مهارت‌های نرم و حتی سواد رسانه‌ای. بدون این پیوست‌ها، مهارت هم می‌تواند ضدتوسعه باشد؛ هم ضدانسان.

اگر می‌خواهیم مهارت، نجات‌بخش باشد، باید به کارآموزان یاد بدهیم با مهارتش زندگی کند؛ نه فقط آن را بلد باشد.

«پیام مهارت» می‌خواهد تربیون این نگاه باشد. صدای نسلی باشد که هم بلد است، هم می‌فهمد چرا بلد بودن کافی نیست.

اینجا آغاز تغییری است که باید از سکان داران مهارت آموزی آغاز شود و به جامعه برسد.

علی شجاعی

تحول الگوهای اشتغال و ضرورت بازآرایی نظام آموزش مهارتی در ایران





موسسه تأمین اجتماعی



دکتر ابراهیم صادقی فر

رئیس موسسه کار و تأمین اجتماعی

تحول الگوهای اشتغال و ضرورت

بازآرایی نظام آموزش مهارتی در ایران

با از بین رفتن مشاغل سنتی و ظهور مشاغل نوین چه آینده ای برای جوانان بویژه جوانان تحصیل کرده رقم می خورد؟
الگوها و منابع و مهارت های مورد نیاز آینده چیست؟

آموزش های نوین مهارتی در اشتغال و بازارکار آینده چه تغییراتی می کند؟
بدیهی است ساختارهای اقتصادی، اجتماعی و سطح توسعه یافتگی جوامع تعیین کننده نوع مشاغل، حرفه ها، شیوه های نوین آموزش و مهارت در آینده خواهد بود. نقش دولت ها در فراهم نمودن تمهیدات لازم جهت آموزش سرمایه های انسانی، کسب شایستگی ها به منظور نوآوری و خلق ثروت و کارآفرینی و کاهش فقر چیست؟

به صورت کلی روند نوآوری تکنولوژیکی نیازمند نسل جدیدی است که مهارت های زندگی نوین، توانایی تحلیل داده ها و تعامل با محیط امروز و مهارت های دیجیتالی را دارا باشد و بدان مجهز باشد
روند های مهاجرت و جذب استعدادها، مشارکت گسترده زنان در بازارکار و مؤلفه های اقتصاد، رقابت های گسترده ای در سازمان های بین المللی و منطقه ای در زمینه توسعه آموزش های مهارتی و ضرورت به روزرسانی آنها نشان می دهد

به منظور توانمندسازی نیروی کار «قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی» در سال ۱۳۹۶ تصویب و «شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی» با مشارکت ذینفعان، دستگاه ها و مؤسسات آموزشی تشکیل گردید

تغییر جهت الگوهای نوین کار به سمت الگوهای نوین فراصنعتی بر بسیاری از جنبه های زندگی و جوامع انسانی تأثیر گذاشته است، در دنیای امروز نیازهای جوامع در حال تغییر است و نیازهای جدید مشاغل جدید را شکل می دهند، در جهان کنونی اهمیت بخش خدمات و بازارهای آن به حدی است که کشورهای توسعه یافته حجم فزاینده ای از فعالیت های تجاری خود را به این بخش اختصاص داده اند به طوری که در دو دهه اخیر بیشترین تحول در بخش خدمات نسبت به سایر بخش ها رخ داده است. محیطی که عصر صنعتی برای استخدام تمام وقت بوجود آورده بود و محل کار را از محل زندگی جدا می کرد به سرعت در حال تغییر است، امروز با ظهور فناوری های نوین اکثر مشاغل لامکان و لازمان شده و مشاغل غیراستاندارد و مجازی در حال گسترش است مفاهیم کار و زندگی تحولات عمیقی را تجربه میکند و اقتصاد دانش بنیان مبتنی بر مهارت های نوین، مهارت های نرم، مهارت های زندگی و مهارت های اقتصاد دیجیتال، فرصت های جدیدی در زمینه تعادل کار و زندگی ایجاد نموده است

استفاده از هوش مصنوعی و فناوری های مبتنی بر وب و اینترنت اشیاء، سئوالات جدیدی را در زمینه تغییرات بازارکار، آموزش و مهارت مطرح نموده است

فرصت ها و چالش های نوظهور مشاغل و آینده کار چیست؟
پیشران های تغییرات فرآیندهای آموزشی و مهارتی کدامند؟

در این قانون چارچوب نظام صلاحیت حرفه ای و سطوح هشت گانه آن از کارگر ساده تا سطح دکترای حرفه ای به منظور تنطیق نیازهای بازارکار و نیازهای آموزشی و مهارتی بر مبنای نظام شایستگی و نظام سنجش و ارزیابی ابلاغ گردید

دبیرخانه شورای مذکور و کارگروه های تخصصی به منظور دستیابی به اهداف مندرج در قانون موظف هستند پس از گذشت هفت سال از ابلاغ این قانون نسبت به نیازسنجی، برنامه ریزی، تدوین استانداردها، اجرای آموزش های مهارتی در کشور را ارزیابی و هماهنگی بین دستگاه های ذیربط را منطبق بر نیازهای جدید جامعه و مشاغل نوظهور عملی ساخته و دستگاه های مربوطه را پاسخگو نمایند. امید است با استقرار دولت چهاردهم و اجرای برنامه هفتم و سیاست های ابلاغی با اجرای قانون نظام جامع آموزش، تربیت فنی و حرفه ای تلاش مضاعفی را برای همسو شدن نظام آموزش های مهارتی شاهد بوده و با رویکرد انطباق با تغییرات مشاغل و آینده کار برای ارتباط با محیط کار در دنیای امروز گام های اساسی برای اشتغال جوانان در میهن اسلامی برداریم



نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحقق شعار سال





دکتر یعقوب نماینده

مدیرکل اداره آموزش فنی و حرفه ای استان تهران

نقش آموزش های فنی و حرفه ای در تحقق شعار «سرمایه گذاری برای تولید» در سال ۱۴۰۴

ماشین آلات را افزایش دهند. این افزایش بهره‌وری به تولید بیشتر با هزینه کمتر کمک می‌کند که نتیجه آن، رقابت‌پذیری بیشتر تولیدات داخلی است

۳. نوآوری و انتقال فناوری های جدید

آموزش‌های فنی به افراد این امکان را می‌دهند که با تکنولوژی‌های نوین آشنا شوند و توانایی بهره‌برداری از آنها را پیدا کنند. نوآوری در فرآیندها و تکنولوژی‌های جدید در تولید می‌تواند موجب بهبود کیفیت و تنوع محصولات، افزایش سرعت تولید، و کاهش هزینه‌ها گردد

۴. توسعه صنایع کوچک و متوسط (SME) ها

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند به صاحبان صنایع کوچک و متوسط کمک کنند تا با آگاهی بیشتر و استفاده بهینه از منابع موجود، ظرفیت‌های تولیدی خود را گسترش دهند. این صنایع معمولاً بخش عمده‌ای از اشتغال و تولید را در کشور ایجاد می‌کنند

نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحقق شعار «سرمایه گذاری در تولید» برای سال ۱۴۰۴ بسیار مهم است. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند با اجرای نقش‌های به شرح زیر به رشد و توسعه بخش تولید کمک کند

۱. تامین نیروی کار نیمه ماهر، ماهر و متخصص

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای باعث تربیت نیروی کار نیمه ماهر، ماهر و متخصص در حوزه‌های مختلف تولیدی می‌شود. این نیروی انسانی ماهر، توانایی انجام کارهای پیچیده و تخصصی را دارند که می‌تواند کیفیت محصولات تولیدی را بالا برده و هزینه‌ها را کاهش دهد و سودآوری به بنگاه‌های اقتصادی را سبب شود.

۲. ارتقاء بهره‌وری در بخش تولید

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با فراهم کردن مهارت‌های لازم برای استفاده بهینه از منابع و تجهیزات، می‌تواند بهره‌وری نیروی کار و

۵. توانمندسازی کارآفرینان

با توجه به اینکه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان یکی از ارکان اصلی تحقق شعار «سرمایه‌گذاری در تولید»، می‌تواند زمینه‌ساز تحول در بخش‌های مختلف اقتصادی، بهبود شرایط کاری و ارتقاء سطح زندگی مردم باشد، بنابراین خود نیازمند توجه هر چه بیشتر سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و تصمیم‌گیران حوزه اقتصادی و اجتماعی است و بیش از سال‌های گذشته نیازمند توجه، اولویت‌گذاری و سرمایه‌گذاری است. به بیانی دیگر سرمایه‌گذاری در آموزش فنی و حرفه‌ای یعنی سرمایه‌گذاری در یکی از ارکان مهم سرمایه‌گذاری برای تولید محسوب می‌شود

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نه تنها برای نیروهای شاغل در صنایع مختلف ضروری است، بلکه به کارآفرینان و افرادی که می‌خواهند کسب‌وکار خود را راه‌اندازی کنند، مهارت‌هایی را می‌آموزد که برای شروع و توسعه تولیدات خود نیاز دارند

۶. کاهش نرخ بیکاری

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر و فراهم آوردن مهارت‌های لازم برای کار در بخش‌های مختلف تولیدی، می‌تواند به کاهش نرخ بیکاری و افزایش اشتغال کمک کند. این امر از لحاظ اجتماعی و اقتصادی برای کشور بسیار مفید است

۷. تقویت اقتصاد مقاومتی

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به تولیدکنندگان این امکان را می‌دهند که با افزایش تولید داخلی و کاهش وابستگی به واردات، اقتصاد کشور را مقاوم‌تر کنند. این مهم به تحقق شعار «سرمایه‌گذاری برای تولید» و تأمین نیازهای داخلی کمک می‌کند

۸. ایجاد تعامل با بازارهای جهانی

با ارتقاء مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، تولیدکنندگان می‌توانند استانداردهای بین‌المللی را رعایت کنند و محصولات خود را به بازارهای جهانی عرضه نمایند. این امر به افزایش صادرات و رشد اقتصادی کمک می‌کند





وفاق ملی صنفی؛ آنچه آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای در تشکل می‌یابند.

به قلم مهندس مریم اصلانی، دبیر کل کانون کشوری

اولین جلسه هیات مدیره
دوره هفتم کانون کشوری



وفاق ملی صنفی؛

آنچه آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای در تشکل می‌یابند.

مقدمه

ابزار صرفاً اعتراضی نیست؛ بلکه نهاد گفت‌وگو، برنامه‌ریزی، مشارکت و مطالبه‌گری مؤثر است. آموزشگاهی که عضو انجمن می‌شود، نه تنها از انزوا خارج می‌شود، بلکه به شبکه‌ای از اطلاعات، تجربه‌ها و حمایت‌ها متصل می‌شود.

حضور در فرآیندهای تصمیم‌گیری؛ حق صنفی، مسئولیت صنفی

یکی از مهم‌ترین امتیازات تشکل‌های صنفی، داشتن نماینده در هیأت‌های نظارت فنی و حرفه‌ای (استانی و مرکزی) است. این هیأت‌ها در حوزه‌هایی چون صدور مجوز، ارزیابی عملکرد، بررسی شکایات و تدوین ضوابط اجرایی نقش دارند. حضور نمایندگان انجمن‌ها در این هیأت‌ها، فرصتی بی‌بدیل برای دفاع از حقوق آموزشگاه‌ها، ارائه نظرات کارشناسی و جلوگیری از تصمیم‌گیری‌های یک‌طرفه است.

اما بهره‌برداری از این فرصت، تنها در صورت مشارکت گسترده آموزشگاه‌ها در انتخابات انجمن‌ها، ارائه نامزدهای شایسته، و نظارت بر عملکرد نمایندگان ممکن است. انفعال، به معنای واگذاری حق تصمیم‌سازی به دیگران است.

نقد درون‌سازنده؛ راه اصلاح از دل مشارکت می‌گذرد

ممکن است برخی آموزشگاه‌ها به دلیل تجربه‌های تلخ یا ناکارآمدی‌های گذشته، به عضویت در انجمن تمایل نداشته باشند. اما حقیقت آن است که اگر افراد دغدغه‌مند، توانمند و دلسوز وارد ساختار نشوند، جای خالی‌شان با سکوت و رکود پر می‌شود. اصلاح انجمن‌ها از بیرون ممکن نیست؛ از دل مشارکت آگاهانه و نقد درون‌سازنده ممکن است.

تشکل‌های صنفی نیازمند شفافیت، گردش نخبگان، پاسخ‌گویی و پایش مستمر هستند؛ اما این‌ها، بدون همراهی بدنه صنفی، تحقق‌ناپذیر است.

در روزگاری که همه از بیکاری و بحران مهارت می‌گویند، آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای بی‌سروصدا دارند قهرمانانه عمل می‌کنند؛ تربیت مهارت‌آموزان، ایجاد فرصت‌های شغلی، راه‌اندازی کسب‌وکارهای کوچک و امید دادن به نسل جوان. اما این قهرمانان گمنام، اغلب تنها مانده‌اند؛ در میان بخش‌نامه‌های سخت‌گیرانه، فشارهای مالیاتی، بی‌ثباتی تصمیم‌گیری‌ها و نادیده گرفته شدن در سیاست‌گذاری‌ها.

سؤال ساده است: چطور می‌شود آموزشگاهی که هر روز با چالش‌های واقعی سر و کار دارد، صدایش را به گوش مسئولان برساند؟ پاسخ، یک کلمه است: تشکل.

این مقاله، فقط یک تحلیل نیست؛ یک دعوت است. دعوت به مشارکت، هم‌صدایی، بازسازی اعتماد صنفی و ورود دوباره به مسیر اثرگذاری. وقت آن رسیده آموزشگاه‌ها نه فقط کارگاه آموزشی باشند، بلکه نهادهای اجتماعی فعال، اثرگذار و مطالبه‌گر هم باشند.

تشکل صنفی، هندوانه نیست که زیر بغل مان گذاشته باشند؛ ابزاری واقعی است برای تغییر واقعی. بیایید درباره‌اش شفاف حرف بزنیم، شبهه‌ها را کنار بزنیم، و از نو، خانه‌ی صنفی‌مان را بسازیم.

تشکل صنفی؛ اراده‌ای جمعی برای آینده‌ای مشترک

تشکل صنفی، ساختاری قانونی، دموکراتیک و بومی‌شده است که اراده مشترک آموزشگاه‌ها را نمایندگی می‌کند. انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای در سطح شهرها، با مجوز رسمی از وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی تشکیل شده‌اند و می‌توانند از طریق ساختارهای استانی و ملی (کانون کشوری) به صدای ملی تبدیل شوند. تشکل،

کارآفرینان اند

یکی از اهداف این مقاله، جلب نگاه تصمیم گیران به جایگاه راهبردی آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای در زیست‌بوم اشتغال کشور است. این آموزشگاه‌ها نه تنها مهارت آموز تربیت می‌کنند، بلکه بسیاری از هنرجویان‌شان کارآفرینان آینده‌اند. آموزشگاه‌های ما با حداقل حمایت، بیشترین اثربخشی را دارند و مستحق توجه، تسهیل‌گری و شراکت در سیاست‌گذاری‌ها هستند. سیاست‌گذار باید بداند که آموزشگاه، بنگاه کوچک نیست؛ بلکه یک مرکز خلق فرصت و امید است.

آموزشگاه‌هایی که عضو انجمن می‌شوند، در تعیین سرنوشت خود سهم می‌شوند؛ از حضور در مجامع عمومی تا مشارکت در کمیته‌های تخصصی، از رأی دادن تا داوطلب شدن.

شبهه‌زدایی؛ پاسخ به پرسش‌های رایج

در مسیر عضویت و مشارکت صنفی، برخی سؤالات یا تردیدها ممکن است مانع اقدام شوند. در ادامه، به مهم‌ترین آن‌ها پاسخ می‌دهیم:

- چرا باید عضو شویم؟

عضویت در تشکل صنفی، به‌منزله داشتن نماینده‌ای برای دفاع از حقوق حرفه‌ای، مشارکت در سیاست‌گذاری‌ها و بهره‌مندی از خدمات حمایتی است. هیچ آموزشگاهی به‌تنهایی نمی‌تواند در برابر نظام تصمیم‌سازی اثرگذار باشد.

- اگر قبلاً تجربه خوبی نداشتیم، چرا دوباره امتحان کنیم؟

ساختار انجمن‌ها با انتخابات و مشارکت تغییر می‌کند. چنانچه افراد دغدغه‌مند وارد شوند، فضای تازه‌ای برای تحول ایجاد می‌شود.

- عضویت چه مزایایی دارد؟

از مشاوره‌های تخصصی گرفته تا شرکت در دوره‌ها، برخورداری از حمایت‌های حقوقی و پیوستن به یک شبکه پویا از همکاران و متخصصان.

تشکل؛ نهاد حمایت‌گر و توانمندساز

فراتر از نقش سیاستی، انجمن‌ها می‌توانند حامی حرفه‌ای آموزشگاه‌ها باشند:

- ارائه مشاوره حقوقی، مالیاتی و آموزشی

- برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های تخصصی برای مدیران و مربیان

- کمک به تولید و به‌روزرسانی محتوای آموزشی بومی

- ایجاد شبکه همکاری بین آموزشگاه‌ها

- معرفی فرصت‌های حمایتی، تسهیلات مالی، نمایشگاه‌ها و تفاهم‌نامه‌ها

جلب توجه مسئولان؛ آموزشگاه‌ها پایگاه تربیت

دوره جدید کانون کشوری؛ فرصتی برای بازتعریف مشارکت

کانون ملی انجمن‌های صنفی آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای، با پشتوانه ده‌ها انجمن استانی و شهری، وارد هفتمین دوره فعالیت خود شده است. این دوره، که با انتخاباتی شفاف و گسترده در اسفند گذشته آغاز شد، عزم خود را برای بازسازی اعتماد، نوسازی ساختار و تقویت تعامل با اعضا جزم کرده است.

از انتشار فصلنامه رسمی گرفته تا راه‌اندازی سامانه‌های ارتباطی، از تشکیل کمیته‌های تخصصی تا برگزاری نشست‌های منطقه‌ای، همه و همه در راستای شکل‌دادن به یک نظام ارتباطی دوسویه و مؤثر با آموزشگاه‌هاست.

دعوت به اقدام؛ گام به گام تا مشارکت فعال

اگر آموزشگاه شما هنوز عضو انجمن شهر خود نیست:

۱. با انجمن صنفی شهر خود تماس بگیرید.

۲. فرم عضویت را دریافت و تکمیل کنید.

۳. در جلسات انجمن و مجامع عمومی شرکت کنید.

۴. برای کمیته‌های تخصصی یا هیأت مدیره کاندیدا شوید یا پیشنهاد بدهید.

اگر عضو هستید:

سخن آخر

مدیران آموزشگاه‌های گرامی؛ اکنون زمان کشگری است. هر عضویت، یک رأی است؛ هر رأی، یک صدا؛ و هر صدا، گامی به سوی آینده‌ای روشن‌تر. به تشکل بیوندید، در آن نقش آفرین باشید، و سرنوشت صنف خود را به دست بگیرید.

- در جلسات مشارکت فعال داشته باشید.
 - پیشنهاد بدهید، نقد کنید، مسئولیت بپذیرید.
 - صدای آموزشگاه‌های دیگر را نیز بازتاب دهید
- هدف نهایی؛ وفاق ملی صنفی
- در نهایت، همه این تلاش‌ها برای دستیابی به «وفاق

کانون ملی، آماده شنیدن، همراهی و حمایت است.

این آغاز یک حرکت است؛ نه برای دیگران، بلکه برای خودمان.

تشکل قوی، تنها مطالبه نمی‌کند؛ توانمند می‌سازد

ملی صنفی» است؛ وفاقی که آموزشگاه‌های سراسر کشور را از پراکندگی، موازی‌کاری و رقابت فرسایشی نجات دهد، و به نیرویی هماهنگ، قدرتمند و مؤثر در نظام آموزشی کشور تبدیل کند. تشکل صنفی، خانه ماست؛ این خانه را با هم، دوباره و بهتر بسازیم.



دیدار صمیمانه نوروزی انجمن‌های
صنعتی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای
و مدیران اداره کل به دعوت کانون
استان اصفهان



نقش تعاونی‌ها در تجمیع سرمایه‌های خرد و توسعه سرمایه‌گذاری جمعی در ایران
از شعار تا ساختار: چگونه می‌توان دریا شد؟

تعاون



تعاونی صاد



آقای محمد حسین رستمی

مدیر اسبق تعاون ادارکل تعاون کار و رفاه اجتماعی استان تهران

نقش تعاونی‌ها در تجمیع سرمایه‌های خرد و توسعه سرمایه‌گذاری جمعی در ایران
از شعار تا ساختار: چگونه می‌توان دریا شد؟

مقدمه:

نوعی دموکراسی اقتصادی را محقق می‌سازد. به‌جای تمرکز سرمایه در دست معدود افراد، تعاونی‌ها بستر توزیع عادلانه فرصت‌ها و منافع را فراهم می‌کنند.

سرمایه‌گذاری جمعی یا Crowdfunding مفهومی نزدیک به کارکرد تعاونی‌هاست که در جهان امروز از طریق پلتفرم‌های دیجیتال و ساختارهای مشارکتی جدید، رشد قابل توجهی داشته است. در ایران، اگرچه تلاش‌هایی در این زمینه انجام شده، اما هنوز چارچوب قانونی، اعتماد عمومی، شفافیت مالی و سازوکارهای اجرایی منسجم برای بهره‌برداری گسترده از سرمایه‌گذاری جمعی مبتنی بر تعاونی‌ها فراهم نشده است.

دلایل عقب‌ماندگی تعاونی‌ها در ایران

با مرور عملکرد تعاونی‌ها طی دهه‌های اخیر، می‌توان دلایل عقب‌ماندگی آن‌ها را در چند دسته اصلی بررسی کرد:

ساختار مدیریتی ناکارآمد: بسیاری از تعاونی‌ها به‌جای اتکا به مشارکت واقعی اعضا، به نهادهای دولتی وابسته شده‌اند و دچار بوروکراسی و ضعف شفافیت‌اند.

فقدان آموزش و فرهنگ‌سازی: در سطح عمومی جامعه، هنوز شناخت دقیقی از مفهوم تعاونی و مزایای آن وجود ندارد. آموزش‌های کافی برای مدیریت مشارکتی و مالی نیز به اعضا داده نمی‌شود.

مشکلات حقوقی و نظارتی: قوانین و مقررات حاکم بر تعاونی‌ها به‌روز نیستند و پاسخگوی شرایط اقتصادی نوین نیستند. نظارت نیز گاه بیش از حد دولتی و کم‌اثر است.

بی‌اعتمادی عمومی: به دلیل برخی فسادها و ناکارآمدی‌ها، بخشی از مردم نسبت به تعاونی‌ها بی‌اعتماد شده‌اند، به‌خصوص وقتی تعاونی‌ها با پروژه‌های ناکام یا زیان‌ده همراه شده‌اند.

درفر هنگ ایرانی، ضرب‌المثل «قطره‌قطره جمع گردد وانگهی دریا شود» تنها یک توصیه اخلاقی نیست، بلکه آموزه‌ای اقتصادی و اجتماعی است. این نگاه مبتنی بر خرد جمعی، در سنت‌های مانند تعاون، نذر، وقف و همیاری ریشه دارد. در دنیای مدرن، این باور در قالب شرکت‌های تعاونی سازمان یافته است؛ ساختاری که با محوریت عدالت، مشارکت داوطلبانه و مالکیت جمعی، ابزار مناسبی برای تجمیع سرمایه‌های خرد و توسعه سرمایه‌گذاری‌های کلان به شمار می‌آید.

تعاونی‌ها، بسترهای مشارکت اقتصادی و عدالت اجتماعی

شرکت‌های تعاونی، نهادهایی اجتماعی-اقتصادی هستند که با هدف رفع نیازهای مشترک اعضا از طریق تجمیع منابع شکل می‌گیرند. آن‌ها تبلور همبستگی اجتماعی در اقتصادند. در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، تعاونی‌ها نقش مؤثری در کاهش فقر، افزایش اشتغال، حمایت از تولید محلی و تقویت توان تاب‌آوری جوامع در برابر بحران‌ها ایفا کرده‌اند.

در ایران نیز، علی‌رغم سابقه‌ی عمیق فرهنگ تعاون، جایگاه واقعی تعاونی‌ها هنوز تثبیت نشده است. با وجود تأکیدهای مکرر در قانون اساسی (اصل ۴۳ و ۴۴)، برنامه‌های توسعه و اسناد بالادستی، تعاونی‌ها با چالش‌های ساختاری، مدیریتی، مالی و فرهنگی مواجه‌اند که مانع از شکوفایی ظرفیت‌های واقعی آن‌ها شده است.

تعاونی و سرمایه‌گذاری جمعی؛ از ظرفیت تا سازوکار

یکی از مزیت‌های کلیدی تعاونی‌ها، قابلیت تجمیع منابع خرد برای تحقق پروژه‌های بزرگ است. این توانمندی نه تنها به سرمایه‌گذاران کوچک امکان مشارکت در فعالیت‌های اقتصادی می‌دهد، بلکه

فراموش شده، بلکه به عنوان یکی از کلیدی ترین راهکارهای توسعه پایدار و سرمایه گذاری مردمی.

نتیجه گیری:

تعاونی ها، اگر با اصلاح ساختارها و به کارگیری ظرفیت های نوین، باز آفرینی شوند، می توانند به یکی از موتورهای توسعه اقتصادی، عدالت اجتماعی و مشارکت مردمی در ایران بدل گردند. تجمع سرمایه های خرد تنها در صورت وجود اعتماد، شفافیت، ساختارهای حمایتی و فرهنگ مشارکت ممکن است. از شعار تا ساختار، راه دشواری در پیش است؛ اما اگر باور داشته باشیم که قطره قطره می توان دریا شد، مسیر روشن خواهد شد.

راهکارهای پیشنهادی برای احیای نقش تعاونی ها

برای آنکه تعاونی ها بتوانند نقش مؤثری در توسعه سرمایه گذاری جمعی ایفا کنند، باید تحولی ساختاری در این بخش رقم بخورد. برخی پیشنهادات کلیدی عبارت اند از:

بازتعریف نقش دولت: دولت باید از تصدی گری فاصله گرفته و بیشتر به سیاست گذاری، حمایت قانونی، ارائه زیرساخت های مالی و نظارت هوشمندانه روی آورد.

توسعه نهادهای پشتیبان: ایجاد بانک ها و صندوق های سرمایه گذاری ویژه تعاونی ها، اتاق های تعاون پویا، و مراکز آموزش تخصصی می تواند موتور محرک جدیدی برای این حوزه باشد.

نوسازی قوانین و مقررات: قوانین مرتبط با تعاونی ها باید روزآمد، شفاف، و منطبق با فناوری های نوین (مانند بلاک چین و قراردادهای هوشمند) شود تا اعتمادسازی و سهولت مشارکت بیشتر گردد.

فرهنگ سازی عمومی: برای ترویج مشارکت مردم، باید با ابزارهای رسانه ای و آموزشی، اعتماد عمومی به مدل تعاونی را احیا کرد. در این زمینه، بهره گیری از الگوهای موفق داخلی و خارجی مؤثر است.

نگاه به آینده چگونه می توان دریا شد؟

اگر هر ایرانی تنها بخش کوچکی از منابع خود را در قالب تعاونی ها سرمایه گذاری کند، موجی از ظرفیت های اقتصادی جدید ایجاد می شود. تجربه نشان داده است که سرمایه های خرد در بستر ساختار مناسب، می توانند به نتایج بزرگ ختم شوند. این همان تبدیل «قطره» به «دریا» است.

امروز، با در نظر گرفتن تحولات اقتصادی، نیاز به مشارکت اجتماعی در توسعه، و فرصت های دیجیتال نوین، زمان آن رسیده است که ایران نیز به تعاونی ها نگاه نوینی داشته باشد؛ نه به عنوان ابزارهای



آیا «مرگ مدرسه» فرا رسیده است؟



دکتر قاسم یزدان پناه

استاد دانشگاه مشاور اسبق وزیر آموزش پرورش

آیا مرگ مدرسه فرا رسیده است؟

مقدمه

با انقلاب صنعتی، نیاز به نیروی کار تخصصی موجب شد که مدارس عمومی، شبیه کارخانه‌ها طراحی شوند:

— برنامه درسی یکسان برای همه

— ساعت‌های مشخص، زنگ‌های کلاس، امتحانات استاندارد

— تربیت نیروی کار مطیع و سازگار با ساختار صنعتی

این مدل، تا قرن بیستم کارآمد بود، اما با ورود به عصر دیجیتال، مدارس با بحران ناکارآمدی روبه‌رو شدند.

چالش‌های مدارس در عصر دیجیتال:

۱. سرعت تغییرات از مدارس پیشی گرفته است.

در حالی که هوش مصنوعی، رباتیک و فناوری‌های نوین سرعت تحولات را افزایش داده‌اند، ساختار سنتی مدارس همچنان مبتنی بر حفظیات و شیوه‌های قدیمی است.

۲. فارغ‌التحصیلان بی‌مهارت و منفعل‌اند.

بسیاری از فارغ‌التحصیلان حتی مهارت‌های ابتدایی حل مسئله و تفکر انتقادی را ندارند. مدارس که روزگاری برای تربیت نیروی انسانی کارآمد طراحی شده بودند، امروز نمی‌توانند پاسخگوی نیازهای بازار کار مدرن باشند.

آیا مدرسه، به شکلی که ما می‌شناسیم، در حال نابودی است؟

اعلام اخیر دونالد ترامپ مبنی بر انحلال وزارت آموزش و پرورش آمریکا و سپردن کنترل آموزش به ایالت‌ها و والدین، نشانه‌ای از تغییرات عمیق در نظام آموزشی غرب است. ترامپ معتقد است که دولت نباید در آموزش دخالت کند و سیستم مدارس دولتی ناکارآمد است. در همین راستا، او از مدل‌هایی مانند مدارس خصوصی، آموزش خانگی و برنامه‌های نوآورانه آموزشی حمایت می‌کند.

هم‌زمان، ایلان ماسک، کارآفرین پیشرو، مدت‌هاست که مدارس سنتی را ناکارآمد می‌داند. او با تأسیس مدرسه *Arts & A* و سپس مدرسه *X*، مدل جدیدی از آموزش را معرفی کرده که بر حل مسئله، یادگیری عملی و کنار گذاشتن روش‌های سنتی تأکید دارد.

آیا این تحولات، آغاز یک عصر جدید آموزشی هستند؟ آیا مدارس دولتی و سیستم آموزشی کلاسیک به پایان خود نزدیک شده‌اند؟

مروری کوتاه بر تاریخ آموزش و پرورش:

مدرسه در عصر کشاورزی و صنعتی: از خانواده تا کارخانه

در گذشته‌های دور، یادگیری در دل خانواده‌ها و از طریق رابطه استاد و شاگرد انجام می‌شد. اما

۳. بحران کرونا و تحول آموزش

شیوع کرونا نشان داد که مدارس سنتی انعطاف‌پذیر نیستند. آموزش آنلاین به سرعت گسترش یافت و نشان داد که روش‌های جدید، کارآمدتر و کم‌هزینه‌تر از مدل‌های سنتی هستند.

آمریکا و حذف وزارت آموزش و پرورش: سیاستی برای پایان مدارس دولتی؟

ترامپ، که سیاست‌های او مبتنی بر کاهش نفوذ دولت در اقتصاد و جامعه است، وعده داده که وزارت آموزش و پرورش آمریکا را منحل کند. او معتقد است که مدارس دولتی، ناکارآمد، پرهزینه و ایدئولوژیک هستند و باید کنترل آموزش را به ایالت‌ها و خانواده‌ها سپرد.

این تغییر چه معنایی دارد؟

۱. افزایش مدارس خصوصی و غیردولتی: اگر دولت نقش کمتری در آموزش داشته باشد، مدارس خصوصی، آموزش آنلاین و روش‌های جایگزین رشد خواهند کرد.

۲. افزایش آموزش خانگی: بسیاری از والدین آمریکایی در سال‌های اخیر، به‌ویژه بعد از کرونا، ترجیح داده‌اند فرزندانشان را در خانه آموزش دهند. با حذف وزارت آموزش، این روند شتاب خواهد گرفت.

۳. تمرکززدایی از آموزش: ایالت‌ها و حتی مناطق کوچک‌تر، بدون مداخله فدرال، می‌توانند مدل‌های آموزشی خود را پیاده کنند. این می‌تواند به تنوع آموزشی منجر شود، اما از سوی دیگر، باعث نابرابری نیز خواهد شد.

۴. کاهش کنترل بر محتوای آموزشی: مدارس دولتی، تحت نظارت دولت فدرال، مجبور بودند استانداردهای آموزشی خاصی را رعایت کنند. با انحلال این وزارتخانه، مدارس آزادتر خواهند بود تا برنامه‌های درسی خود را تنظیم کنند.

این سیاست، اگر اجرایی شود، می‌تواند سیستم آموزشی آمریکا را به کلی متحول کند و مدل‌های جدید را جایگزین مدارس سنتی کند.

آیا مدل ایلان ماسک، جایگزین مدارس دولتی خواهد شد؟

ایلان ماسک، که خود منتقد سیستم آموزشی سنتی است، مدرسه را برای فرزندانش و کودکان کارمندان منتخب شرکت‌هایش ایجاد کرده است.

ویژگی‌های مدرسه:

بدون کلاس‌های استاندارد: دانش‌آموزان بر اساس علاقه و توانایی‌های خود یاد می‌گیرند، نه بر اساس سن و مقطع تحصیلی.

تمرکز بر حل مسئله: به جای حفظیات، دانش‌آموزان روی چالش‌های واقعی دنیای فناوری و مهندسی کار می‌کنند.

بدون امتحان و نمره: یادگیری مبتنی بر پروژه‌های عملی است، نه نمره‌های استاندارد.

تأکید بر علوم، ریاضیات و فناوری: آموزش بر پایه ریاضیات، فیزیک، برنامه‌نویسی و هوش مصنوعی طراحی شده است.

ایلان ماسک اعتقاد دارد که مدارس سنتی وقت دانش‌آموزان را هدر می‌دهند و باید آموزش بر اساس مهارت‌های واقعی و نیازهای آینده شکل بگیرد.

مدارس آینده: هوش مصنوعی، متاورس و یادگیری سفرشی شده.

سکوت در ژنو، صدایی برای مهارت: نگاهی
دوباره به جایگاه ایران در ILO





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
نماینده کارفرمایان ایران در همایش سالانه ILO

سکوت در ژنو، صدایی برای مهارت

نگاهی دوباره به جایگاه ایران در سازمان جهانی کار

بخش اول

برای کشوری مانند ایران که با ترکیب متنوعی از جمعیت شاغل، ساختار اقتصادی متحول و شبکه‌ای گسترده از نهادهای صنفی و مهارتی مواجه است، حضور در این نشست‌ها می‌تواند فرصتی طلایی باشد؛ فرصتی برای تبیین رویکردهای ملی، ارائه تجربیات موفق، دفاع از منافع داخلی در برابر سیاست‌های جهانی‌شده، و البته بهره‌گیری از تجربیات دیگر کشورها در مواجهه با چالش‌های مشترک جهانی. اما این فرصت، زمانی به یک دستاورد واقعی تبدیل می‌شود که نگاه ما به این حضور، صرفاً تشریفاتی و نمایشی نباشد.

بررسی ترکیب هیئت ایرانی اعزامی به کنفرانس بین‌المللی کار در سال‌های مختلف نشان می‌دهد که گاهی اوقات این هیئت به‌درستی بازتاب‌دهنده تنوع دیدگاه‌های داخلی نیست. در مواردی دیده می‌شود که برخی از نمایندگان کارگری یا کارفرمایی بدون تجربه مستقیم در گفت‌وگوهای بین‌المللی یا بدون آشنایی با ادبیات حقوق کار جهانی، به این نشست‌ها اعزام می‌شوند. این در حالی است که رقبای منطقه‌ای ما با تیم‌هایی حرفه‌ای، آموزش‌دیده و مسلط به زبان‌های بین‌المللی در این نشست‌ها حاضر می‌شوند و نه تنها از منافع خود دفاع می‌کنند، بلکه در روند.

سیاست‌گذاری و تدوین استانداردها نیز نقش آفرینی مؤثر دارند.

در میانه هیاهوی جهانی برای توسعه عدالت اجتماعی و توانمندسازی نیروی کار، سازمان جهانی کار یا ILO همچنان به عنوان یکی از قدیمی‌ترین و در عین حال پویاترین نهادهای تخصصی سازمان ملل، جایگاه منحصر به فردی دارد. نهادی که برخلاف بسیاری از نهادهای بین‌المللی، ماهیت سه‌جانبه‌گرایانه‌اش آن را به یک عرصه دیالوگ زنده میان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران بدل کرده است. هر ساله در مقر این سازمان در ژنو، نشستی بزرگ و نمادین برگزار می‌شود که به کنفرانس بین‌المللی کار شهرت دارد؛ نشستی که نه تنها محلی برای تبادل تجارب کشورها و تصمیم‌سازی‌های کلان بین‌المللی است، بلکه فرصتی بی‌بدیل برای تثبیت جایگاه کشورها، تشکل‌ها و ایده‌های نوآورانه در سطح جهانی است.

سازمان جهانی کار از زمان تأسیس در سال ۱۹۱۹ با هدف ارتقای عدالت اجتماعی و بهبود شرایط کار در سراسر جهان، تاکنون نقش تعیین‌کننده‌ای در تدوین استانداردهای کار ایفا کرده است. این سازمان، برخلاف اغلب نهادهای بین‌المللی، بر پایه اصل مشارکت سه‌جانبه استوار است: نمایندگان دولت‌ها، کارفرمایان و کارگران. این ویژگی باعث شده که خروجی‌های آن واجد نوعی مشروعیت مضاعف باشد، چرا که هر مصوبه و تصمیمی نیازمند موافقت هر سه گروه است. از همین روست که نشست‌های سالانه آن، از جنس کنفرانس صرف نیست، بلکه از جنس مذاکره، چانه‌زنی، استدلال و توازن منافع است.

بخش دوم

نهاد نمایندگی در سازمان جهانی کار، صرفاً یک کرسی در سالن ژنو نیست؛ بلکه بیانگر صدایی است که می‌تواند در قالب سند، گفت‌وگو یا حتی یک بند پیشنهادی، سرنوشت میلیون‌ها کارگر و کارفرما را در سطح ملی و جهانی تحت تأثیر قرار دهد. اما این صدا، تنها زمانی شنیده می‌شود که از درک عمیق نسبت به فضای نشست، تسلط به ادبیات تخصصی و توان اقناع برخوردار باشد.

سابقه حضور ایران در نشست‌های سالانه ILO، به‌رغم استمرار شکلی، در سطح محتوایی دچار نوسان و گاه سکون بوده است. با وجود ظرفیت بالای نیروی انسانی، نهادهای صنفی و تجارب متنوع کشور، گاهی این حضور بیش از آن‌که مولد و مبتنی بر منافع واقعی گروه‌ها باشد، به نوعی «اعزام سمبولیک» تقلیل یافته است. این پدیده نه حاصل کم‌کاری افراد، بلکه نتیجه ترکیبی از چند عامل ساختاری است: از ضعف در فرآیند انتخاب نمایندگان تا عدم هماهنگی در بین گروه‌های داخلی و گاه نگاه اداری و غیرراهبردی به کنفرانس ژنو.

از سوی دیگر، ظرفیت‌های داخلی ما برای انتقال و بومی‌سازی تجربیات حاصل از این نشست‌ها، به‌درستی به کار گرفته نمی‌شود. گزارش‌های مربوط به این کنفرانس‌ها، معمولاً یا به شکل رسمی و کلیشه‌ای منتشر می‌شود یا اصلاً انعکاسی در سطح ملی نمی‌یابد. به‌ندرت شاهد آن هستیم که بازگشت از کنفرانس ژنو، منشأ تغییری در سیاست‌های مهارتی، کارآفرینی یا روابط کار در کشور شده باشد. گویی یک چرخه بسته و بی‌اثر شکل گرفته است: اعزام، حضور، بازگشت و سکوت.

در شرایطی که فضای اشتغال، مهارت‌آموزی و روابط کار کشور نیازمند بازنگری‌های عمیق، مبتنی بر تجربه‌های جهانی است، نشستی مانند ILO می‌تواند نقش یک پنجره جهانی برای ما ایفا کند. اما شرط آن، حضور نمایندگانی است که نه تنها واجد نمایندگی قانونی، بلکه برخوردار از توانمندی تحلیلی، ارتباطی و بین‌المللی باشند. نمایندگانی که بدانند نشست‌های ILO فقط فرصتی برای گرفتن عکس یادگاری با بنای مقر سازمان در ژنو نیست، بلکه میدان آزمون اندیشه، استراتژی و توان چانه‌زنی کشورهاست.



International
Labour
Organization

نمایندگان ایران، به‌ویژه در دو گروه کاری و کارفرمایی، برای اثربخشی در این کنفرانس باید دارای ویژگی‌هایی چندگانه و مکمل باشند.

نخست، درک دقیق از مأموریت خود. شرکت در نشست‌های ILO صرفاً حضور در یک اجلاس بین‌المللی نیست؛ بلکه وظیفه‌ای چندوجهی شامل رصد تحولات جهانی، انتقال دغدغه‌های داخلی، و ارائه روایت منسجم از چالش‌ها و فرصت‌های بازار کار ایران است. دوم، آشنایی با زبان تخصصی کنوانسیون‌ها، گزارش‌ها، و فضای رسمی جلسات. بسیاری از مباحث مطرح‌شده در نشست‌های سالیانه، ریشه در سوابق اسنادی طولانی، پیچیدگی‌های حقوق بین‌الملل کار و اصطلاحات تخصصی دارد که بدون آمادگی قبلی، صرفاً تبدیل به مباحثی غیرقابل پیگیری می‌شود.

از سوی دیگر، نماینده کاری یا کارفرمایی، باید محصول گفت‌وگوی داخلی و اجماع صنفی باشد. یعنی با مأموریت و هدفی مشخص از سوی نهاد مادر به ژنو اعزام شود، نه صرفاً بر اساس ارتباطات اداری یا معرفتی شکلی. در فقدان این اجماع، نماینده حتی اگر توانا هم باشد، فاقد پشتوانه و مشروعیت صنفی خواهد بود و نمی‌تواند نقش واقعی در نشست ایفا کند. نمونه‌هایی در سال‌های گذشته وجود داشته‌اند که به دلیل عدم آمادگی یا ناهماهنگی داخلی، نمایندگان ایرانی حتی در کمیته‌های تخصصی نیز حضور مؤثر نداشته‌اند و عملاً فرصت شرکت در فرآیندهای مشورتی از دست رفته است.

از منظر دیگر، خلأ حضور چهره‌های جوان، متخصص و مسلط به زبان بین‌الملل، یکی از آسیب‌های جدی است. در حالی که بسیاری از کشورها از جوانانی آموزش‌دیده، تحصیل کرده در حوزه روابط کار یا حقوق بین‌الملل و آشنا به فرآیندهای مذاکرات چندجانبه استفاده می‌کنند، هیئت‌های ایرانی گاه فاقد چنین تنوع و پویایی هستند. این در حالی است که بخش بزرگی از ادبیات کنفرانس‌های ILO حول محورهایی چون

اشتغال جوانان، اقتصاد دیجیتال، مهارت‌های آینده و عدالت اجتماعی می‌چرخد؛ یعنی دقیقاً موضوعاتی که نیازمند نسلی تازه‌نفس و آگاه به مقتضیات زمان است.

از این رو، یکی از پیشنهادهای کلیدی برای بهبود اثرگذاری ایران در سازمان جهانی کار، ایجاد سازوکاری شفاف برای انتخاب، آموزش و مأموریت‌دهی به نمایندگان سه‌گانه است. این سازوکار باید مستقل از ساختارهای اداری باشد و بیش از آن که بر وابستگی سازمانی افراد تکیه کند، بر پایه توانمندی تخصصی، تجربه صنفی، و توان دیپلماسی اجتماعی طراحی شود. داشتن تسلط به زبان انگلیسی یا فرانسوی، آشنایی با ساختار و دستور جلسات ILO، درک از کنوانسیون‌های بین‌المللی و مهارت در تعاملات بین‌فرهنگی، از الزامات غیرقابل اجتناب است که باید پیش از اعزام در یک برنامه آماده‌سازی جدی لحاظ شود.

افزون بر این، بازگشت نمایندگان از ژنو نباید پایان مأموریت تلقی شود، بلکه نقطه آغاز یک فرآیند انتقال دانش و تجربه به داخل کشور است. در بسیاری از کشورها، پس از نشست ILO، جلساتی تخصصی برای ارائه گزارش به نهادهای صنفی و عمومی برگزار می‌شود. گزارش‌هایی شفاف، قابل فهم، و برگرفته از متن واقعی مذاکرات. این گزارش‌ها هم به آگاهی‌بخشی عمومی کمک می‌کنند، هم بستری برای اصلاح یا به‌روزرسانی سیاست‌های داخلی فراهم می‌آورند. در کشور ما، این حلقه انتقال تجربه بین‌المللی به حافظه فردی محدود می‌شود، نه به دانش نهادی.

در این میان، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، به‌عنوان یکی از بازوهای مهم در سیاست‌گذاری مهارتی و ارتباط با نهادهای کارگری و کارفرمایی، می‌تواند نقش فعالی در فرآیند پیوند دادن دستاوردهای کنفرانس ژنو به سیاست‌های داخلی ایفا کند.

و توصیه‌نامه‌هایی درباره انتقال به اقتصاد سبز، مهارت‌آموزی برای اقتصاد دیجیتال و آینده بازار کار

در بستر همین مشارکت سه‌جانبه تدوین شده‌اند. بسیاری از کشورهای در حال توسعه، با حضور فعال و آماده، موفق شده‌اند در متن نهایی این اسناد، ملاحظات بومی خود را وارد کنند. اما در مورد ایران، به‌رغم حضور رسمی، جای پای اثرگذاری محتوایی بسیار کم‌رنگ است. نه لایحه‌ای برجسته با امضای ایران در این سال‌ها طرح شده، نه سندی جهانی با فشار و پیگیری تیم ایرانی، اصلاح یا بومی‌سازی شده است. این ضعف، البته بیش از آن‌که فردی باشد، ساختاری است و ناشی از خلأهای زیرساختی در دستگاه تصمیم‌سازی، ضعف در دیپلماسی اجتماعی و نبود تیم کارشناسی پیوسته است.

در عین حال، برخی تجارب مثبت نیز وجود دارد. برای مثال، در برخی دوره‌ها، حضور نمایندگان کارفرمایی آشنا به گفت‌وگو بین‌المللی یا نمایندگان کارگری که دغدغه آموزش‌های مهارتی و حقوق اجتماعی را همراه داشته‌اند، به انعکاس واقع‌بینانه‌تری از وضعیت داخلی ایران منجر شده است. اما این نمونه‌ها، متأسفانه بیشتر به‌صورت موردی و فردمحور بوده‌اند، نه برآمده از نظام‌مندی نهادها.

حضور نمایندگانی با شناخت دقیق از حوزه مهارت، آموزش‌های غیررسمی و کارآفرینی، می‌تواند به ادبیات گفت‌وگوی بین‌المللی ایران رنگ تازه‌ای ببخشد و صدای گروهی از شاغلان و مهارت‌آموزان را که اغلب در حاشیه تصمیم‌گیری‌ها قرار دارند، وارد مرکز توجه جهانی کند.

بخش سوم

اگر حضور در نشست‌های سالانه سازمان جهانی کار را به مثابه «دریچه‌ای به آینده بازار کار» تصور کنیم، آن‌گاه بی‌توجهی به خروجی‌ها، فرصتی از دست‌رفته برای اصلاح درونی خواهد بود. در سال‌های اخیر، ILO به یکی از معدود نهادهای بین‌المللی تبدیل شده که نه تنها تداوم ساختار سه‌جانبه‌گرایی را حفظ کرده، بلکه با سرعتی قابل تحسین، در مواجهه با تحولات پیچیده قرن ۲۱ مانند هوش مصنوعی، اشتغال در اقتصاد پلتفرمی، مهاجرت نیروی کار، و بحران‌های زیست‌محیطی، از خود واکنش نشان داده است.

در این میان، یکی از مهم‌ترین نقاط قوت نشست‌های ILO، تولید اسناد سیاستی و استانداردهای بین‌المللی با مشارکت مستقیم نمایندگان کشورها، کارفرمایان و کارگران است. برخلاف بسیاری از نهادهای دیگر که تصمیم‌گیری‌ها از بالا به پایین و بیشتر بر پایه تصمیمات دولت‌ها شکل می‌گیرد، در ILO هر سند باید در کمیته سه‌جانبه با اجماع نسبی شکل بگیرد. این ویژگی، فرصتی منحصر به فرد برای کشورهاست تا نگرانی‌ها و اولویت‌های واقعی خود را در قالب متن رسمی بین‌المللی وارد کنند.

برای نمونه، در سال‌های گذشته کنوانسیون‌های مهمی همچون:

کنوانسیون شماره ۱۸۹ درباره کار شایسته برای کارگران خانگی

کنوانسیون شماره ۱۹۰ در مورد حذف خشونت و آزار در دنیای کار



مؤثر در ژنو، به معنای دفاع از منافع ملی است.

نه در قالب تقابل سیاسی، بلکه در ساختن اعتبار بین‌المللی برای کارگران، کارفرمایان و نهادهای داخلی کشور. صدایی که اگر سنجیده، مستمر و با پشتوانه نهادهای صنفی همراه باشد، می‌تواند سکوت بسیاری از سال‌های گذشته را به زبانی تازه برای آینده تبدیل کند.

بخش چهارم - راهی از واگذاری نمایندگی تا بازیگری تأثیرگذار

حضور در سازمان جهانی کار، نمایندگی صرف نیست؛ مسئولیتی ملی است. باید پذیرفت که نقش ایران در این سازمان، بیش از آنکه مسئله‌ای تشریفاتی یا مناسکی باشد، فرصتی استراتژیک برای بازتعریف جایگاه نیروی کار، مهارت‌آموزی و سیاست‌گذاری بازار کار کشور در مقیاسی جهانی است.

تازمانی که اعزام نمایندگان کارفرمایی، کارگری یا دولتی بر پایه روابط شخصی، سهمیه‌محور، یا بدون ارزیابی عملکرد باشد، خروجی این حضور، جز عکس‌یادگاری و نقل قول‌های کلی، دستاوردی نخواهد داشت. نقطه آسیب، دقیقاً همین‌جاست: نمایندگانی بدون آمادگی، بدون تحلیل پیشینی، بدون پیگیری پسینی، و اغلب بدون آگاهی لازم از سازوکارهای حقوقی و سیاستی سازمان جهانی کار.

در بسیاری از کشورها، پیش از هر نشست ILO، جلساتی مشترک میان دولت، اتحادیه‌های کارگری، تشکل‌های کارفرمایی و نهادهای تخصصی برگزار می‌شود. خطوط قرمز، اولویت‌های ملی، ظرفیت‌های مشارکت، مواضع پیشنهادی در کمیته‌ها، و نحوه تعامل با کشورهای دیگر، همگی با جدیت و انسجام تدوین می‌شوند.

در مقابل، در ایران هنوز هیچ سازوکار مشخصی برای همگرایی سه‌جانبه‌گرایانه پایدار در این زمینه دیده نمی‌شود.

با توجه به تحولات جهانی و پیچیده‌شدن رابطه بین کار، سرمایه، تکنولوژی و حکمرانی، حضور ایران در سازمان جهانی کار باید وارد فاز جدیدی شود. این حضور، دیگر نباید صرفاً اعزام چند نماینده برای ثبت نام در ژنو باشد. بلکه نیازمند «پیش‌نشست‌های داخلی»، «هم‌آوایی استراتژیک میان گروه‌های کارفرمایی، کارگری و دولت»، و مهم‌تر از آن، «تشکیل تیمی دائمی از کارشناسان حوزه روابط کار، آموزش، حقوق بین‌الملل و مهارت» است که به‌طور مستمر، از شش ماه پیش از نشست تا شش ماه بعد از آن، درگیر فرآیند آمادگی، مشارکت، و پیگیری نتایج باشند.

همچنین باید از ظرفیت‌های رسانه‌ای، دانشگاهی و شبکه‌های تخصصی داخلی برای ترجمه و تحلیل اسناد ILO استفاده کرد. امروز بسیاری از گزارش‌ها، کنوانسیون‌ها و توصیه‌نامه‌های ILO، بر روی سایت رسمی سازمان در دسترس است. برای مثال:

ILO Conventions and Recommendations

International Labour Conference * Sessions

اما تا زمانی که این منابع به زبان فارسی و با زبانی قابل فهم برای مدیران بنگاه‌ها، فعالان صنفی، و تصمیم‌گیران بومی تبیین نشود، عملاً فاصله‌ای عظیم میان «گفتمان جهانی کار» و «واقعیت بازار کار داخلی» باقی خواهد ماند.

نکته مهم‌تر این است که در سال‌های آینده، دستور کار ILO به سمت موضوعاتی چون «کار شایسته در اقتصاد دیجیتال»، «عدالت اقلیمی»، «فقر مهارتی»، «حمایت اجتماعی فراگیر» و «نابرابری‌های سیستمی» خواهد رفت. این‌ها دقیقاً همان چالش‌هایی هستند که ایران نیز با آن‌ها روبه‌روست و می‌تواند با مشارکت فعال، نه تنها از راه‌حل‌های جهانی بهره‌برد، بلکه روایت خاص خود را نیز در این گفتمان ثبت کند. پس حضور

واقعی؛

۳. برگزاری دوره‌های آموزشی سالانه در حوزه دیپلماسی کار، مقررات بین‌المللی کار، و تکنیک‌های مشارکت در کمیته‌های فنی ILO برای نمایندگان احتمالی؛

۴. ترجمه، تحلیل و ترویج اسناد کلیدی ILO در رسانه‌ها و نشریات تخصصی داخلی مانند فصل‌نامه «پیام مهارت» یا سایت‌های مرتبط با مهارت‌آموزی، اشتغال و توسعه انسانی؛

۵. ایجاد سازوکار رسمی برای پیگیری اجرایی پیشنهادات و گزارش‌های نمایندگان ایرانی پس از هر نشست ILO، به‌ویژه در کمیته‌های فنی مانند آموزش فنی و حرفه‌ای، ایمنی کار، حمایت اجتماعی یا کار شایسته؛

۶. برنامه‌ریزی برای میزبانی نشست‌های منطقه‌ای یا کارگاه‌های تخصصی ILO در ایران با هدف ارتقاء دیپلماسی مهارت و افزایش وزن ایران در تعاملات چندجانبه.

در یک کلام: باید سکوت را شکست.

شکستن سکوت به معنای تولید صدا نیست، بلکه به معنای بازیگری مسئولانه است. صدایی که نه از روی شعار، بلکه از دل تجربه، تحلیل، و دغدغه برمی‌خیزد. سازمان جهانی کار، میدان چانه‌زنی برای آینده اشتغال و عدالت اجتماعی است. ایران، با همه ظرفیت‌ها و چالش‌هایش، می‌تواند بازیگر تأثیرگذاری در این میدان باشد؛ اگر بخواهد و برای آن آماده شود.



بعضاً حتی نمایندگان کارگری یا کارفرمایی از ترکیب هیأت اعزامی مطلع نیستند تا زمانی که دعوت‌نامه یا بلیت صادر می‌شود. این رویه، نه تنها غیراستاندارد است، بلکه در تضاد با فلسفه وجودی ILO نیز قرار دارد: «مشارکت سه‌جانبه آگاهانه، مسئولانه و اثرگذار». زمانی می‌توان انتظار داشت که نمایندگان ایرانی در کمیته‌های فنی سازمان جهانی کار پیشنهادی بدهند، یا اصلاحیه‌ای را به تصویب برسانند، که از دل یک روند مشورتی جدی در داخل کشور آمده باشند

تأمل بر چالش‌های داخلی

البته نباید از موانع داخلی چشم‌پوشی کرد. از جمله:

- نبود تربیت نمایندگان حرفه‌ای در حوزه روابط کار بین‌الملل؛
- بی‌اعتمادی میان اجزای سه‌گانه (دولت، کارفرما، کارگر)؛
- ضعف نهادهای صنفی و غیردولتی در تداوم سیاست‌ورزی حرفه‌ای؛
- عدم آشنایی بسیاری از مدیران دولتی با ظرفیت‌های ILO؛
- و گاه سیاسی شدن مفرط موضوعات صنفی.

در چنین فضایی، طبیعی است که حضور ایران به نوعی «مصرف‌کننده خاموش اطلاعات جهانی» تقلیل یابد، در حالی که می‌تواند به صورت فعال در تولید گفتمان بین‌المللی حوزه کار و مهارت ایفای نقش کند.

پیشنهادهای عملی برای بازسازی نقش ایران در ILO

۱. تشکیل کارگروه ملی تعامل با سازمان جهانی کار در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی با مشارکت فعال نمایندگان تشکلهای ملی کارگری و کارفرمایی، کارشناسان مهارت و روابط کار؛

۲. ایجاد بانک نمایندگان تخصصی آموزش‌دیده برای اعزام به ILO بر پایه شایستگی، تسلط به زبان، مهارت تحلیل سیاستی، و تجربه صنفی

تشکل‌های صنفی باید نقش حمایتی و مطالبه‌گری خود را به صورت مؤثر ایفا کنند. آن‌ها باید فضای رقابتی سالم را مطالبه کنند، از اعضا به صورت حقوقی و رسانه‌ای دفاع نمایند و با تولید محتوای تخصصی و برندسازی جمعی، اعتبار صنعت آموزش مهارتی را بالا ببرند. همچنین باید به آزادی عمل، توانمندسازی اعضا و ارتقای مهارت مدیریتی آن‌ها کمک کنند تا بازیگران کوچک نیز بتوانند نقشی مؤثر در بازار آموزش ایفا کنند.

جمع‌بندی: از تهدید تا فرصت، فقط یک گام با هم فاصله داریم. برای عبور از بحران‌های پیچیده امروز، باید جسارت نگرستن به آموزش مهارت به عنوان یک سرمایه‌گذاری ملی را پیدا کنیم. دیگر نمی‌توان منتظر ماند؛ زمان آن فرارسیده که از لاک محافظه‌کاری بیرون بیایم و با بازتعریف نقش خود، به نیروی فعال در ساخت آینده تبدیل شویم. هر آموزشگاهی، هر مربی، هر سیاست‌گذار، می‌تواند حلقه‌ای در زنجیره تحول باشد.

دعوتی است به بازانديشي در مسير آموزش و نگاهی تازه به پرورش سرمایه‌ی واقعی این سرزمین: انسان‌های توانمند، خلاق و اخلاق‌مدار. در جهانی که رشد و پیشرفت هر ملت به توان انسان‌هایش گره خورده است، اهمیت مهارت‌آموزی بیش از هر زمان دیگری رخ می‌نماید.

انسان، اگر بی‌مهارت بماند، همچون درختی است بی‌ثمر؛ و جامعه‌ای که مردمانش بی‌مهارت باشند، دشوار بتواند بنای توسعه را بر پایه استواری استوار کند.

نویسنده‌ای گفته است:

«انسان باید خود را در دنیا همچون درخت نارنجی‌ای بداند که می‌تواند در باغ به این سو و آن سو حرکت کند و به هر جا که می‌رود عطری بیفشاند و هوا را خوشبو کند.»

اگر امروز مهارت‌آموزی به عنوان کالایی لوکس و هزینه‌ای غیرضروری دیده می‌شود، آینده می‌تواند همان مهارت را به عنوان نجات‌بخش زندگی افراد و جامعه بشناسد. آنچه امروز به‌ظاهر «هزینه‌ای اضافی» تلقی می‌شود، فردا می‌تواند «سرمایه‌ای نجات‌بخش» برای فرد، خانواده و جامعه باشد. فاصله تهدید تا فرصت، تنها یک نگاه متفاوت است؛ نگاهی که باید از سطح شعاری عبور کند و به عمل راه یابد.

شعار سال را باید از قاب صنعت مهارت‌آموزی بازخوانی کرد؛ چرا که «رشد تولید» بدون «رشد مهارت» امکان‌پذیر نیست. آینده‌ای روشن، در گرو همین سرمایه‌گذاری هوشمندانه است.

به یاد دکتر الله کرم لیراوی

چکیده:

در جهانی که آینده‌ی ملت‌ها به نیروی انسانی‌شان گره خورده است، مهارت‌آموزی دیگر یک انتخاب نیست، بلکه یک ضرورت بی‌چون و چراست. دکتر الله کرم لیراوی در این مقاله، با نگاهی دقیق و تحلیلی، اهمیت سرمایه‌انسانی را در فرآیند توسعه بازخوانی می‌کند و نقش بنیادین مهارت‌آموزی را در توانمندسازی جامعه تبیین می‌سازد. این نوشتار،





روشنای خاموش شده‌ی دیار مهارت

گاه، انسان‌هایی پایه این دنیا می‌گذارند که بودنشان، چراغی است برای دیگران؛ چراغی که با روشنی جانیشان، راه‌های دشوار را آسان‌تر می‌کند.

دکتر الله کرم لیراوی از همین تبار بود؛ انسانی از جنس روشنایی، با دلی پر از مهر و اندیشه‌ای سرشار از خرد. او سالیان سال در گستره‌ی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و تشکلهای صنفی آموزش و پرورش، بی‌هیاهو و خالصانه، بذردانایی کاشت و شکوفه‌ی مهارت را در دل‌ها رویاند. هر جا که نام آموزش بود، ردپم‌هایش پیداست؛ هر جا که سخن از تعهد و اخلاق بود، یادش جان می‌گیرد. در اردیبهشتی اندوهبار از سال ۱۴۰۰، بیماری پی‌رحم کرونا، جان نازنین او را از ما گرفت؛ اما آنچه به جا ماند، دفتر پربرگ زندگی انسانی است که عمر خود را بی‌دریغ وقف ساختن و بالیدن کرد. آثاری که به قلم او مزین شد - از جمله دو مجموعه‌ی ارزشمند در حوزه‌ی مهارت‌آموزی که توسط انتشارات «بازار فنی و حرفه‌ای» منتشر شد - گواهی است بر عمق اندیشه و عشق او به تربیت نسل‌های فردا.

دکتر لیراوی، نه تنها معلمی بزرگ، که رفیقی بی‌ادعا، مدیری دلسوز، و راهنمایی فرهیخته بود؛ کسی که لبخند آرامش‌بخشش، تلخی روزگار را شیرین می‌کرد، و سخن مهربانانه‌اش، بار سنگین

مشکلات را سبک‌تر. امروز که داغ فراق او بر دل‌ها تازه است، باز هم به رسم دوست‌داشتن، با بازنشر یکی از مقالات برگزیده‌اش، نامش را مرور می‌کنیم؛

و در دل خویش، به او قول می‌دهیم که چراغی را که افروخته بود، خاموش نکنیم؛

که آرمانی را که در سر داشت، فراموش نکنیم؛

که راهی را که نشان داد، نیمه‌کاره رها نکنیم.

شعار جاودانه‌ی او - «نان و عزت برای آموزشگاه‌های آزاد» - امروز بیش از هر زمان دیگری، رساتر در گوش جانمان طنین‌انداز است.

شعاری که از سر درد بود، از سر عشق بود، و از آرزوی اعتلای جامعه‌ای که پایه‌ی توسعه‌اش بر مهارت و دانایی استوار است.

باشد که با گرامیداشت یادش، هر یک از ما در حد توان، در افروختن چراغ مهارت و پاسداری از عزت معلمان این سرزمین بکوشیم.

روحش شاد و یادش گرامی.

مهارت‌آموزی و سرمایه‌انسانی

به قلم: دکتر الله کرم لیراوی

(از کتاب «مجموعه مقالات مهارت‌درمانی»، انتشارات بازار فنی و حرفه‌ای)

پلی است که اندوخته‌های ذهنی را به تولید، خلاقیت و کارآفرینی پیوند می‌زند.

در جهانی که سرعت تحولات فناورانه هر روز بیشتر می‌شود، تنها جوامعی می‌توانند در عرصه رقابت باقی بمانند که نیروی انسانی ماهر و خلاق در اختیار داشته باشند.

بیکاری، یکی از معضلات اساسی جوامع است که ریشه‌ی بسیاری از آسیب‌های اجتماعی دیگر را می‌توان در آن جستجو کرد.

بررسی‌ها نشان می‌دهد که بیشترین سهم بیکاری مربوط به افرادی است که فاقد مهارت‌های تخصصی و حرفه‌ای‌اند. در مقابل، کسانی که مهارتی درخور دارند، نه تنها فرصت‌های شغلی بیشتری پیش رو دارند، بلکه خود، مولد کار و ثروت نیز می‌شوند.

بدین ترتیب، سرمایه‌گذاری بر مهارت‌آموزی، سرمایه‌گذاری بر آینده‌ی کشور است؛

آینده‌ای که در آن، انسان‌ها نقش آفرینان اصلی توسعه‌اند و نه تماشاگران منفعل.

سرمایه انسانی، تنها با آموزش‌های نظری پرورش نمی‌یابد؛ بلکه در میدان عمل، با آموختن فنون و مهارت‌ها، با تجربه‌اندوزی و آزمون، به بلوغ می‌رسد.

از این منظر، رسالت نهادهای آموزشی و مهارتی، به ویژه آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای، رسالتی خطیر و سرنوشت‌ساز است؛

چرا که آنان پرورش‌دهندگان اصلی نیروی انسانی توانمند و مهارت‌آموخته‌اند.

عوامل مؤثر در توسعه سرمایه انسانی

نقش آموزش مهارتی در شکل‌گیری سرمایه انسانی در مسیر توسعه سرمایه انسانی، آموزش مهارتی نقش بنیادی و بی‌بدیلی دارد. فراهم آوردن فرصت‌های مناسب برای مهارت‌آموزی، نه تنها فرد را توانمند می‌کند،

چنین است که هر چه دامنه‌ی مهارت‌آموزی در جامعه گسترش یابد، عطر خوش دانایی و توانایی در فضای آن پراکنده می‌شود و سرمایه‌ی انسانی، این گوهر گران‌بهای توسعه، فزونی می‌یابد.

در حقیقت، مهارت، سرمایه‌ای است که در کالبد انسان دمیده می‌شود؛

سرمایه‌ای زنده، پویا و خلاق که زیربنای آبادانی فردی و اجتماعی را می‌سازد.

جامعه‌ای که در آن، آموزش مهارت برای همه‌ی گروه‌ها و سنین فراهم شود، جامعه‌ای است که می‌تواند نیازهای خود را برآورد، در برابر آسیب‌های اقتصادی و اجتماعی تاب بیاورد و حتی به جوامع دیگر خدمت کند.

در تعریف سرمایه انسانی چنین آمده است:

«سرمایه انسانی عبارت است از روند شکل‌گیری و افزایش شمار افرادی که دارای مهارت‌های فنی، آموزشی و تجربی‌اند و وجود آن‌ها برای توسعه‌ی اقتصادی، اجتماعی و سیاسی کشور ضروری است.»

سرمایه انسانی، حاصل پرورش اندیشه‌ها، توانمندی‌ها و استعدادهاى نهفته در وجود آدمیان است؛ و مهارت‌آموزی، یکی از پرثمرترین مسیرهای این پرورش.

از این رو، اگر باور داشته باشیم که توسعه‌ی واقعی، بدون سرمایه انسانی ممکن نیست، باید مهارت‌آموزی را نه یک امر حاشیه‌ای، که یک ضرورت ملی بدانیم؛ ضرورتی که باید در متن سیاست‌ها و برنامه‌های کلان کشور جای گیرد.

ضرورت مهارت‌آموزی در توسعه سرمایه انسانی

اگر بخواهیم سرمایه انسانی را به درختی تنومند تشبیه کنیم، مهارت‌آموزی ریشه‌های این درخت خواهد بود؛ ریشه‌هایی که اگر محکم و گسترده باشند، شاخسار پیشرفت را تابان خواهند ساخت.

مهارت، حلقه‌ی واسط میان دانش و عمل است؛

که نه تنها مهارت فنی بیاموزند، بلکه روحیه‌ی اخلاق حرفه‌ای را نیز در دل هنرجویان بنشانند.

چرا که جامعه‌ای توسعه‌یافته، تنها با انسان‌های ماهر ساخته نمی‌شود؛ بلکه با انسان‌های ماهر و اخلاق‌مدار ساخته خواهد شد.

نتیجه‌گیری و جمع‌بندی مقاله

* مهارت‌آموزی؛ کلید طلایی توسعه پایدار

سرمایه انسانی، بزرگ‌ترین دارایی هر ملتی است؛ و مهارت‌آموزی، زیربنای شکل‌گیری این سرمایه‌ی عظیم.

در جهانی که منابع طبیعی در حال تحلیل رفتن است و ماشین‌آلات پیچیده‌ترین صنایع نیز نیازمند نیروی انسانی ماهرند، هیچ راهی برای پیشرفت پایدار جز سرمایه‌گذاری گسترده و هدفمند بر مهارت‌آموزی وجود ندارد.

کشوری که شهروندانش مجهز به دانش و مهارت‌های

روزآمد باشند،

نه تنها از آسیب‌های اقتصادی و اجتماعی مصون خواهد ماند، بلکه در عرصه‌ی جهانی نیز حرفی برای گفتن خواهد داشت.

بنابراین، لازم است که سیاست‌گذاران، مدیران، مربیان، و خود مردم، به اهمیت بی‌بدیل مهارت‌آموزی واقف باشند و آن را در صدر اولویت‌های آموزشی، اقتصادی و فرهنگی خویش قرار دهند. از سوی دیگر، مهارت‌آموزی زمانی به ثمر می‌نشیند که با اخلاق حرفه‌ای، خودباوری، و فرهنگ کارآفرینی همراه باشد. تنها در این صورت است که سرمایه انسانی، به نیروی مولد، خلاق و اثرگذار در مسیر اعتلای جامعه تبدیل خواهد شد.

مهارت، تنها یک فن نیست؛ یک فرهنگ است، یک باور است.

باوری به توانایی انسان برای ساختن فردایی بهتر.

بلکه روحیه کارآفرینی، خودتکایی و نوآوری را در جامعه نهادینه می‌سازد.

آموزش مهارتی، باید بر مبنای نیازهای واقعی بازار کار طراحی شود؛ بدین معنا که فاصله‌ی میان آموخته‌ها و نیازهای حرفه‌ای، به حداقل برسد.

برنامه‌های آموزشی که بدون توجه به واقعیات اقتصادی و اجتماعی تدوین شوند، نه تنها سودمند نخواهند بود، بلکه سرمایه‌های انسانی را از مسیر اثربخش منحرف می‌کنند.

* ضرورت سرمایه‌گذاری بر مهارت‌های نوین

در دنیای متحول امروز، مهارت‌ها نیز دچار تحول شده‌اند.

مهارت‌های سنتی، هرچند هنوز ارزشمندند، اما دیگر کافی نیستند. جامعه‌ی امروز نیازمند نیروهایی است که با مهارت‌های نوین همچون فناوری اطلاعات، ارتباطات پیشرفته، مدیریت پروژه، تحلیل داده‌ها، و سایر فنون روز جهانی آشنا باشند.

از این رو، توسعه سرمایه انسانی بدون توجه به تحولات تکنولوژیک و اقتصادی امکان‌پذیر نیست. نهادهای آموزشی باید همواره به روز شوند و برنامه‌های خود را با تغییرات جهان همگام سازند.

پیوند مهارت‌آموزی با اخلاق حرفه‌ای

یکی از مهم‌ترین ابعاد توسعه سرمایه انسانی، توجه به اخلاق حرفه‌ای در فرایند مهارت‌آموزی است.

مهارت بدون تعهد، ابزاری ناقص است.

نیروی انسانی باید علاوه بر مهارت فنی، به ارزش‌های اخلاقی چون صداقت، مسئولیت‌پذیری، نظم، تعاون و احترام به حقوق دیگران نیز پایبند باشد.

آموزشگاه‌ها و مراکز مهارتی، رسالت دارند

از هفته مشاغل تا طرح ایران مهارت





علی شجاعی

دانش آموخته دکترای مدیریت آموزشی

کنشگر آموزش مهارتی

مولف بیش از شصت کتاب مهارتی

سفر انتخاب رشته از نمایش تا تجربه، از تردید تا توانمندی مشاغل را فقط ببین، لمس کن!

سال‌هاست در هفته‌ای از اردیبهشت، مدارس پر می‌شوند از شور نمایشگاه‌های مشاغل. این هفته قرار است چشم‌اندازی باشد برای آینده بچه‌ها؛ آینده‌ای که اغلب پشت غرفه‌ها، بنرها و بروشورها گم می‌شود.

چند ابزار فنی، ماکت یک پل، میز طراحی گرافیکی یا حتی مدل یک کارخانه کوچک. کودکان با چشمان کنجکاو نگاه می‌کنند. والدینی با نگرانی به آینده فرزندشان فکر می‌کنند. معلمی می‌گوید: «ببین چی به دلت می‌چسبه!» اما... آیا همین کافی است؟

اینجا همان لحظه‌ای است که نیاز به یک تغییر جدی در نگاه به آینده شغلی دانش‌آموزان حس می‌شود. هفته مشاغل مثل یک آلبوم عکس است؛ قشنگ، متنوع، اما دو بعدی. باید آن را سه بعدی کرد؛ باید وارد شد، دست زد، امتحان کرد، خراب کرد، ساخت، و فهمید که چه چیزی با روح و دست و دل ما هماهنگ است.

برای همین، دیگر فقط برگزاری نمایشگاه کافی نیست. دانش‌آموز نیاز به فرصت تجربه واقعی دارد؛ تجربه‌ای که نه فقط برای انتخاب رشته نهم، بلکه برای کشف استعداد و علاقه‌ی خود، چراغ راه باشد.

اشتغال اساسی‌ترین رکن زندگی است و پیشرفت هر جامعه به نحوه‌ی اشتغال افراد بستگی دارد.



تجربه، با لمس.

مشاوره شغلی، نه نسخه‌پیچی سنتی

تا اسم مشاوره شغلی می‌آید، خیلی‌ها یاد همان حرف‌های همیشگی می‌افتند: «برو تجربی، آینده داره!» یا «ریاضی بخونی مهندس می‌شی، عزت داره!» یا حتی «علوم انسانی؟ نه بابا، کسی تحویل نمی‌گیره!»

واقعیت این است که خیلی وقت‌ها، مشاوره شغلی در مدارس ما هنوز با ذهنیت دهه‌های گذشته داده می‌شود؛ ذهنیتی که با بازار کار امروز زمین تا آسمان فرق دارد.

مشاوره واقعی یعنی: گوش دادن، فهمیدن، همراهی کردن.

یعنی کسی کنار نوجوان بنشیند، از او پرسد:

- به چی علاقه داری؟

- از چه کاری خوشش می‌آید؟

- تا حالا چی رو با دل و جون انجام دادی؟

- کی از خودت راضی بودی؟

نه این که فقط پرسد «معدل چند شدی؟»

و اینجاست که طرحی مثل ایران مهارت می‌تواند یک فرصت باشد، اگر... درست اجرا شود.

فیلمی که دیدی، جایی که رفتی، تو را ساخت!

شاید برایتان پیش آمده باشد که فیلمی ببینید و برای مدتی تمام فکر و خیالتان را درگیر کند؛ از فضاهای واقعی گرفته تا حس کار کردن یک آدم رویایی در شغلی عجیب. حالا تصور کنید یک نوجوان ۱۳ ساله، در آستانه انتخاب رشته، فیلم کوتاهی از پشت‌صحنه زندگی یک مهندس عمران، یک راننده جرثقیل در بندر، یا یک انیمیشن‌ساز خلاق تماشا کند. آیا همان آدم قبلی خواهد ماند؟

قدرت تصویر، درک را بیدار می‌کند.

اگر نمایشگاه هفته مشاغل، فقط نمایش وسایل باشد، مثل این است که از پنجره بیرون را ببینی؛ اما اگر همراه با آن، فیلم‌هایی واقعی و حرفه‌ای از جریان زنده یک شغل ببینی، انگار در آن خیابان قدم زده‌ای. دانش‌آموزان ما تشنه دیدن دنیای واقعی هستند، نه فقط شنیدن درباره‌اش.

اما پا را یک قدم جلوتر بگذاریم:

تصور کن مدرسه‌ای بچه‌ها را به بازدید از یک مزرعه گلخانه‌ای ببرد؛ یا به یک کارخانه بسته‌بندی، یک کارگاه چوب، یا حتی یک مرکز کنترل ترافیک شهری. این بازدیدها مثل جرقه‌اند. کاری می‌کنند که چشم کودک از درون روشن شود. در همان لحظه، شغل از حالت انتزاعی و تئوری، تبدیل به یک تجربه ملموس می‌شود. دیگر اسم نیست، حس است.

بارها دانش‌آموزانی را دیده‌ایم که بعد از فقط یک بازدید یا تماشای یک فیلم مستند شغلی، مسیر آینده‌شان را با اطمینان انتخاب کرده‌اند. نه چون کسی به آن‌ها گفته، بلکه چون خودشان حس کرده‌اند که آن کار، مال آن‌هاست.

اینجا جایی است که هفته مشاغل باید پوست بیندازد. باید از پشت صندلی و بروشور بیرون بیاید و وارد مدرسه زندگی شود؛ با تصویر، با

* گاهی انتخاب مهارت‌ها سلیقه‌ای و محدود است؛ طوری که دانش‌آموز حس می‌کند مجبور شده در چیزی که دوست ندارد شرکت کند.

مهارت‌آموزی باید جذاب، الهام‌بخش، و داوطلبانه باشد.

بچه‌ها عاشق تجربه‌اند، نه اجبار. اگر «ایران مهارت» به‌جای فرمی که باید امضا شود، به داستانی که باید زیست شود تبدیل شود، آن‌وقت آینده شغلی دانش‌آموز شکل می‌گیرد؛ نه فقط در ذهن، بلکه در دست و دل و جانش.

به‌جای این که بگوییم:

«همه باید مهارت یاد بگیرن»

بیاییم بگوییم:

«بیا ببین تو در کدام مهارت می‌درخشی...»

* کارگاه‌های مهارتی اگر با دلسوزی طراحی شوند، می‌توانند مدرسه را از محیطی تئوری‌زده، به محیطی زنده و کاربردی تبدیل کنند.

* اگر مدارس با آموزشگاه‌های آزاد فنی و حرفه‌ای، صنایع کوچک محلی، یا حتی هنرمندان و صنعتگران بومی همکاری کنند، هر شهر و روستا می‌تواند ده‌ها تجربه ارزشمند خلق کند.

مهم‌ترین عامل در ایجاد علاقه به یک رشته

شناختی است که شما قبل از ورود به آن رشته به دست می‌آورید.



در واقع، انتخاب رشته در پایان پایه نهم، شبیه انتخاب مسیر یک قطار است. اگر سرپیچ اشتباه انتخاب شود، ممکن است سال‌ها بعد هم، مسافر به مقصد دلخواه نرسد. حالا فکرش را بکن که این انتخاب، بدون نقشه و قطب‌نما باشد!

* و اینجاست که نقش خانواده حیاتی می‌شود.

پدر و مادری که فقط دنبال اسم و پرستیژ شغل هستند، ممکن است ندانسته آینده فرزندشان را با خواسته‌های خود گره بزنند. این‌جا باید والدین یاد بگیرند که شغل خوب، یعنی شغلی که با استعداد، تیپ شخصیتی و ارزش‌های فرزندشان هماهنگ باشد؛ نه صرفاً شغلی که در مهمانی‌ها، اسمش قشنگ است.

یادمان باشد: هیچ کودکی با آرزوی بیکار شدن بزرگ نمی‌شود. اما اگر در سن سیزده‌سالگی، کسی دستش را نگیرد، دلسوزی‌های بی‌هدف، جای مسیرسازی را می‌گیرد.

ایران مهارت؛ اگر به جای اجبار، الهام باشد...

طرح «ایران مهارت» قرار بود پلی باشد میان مدرسه و بازار کار. قرار بود نوجوانان، قبل از آن‌که در برکه هدایت تحصیلی میان تجربی، ریاضی یا کاردانش یکی را تیک بزنند، دست‌کم یک مهارت واقعی را از نزدیک لمس کرده باشند. ایده جذاب بود: هر دانش‌آموز، در کنار درس‌های مدرسه، چند ساعت در هفته به کارگاه مهارتی برود و با یک حرفه آشنا شود. نه از روی کتاب، بلکه با دست به‌آچار!

اما چرا این طرح هنوز نتوانسته در دل دانش‌آموز، معلم و حتی خانواده‌ها جا باز کند؟

مشکل در خود ایده نیست؛ در اجرای آن است.

* گاهی کلاس‌های مهارت، فقط به تکرار اطلاعات اینترنتی یا فعالیت‌هایی بی‌ربط تبدیل می‌شوند.

* گاهی مدرس مجرب نیست یا ابزار کارگاه، ناکارآمد است.

و مهم تر از همه:

هیچ مهارتی کوچک نیست، اگر با علاقه آموخته شود.

آزمون رغبت، نه برگه‌ای برای بایگانی، بلکه پنجره‌ای به درون

در مسیر انتخاب رشته، یکی از ایستگاه‌های مهم، آزمون‌هایی است که معمولاً با عنوان «رغبت و توانایی» شناخته می‌شوند. این آزمون‌ها، به ظاهر قرار است به دانش آموز و مشاور کمک کنند تا تیپ شخصیتی، علاقه‌مندی‌ها و توانمندی‌های بالقوه فرد شناسایی شود و انتخاب رشته‌ای آگاهانه‌تر صورت گیرد. ایده‌ای علمی و هوشمندانه به نظر می‌رسد، اما واقعاً چقدر این آزمون‌ها کار می‌کنند؟

مشکل اصلی نه خود آزمون، بلکه نوع برخورد ما با آن است.

* بسیاری از دانش‌آموزان این آزمون‌ها را بدون شناخت و اهمیت دادن پر می‌کنند؛ سریع، سرسری، و گاهی حتی بر اساس آنچه فکر می‌کنند «جواب درست» است نه آنچه واقعاً هستند.

* بعضی مدارس فقط از نتایج این آزمون برای پر کردن فرم هدایت تحصیلی استفاده می‌کنند، بدون گفت‌وگو یا تحلیل.

* در مواردی، نتیجه آزمون به قدری کلی و مبهم است که هیچ تصمیم روشنی از دل آن بیرون نمی‌آید.

و گاهی هم نتیجه، نه چراغ راه، که چوب خط تعیین رشته می‌شود:

«آزمون گفته بری انسانی، دیگه نمی‌تونی بری هنر!»

در حالی که مشاوره، علم قطعی نیست؛ فرایندی انسانی و پویاست، نه قضاوت ماشینی.

اما اگر با نگاه درست به این آزمون‌ها بنگریم،

می‌توانند ابزارهایی فوق‌العاده باشند. ابزارهایی برای گفت‌وگو، برای خودشناسی، برای کشف. اگر مشاور با حوصله کنار دانش‌آموز بنشیند و بگوید:

- دیدی این تیپ شخصیتی که برات اومده، چقدر شبیه خودته؟

- حالا بیا ببین این تیپ معمولاً چه شغل‌هایی رو دوست داره...

- تو توی کدوم بخش این آزمون نمره‌ات بالا بود؟ این یعنی شاید فلان مهارت برات مناسب‌تر باشه...

* در مراکز مشاوره خصوصی، بعضاً آزمون‌های معتبرتری مثل MBTI، هالند (RIASEC)، یا DISC آزمون‌های رغبت شغلی سازمان فنی و حرفه‌ای به کار گرفته می‌شوند.

* اگر این آزمون‌ها با مصاحبه فردی و تحلیل حرفه‌ای ترکیب شوند، نتیجه نه تنها یک گزارش، که تبدیل به آینه‌ای روشن برای خودفهمی نوجوان خواهد بود.

اما مراقب باشیم: مشاوره و تست، مکمل‌اند، نه جایگزین علاقه و تجربه.

هیچ تستی نمی‌تواند بهتر از دل خود نوجوان، مسیر آینده را تشخیص دهد، اگر او خود را دیده باشد، تجربه کرده باشد، و حس کرده باشد.

وقتی انتخاب، آگاهانه باشد؛ تغییر کمتر است، بیکاری کمتر است، رضایت بیشتر است. سال‌هاست می‌شنویم که بسیاری از دانش‌آموزان، پس از ورود به رشته‌ای در دوره دوم متوسطه، بعد از مدتی متوجه می‌شوند که انتخاب‌شان اشتباه بوده. آن‌ها مسیر خود را یا با تغییر رشته عوض می‌کنند - اگر سیستم آموزشی به آن‌ها این امکان را بدهد - یا در همان مسیر ادامه می‌دهند، اما با دل‌زدگی، بی‌علاقگی و نهایتاً بی‌کاری یا فرار از کار.

* این تغییر رشته‌ها، فقط مربوط به یک اشتباه ساده نیست؛ نشانه یک نقص بزرگ در شناخت خود و شناخت شغل است.

* و این نقص، اغلب نتیجه این است که در دوره راهنمایی (متوسطه اول)، جدی گرفته نشده‌ایم. نه آن‌طور که باید با مشاغل آشنا شده‌ایم، نه کسی درباره استعدادمان با ما صحبت کرده، نه دیده‌ایم که دلمان برای چه کاری می‌تپد.

اما اگر از همان پایه هفتم، هشتم یا نهم،

* بازدید واقعی از محیط‌های شغلی را تجربه کنیم،

* فیلم مشاغل را ببینیم و از زبان متخصصان واقعی بشنویم،

* مهارت‌های مختلف را دست‌کم یک بار امتحان کنیم،

* و مشاورانی آگاه، دلسوز و باتجربه کنارمان باشند

* و اگر آزمون‌های رغبت و شخصیت، فقط برگه‌ای پرنشده باقی نمانند، بلکه آغاز گفت‌وگویی برای کشف درونمان باشند...

آن‌وقت انتخاب رشته تبدیل به انتخاب زندگی می‌شود.

نه انتخابی موقت برای نمره، معدل یا فشار مدرسه.

* نتیجه چه خواهد بود؟

- تغییر رشته‌ها کمتر می‌شود، چون تصمیم اولیه با شناخت بوده.

- بی‌کاری پس از فارغ‌التحصیلی کمتر می‌شود، چون افراد وارد رشته‌هایی شده‌اند که آن‌ها را بلدند، دوست دارند، و نیاز جامعه

هم هست.

- افزایش بهره‌وری در نظام آموزشی و بازار کار، چون مهارت و علاقه باهم پیوند خورده‌اند.

- و مهم‌تر از همه: رضایت، عزت نفس و امید در دل نسل نوجوان جا می‌گیرد.

* سخن پایانی: از مشاغل تقلیدی به انتخاب‌های اصیل

ما باید جسارت کنیم و از تربیت دانش‌آموزی که صرفاً دنباله‌رو باشد، به سمت پرورش نوجوانانی با انتخاب اصیل و آگاهانه حرکت کنیم.

این فقط وظیفه آموزش و پرورش نیست. این یک مأموریت ملی است:

* رسانه‌ها باید الگوهای متنوع شغلی را نشان دهند،

* تشکلهای صنفی و حرفه‌ای باید در مدارس حاضر شوند،

* مدارس باید فضای تجربه، گفتگو و مهارت‌آموزی واقعی را فراهم کنند،

* خانواده‌ها باید شنونده باشند، نه تصمیم‌گیر تنها،

* و خود نوجوانان باید احساس کنند مهم‌اند، دیده می‌شوند و می‌توانند مسیر خود را بسازند.

اگر چنین کنیم، شاید روزی برسد که هیچ دانش‌آموزی نگویید:

«کاش یکی زودتر بهم می‌گفت این رشته به درد من نمی‌خوره...»

راهکارها و توصیه‌ها

* پیشنهادهایی برای مدارس (مدیران و معاونان آموزشی)

۱. برگزاری بازدیدهای میدانی هدفمند از محیط‌های شغلی (کارگاه‌ها، کارخانه‌ها، دفاتر، مراکز خدماتی) با هماهنگی تشکلهای صنفی، شهرداری و فنی‌وحرفه‌ای.

۲. نمایش هفتگی فیلم‌های مستند مشاغل متنوع در کلاس‌های مهارت یا جلسات مشاوره.

۳. دعوت از افراد موفق در شغل‌های مختلف (نه فقط پزشک و مهندس!) برای گفت‌وگو با دانش‌آموزان درباره مسیر شغلی‌شان.

۴. ایجاد «باشگاه تجربه شغل» در مدرسه برای اجرای کارگاه‌های عملی کوتاه‌مدت (مثلاً طراحی گرافیک، تعمیر ساده وسایل، گل‌آرایی، تدوین ویدیو، تست مهارت‌های دستی و ...).

۵. اختصاص دادن یک هفته واقعی و فعال به «هفته مشاغل» با مشارکت تمامی پایه‌ها و حضور والدین.

* پیشنهادهایی برای مشاوران مدارس

۱. تجزیه و تحلیل فردی نتایج آزمون رغبت و توانایی در جلسه انفرادی با دانش‌آموز و ارائه تحلیل قابل فهم برای او و خانواده‌اش.

۲. برگزاری جلسات مشاوره گروهی در قالب کارگاه‌های گفت‌وگو محور با موضوعاتی مانند شناخت خود، سبک‌های شغلی، افسانه‌های غلط درباره رشته‌ها و ...

۳. استفاده از آزمون‌های معتبر مکمل (مثل آزمون شخصیت MBTI یا هالند) در کنار آزمون رسمی مدرسه، اگر امکان دارد.

۴. همکاری با فارغ‌التحصیلان سابق مدرسه برای دعوت آنان به اشتراک تجربیات واقعی از انتخاب رشته‌شان.

۵. تدوین نقشه شخصی مسیر تحصیلی شغلی برای هر دانش‌آموز از پایه هشتم تا دهم.

* پیشنهادهایی برای خانواده‌ها

۱. اجتناب از تحمیل علائق، ترس‌ها یا آرزوهای ناتمام خود به فرزندان.

۲. همراهی در بازدیدهای شغلی، حضور در جلسات مشاوره و گفت‌وگو درباره علاقه‌مندی‌های واقعی فرزند.

۳. کمک به کشف توانمندی‌ها از طریق ثبت‌نام در دوره‌های مهارتی کوتاه‌مدت یا کارآموزی تابستانه.

۴. توجه به مهارت و شخصیت به جای صرفاً معدل و مدرک.

۵. حفظ روحیه انعطاف‌پذیر در برابر انتخاب رشته متفاوت با انتظارات اولیه.

پیشنهادهایی برای سیاست‌گذاران آموزشی

۱. بازطراحی ساختار «هفته مشاغل» به صورت پروژه‌محور، منطقه‌ای و با مشارکت نهادهای محلی.

۲. افزایش ساعات و کیفیت آموزش مهارت در متوسطه اول و معرفی رسمی درس «خودشناسی و آینده‌پژوهی شغلی».

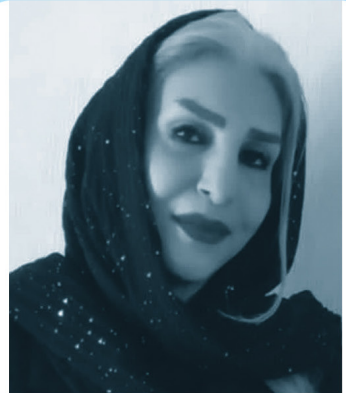
۳. ایجاد سامانه جامع و رایگان فیلم‌های معرفی شغل، قابل استفاده برای مدارس سراسر کشور.

۴. اختصاص بودجه مشخص برای اجرای برنامه‌های مشاوره و تجربه‌محور در مدارس مناطق محروم.

۵. ایجاد پیوند ساختاری میان مدارس و سازمان فنی‌وحرفه‌ای، تشکلهای صنفی و صنعت.

زیبایی در سایه مهارت؛ تأملی بر چالش‌ها و
فرصت‌های آموزش مراقبت زیبایی در ایران امروز





خانم رضوان نیک بستر

مؤسس آموزشگاه نیک رو مراقبت و زیبایی تأسیس ۱۳۸۲
مدرک تحصیلی کارشناسی کریم سینما و چهره پردازی سال ۹۶
عضو هیئت مدیره انجمن اصفهان
دارای ده ها مدرک در زمینه آرایش و پیرایش

زیبایی در سایه مهارت؛ تأملی بر چالش‌ها و فرصت‌های آموزش مراقبت زیبایی در ایران امروز

آئینه‌هایی که مهارت می‌طلبند در دل هر آموزشگاه مراقبت زیبایی، چیزی فراتر از آموزش تکنیک‌ها جریان دارد؛ انگار آئینه‌هایی که در کلاس‌ها نصب شده‌اند، تنها برای بازتاب چهره‌ها نیستند، بلکه انعکاسی‌اند از آرزوها، جسارت‌ها، تردیدها و امیدهای هنرجویانی که آمده‌اند چیزی بیشتر از مهارت بیاموزند: آمده‌اند خودشان را بازآفرینی کنند



مراقبت زیبایی، تنها شغلی با ظواهر پرزرق و برق نیست؛ شاخه‌ای از آموزش‌های فنی‌ست که در تقاطع هنر، سلامت و روان اجتماعی قرار دارد. کسی که در این مسیر گام می‌گذارد، خواه معلم باشد یا هنرجو، به شکلی ناگزیر با مفاهیم انسانی سروکار پیدا می‌کند. لمس پوست، فرم‌دهی مو، طراحی ابرو یا اجرای یک آرایش کامل، هر یک به گونه‌ای باز نمودی است از دقت، درک، سلیقه و تعامل. و همه این‌ها تنها زمانی به ثمر می‌رسد که «مهارت»، به مثابه بُن‌مایه‌ای محکم و آموخته‌شده، زیر پوست کار جاری باشد

اما در سال‌های اخیر، آموزش این مهارت نرم و در عین حال پیچیده، دستخوش چالش‌هایی شده که نمی‌توان به سادگی از کنارشان گذشت. کلاس‌هایی که پر از اشتیاق‌اند اما خالی از محتوا، آئینه‌هایی که نور انگیزه را منعکس می‌کنند اما بازتاب دانش روز را کم دارند. اینجاست که پرسش‌های جدی سر برمی‌آورد: آیا ساختار آموزشی ما توانسته است هم‌پای تحولات جهانی در زیبایی حرکت کند؟ آیا ما فقط ظاهر را آموزش می‌دهیم یا بستر رشد یک حرفه را می‌سازیم؟

در این مقاله، تلاش خواهیم کرد با نگاهی چندسویه، از کلاس‌های امروز تا سالن‌های فردا، از سرفصل‌های کهنه تا پلتفرم‌های نو، از دغدغه‌ی مربی تا انگیزه‌ی هنرجو، مسیر آموزش مراقبت زیبایی در ایران را مرور، نقد و پیشنهاد کنیم

کلاس‌هایی با محتوای جامانده

برای پیشرفت تبدیل می‌شود، باید زنگ خطر را جدی گرفت.

شاید زمان آن رسیده که بازنگری محتوای آموزشی، نه در قالب یک بروکرسی اداری، که به مثابه یک پروژه ملی و فرهنگی تعریف شود. مهارت‌آموزی در عرصه زیبایی، دیگر فقط انتقال تجربه نیست؛ آموزش گفت‌وگو با جهانی‌ست که هر روز چهره‌اش را عوض می‌کند. و اگر ما نخواهیم یا نتوانیم این چهره را بشناسیم، سهم‌مان از بازار، از فرهنگ، و از امید، اندک خواهد بود.

ابزار، مواد و کیفیت از دست رفته

آموزش مراقبت زیبایی، بیش از آنکه بر تخته و گچ تکیه کند، بر ابزارها و مواد بنا شده است. این رشته با دست‌ها معنا پیدا می‌کند، با تماس، با اجرا. اما آن‌گاه که ابزار در دسترس نیست یا کیفیت مواد از حداقل‌ها نیز فروتر است، مهارت از مسیر طبیعی خود خارج می‌شود و چیزی از جنس «بداهه‌کاری اضطراری» به جای آموزش می‌نشیند.

در بسیاری از کلاس‌های آموزش زیبایی، هنرجو باید آرزو کند که لااقل یک بار بتواند با دستگاهی استاندارد تمرین کند. ششوار صنعتی، بخور سرد و گرم، دستگاه میکرودرم، تخت استاندارد، شبیه‌ساز ابرو یا مانکن تمرینی، همه آن چیزهایی هستند که نه در تبلیغات دوره‌ها، بلکه در لحظه یادگیری ضرورت پیدا می‌کنند. اما چه بسیاری از آموزشگاه‌هایی که با وجود انگیزه و علاقه، به دلیل ضعف اقتصادی یا عدم حمایت‌های هدفمند، از تأمین همین امکانات پایه ناتوان‌اند.

بدتر از نبود ابزار، گاهی حضور ابزارهای بی‌کیفیت و تقلبی‌ست؛ دستگاه‌هایی که کار نمی‌کنند، یا موادی که به جای شفافیت، آسیب به پوست می‌زنند. در چنین فضایی، هنرجو نه تنها مهارتی نمی‌آموزد، که به تدریج اعتماد خود را به نظام آموزشی از دست می‌دهد.

گاهی محتوای یک کلاس، نه از روی کتاب‌ها که از نگاه‌های پنهانی هنرجویان قابل تشخیص است. آن لحظه‌ای که میان اجرای تمرین و پرسیدن یک سوال، تردید در چشم‌ها موج می‌زند و معلم درمی‌ماند که پاسخی در متون آموزشی موجود نیست. گویی سرفصل‌ها، سال‌هاست در ایستگاهی متروک توقف کرده‌اند، در حالی که قطار زیبایی، تندتر از هر زمان دیگری در مسیر نوآوری در حرکت است.

آموزش مهارت‌های زیبایی، نیازمند زبانی زنده و محتوایی پویاست؛ اما آنچه در بسیاری از آموزشگاه‌ها ارائه می‌شود، هنوز درگیر ساختارهای خط‌کشی‌شده و محدود به مهارت‌های پایه است. مثلاً وقتی ترندهای روز در آرایش یا مراقبت پوست هر فصل در حال تغییر است، چطور می‌توان تنها به چند مدل از یک دهه پیش بسنده کرد؟ وقتی بازار جهانی به سمت درمان‌های ترکیبی، زیبایی پایدار و محصولات فناورانه رفته، آیا آموزش ما حق دارد چشم بر آن ببندد و فقط بر مدل‌های آزموده‌شده تکیه کند؟

مسئله فقط عقب‌ماندگی نیست، بلکه نادیده گرفتن زبان نسل امروز است. هنرجویی که در دنیای دیجیتال نفس می‌کشد، نمی‌تواند به محتوایی بسنده کند که نه تصویری‌ست، نه تعاملی، نه مرتبط با زیست‌بوم آنلاین او. حتی واژگان آموزشی گاهی برایش بیگانه‌اند؛ چه رسد به تکنیک‌هایی که در ویدئوهای شبکه‌های اجتماعی با کیفیتی متفاوت دیده، ولی در کلاس خبری از آن‌ها نیست.

مربیان، بسیاری از اوقات ناچارند از دل تجربه خود، خلا محتوایی را پر کنند. کار آن‌ها فقط تدریس نیست، بلکه ترجمه و بازآفرینی مطالبی‌ست که باید از منابع پراکنده و غالباً غیررسمی استخراج شود. این روش، هرچند گاهی ثمربخش است، اما بی‌تردید پایدار و ساختاریافته نیست. وقتی محتوا رسمی و مرجع، نه تنها پاسخ‌گو نیست، که گاه خودش به مانعی

وقتی ابزار آموزشگر ناقص است، آموزش دیده هم ناگزیر ناقص خواهد بود؛ و این نقص، در آینده شغلی او بازتابی تلخ پیدا خواهد کرد

نباید فراموش کرد که ابزار در آموزش زیبایی، صرفاً وسیله‌ای برای اجرا نیست، بلکه بخشی از زبان آموزشی است. مربی با آن زبان تدریس می‌کند، هنرجو با آن یاد می‌گیرد، و هر دو به واسطه‌اش به بازار کار متصل می‌شوند. بی‌این زبان، کلاس تبدیل می‌شود به مکانی برای «گفتن» نه «نشان دادن»؛ و زیبایی را نمی‌توان فقط با کلمات آموخت پاسخ این کمبودها، نه الزاماً در واردات گران‌قیمت یا تجهیزاتی فانتزی‌ست؛ بلکه در ایجاد نظامی پایدار از تولید، تأمین و پشتیبانی حرفه‌ای است. چه می‌شد اگر تشکلهای بخش خصوصی و نهادهای آموزشی، هم‌دلانه و هدفمند، شبکه‌ای برای تهیه تجهیزات پایه ایجاد می‌کردند؟ چه می‌شد اگر حمایت‌های دولتی، به جای تزریق مالی مستقیم، به شکل تأمین تجهیزات مشترک یا ایجاد بانک ابزارهای آموزشی سامان می‌گرفت؟ آموزش بدون ابزار، شبیه تابلوی نقاشی بدون رنگ است. شاید قاب داشته باشد، اما جان ندارد

مربی؛ ستون بی‌ادعا در غیاب ساختار

اگر هنوز شوق یادگیری در کلاس‌های مراقبت زیبایی زنده است، اگر هنرجویی با انگیزه تمرین می‌کند و روزی با اعتماد به نفس وارد بازار کار می‌شود، این را باید مدیون حضور کسی دانست که شاید نامش در بروشورها نباشد، اما در جان آموزش ریشه دارد: مربی

مربی در این رشته، فقط یک انتقال‌دهنده دانش فنی نیست. او همراهی‌ست که از

دل تجربه‌های عملی، خطاها، موفقیت‌ها و گاه شکست‌ها، مهارتی را به دیگری هدیه می‌دهد. در بسیاری از آموزشگاه‌ها، مربی با دستانی خالی اما دلی سرشار از باور ایستاده است؛ بدون حقوق کافی، بدون تضمین شغلی، بی‌دسترسی به منابع به‌روز، اما با عشقی بی‌پایان به یاد دادن

او نه فقط فنون زیبایی، که اعتمادبه‌نفس، احترام به مشتری، روحیه کارآفرینی و رازهای ماندگاری در بازار را نیز آموزش می‌دهد. گاه نقش روانشناس دارد، گاه راهنما، گاه پناه. در رشته‌ای که با بدن، چهره، احساس و خودباوری انسان‌ها سروکار دارد، مربی کسی است که باید به شاگرد بگوید «می‌توانی»، آن هم وقتی هیچ چیز، این توانستن را تضمین نمی‌کند

پیشکسوتان این رشته، سرمایه‌هایی هستند که نباید خاموش بمانند. تجربه زیسته آنان در کارگاه و سالن و آموزشگاه، گنجینه‌ای است برای امروز ما. آن‌ها اگر شنیده شوند، می‌توانند مسیر سیاست‌گذاری را روشن کنند. اما متأسفانه، بسیاری از این صداها کنار گذاشته شده‌اند، چون مدرک ندارند یا در سامانه‌ها تعریف نشده‌اند

اصلاح نظام آموزش مهارت‌های زیبایی از مربی آغاز می‌شود، نه از آیین‌نامه‌ها. اگر حرمت او حفظ شود، اگر جایگاهش تقویت شود و صدایش شنیده شود، آنگاه می‌توان از آینده‌ای روشن سخن گفت. ارج نهادن به مربی، فقط با یک لوح یا گل نیست؛ بلکه با گشودن جای او در دل برنامه‌ها و تصمیم‌هاست

تشکل‌ها و فناوری؛ دو بال ناتمام برای پرواز

آموزش، اگر از زمین برخیزد، اگر بخواهد مرزها را پشت سر بگذارد و خود را به امروز و فردا برساند، به دو بال نیاز دارد: یکی هم‌افزایی انسانی در قالب تشکل‌ها، و دیگری، تسلط بر ابزارهای نوین در قالب فناوری. بی‌این دو، هر پروازی، پرپر زدن است

تشکل‌های صنفی، اگر چه سال‌هاست در حاشیه رسمیت ایستاده‌اند، اما می‌توانند مرکز ثقل تغییر باشند؛ به شرطی که باورشان کنیم. در دنیایی که فردیت راه به جایی نمی‌برد، هم‌صدایی است که امید می‌آفریند. هر مربی، هر آموزشگاه، هر هنرجو، اگر تنها سخن بگوید، شاید شنیده نشود. اما اگر صداها در قالب انجمن‌ها، اتحادیه‌ها و شبکه‌های حرفه‌ای به هم پیوندند، پژواک آن می‌تواند دیوارهای سهل‌انگاری و بی‌تفاوتی را فرو بریزد

تشکل‌ها می‌توانند میانجی باشند میان خواستن و توانستن. آن‌ها می‌توانند از دولت‌ها، حمایت بخواهند؛ از بازار، ابزار بگیرند؛ و از خود ما، مسئولیت بطلبند. اما اگر ما عضو نشویم، اگر مشارکت نکنیم، اگر به جای حضور، سکوت و قهر را برگزینیم، چگونه توقع داریم ساختارها به نفع ما تغییر کنند؟ از سوی دیگر، فناوری آمده است تا فاصله‌ها را کوتاه کند، آموزش را در لحظه جاری سازد، و دانش را از کلاس به کف دست برساند. اما ما هنوز با آن مانند یک میهمان ناآشنا رفتار می‌کنیم. گویی به جای آنکه ابزار قدرت ما باشد، ترسی است که در پس ذهنمان پنهان کرده‌ایم. در حالی که می‌توان با یک دوربین ساده، یک تلفن همراه، و اندکی خلاقیت، دانشی را ثبت و منتقل کرد که تا دیروز نیاز به کلاس حضوری و

هزینه‌های فراوان داشت

امروز، فناوری فقط ویدئو نیست؛ یک پلتفرم است، یک جامعه است، یک فرصت برای دیده شدن. آموزش مهارت‌های زیبایی می‌تواند با استفاده از این ابزارها، خود را از محدودیت‌های جغرافیایی و مالی رها کند. می‌تواند به جای انتظار برای هنرجو، به سراغ او برود. اما این اتفاق نمی‌افتد، مگر آنکه مربی یاد بگیرد با فناوری آشتی کند، آموزشگاه یاد بگیرد محتوای دیجیتال را تولید کند، و نهادهای حمایتی زیرساخت لازم را فراهم کنند

در این مسیر، تشکل‌ها می‌توانند نقش پل را ایفا کنند. آن‌ها می‌توانند به مربیان یاد بدهند چگونه تدریس خود را دیجیتالی کنند، به آموزشگاه‌ها مشاوره دهند که چگونه از شبکه‌های اجتماعی برای دیده شدن استفاده کنند، و به مسئولان بفهمانند که آموزش مجازی در مهارت، یک ضرورت است نه یک تهدید

هر کدام از این دو—تشکل و فناوری—اگر تنها بمانند، نمی‌توانند راه را کامل کنند. اما اگر به هم تکیه دهند، آموزش مهارت‌های زیبایی در ایران می‌تواند از درون خود متحول شود؛ بی‌نیاز از نسخه‌های وارداتی، و با تکیه بر توان درون‌زا

و این تحول، نه ناگهانی است و نه بیرونی؛ آهسته می‌آید، از دل آگاهی می‌جوشد، و به شرط ایمان، ریشه می‌دواند

راه به سوی فردای بهتر: پیشنهادات و چشم انداز

آموزش مهارت‌های زیبایی در ایران، با تمام چالش‌ها و کمبودهای خود، سرشار از فرصت‌ها و پتانسیل‌های تحول است. اگرچه مسیر دشوار است و موانع متعددی بر سر راه آن وجود دارد، اما با یک نگرش مسئولانه، همراهی تشکلهای، و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، می‌توان به تحولی چشمگیر در این حوزه دست یافت

در قدم اول، باید به توانمندسازی مربیان توجه ویژه داشت. مربیانی که خود را در دل مشکلات و در سایه بی‌توجهی‌های سیستماتیک یافته‌اند، باید دوباره در مرکز توجه قرار گیرند. پرداخت به حقوق شایسته، تأمین منابع آموزشی و ابزارهای باکیفیت، و فراهم کردن شرایط رشد حرفه‌ای برای مربیان، نخستین گام در جهت ساخت یک نظام آموزشی موفق است. مربیان نه تنها معلمان تکنیک‌های حرفه‌ای هستند، بلکه رهنماهای اخلاقی و روان‌شناختی برای هنرجویان محسوب می‌شوند

در کنار این، تشکلهای باید نقش خود را به عنوان پل ارتباطی میان نهادهای دولتی، صنفی و آموزشی پررنگ‌تر کنند. این تشکلهای باید به عنوان حامیان قانونی و عملیاتی، به تقویت شبکه‌های همکاری و هم‌افزایی بپردازند. با تکیه بر جمعیت‌های بزرگ و متنوع این تشکلهای، می‌توانند صدای نهادهای مختلف در این حوزه را به گوش مسئولان برسانند و به این ترتیب، زمینه‌های لازم برای اصلاح سیاست‌های آموزشی و حمایتی را فراهم کنند

فناوری نیز باید در این مسیر به ابزاری کلیدی تبدیل شود. اگرچه امروزه نهادهای آموزشی و هنرجویان از این فناوری‌ها در سطح ابتدایی

استفاده می‌کنند، اما نمی‌توان از پتانسیل‌های بی‌پایان این ابزارها غافل شد. پلتفرم‌های آنلاین، ویدئوهای آموزشی، شبکه‌های اجتماعی، و اپلیکیشن‌های تخصصی می‌توانند به سرعت تبدیل به محرک‌های اصلی تحولات در آموزش مهارت‌های زیبایی شوند. با ایجاد و تقویت سیستم‌های آموزش از راه دور، اشتراک‌گذاری تجربه‌ها و مهارت‌ها، و حتی تشکیل جوامع آنلاین برای تبادل نظر و مشاوره، می‌توان مرزهای جغرافیایی و محدودیت‌های زمانی را پشت سر گذاشت

در نهایت، باید به ساختارهای حمایتی و مالی توجه داشت. نهادهای دولتی، در کنار تشکلهای صنفی و صنعتی، باید به حمایت‌های مالی، تسهیلات و وام‌های اشتغال‌زایی برای هنرجویان و مربیان بپردازند. با گشایش راه‌های حمایتی، می‌توان کمک کرد تا این رشته از حالت سنتی و محدود خود خارج شود و به یک صنعت بزرگ، پررونق و با کیفیت تبدیل گردد

با چنین اقداماتی، آموزش مهارت‌های زیبایی نه تنها به جایگاه واقعی خود می‌رسد، بلکه می‌تواند در قالب یک صنعت قدرتمند در سطح جهانی مطرح شود. این تحول، نتیجه‌ای است که در گرو هم‌دلی و همکاری تمامی فعالان این حوزه، از مربی تا هنرجو، از تشکلهای تا نهادهای دولتی و خصوصی، و از فناوری تا ابزارهای به‌روز است

آینده‌ای که در انتظار این رشته است، بستری از هم‌افزایی است که در آن، هر عنصر نقشی اساسی ایفا می‌کند. با تلاش جمعی، امید است که این رشته از دوره‌ای پر از چالش و نقص عبور کرده و به دوره‌ای از تعالی و پیشرفت وارد شود؛ جایی که آموزش و مهارت در کنار هم، آینده‌ای روشن و پویا برای تمامی علاقه‌مندان به این حرفه به ارمغان آورد



A close-up photograph of a person's arm and hand working on a car engine. The person is using a tool to work on a component of the engine. The image has a blue overlay and Persian text. The text is: کارورزی: مدلی نوین از سنت دیرینه استاد-شاگردی

کارورزی: مدلی نوین از سنت دیرینه استاد-شاگردی



مهندس محمد مهدی محمدی

مهندسی تکنولوژی برق- قدرت
عضو سازمان نظام مهندسی ساختمان
مدرس هنرستان

در سیر تحول نظام‌های آموزشی و تربیتی، یکی از کهن‌ترین و مؤثرترین شیوه‌های یادگیری، نظام استاد-شاگردی بوده است؛ مدلی که طی قرون متمادی در حوزه‌های گوناگون از صنایع دستی تا فلسفه، پزشکی و عرفان، کاربرد داشته است. این شیوه، یادگیری را نه در قالب مفاهیم انتزاعی، بلکه در دل عمل، تجربه، مشاهده، و تعامل انسانی تعریف می‌کرد. با ظهور نظام‌های رسمی آموزش در قرون جدید، این مدل تا حدودی به حاشیه رفت و جای خود را به کلاس‌های تئوریک، آزمون‌های استاندارد و مدرک‌گرایی داد. با این حال، مفهوم «کارورزی» یا «Internship» در دوران معاصر، احیای مدرنی از سنت استاد-شاگردی است که نیازمند بازخوانی و بازنگری دقیق است



کارورزی به‌عنوان تجربه یادگیری در بستر واقعی

کارورزی در ساده‌ترین تعریف، دوره‌ای از یادگیری تجربی است که در آن دانشجو یا هنرجو، تحت هدایت یک فرد باتجربه در محیط واقعی کار، به اجرای فعالیت‌های حرفه‌ای می‌پردازد. این فرایند به‌صورت هدفمند طراحی می‌شود تا فرد یادگیرنده، آنچه را در فضای نظری آموخته است، در بستر عملی تمرین کرده و مهارت‌هایی چون حل مسئله، تعامل اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و تفکر انتقادی را به‌دست آورد.

در این معنا، کارورزی نه صرفاً یک تجربه مکمل آموزشی، بلکه خود نوعی یادگیری ساختاریافته و هدایت‌شده است که در آن، رابطه میان کارورز و راهنما یا استاد، نقش کلیدی دارد. این رابطه یادآور سنت استاد-شاگردی است، با این تفاوت که در ساختارهای نوین، چارچوب‌های قانونی، اخلاقی، علمی و ارزشی خاصی بر آن حاکم است. عناصر اصلی مدل استاد-شاگردی در کارورزی

در مدل سنتی استاد-شاگردی، یادگیری به‌صورت غیررسمی، در جریان روزمره زندگی و کار شکل می‌گرفت. شاگرد از خلال مشاهده، تمرین، تکرار و اصلاح، به مهارت می‌رسید. همین منطق، در هسته کارورزی نیز قابل مشاهده است

عناصر کلیدی این مدل عبارت‌اند از:

۱. رابطه فردی و تعاملی: استاد در نقش الگو، راهنما و تسهیل‌گر ظاهر می‌شود و با ارائه بازخوردهای مستمر، رشد حرفه‌ای شاگرد را تضمین می‌کند.
۲. یادگیری در بستر عمل: آموزش صرفاً در محیط واقعی و مواجهه با چالش‌های ملموس معنا می‌یابد.
۳. انتقال ارزش‌ها و فرهنگ حرفه‌ای: علاوه بر مهارت‌های فنی، شاگرد در معرض آداب، نگرش‌ها، سبک رفتار و هویت حرفه‌ای قرار می‌گیرد.
۴. فرایند تدریجی کسب مهارت: مانند کارگاه‌های سنتی، مسیر آموزش از سطح ساده به پیچیده و از نظاره‌گری به انجام مستقل، طی می‌شود.

تفاوت‌ها و چالش‌های معاصر

با وجود مشابهت‌های بنیادین، کارورزی در عصر حاضر با چالش‌هایی روبه‌روست که آن را از مدل سنتی استاد-شاگردی متمایز می‌کند. از جمله این تفاوت‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد

- ساختار رسمی و بروکراتیک: کارورزی اغلب در چارچوب‌های نهادی، مقررات دانشگاهی و محدودیت‌های زمانی انجام می‌شود که گاهی با ماهیت آزاد و سیال رابطه استاد-شاگردی در تعارض است

- تعدد شاگردان برای یک استاد: در حالی که استاد سنتی تنها یک یا چند شاگرد داشت، در کارورزی‌های مدرن، یک مربی ممکن است هم‌زمان مسئول هدایت ده‌ها کارورز باشد که از کیفیت رابطه انسانی می‌کاهد

- فقدان انگیزه و تعهد متقابل: در بسیاری از کارورزی‌ها، مربیان به کارورز به چشم نیروی کار ارزان نگاه می‌کنند و کارورزان نیز آن را صرفاً

برای کسب نمره یا مدرک طی می‌کنند. عدم طراحی آموزشی مناسب: اگرچه کارورزی باید با اهداف، استانداردها و برنامه‌های آموزشی مشخص انجام شود، در عمل بسیاری از آن‌ها فاقد چارچوب و ارزشیابی دقیق هستند

بازآفرینی استاد-شاگردی در بستر فناوری

یکی از فرصت‌های مهم دوران ما، استفاده از فناوری‌های دیجیتال برای احیای جنبه‌های مثبت مدل استاد-شاگردی است. امروزه، با بهره‌گیری از پلتفرم‌های آموزش آنلاین، شبکه‌های اجتماعی تخصصی، ابزارهای مدیریت یادگیری و واقعیت مجازی، می‌توان کارورزی‌هایی طراحی کرد که یادگیری مبتنی بر تجربه را با انعطاف‌پذیری، تعهد، بازخورد فوری و مستندسازی حرفه‌ای همراه سازند

برای مثال، مربی می‌تواند از طریق جلسات ویدئویی، پروژه‌های گروهی آنلاین، فایل‌های صوتی و تصویری، کارورزان را هدایت کند.

همچنین از ابزارهای ارزیابی عملکرد برای پیگیری روند رشد مهارتی و رفتاری کارورزان بهره‌گیرد. این رویکرد می‌تواند مدل نوینی از استاد-شاگردی دیجیتال را رقم زند؛ مدلی که نه تنها محدود به زمان و مکان خاص نیست، بلکه از تنوع، مشارکت و پویایی بیشتری برخوردار است. کارورزی، اگر به‌درستی طراحی، هدایت و ارزیابی شود، می‌تواند پلی باشد میان دانش نظری و مهارت عملی، میان نظام رسمی آموزش و جهان واقعی حرفه. احیای اصول و ارزش‌های مدل استاد-شاگردی در بسترهای کارورزی معاصر، به‌ویژه با بهره‌گیری از ظرفیت‌های فناوری، می‌تواند آموزش را انسانی‌تر، مؤثرتر و معنادارتر سازد. اکنون زمان آن فرا رسیده است که از قالب‌های سنتی و صرفاً نظری فاصله بگیریم و با تلفیق حکمت کهن و ابزارهای نو، کارورزی را به تجربه‌ای پویا، هدفمند و رشددهنده بدل کنیم

موجی که می‌آید: فناوری و قدرت؛ دوراهی قرن ۲۱





دکتر رحیم کریمی

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

موجی که می آید: فناوری و قدرت؛ دوراهی قرن ۲۱

نیست؛ باید جسارت داشته باشیم تا نپرسیم چه می شود، بلکه پرسیم چه باید بشود؛ و باید مسئولیت پذیریم، برای شکل دادن آینده ای که فرزندان ما در آن خواهند زیست آینده، مخلوق دستان ماست. این فناوری ها، این ابزارهای خارق العاده، در ذات خود نه خیرند و نه شر. این ما هستیم که به آنها معنا می بخشیم. ما می توانیم با هوش مصنوعی بیماری ها را درمان کنیم، یا می توانیم با آن ابزارهای ویرانگر بسازیم. ما می توانیم از داده ها برای آموزش بهتر نسل ها بهره ببریم، یا آنها را به سلاحی برای سرکوب و کنترل تبدیل کنیم

دوراهی قرن بیست و یکم اینجاست: یا سوار این موج شویم و آن را به سوی سرزمینی بهتر هدایت کنیم، یا منفعل بمانیم و اجازه دهیم دیگران مسیر آن را تعیین کنند. انتخاب با ماست. هیچ زمانی همچون امروز، قدرت تغییر جهان در دستان تک تک ما نبوده است

و اگر برسید از کجا باید شروع کرد؟ پاسخ روشن است: از خودمان. از باور به توانایی های انسانی مان. از پرورش ذهنی پرسشگر. از شهامت ایستادن در برابر بی عدالتی های دیجیتال. از یادگیری مداوم، از ایمان به اینکه آینده نه یک تقدیر محتمل، بلکه آفرینشی جمعی است

ما در آغاز یکی از شگفت انگیزترین دوران های تاریخ بشر ایستاده ایم. موجی عظیم در راه است؛ موجی از فناوری، از نوآوری، از قدرتی که دیگر نه در شمشیرها و دیوارها، بلکه در بیت ها و بایت ها جاری است. این موج همان قدر که می تواند ما را به اوج برساند، می تواند ما را در خود غرق کند. انتخاب با ماست

در جهانی که هر روز با شتابی سرسام آور تغییر می کند، فناوری دیگر یک انتخاب نیست؛ یک واقعیت است، نیرویی که باید با آن هم سو شد یا زیر امواجش ناپدید گشت. اینترنت، هوش مصنوعی، داده های عظیم، رباتیک، نانو تکنولوژی... این ها فقط ابزار نیستند؛ این ها زبان آینده اند. زبانی که اگر امروز نیاموزیم، فردا ناشنا خواهیم ماند اما این موج تنها در پی تخریب یا تهدید نیست؛ بلکه حامل فرصت هایی است که قرن ها در انتظارشان بودیم. فرصت شکستن زنجیرهای نابرابری. فرصت ساختن جهانی عادلانه تر، هوشمندتر و انسانی تر. دیگر آن دوران که قدرت در دستان معدودی متمرکز بود، رو به پایان است؛ امروز هر انسانی، هر ذهنی بیدار، می تواند با یک ایده ی ناب، دنیا را تغییر دهد

با این حال، این موج از ما چیزی طلب می کند: بیداری، جسارت و مسئولیت. باید بیدار شویم و بفهمیم که فناوری بی طرف

بیایید این موج را نه به چشم تهدید، بلکه به چشم دعوتی ببینیم. دعوتی برای ساختن جهانی که در آن دانش در خدمت انسانیت باشد، نه بر ضد آن. دعوتی برای در هم شکستن دیوارهای جهل، فقر و تبعیض با ابزاری که هرگز تا این حد قدرتمند نبوده‌اند. موجی که می‌آید، فرصتی استثنایی است. فرصتی برای جاودانه ساختن ارزش‌های انسانی. فرصتی برای خلق جهانی که در آن هر کودک، در هر گوشه‌ای از زمین، با امید به آینده‌ای روشن‌تر بیدار شود.

پس برخیزیم. بیاموزیم. بسازیم. و آینده‌ای بیافرینیم که شایسته‌ی نام انسان باشد.



نقش آموزشگاه های آزاد در توسعه ی منابع انسانی





مهندس سید علی نجات عباسی

دانشجوی دکترای مدیریت فناوری اطلاعات
مدیر شرکت پیشگامان فناوران جی
مدیر آموزشگاه فنی و حرفه ای نیک
رئیس انجمن صنفی آموزشگاه های شهرستان

در دنیای پرتلاطم و پرتحول امروز، توسعه منابع انسانی به عنوان یکی از اصلی ترین عوامل رقابت پذیری و رشد اقتصادی کشورها شناخته می شود. نیروی انسانی ماهر و توانمند، نقش کلیدی در تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ایفا می کند. به همین دلیل، برنامه ریزی های آموزشی و توسعه مهارت های فردی و حرفه ای، اهمیت بسزایی یافته است. در این میان، آموزشگاه های آزاد، با برخورداری از جذابیت، انعطاف پذیری و تنوع در ارائه دوره ها، نقش مهمی در تحقق این اهداف ایفا می کنند. این مؤسسات آموزشی غیردولتی و خصوصی، با قابلیت تطبیق سریع با نیازهای بازار کار و ارائه آموزش های متنوع، فرصت های جدیدی را برای افراد در مسیر ارتقاء شغلی و اقتباس مهارت های نوین فراهم می آورند. بنابراین، بررسی نقش و اثرات آموزشگاه های آزاد در توسعه منابع انسانی، از اهمیت ویژه ای برخوردار است و می تواند راهکارهای مؤثری برای سیاست گذاران و فعالان حوزه آموزش و توسعه اقتصادی ارائه دهد.



رهبری و کارآفرینی.

آموزشگاه‌های تخصصی صنعت و فناوری: دوره‌های مربوط به فناوری‌های نوین، برنامه‌نویسی، طراحی وب، و دوره‌های تخصصی در حوزه فناوری اطلاعات.

مقایسه با آموزش‌های رسمی، آموزشگاه‌های آزاد معمولاً از نظر مجوز، استانداردسازی و تایید صلاحیت ممکن است چالش‌هایی داشته باشند، اما در مقابل، انعطاف‌پذیری بالا و توانایی پاسخ سریع به نیازهای بازار، از ویژگی‌های بارز آن‌ها است

بخش دوم: اهمیت آموزش‌های آزاد در توسعه منابع انسانی

آموزشگاه‌های آزاد نقش به‌سزایی در توسعه منابع انسانی ایفا می‌کنند و تأثیرات مثبت و متعددی بر فرآیندهای فردی و جمعی دارند. این نوع آموزش‌ها با قابلیت انعطاف در زمان، مکان و موضوع، فرصت‌های جدیدی را برای افراد و سازمان‌ها فراهم می‌نمایند و توانند در رفع نیازهای بازار کار و ارتقاء سطح مهارت‌ها مؤثر باشند

افزایش مهارت‌ها و توانمندسازی نیروی کار

یکی از مهم‌ترین نقش‌های آموزشگاه‌های آزاد، ارتقاء مهارت‌های حرفه‌ای و علمی افراد است. با برگزاری دوره‌های تخصصی و کاربردی، افراد می‌توانند توانمندی‌های لازم برای اشتغال و پیشرفت در مسیر حرفه‌ای خود را کسب کنند. این آموزش‌ها، مهارت‌های فنی، نرم، و تخصصی را در اختیار کارآموزان قرار می‌دهند که در نتیجه، بهره‌وری آنان را در محیط‌های کاری افزایش می‌دهد

بخش اول: تعریف و انواع آموزشگاه‌های آزاد

آموزشگاه‌های آزاد مؤسساتی هستند که به صورت غیردولتی و غیرانتفاعی فعالیت می‌کنند و هدفشان ارائه آموزش‌های تخصصی، مهارتی یا عمومی به افراد در راستای ارتقاء سطح دانش و مهارت‌های فردی و حرفه‌ای است. این آموزشگاه‌ها معمولاً بدون وابستگی مستقیم به نظام آموزش و پرورش رسمی عمل کرده و نقش مکملی در فرآیند آموزش عمومی دارند در واقع، آموزشگاه‌های آزاد می‌توانند در حوزه‌های مختلفی فعالیت کنند، از جمله آموزش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، دوره‌های زبان‌های خارجی، فناوری اطلاعات، هنر، مدیریت، و توسعه فردی. این مؤسسات شرایط بیشتری برای انعطاف در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی نسبت به سیستم‌های رسمی دارند و می‌توانند به سرعت به نیازهای بازار کار واکنش نشان دهند

انواع آموزشگاه‌های آزاد می‌تواند بر اساس نوع دوره‌ها، مخاطبان هدف و روش‌های ارائه خدمات تقسیم‌بندی شود

آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای: ارائه مهارت‌های عملی و تخصصی در حوزه‌هایی مانند برق، مکانیک، کامپیوتر، هنرهای تجسمی و صنایع دستی.

آموزشگاه‌های زبان: آموزش زبان‌های خارجی مانند انگلیسی، آلمانی، فرانسوی و غیره.

آموزشگاه‌های فرهنگی و هنری: دوره‌هایی در زمینه‌های هنر، موسیقی، تئاتر و ادبیات.

آموزشگاه‌های توسعه فردی و مهارت‌های نرم: مهارت‌هایی مانند مذاکره، مدیریت زمان، ارتباط مؤثر،

شناخت این چالش‌ها می‌تواند راهکارهای مناسبی برای بهبود وضعیت فراهم کند

۱. کیفیت آموزش و استانداردسازی

یکی از بزرگ‌ترین مشکلات آموزشگاه‌های آزاد، ناپایداری در کیفیت خدمات آموزشی است. بسیاری از این مؤسسات فاقد مجوزهای لازم، استانداردهای آموزشی مشخص و نظارت‌های مستمر هستند، که این موضوع منجر به تفاوت‌های قابل توجه در سطح مهارت‌آموزی و همچنین کاهش اعتماد جامعه به آموزش‌های آزاد می‌شود

۲. کمبود مربیان متخصص و مجرب

نقش مربیان حرفه‌ای و مجرب در کیفیت آموزش بسیار اساسی است، اما در آموزشگاه‌های آزاد، جذب و نگهداری مربیان خبره، همواره چالش‌برانگیز بوده است. کمبود افراد با صلاحیت و توانمندی، موجب کاهش اثربخشی دوره‌ها و رضایت متقاضیان می‌شود

۳. مشکلات مالی و بودجه‌ای

بسیاری از آموزشگاه‌های آزاد با محدودیت‌های مالی روبه‌رو هستند که مانع از توسعه، به‌روزرسانی تجهیزات، و پرداخت حقوق مناسب به مربیان می‌شود. این وابستگی به منابع مالی محدود، توسعه پایدار و کیفیت خدمات را تحت تأثیر قرار می‌دهد

۴. ناتوانی در جذب و نگهداشتن دانش‌آموزان

بازاریابی و تبلیغات مؤثر، یکی دیگر از چالش‌های مهم این مراکز است. نبود برنامه‌های تبلیغاتی مناسب، رقابت با سایر آموزشگاه‌ها، و ناآگاهی جامعه از مزایای آموزش‌های آزاد، باعث کاهش تعداد دانش‌آموزان و در نتیجه کمبود منابع مالی می‌شود

انعطاف‌پذیری و تطابق با نیازهای بازار و ویژگی‌های بارز آموزشگاه‌های آزاد، سرعت و انعطاف‌پذیری در پاسخ به نیازهای بازار است. آن‌ها می‌توانند در کوتاه‌ترین زمان دوره‌های جدیدی طراحی و ارائه دهند؛ به‌طوری‌که کارآموزان و سازمان‌ها بتوانند با تغییرات سریع فناوری و فناوری اطلاعات همگام شوند و مهارت‌هایی را یاد بگیرند که در بازار کار فعلی مورد تقاضا است

فرصت‌های جدید شغلی و کارآفرینی

این آموزشگاه‌ها با فراهم کردن بستر یادگیری مهارت‌های کارآفرینی، توانمندسازی افراد برای راه‌اندازی کسب‌وکارهای کوچک و متوسط را فراهم می‌آورند. در نتیجه، نقش مهمی در کاهش بیکاری و توسعه اقتصادی ایفا می‌کنند، چرا که افراد پس از آموزش، امکان ورود مستقیم به بازار کار یا ایجاد کسب‌وکارهای شخصی را دارند

پاسخ به نیازهای فردی و اجتماعی

در کنار توسعه مهارت‌های فنی، آموزشگاه‌های آزاد در زمینه‌های توسعه فردی، مهارت‌های زبانی، فرهنگی، و هنری نقش مهمی در ارتقاء سطح کیفیت زندگی افراد دارند و به این ترتیب، نقش موثری در توسعه اجتماعی و فرهنگی ایفا می‌کنند. در مجموع، آموزشگاه‌های آزاد با تطابق سریع با نیازهای جامعه و بازار، نقش کلیدی در ارتقاء سطح منابع انسانی، کاهش نابرابری‌های آموزشی، و ارتقای سطح اقتصادی کشور دارند

بخش سوم: چالش‌ها و مشکلات

در حال حاضر، در کنار اهمیت و نقش مثبت آموزشگاه‌های آزاد در توسعه منابع انسانی، این مراکز با مجموعه‌ای از چالش‌ها و مشکلات جدی مواجه هستند که تأثیر قابل توجهی بر کارایی و اثربخشی آنها دارند.

رضایت و توفیقات فارغ‌التحصیلان خود را افزایش دهند و نقش مؤثری در تقویت مهارت‌های زبانی در جامعه داشته باشند

۳. دوره‌های توسعه فردی و مهارت‌های نرم

مراکز آموزشی در حوزه مهارت‌های نرم، مانند مدیریت زمان، ارتباط مؤثر و کار گروهی، نمونه دیگری از تجربیات موفق را به نمایش گذاشته‌اند. این مراکز با برگزاری کارگاه‌های گروهی و مربیگری‌های تخصصی، توانسته‌اند بر توسعه مهارت‌های فردی و اجتماعی افراد تأثیرگذار باشند و نقش مهمی در ارتقاء کیفیت زندگی و بهره‌وری افراد ایفا کنند

۴. مؤسسات کارآفرینی و استارت‌آپ‌ها

برخی مراکز، تمرکز خود را بر توسعه دوره‌های کارآفرینی و حوزه استارت‌آپ قرار داده‌اند. این مؤسسات، با هدف پرورش روحیه کارآفرینی و فراهم کردن امکانات شبکه‌سازی، توانسته‌اند تعداد قابل توجهی از نوآوران و کارآفرینان جوان را تربیت کنند. بهره‌گیری از متورهای خبره، مسابقات استارت‌آپ و سرمایه‌گذاری‌های کوچک، نمونه‌ای از این تجربیات موفق است

تجارب موفق در این حوزه نشان می‌دهند که با طراحی دوره‌های منطبق بر نیاز بازار، بهره‌برداری از فناوری‌های نوین، و ایجاد همکاری مؤثر با صنعت و جامعه، آموزشگاه‌های آزاد می‌توانند نقش محوری در توسعه منابع انسانی ایفا کنند و ضمن ایجاد فرصت‌های شغلی، موجبات رشد اقتصادی و فرهنگی کشور را فراهم آورند

۵. نبود خط‌مشی‌ها و استانداردهای کلی

در بسیاری موارد، نبود سیاست‌های منسجم و راهکارهای مشخص، عدم هماهنگی و استانداردسازی در سطح ملی یا منطقه‌ای، باعث تداوم مشکلات و ناپایداری در فرآیندهای آموزش و ارزیابی کیفیت می‌گردد

بخش چهارم: تجربیات موفق

در عرصه آموزش‌های آزاد، نمونه‌های متعددی از مؤسسات و آموزشگاه‌هایی وجود دارد که با رویکردهای نوآورانه و استراتژی‌های مؤثر، توانسته‌اند نقش مهمی در توسعه منابع انسانی و بازار کار ایفا کنند. این تجربیات موفق، الگویی کاربردی برای سایر مؤسسات و سیاست‌گذاران هستند

۱. آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای در ایران

برخی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای در کشور توانسته‌اند با ارتباط نزدیک با صنایع و کارفرمایان، دوره‌هایی مرتبط با نیازهای واقعی بازار ارائه دهند. به عنوان نمونه، برنامه‌های تخصصی در حوزه تکنولوژی و فناوری اطلاعات با همکاری شرکت‌های بزرگ، مهارت‌آموزان را به سرعت به مهارت‌های قابل قبول در بازار کار مجهز می‌کند. این مراکز، با تمرکز بر آموزش‌های عملی-کارگاهی، توانسته‌اند درصد قابل توجهی از فارغ‌التحصیلان خود را در حوزه‌های مربوطه جذب کار و اشتغال کنند

۲. آموزشگاه زبان‌های خارجی

در شهرهای مختلف برخی آموزشگاه‌های زبان با بهره‌گیری از روش‌های نوین، مانند آموزش آنلاین، کلاس‌های فشرده، و آموزش در محیط‌های واقعی، توانستند جایگاه ویژه‌ای در رقابت پیدا کنند. برای مثال، آموزشگاه‌های زبان انگلیسی با بهره‌گیری از تکنولوژی‌های نوین، توانسته‌اند میزان

بخش پنجم: راهکارها و پیشنهادات

برای بهره‌برداری حداکثری از پتانسیل آموزشگاه‌های آزاد و رفع چالش‌های موجود، لازم است سیاست‌گذاران، مدیران و مربیان این مؤسسات، اقدامات مؤثری را در نظر گیرند. در این بخش، برخی راهکارهای کلیدی و پیشنهادات پیشنهادی به منظور توسعه بهتر آموزش‌های آزاد و ارتقاء نقش آنها در توسعه منابع انسانی مطرح می‌شود.

۱. تشکیل نظام‌مند و استانداردسازی آموزش‌ها

تدوین چارچوب‌های استاندارد و اعتبارسنجی دوره‌ها و مدارک آموزشی، نقش مهمی در افزایش اعتماد عمومی و کیفیت خدمات دارد. ایجاد نهادهای ناظر و معتبر جهت صدور مجوز، ارزیابی و نظارت بر فعالیت آموزشگاه‌ها، تضمین می‌کند که آموزش‌ها بر اساس استانداردهای کیفی و حرفه‌ای ارائه شوند.

۲. توسعه برنامه‌های آموزش مربیان و مدیران

ارتقاء مهارت‌های فنی و مدیریتی مربیان و مدیران آموزشگاه‌ها، از طریق برگزاری دوره‌های تربیت مربی و آموزش‌های بین‌المللی، می‌تواند منجر به بهبود کیفیت آموزش شود. آموزش‌های مداوم و به‌روز، نقش مؤثری در توانمندسازی منابع انسانی حرفه‌ای این مؤسسات دارد.

۳. بهره‌گیری از فناوری‌های نوین در فرآیند آموزش

ادغام فناوری‌های نوین مانند آموزش آنلاین، آموزش از راه دور، و بهره‌گیری از سامانه‌های مدیریت آموزش، سبب افزایش دسترسی، تنوع در روش‌های یادگیری و کاهش هزینه‌ها می‌شود. توسعه پلتفرم‌های آموزش مجازی و ارائه دوره‌های دیجیتال، اکنون ضرورت حیاتی است.

۴. ایجاد همکاری‌های نزدیک بین آموزشگاه‌ها، صنعت و جامعه تشکیل شبکه‌های همکاری، ارتباط مؤثر با شرکت‌ها و سازمان‌های صنعتی، و بهره‌گیری از نیازهای بازار کار، به طراحی دوره‌های کاربردی‌تر و هدفمندتر کمک می‌کند. این رویکرد، کلیه ذینفعان را در فرآیند آموزش مشارکت می‌دهد و تضمین می‌کند که مهارت‌ها منطبق بر نیازهای واقعی روز باشد.

۵. توسعه سیاست‌ها و حمایت‌های مالی

و تشویقی حمایت‌های مالی، تسهیلات و معافیت‌های مالیاتی، گنجاندن آموزشگاه‌های آزاد در برنامه‌های توسعه اقتصادی و اشتغال‌زایی، می‌تواند انگیزه و قدرت رقابت را در این مراکز افزایش دهد. همچنین، ایجاد بسترهای تبلیغاتی مناسب برای جذب متقاضیان و ارتقاء برند می‌تواند نقش مؤثری در توسعه فعالیت‌ها داشته باشد.

۶. تبلیغات و اطلاع‌رسانی مؤثر

بازاریابی هدفمند، استفاده از شبکه‌های اجتماعی، و برگزاری رویدادهای ترویجی، راهکارهای مهم برای جذب دانش‌آموزان و ارتقاء شناخت جامعه از مزایای آموزش‌های آزاد است. اطلاع‌رسانی شفاف و کامل، اعتماد عمومی را تقویت می‌کند.

نتیجه‌گیری

آموزشگاه‌های آزاد به عنوان یکی از مهم‌ترین ابزارهای توسعه منابع انسانی در جهان نقش بی‌بدیلی ایفا می‌کنند. این مؤسسات با ارائه دوره‌های متنوع و کاربردی، پاسخگو بودن به نیازهای بازار کار، و بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، قادرند به توسعه مهارت‌ها و توانمندی‌های فردی و جمعی کمک شایانی کنند.

و بهره‌وری سازمان‌ها افزایش یابد

۲. پاسخگویی به نیازهای متغیر بازار کار:

در دنیای پویای امروز، فناوری‌ها و نیازهای بازار در حال تغییر سریع است. آموزشگاه‌های آزاد با انعطاف‌پذیری در طراحی دوره‌ها، نقش مهمی در پاسخگویی به این تغییرات ایفا می‌کنند

۳. چالش‌ها و فرصت‌ها:

علی‌رغم پتانسیل بالا، آموزشگاه‌های آزاد با چالش‌هایی همچون کمبود استانداردسازی، محدودیت‌های مالی و نیاز به نوسازی فناوری روبه‌رو هستند. مدیریت این چالش‌ها با سیاست‌ها و برنامه‌ریزی مناسب، فرصت‌های توسعه پایدار را فراهم می‌کند

۴. نقش سیاست‌گذاری و حمایت‌های مؤثر:

رشد و توسعه آموزشگاه‌های آزاد نیازمند سیاست‌های حمایتی، اعتبارسنجی، و استانداردسازی است. حمایت‌های مالی، برنامه‌ریزی مدون و تبلیغات هدفمند می‌تواند به ارتقاء این مراکز کمک کند

۵. ضرورت تبدیل آموزش‌های آزاد به یک

ابزار مؤثر برای توسعه پایدار

در آینده، آموزش‌های آزاد باید در قالب برنامه‌های ملی و استراتژیک، به عنوان یکی از ارکان توسعه منابع انسانی در نظر گرفته شوند و زیرساخت‌های لازم برای بهره‌برداری کامل از آن‌ها فراهم گردد

علاوه بر این، انعطاف‌پذیری و سرعت در طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی، آموزش‌های آزاد را به گزینه‌ای جذاب و مؤثر برای جوانان و سازمان‌ها بدل ساخته است

هرچند که این مراکز با چالش‌هایی مانند کمبود استانداردسازی، ناتوانی در جذب مربیان کارآزموده، محدودیت‌های مالی و مشکلات تبلیغات مواجهند، اما با اتخاذ سیاست‌ها و راهکارهای مناسب، می‌توان بر این موانع فائق آمد و نقش مؤثری در کاهش بیکاری، افزایش بهره‌وری، و رشد اقتصادی کشور ایفا کرد. سیاست‌گذاران، مدیران و مربیان باید همگام با تحولات فناوری و نیازهای بازار، نسل جدید آموزش‌های آزاد را طراحی و اجرا کنند تا بتوانند به بهترین شکل، نقش خود را در توسعه پایدار منابع انسانی ایفا نمایند

در نهایت، ارتقاء کیفیت، استانداردسازی دوره‌ها، گسترش همکاری‌های بین‌دستگاهی و بهره‌مندی از فناوری‌های نوین، کلید عبور موفق از چالش‌ها و رسیدن به اهداف توسعه‌ای آموزشی در کشور هستند. با توجه به اهمیت فزاینده آموزش‌های آزاد، سرمایه‌گذاری مستمر و برنامه‌ریزی مدون در این حوزه ضروری و اجتناب‌ناپذیر است

نکات پایانی

۱. اهمیت آموزش‌های آزاد در توانمندسازی

منابع انسانی

آموزشگاه‌های آزاد نقش کلیدی در توسعه مهارت‌ها و توانمندسازی نیروی کار دارند. این مراکز با ارائه دوره‌های متنوع و کاربردی، کمک می‌کنند تا افراد به مهارت‌های مورد نیاز بازار کار دست یابند





تعامل صنعت و آموزش های فنی و حرفه ای: کلید توسعه اقتصادی و بهره‌وری نیروی کار



%



\$



€



مهندس کبری نیک سرشت

دانشجوی دکترای مدیریت فناوری اطلاعات
مدیر شرکت پیشگامان فناوران جی
مدیر آموزشگاه فنی و حرفه ای نیک
دبیر انجمن صنفی آموزشگاه های شهر ستان

تعامل صنعت و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای: کلید توسعه اقتصادی و بهره‌وری نیروی کار

مقدمه

فناوری، به‌روزرسانی دوره‌های آموزشی و ارتقاء کیفیت نیروی کار است. این تعامل، فرصت‌های بیشتری را برای کارآموزی، دوره‌های کاربردی و انتقال دانش در فضای عملی فراهم می‌کند، که در نتیجه منجر به افزایش بهره‌وری، کاهش نرخ بیکاری و رشد اقتصادی می‌گردد.

اثرات و مزایای تعامل مؤثر

اثرات و مزایای تعامل مؤثر میان صنعت و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش مهمی در بهبود ساختار نیروی کار و رشد اقتصادی کشور دارند. در ادامه به شرح هر یک از این اثرات و مزایا می‌پردازیم.

تطابق مهارت‌های آموزشی با نیازهای بازار:

وقتی صنعت و مراکز آموزش همکاری نزدیک دارند، دوره‌های آموزشی بر اساس نیازهای واقعی بازار، فناوری‌های روز و روندهای جدید طراحی می‌شوند. این مسأله باعث می‌شود که فارغ‌التحصیلان پس از پایان تحصیل دارای مهارت‌هایی باشند که به فوریت مورد نیاز شرکت‌ها و کارگاه‌ها قرار می‌گیرد، بنابراین، آن‌ها سریع‌تر جذب بازار کار می‌شوند و هزینه‌های آموزش مجدد کاهش می‌یابد. این تطابق، همچنین موجبات نوآوری و انطباق سریع با تغییرات فناوری را فراهم می‌کند.

افزایش اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان:

برنامه‌های کارآموزی و دوره‌های عملی در محیط‌های واقعی کاری، دانش‌آموختگان را با چالش‌های عملی و مهارت‌های کاربردی آشنا می‌کند. این تجربه‌های میدانی اعتماد به نفس و قابلیت اشتغال سریع‌تر آنها را

در دنیای پرشتاب و رقابتی امروز، توسعه اقتصادی پایدار و افزایش بهره‌وری نیروی کار از مهم‌ترین محورهای توسعه کشورها محسوب می‌شود. این امر نیازمند همکاری مؤثر و هماهنگ میان نهادهای آموزش و صنعت است. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، به عنوان پلی میان آموزش و بازار کار، نقش حیاتی در آماده‌سازی نیروی کار ماهر و کارآمد ایفا می‌کند. اما برای اینکه این آموزش‌ها بتوانند به رشد و توسعه صنعت کمک کنند، باید تعامل نزدیک و مداومی میان آموزش‌دهندگان و فعالان صنعتی برقرار شود. در این مقاله، اهمیت و ضرورت ایجاد این تعامل، اثرات آن بر توسعه اقتصادی، چالش‌ها و راهکارهای تقویت این روابط بررسی می‌شود.

اهمیت تعامل صنعت و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

یکی از بنیادی‌ترین اهداف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، فراهم کردن نیروی کار ماهر و آماده به وارد شدن به بازار کار است. این هدف زمانی محقق می‌شود که آموزش‌ها بر اساس نیازهای واقعی صنعت طراحی و اجرا شوند. همکاری نزدیک صنعت با مراکز آموزش ضمن کاهش فاصله بین آموزش نظری و مهارت‌های عملی، باعث می‌شود دانش‌آموختگان بتوانند به سرعت مهارت‌های لازم برای مشاغل مختلف را فراگیرند و در فرآیند تولید و خدمات، نقش مؤثری ایفا کنند.

علاوه بر این، تعامل صنعت و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، تضمین‌کننده توسعه

این اثرات و مزایا نشان می‌دهد که سرمایه‌گذاری و تقویت روابط میان صنعت و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، نه تنها به نفع کارفرمایان و فارغ‌التحصیلان است، بلکه در درازمدت، به افزایش رقابت‌پذیری و رفاه اقتصادی کل کشور کمک می‌کند

چالش‌ها و موانع

گرچه اهمیت تعامل صنعت و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر همگان آشکار است، اما اجرای مؤثر آن به مشکلات و چالش‌هایی نیز برخورد کرده است

• فاصله بین آموزش و نیازهای صنعت: گاهی دوره‌های آموزشی بر اساس نیازهای روز صنعت طراحی نمی‌شود و نیازهای بازار تغییر یافته است

• کمبود همکاری‌های مؤثر: نبود ارتباط مستمر و پایدار میان مراکز آموزش و شرکت‌های صنعتی، منجر به فاصله در نیامندی‌ها و برنامه‌ریزی‌ها می‌شود

• موانع مالی و ساختاری: کمبود بودجه و سیاست‌گذاری‌های ناکارآمد، همکاری‌های مؤثر را محدود می‌کند

• مقاومت فرهنگی و ساختاری: تغییر در روند آموزش و همکاری‌های صنعتی، نیازمند فرهنگ‌سازی و اصلاح ساختاری است که ممکن است با مقاومت‌هایی مواجه باشد

راهکارهای تقویت تعامل

راهکارهای تقویت تعامل میان صنعت و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، نقش حیاتی در بهبود کیفیت و کارایی آموزش‌های مهارتی دارند و در نهایت، منجر به توسعه اقتصادی کشور می‌شوند. در ادامه به تفکیک و توضیح هر یک از این راهکارها می‌پردازیم

۱. تشویق سیاست‌گذاری‌های حمایتی دولت باید نقش فعال و تعیین‌کننده‌ای در توسعه سیاست‌های حمایتی و تشویقی ایفا کند

افزایش می‌دهد و به کارفرمایان نشان می‌دهد که فارغ‌التحصیلان آماده به کار هستند. نتیجه آن، کاهش نرخ بیکاری و تسهیل ورود نیروهای آموزش‌دیده به بازار کار است

کاهش فاصله بین تحصیلات و بازار کار:

ادغام آموزش نظری با مهارت‌های عملی، باعث می‌شود دانش‌آموختگان با فرآورده‌های تولید و فناوری‌های نوین آشنا شوند. این رویکرد، جلوی بیکار ماندن فارغ‌التحصیلان را می‌گیرد و فرآورده ورود آن‌ها به بازار کار را تسهیل می‌کند. در نتیجه، کارفرماها نیروی کار ماهرتر و سازگار با نیازهای روز دارند که بطور مستقیم منجر به افزایش بهره‌وری و کارایی می‌شود

توسعه فناوری و نوآوری:

همکاری‌های مشترک در حوزه تحقیق و توسعه، توسعه فناوری‌های نوین و انتقال دانش سبب رشد فناوری در صنعت می‌شود. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز، با مشارکت فعال صنعت، به‌روز می‌شوند و توانایی انتقال فناوری و نوآوری به نیروی کار افزایش می‌یابد. این وضعیت، باعث می‌شود که کشور در حوزه فناوری‌های پیشرفته و محصولات رقابتی، جایگاه قوی‌تری پیدا کند

پایداری و رشد اقتصادی:

نیروی کار ماهر و آموزش‌دیده، بهره‌وری تولید را افزایش می‌دهد، کیفیت محصولات و خدمات را ارتقاء می‌بخشد و در نهایت به رشد اقتصادی منجر می‌شود. همچنین، این نیروی کار می‌تواند با کاهش هزینه‌های کسب و کار، توسعه صناعی نوپا و رشد صادرات، نقش مهمی در تداوم توسعه اقتصادی کشور ایفا کند. در نتیجه، همکاری مؤثر میان صنعت و آموزش‌های فنی، یک عامل کلیدی در تضمین توسعه پایدار و بلندمدت است

این سیاست‌ها می‌توانند از طریق تأمین منابع مالی، تخصیص اعتبارات ویژه و ایجاد قوانین و مقررات مناسب، همکاری‌های بین صنعت و مراکز آموزش را تسهیل و ترغیب نمایند. برای مثال، ارائه تسهیلات مالیاتی به شرکت‌هایی که در برنامه‌های آموزشی و کارآموزی سرمایه‌گذاری می‌کنند، می‌تواند انگیزه این شرکت‌ها را برای مشارکت افزایش دهد. این سیاست‌گذاری‌ها، یک فضای سالم و انگیزشی را برای تشویق به همکاری‌های بلندمدت فراهم می‌آورد.

۲. برقراری ساختارهای رسمی و مستمر همکاری

ایجاد سازوکارهای ساختاری، نظیر مراکز مشترک، کمیته‌های تخصصی و تفاهم‌نامه‌های بلندمدت، پایه و اساس روابط پایدار و مستمر میان صنعت و آموزش است. این سازوکارها، مسئولیت‌های هر طرف، فرآیندهای مشترک، اهداف و شاخص‌های ارزیابی را مشخص و تضمین می‌کنند که همکاری‌ها، روندی منسجم و کارآمد داشته باشند. علاوه بر این، این ساختارها امکان پیگیری و به‌روزرسانی مستمر برنامه‌ها را فراهم می‌آورند و از تداخل یا انقطاع در همکاری‌ها جلوگیری می‌کنند.

۳. توسعه و به‌روزرسانی دوره‌های آموزشی بر اساس نیازهای بازار

بازنگری و اصلاح دوره‌های آموزشی باید به صورت منظم و بر اساس تحلیل نیازهای صنعت انجام شود. این امر نیازمند همکاری‌های مستمر میان مراکز آموزش و فعالان صنعتی است تا مبانی فناوری‌های نوین، مهارت‌های روز و روندهای بازار، در دوره‌های آموزشی لحاظ گردد. این رویکرد، مهارت‌های فارغ‌التحصیلان را به روز و قابل استفاده در محیط‌های واقعی صنعت می‌سازد.

و رقابت‌پذیری نیروی کار را افزایش می‌دهد.

۴. ایجاد فرصت‌های کارآموزی و دوره‌های عملی

پیشبرد برنامه‌های کارآموزی در محیط‌های صنعتی، فرصت‌های عملی و واقعی را برای دانش‌آموختگان فراهم می‌سازد و نقش بسزایی در توسعه مهارت‌های کاربردی آن‌ها دارد. این دوره‌ها، ضمن افزایش انگیزه و اعتماد به نفس دانش‌آموزان، نقش مؤثری در کاهش فاصله بین آموزش نظری و نیازهای عملی بازار کار ایفا می‌کنند. دولت و صنعت باید با هماهنگی و تخصیص منابع لازم، تعداد و کیفیت این فرصت‌ها را افزایش دهند.

۵. توسعه فناوری و آموزش مجازی

پیشرفت‌های فناوری، امکان آموزش مجازی و بهره‌برداری از بسترهای دیجیتال را فراهم کرده است. این آموزش‌های آنلاین، امکان دسترسی آسان و سریع‌تر به دوره‌های تخصصی و معتبر را برای دانش‌آموختگان فراهم می‌سازد، به ویژه در مناطق دورافتاده و کم‌برخوردار. همکاری صنعت و مراکز آموزش در توسعه محتواهای مجازی، فرایند انتقال دانش و فناوری را تسریع و گسترش می‌دهد، و نقش بسزایی در آموزش‌های همگام با فناوری‌های روز دارد.

۶. حمایت‌های مالی و تشویقی

سیاست‌های حمایتی و مشوق‌های مالی می‌توانند مشارکت بنگاه‌ها و صنایع در برنامه‌های آموزشی، تربیت و تطابق مهارت‌ها را افزایش دهند. به عنوان مثال، معافیت‌های مالیاتی، تسهیلات و وام‌های کم بهره، نقش مؤثری در تشویق شرکت‌ها به سرمایه‌گذاری در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دارند. افزون بر این، ارائه جوایز، نشان‌ها و اعتبارنامه‌های رسمی، انگیزه‌های بیشتری را برای فعالیت‌های مشترک به وجود می‌آورد.

گسترش فرهنگ همکاری و تعامل

فرآیندهای تولید و خدمات افزایش می‌دهد و موجبات رشد و توسعه صنعتی را فراهم می‌آورد. این رابطه دوطرفه، به گونه‌ای عمل می‌کند که نیروی کار آموزش‌دیده و آماده با مهارت‌های عملی و فنی، نقش مؤثری در بهبود کیفیت محصولات و خدمات ایفا می‌کند و در نتیجه، رقابت‌پذیری اقتصاد ملی را تقویت می‌نماید

در مقابل، چالش‌ها و موانع موجود، نباید مانع حرکت رو به جلو شوند؛ بلکه باید آن‌ها را فرصت‌هایی برای اصلاح سیاست‌ها، بهبود ساختارهای فرآیندی و افزایش کیفیت برنامه‌های آموزشی تلقی کرد. سیاست‌گذاری‌های هوشمندانه، اصلاح و تقویت ساختارهای قانونی و اجرایی، توسعه برنامه‌های مشترک، و ترویج فرهنگ همکاری و هم‌افزایی، کلید راهبردی برای برقراری روابط مستحکم و پایدار میان صنعت و آموزش است. این اقدام‌ها، نه تنها نیازهای کنونی بازار کار را برآورده می‌سازند، بلکه مسیر را برای آینده‌ای نوآور، رقابتی، و پویا هموار می‌کنند

در نتیجه، تداوم این سیاست‌ها و همکاری‌های مؤثر، در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری، توسعه فناوری، ایجاد فرصت‌های شغلی بیشتر و ارتقاء سطح زندگی جامعه خواهد شد. بنابراین، دولت‌ها، بخش‌های صنعتی و مراکز آموزش باید با همکاری، تعهد و برنامه‌ریزی منسجم، مقدمات توسعه اقتصادی و صنعتی پایدار کشور را فراهم آورند و آینده‌ای پویاتر و پیشرفته‌تر را رقم زنند

ترویج فرهنگ همکاری، نوآوری و هم‌افزایی در سطوح ملی و منطقه‌ای، کلید موفقیت روابط صنعت و آموزش است. برگزاری همایش‌ها، نمایشگاه‌ها، دوره‌های آموزشی مشترک، کارگاه‌ها و نشست‌های تخصصی، فرصت‌هایی برای تبادل تجربه، دانش و فناوری فراهم می‌کنند. ترویج این فرهنگ، اعتماد و انگیزه میان افراد و سازمان‌ها را تقویت می‌کند و زمینه‌ی ساز همکاری‌های پایدار و مؤثر را فراهم می‌آورد. همچنین، اهمیت ایجاد شبکه‌های ارتباطی و انجمن‌های تخصصی میان فعالان صنعت و آموزش باید در سیاست‌گذاری‌ها لحاظ شود تا ارتباطات مستمر و مؤثر شکل گیرد. ترویج فرهنگ همکاری همچنین نیازمند آموزش و آگاهی‌سازی در سطح جامعه و سازمان‌ها است، به گونه‌ای که تغییر نگرش به سمت ارزش‌گذاری بر همکاری‌های مشترک، نوآوری و اشتراک‌گذاری دانش صورت پذیرد. این رویکرد، ضمن تقویت روحیه هم‌افزایی، مسیر توسعه فناوری و بهره‌وری بالاتر را هموار می‌سازد و نقش عامل اصلی در بهبود رقابت‌پذیری و پایداری سیستم‌های اقتصادی کشور دارد

نتیجه‌گیری

در مسیر تحقق توسعه پایدار و رقابت‌پذیری اقتصاد کشورها، نقش همکاری و هم‌افزایی میان صنعت و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از اهمیت حیاتی برخوردار است. ایجاد و تقویت این تعامل، نه تنها مهارت‌های نسل جدید نیروی کار را به نیازهای روز بازار، فناوری‌های نوین و روندهای توسعه‌ای هماهنگ می‌سازد، بلکه بهره‌وری را در

دریچه ای به روی انرژی های تجدید پذیر





مهندس مهوش زارع

رئیس انجمن صنفی آموزشگاه های آزاد شهرستان
قروه به مدت 4 سال
نایب رئیس کانون آموزشگاه های استان کردستان
ابلاغ مربی حسابداری - کوچینگ کودکان و نوجوانان



سمینار آموزشی استانی، وینار کشوری، وینار بین المللی در ۲۹ آبانماه ۱۴۰۲ در استان کردستان

مقدمه: در پیچه ای رو به انرژی های تجدیدپذیر در عصر جدید یکی از مهم ترین تغییرات، تمرکز بر مدیریت تقاضا و یکپارچه سازی انرژی های تجدیدپذیر در بخش های مختلف مانند ساختمان ها، صنعت، حمل و نقل و کشاورزی است. انرژی های تجدیدپذیر به عنوان یکی از ارکان اصلی گذار به سیستم های انرژی پایدار، در سال های اخیر شاهد تحولات چشمگیری بوده اند. رویکردهای جدید در این حوزه شامل توسعه فناوری های پیشرفته ذخیره سازی انرژی، استفاده از هوش مصنوعی برای بهینه سازی تولید و مصرف، و ترکیب منابع مختلف انرژی برای افزایش پایداری شبکه های برق هستند.

در عصر حاضر، رشد جمعیت و افزایش تقاضا برای انرژی پایدار، جهان را به سمت استفاده از منابع تجدیدپذیر سوق داده است. انرژی های تجدیدپذیر، که شامل منابعی مانند خورشیدی، بادی، زمین گرمایی، زیست توده و انرژی آبی می شوند، به عنوان جایگزین هایی قابل اعتماد برای سوخت های فسیلی مطرح شده اند. این منابع نه تنها به کاهش انتشار گازهای گلخانه ای کمک می کنند، بلکه موجب افزایش امنیت انرژی، کاهش هزینه های بلندمدت و توسعه پایدار می شوند.

با پیشرفت فناوری، استفاده از انرژی های پاک بیش از پیش در صنایع مختلف و زندگی روزمره گسترش یافته است. کشورها با اجرای سیاست های حمایتی، سرمایه گذاری در تحقیق و توسعه، و افزایش آگاهی عمومی، مسیر رشد این صنعت را هموار کرده اند.

های دقیقی از میزان تولید انرژی داشته باشد .

- توسعه کاربردها در حمل و نقل و معماری شهری: استفاده از انرژی خورشیدی در وسایل نقلیه الکتریکی، ساختمان‌های هوشمند و زیرساخت‌های شهری در حال گسترش است. شهرهای آینده با بهره‌گیری از این فناوری می‌توانند پایداری و کارایی بیشتری داشته باشند. در مجموع، انرژی خورشیدی در مسیر تبدیل شدن به یکی از ارکان اصلی تأمین انرژی در جهان قرار دارد. رشد سریع فناوری و سیاست‌های حمایت‌کننده باعث شده‌اند که این منبع پایدار بتواند جایگزین سوخت‌های فسیلی شود و نقش تعیین‌کننده‌ای در آینده انرژی ایفا کند.

نقش آموزش مهارتی در توسعه انرژی های تجدید پذیر چیست :

آموزش مهارتی نقش کلیدی در توسعه انرژی‌های تجدیدپذیر دارد، زیرا موجب تربیت نیروی انسانی متخصص و افزایش بهره‌وری در این حوزه می‌شود. برخی از جنبه‌های مهم این آموزش عبارتند از - تربیت نیروی کار ماهر: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در زمینه نصب، نگهداری و بهره‌برداری از سیستم‌های انرژی تجدیدپذیر، افراد را برای ورود به بازار کار آماده می‌کند

آینده انرژی های خورشیدی در جامعه چگونه است ؟

آینده انرژی‌های خورشیدی در جامعه نویدبخش تحولی بزرگ در حوزه تأمین انرژی است. با پیشرفت‌های مداوم فناوری و افزایش آگاهی عمومی نسبت به مزایای انرژی‌های تجدیدپذیر، انتظار می‌رود که این منبع پاک نقش پررنگ‌تری در تأمین انرژی جهانی ایفا کند

چشم‌اندازهای کلیدی آینده:

- افزایش بهره‌وری فناوری: تحقیقات در زمینه سلول‌های خورشیدی پیشرفته، مانند سلول‌های پروسکایتی و تاندم، منجر به بهبود راندمان تبدیل انرژی شده‌اند. در آینده، این فناوری‌ها می‌توانند جایگزین نسل‌های فعلی شوند و انرژی بیشتری تولید کنند.

- کاهش هزینه‌ها: با بهبود فرآیندهای تولید و افزایش تقاضا، قیمت پنل‌های خورشیدی در حال کاهش است. این روند باعث می‌شود انرژی خورشیدی برای افراد و شرکت‌ها مقرون به صرفه‌تر باشد.

- ادغام با هوش مصنوعی و ذخیره‌سازی انرژی: استفاده از هوش مصنوعی برای مدیریت شبکه‌های انرژی خورشیدی و سیستم‌های ذخیره‌سازی مانند باتری‌های لیتیوم-یونی، امکان بهره‌برداری هوشمندتر را فراهم می‌کند. این نوآوری‌ها باعث بهینه‌سازی مصرف و کاهش هدررفت انرژی می‌شوند.

نقش هوش مصنوعی در پیش بینی انرژی های تجدیدپذیر:

با تحلیل داده های محیطی و استفاده از الگوریتم های ماشینی انجام و افزایش می دهد، این تکنیک ها در بهینه سازی و بهره وری در سیستم های انرژی های تجدید پذیر کمک میکند و در نهایت میتواند پیش بینی



تربیت نیروی کار ماهر: آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در زمینه نصب، نگهداری و بهره‌برداری از سیستم‌های انرژی تجدیدپذیر اجرای طرح توانمند سازی مربیان در برای بار اول در تاریخ ۱۴۰۳/۱۲/۰۴ استان کردستان برگزار شد



اجرای پروژه ۲۰ کیلوواتی در بهمن سال ۱۴۰۲ در استان کرمانشاه

- نظام آموزشی کره جنوبی: این مدل بر سخت‌گیری در آموزش، ساعات مطالعه طولانی و تمرکز بر ریاضیات و علوم تأکید دارد. دانش‌آموزان کره‌ای در آزمون‌های بین‌المللی عملکرد بالایی دارند

- نظام آموزشی کانادا: ساختار آموزشی فدرالی، تمرکز بر شمول و تنوع، و استفاده گسترده از فناوری‌های آموزشی از ویژگی‌های این مدل است. کانادا یکی از کشورهایی است که آموزش را با نیازهای

بازار کار هماهنگ کرده است این مدل‌ها نشان می‌دهند که موفقیت در آموزش وابسته به کیفیت معلمان، روش‌های تدریس، فناوری‌های نوین و سیاست‌های آموزشی است

نگاهی به نقش و تاثیر آموزش مهارتی، فنی، اجراء در نظام آموزش

آموزش مهارتی و فنی نقش مهمی در نظام آموزشی دارد، زیرا موجب تربیت نیروی کار متخصص، افزایش بهره‌وری اقتصادی و توسعه پایدار می‌شود. برخی از تأثیرات کلیدی این نوع آموزش عبارتند از

- افزایش اشتغال‌زایی: آموزش‌های مهارتی و فنی افراد را برای ورود به بازار کار آماده می‌کنند و موجب کاهش نرخ بیکاری می‌شوند

- ارتقای کیفیت نیروی انسانی: مهارت‌آموزی باعث افزایش توانایی‌های عملی و تخصصی افراد شده و بهره‌وری در صنایع مختلف را بهبود می‌دهند

- افزایش نوآوری و توسعه فناوری: مهارت‌آموزی در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر موجب رشد تحقیقات و توسعه فناوری‌های جدید می‌شود، که به بهبود راندمان و کاهش هزینه‌های تولید کمک می‌کند

ایجاد فرصت‌های شغلی پایدار: با گسترش استفاده از انرژی‌های پاک، نیاز به متخصصان در زمینه طراحی، اجرا و مدیریت پروژه‌های مرتبط افزایش می‌یابد، که موجب اشتغال‌زایی می‌شود

ارتقای آگاهی عمومی: آموزش مهارتی نه تنها متخصصان را تربیت می‌کند، بلکه موجب افزایش آگاهی عمومی درباره مزایای انرژی‌های تجدیدپذیر و پذیرش اجتماعی آن می‌شود

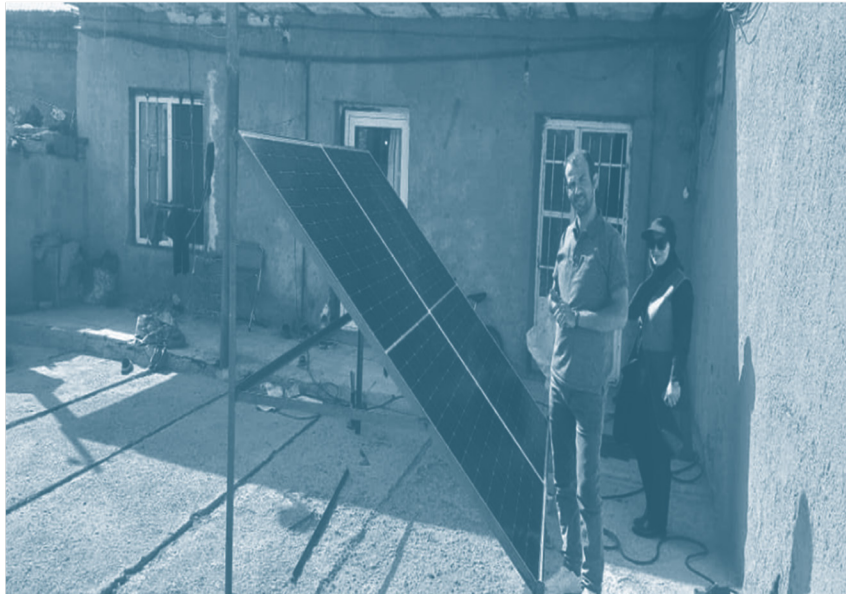
مدل‌های موفق آموزش در جهان :

مدل‌های موفق آموزش در جهان بر اساس رویکردهای نوین، فناوری‌های پیشرفته و تمرکز بر مهارت‌آموزی طراحی شده‌اند.

برخی از نمونه‌های برجسته عبارتند از
- نظام آموزشی فنلاند: این مدل بر یادگیری فعال، کار گروهی و آموزش معلمان با کیفیت بالا تمرکز دارد. مدارس فنلاندی محیطی انعطاف‌پذیر و بدون فشار آزمون‌های سختگیرانه ایجاد کرده‌اند

نظام آموزشی سنگاپور: تمرکز بر علوم و ریاضیات، تربیت معلمان حرفه‌ای و استفاده از فناوری‌های نوین از ویژگی‌های این مدل است. سنگاپور یکی از موفق‌ترین کشورها در آزمون‌های بین‌المللی آموزشی است

- نظام آموزشی ژاپن: تأکید بر کار گروهی، احترام به معلمان و آموزش مهارت‌های عملی از ویژگی‌های این مدل است. ژاپن با ساختار آموزشی منظم و تمرکز بر ارزش‌های فرهنگی، یکی از پیشروان آموزش در جهان محسوب می‌شود



اجرای خانه باغ در یکی از مناطق بوم روستا در بخش کشاورزی در تاریخ مردادماه ۱۴۰۲

می‌شود. همچنین، ذخیره‌سازی انرژی و مدیریت نوسانات تولید از منابع تجدیدپذیر مانند خورشید و باد نیز از چالش‌های مهم محسوب می‌شوند. برای غلبه بر این مشکلات، راهکارهایی مانند افزایش سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه، تدوین سیاست‌های حمایتی، بهبود زیرساخت‌های شبکه برق، و آموزش نیروی انسانی متخصص پیشنهاد شده است

کمبود مدرسان متخصص:

کمبود مدرسان متخصص در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر یکی از چالش‌های مهم در توسعه این صنعت است. برخی از دلایل این کمبود شامل عدم وجود برنامه‌های آموزشی جامع، نبود حمایت‌های مالی برای تربیت نیروی متخصص، و کمبود ارتباط بین دانشگاه‌ها و صنعت می‌شود

. با این حال، برخی دانشگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی در ایران تلاش کرده‌اند تا این مشکل را برطرف کنند

توسعه اقتصادی: سرمایه‌گذاری در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موجب رشد اقتصادی و افزایش تولید ناخالص داخلی می‌شود

- پاسخگویی به نیازهای بازار کار: آموزش‌های مهارتی بر اساس نیازهای صنعت و فناوری طراحی می‌شوند و موجب هماهنگی بهتر بین نظام آموزشی و بازار کار می‌شوند. این نوع آموزش‌ها در کشورهای توسعه‌یافته به عنوان یکی از ارکان اصلی نظام آموزشی شناخته می‌شوند و نقش مهمی در پیشرفت اقتصادی و اجتماعی دارند

نبود منابع و تجهیزات کافی:

کمبود منابع و تجهیزات در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر یکی از چالش‌های اساسی در توسعه این فناوری‌ها است. برخی از موانع اصلی شامل هزینه‌های بالای سرمایه‌گذاری اولیه، نبود زیرساخت‌های مناسب، ضعف در انتقال فناوری، و کمبود نیروی متخصص

- نوآوری و توسعه پایدار با رعایت استانداردهای علمی و فنی برای بهینه‌سازی فناوری‌های سبز.
- همکاری و مشارکت میان سازمان‌ها، دولت‌ها و جامعه برای ارتقای سطح آگاهی و پذیرش گسترده‌تر انرژی‌های پاک.
پایندی به اخلاق حرفه‌ای در این حوزه می‌تواند تأثیر مثبت چشمگیری بر آینده انرژی‌های تجدیدپذیر داشته باشد.

نتیجه:

انرژی‌های تجدیدپذیر بدون شک یکی از مهم‌ترین ارکان صنعت در قرن جدید هستند، چرا که نه تنها به تأمین انرژی پایدار کمک می‌کنند، بلکه تأثیر گسترده‌ای بر توسعه فناوری، اقتصاد و حتی دیدگاه‌های انسان نسبت به محیط زیست دارند. در مسیر

توسعه این انرژی‌ها، چالش‌ها و فرصت‌ها به شکلی هم‌زمان ظاهر می‌شوند. از یک سو، چالش‌هایی مانند هزینه‌های بالای سرمایه‌گذاری، نیاز به زیرساخت‌های پیشرفته، و مدیریت نوسانات تولید انرژی وجود دارد. از سوی دیگر، فرصت‌هایی همچون

نوآوری در فناوری‌های ذخیره‌سازی انرژی، افزایش اشتغال در حوزه‌های مرتبط، و کاهش اثرات مخرب زیست‌محیطی باعث شده است که این صنعت به سرعت رشد کند. این تغییرات نه تنها آینده‌ای پایدارتر برای نسل‌های بعدی رقم می‌زند، بلکه زمینه‌ای برای شکل‌گیری همکاری‌های جهانی و تغییر نگرش نسبت به بهره‌برداری از منابع طبیعی فراهم می‌کند. آیا مایلید مقاله خود را بیشتر گسترش دهید و به جنبه‌های تخصصی‌تری از انرژی‌های تجدیدپذیر کاملاً درست است! اخلاق حرفه‌ای در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر نه تنها به توسعه پایدار کمک می‌کند، بلکه موجب افزایش اعتماد عمومی، بهبود همکاری‌های بین‌المللی، و کاهش اثرات زیست‌محیطی می‌شود.

. برای مثال، دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه تربیت مدرس برنامه‌های تحصیلات تکمیلی و آزمایشگاه‌های تخصصی در زمینه انرژی‌های تجدیدپذیر راه‌اندازی کرده‌اند. رای رفع این کمبود، راهکارهایی مانند ایجاد دوره‌های آموزشی تخصصی، افزایش همکاری بین دانشگاه‌ها و صنعت، و ارائه مشوق‌های مالی برای جذب متخصصان پیشنهاد شده است

نقش کلیدی آموزشگاه‌های انرژی‌های تجدیدپذیر در ارتقای سطح دانش چیست

آموزشگاه‌های انرژی‌های تجدیدپذیر نقش مهمی در ارتقای سطح دانش و توسعه این حوزه دارند. برخی از تأثیرات کلیدی آن‌ها عبارتند از - آموزش تخصصی و مهارتی: این مراکز با ارائه دوره‌های آموزشی تخصصی، دانشجویان و متخصصان را با فناوری‌های نوین انرژی‌های تجدیدپذیر آشنا می‌کنند

ارتباط با صنعت: بسیاری از آموزشگاه‌ها با شرکت‌های فعال در حوزه انرژی‌های تجدیدپذیر همکاری دارند و امکان کارآموزی و پروژه‌های عملی را فراهم می‌کنند

- تحقیقات و نوآوری: برخی از مراکز آموزشی به تحقیقات علمی و توسعه فناوری‌های جدید در زمینه انرژی‌های پاک می‌پردازند و به بومی‌سازی دانش کمک می‌کنند

- افزایش آگاهی عمومی: این آموزشگاه‌ها نقش مهمی در فرهنگ‌سازی و افزایش آگاهی عمومی درباره مزایای انرژی‌های تجدیدپذیر دارند، که به پذیرش گسترده‌تر این فناوری‌ها کمک می‌کند برخی از اصول مهم اخلاق حرفه‌ای در این حوزه شامل موارد زیر هستند:

- شفافیت و صداقت در اجرای پروژه‌ها و ارائه اطلاعات دقیق درباره مزایا و چالش‌های انرژی‌های تجدیدپذیر.

- مسئولیت‌پذیری در حفظ محیط زیست و کاهش تأثیرات منفی بر اکوسیستم‌های طبیعی.

آموزش مهارت برای زنان و توانمندسازی اقتصادی راهبردی برای توسعه پایدار





خانم محدثه جدیدی

کارشناس ارشد حسابداری
مربی آموزشگاه های فنی و حرفه ای شاهین شهر
مربی حسابداری آموزشگاه نیک



مقاله

این موانع شامل عوامل فرهنگی و سنتی، کمبود فرصت‌های آموزش و مهارت‌افزایی، نابرابری‌های اقتصادی و تبعیض در بازار کار است. در بسیاری از جوامع، زنان برای دسترسی به آموزش‌های تخصصی، فرصت‌های شغلی برابر و امکانات اقتصادی مناسب، با محدودیت‌هایی مواجه‌اند که سبب می‌شود توانایی‌های بالقوه آنان به صورت کامل شکوفا نشود.

بنابراین، ارتقای سطح مهارت‌های حرفه‌ای، آموزش‌های تخصصی و کارآموزی، نقش حیاتی در فرآیند توانمندسازی اقتصادی زنان ایفا می‌کند. این اقدامات در کنار تغییر نگرش‌های فرهنگی و اصلاح سیاست‌های اقتصادی، می‌تواند به تسهیل مشارکت زنان در بازار کار کمک کند و زمینه را برای توسعه پایدار و اجتماعی عادلانه فراهم آورد. در نتیجه، توجه به آموزش مهارت‌های لازم برای زنان نباید تنها یک اقدام فردی یا محدود باشد، بلکه باید به شکل استراتژیک در سیاست‌گذاری‌های ملی و بین‌المللی گنجانده شود تا بتوان به بهره‌برداری کامل از ظرفیت‌های انسانی و اقتصادی دست یافت و آینده‌ای پایدار، عادلانه و شکوفا برای همه ترسیم نمود.

در جهان امروز، توسعه پایدار و کاهش فقر به عنوان اولویت‌های اساسی دولت‌ها و جوامع بین‌المللی شناخته می‌شوند. این اهداف بلندمدت، نیازمند بهره‌مندی کامل از تمامی ظرفیت‌های موجود در جامعه است. در این زمینه، نقش زنان در فرآیند توسعه و پیشرفت‌های اقتصادی به اندازه‌ای حائز اهمیت است که بسیاری از پژوهش‌ها و سیاست‌گذاری‌ها بر اهمیت توانمندسازی آنان تأکید می‌کنند.

زنان با نیمی از جمعیت جهان، نه تنها نقش مادران و مراقبت‌کنندگان از خانواده‌ها را بر عهده دارند، بلکه در صنایع مختلف، بازار کار، آموزش، سلامت، فناوری و بسیاری عرصه‌های دیگر، نقش‌آفرینی مؤثر و پُررنگی ایفا می‌کنند. حضور فعال و گسترده زنان در حوزه‌های اقتصادی، نه تنها به بهبود معیشت خانوادگی، بلکه به رفاه، رشد و توسعه اقتصادی کشورها کمک می‌کند. در واقع، بهره‌برداری مطلوب از توانمندی‌های زنان، یکی از کلیدهای اصلی در تحقق اهداف توسعه پایدار است.

با این حال، موانع متعددی بر سر راه مشارکت کامل زنان در عرصه‌های اقتصادی وجود دارد.

اهمیت آموزش مهارت برای زنان

در دنیای مدرن، توسعه اقتصادی و اجتماعی بدون همراهی و نقش آفرینی فعال زنان ممکن نیست. آموزش مهارت‌های مختلف، کلید اصلی در توانمندسازی زنان و بهره‌مندی آنان از فرصت‌های اقتصادی است. زنان با کسب مهارت‌های فنی و حرفه‌ای، می‌توانند وارد بازار کار شده، درآمد مستقل پیدا کنند و در تصمیم‌گیری‌های اقتصادی خانواده و جامعه نقش مؤثری ایفا کنند. این آموزش‌ها نه تنها سبب افزایش اعتماد به نفس و استقلال زنان می‌شود، بلکه به کاهش فقر، ترویج برابری جنسیتی و توسعه اقتصادی جامعه کمک می‌کند.

آموزش مهارت برای زنان، چندین مزیت مهم دارد

• افزایش درآمد و استقلال اقتصادی: با کسب مهارت‌های حرفه‌ای، زنان توانمند می‌شوند در بازار کار جایگاه بهتری پیدا کنند و درآمد مناسبی کسب کنند.

• کاهش فقر خانواده‌گان: توانمندسازی زنان، تاثیر مستقیم در بهبود وضعیت اقتصادی خانوار و کاهش فقر دارد.

• توسعه فردی و اجتماعی: آموزش، اعتماد به نفس زنان را افزایش می‌دهد و آنان را به دیدگاه‌های جدید و روش‌های نوین در حل مشکلات سوق می‌دهد.

• بهبود سلامت و رفاه خانواده: زنان آموزش‌دیده بهتر می‌توانند مراقبت‌های سلامت روان و جسم خانواده را مدیریت کنند و نقش مهمی در ترویج فرهنگ سلامت ایفا می‌نمایند.

• حمایت از توسعه پایدار: زنان فعال در اقتصاد، نقش کلیدی در توسعه فرهنگی، اجتماعی و زیست‌محیطی دارند و توسعه‌ای متوازن و پایدار را رقم می‌زنند.

موانع آموزش و توانمندسازی زنان

با وجود اهمیت زیاد آموزش مهارت برای زنان، عوامل متعددی در مسیر دستیابی آنان به فرصت‌های برابر و توانمندسازی اقتصادی وجود دارد که باید شناخته و برطرف شوند. از مهم‌ترین این موانع می‌توان به موارد زیر اشاره کرد

- موانع فرهنگی و سنتی: باورهای منفی، محدودیت‌های فرهنگی و تابوهای اجتماعی، نقش آفرینی زنان در بازار کار و آموزش را محدود می‌کند. بسیاری از خانواده‌ها و جامعه‌ها نقش زنان را فقط در چارچوب خانواده می‌دانند، که باعث جلوگیری از آموزش بهتر و فرصت‌های شغلی می‌شود.

- فقر و کمبود منابع مالی: نبود توانایی مالی و عدم دسترسی به منابع مالی، خانواده‌ها را از سرمایه‌گذاری در آموزش زنان باز می‌دارد. این وضعیت موجب کاهش فرصت‌های آموزش و توانمندسازی می‌شود.

کمبود فرصت‌های آموزشی مناسب: نبود برنامه‌های آموزشی که متناسب با نیازهای زنان و سطح سواد آنان طراحی شده باشد، کاهش فرصت‌های توانمندسازی را به دنبال دارد. زیرساخت‌های آموزشی ناکافی، برگزاری دوره‌های کوتاه یا غیرکاربردی، و نبود آموزش‌های عملی، این مشکل را تشدید می‌کند.

تبعیض جنسیتی در بازار کار: نابرابری‌های جنسیتی و تبعیض‌های ناعادلانه، انگیزه زنان برای کسب مهارت و مشارکت فعال در کار را کاهش می‌دهد.

بسیاری از زنان با نگرانی از نابرابری‌های حقوق و دستمزد مواجه‌اند.

مسائل مرتبط با امنیت و حمل و نقل: نگرانی‌های مربوط به امنیت، فاصله زیاد مراکز آموزشی، و کمبود زیرساخت‌های حمل و نقل مناسب، دستیابی زنان به آموزش را محدود می‌سازند. در برخی مناطق، حضور در مراکز آموزشی یا کار بسیار دشوار است و نیازمند تدابیر خاص است.

آنان را در توسعه اقتصادی ارزشمند شمرده و ترویج دهند

۵. انعطاف‌پذیری در زمان و مکان آموزش‌ها برای خانم‌هایی که مسئولیت‌های خانوادگی دارند، برگزاری دوره‌های در ساعات مختلف، آموزش‌های آنلاین یا نیمه‌حضوری، راه‌حلی مناسب است که امکان آموزش را برای همه فراهم می‌کند

۶. ایجاد تسهیلات مالی و وام‌های کم بهره حمایت مالی با ارائه وام‌های کم بهره، زنان را در راه‌اندازی کسب‌وکارهای کوچک و خوداشتغالی، توانمند می‌سازد و انگیزه آنان برای یادگیری و فعالیت اقتصادی را تقویت می‌کند

نتیجه‌گیری

توانمندسازی اقتصادی زنان یکی از اساسی‌ترین و مؤثرترین عوامل برای توسعه پایدار، کاهش فقر و ایجاد جامعه‌ای عدالت‌محور و متعادل است. این فرآیند نیازمند یک رویکرد جامع است که شامل آموزش مهارت‌های کاربردی و حرفه‌ای، تغییر نگرش‌های فرهنگی منفی، فراهم کردن فرصت‌های برابر و حذف موانع ساختاری باشد. سیاست‌ها و برنامه‌های هدفمندی که بر پایه آموزش و آگاهی‌بخشی طراحی شده‌اند، می‌توانند نقش زنان را در اقتصاد رسمی و غیررسمی تقویت کنند و به آنان امکان مشارکت فعال و مستقل در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را بدهند سرمایه‌گذاری در آموزش زنان نه تنها منجر به بهبود وضعیت فردی و خانوادگی آنان می‌شود، بلکه اثرات مثبت آن بانی ایجاد جامعه‌ای قوی‌تر و پایدارتر است که در آن عدالت جنسیتی رعایت شده و فرصت‌های برابر برای همه فراهم است. افزایش مهارت‌ها و توانمندی‌های زنان، نیروی محرکه‌ای برای توسعه فناوری، نوآوری و رشد اقتصادی کشور است و می‌تواند در تراز شدن نقش جنسیت‌ها در فرآیندهای توسعه مؤثر باشد

شناخت و رفع این موانع، از ضروریات توسعه برنامه‌های مؤثر در زمینه آموزش و توانمندسازی زنان است. بدون حل این چالش‌ها، راهبردهای توسعه در عرصه زنان، بدرستی محقق نخواهد شد

راهکارهای توسعه آموزش مهارت و توانمندسازی اقتصادی زنان

برای غلبه بر موانع و رسیدن به اهداف بلندمدت در زمینه آموزش و توانمندسازی زنان، نیاز است برنامه‌ریزی‌های جامع و راهبردی انجام شود. در این راستا، چند راهکار کلیدی مؤثر است

۱. برنامه‌ریزی دقیق در زمینه آموزش مهارت‌های کاربردی و حرفه‌ای

برنامه‌ها باید براساس نیازهای بازار کار و قابلیت‌های زنان طراحی شود. تمرکز بر آموزش‌های فنی و مهارتی مانند کشاورزی، خیاطی، فناوری اطلاعات، گردشگری، و صنایع دستی، فرصت‌های شغلی عملی فراهم می‌کند و توانایی زنان را در بازار کار افزایش می‌دهد

۲. ترویج آموزش‌های غیررسمی و رایگان

نیمی از زنان ممکن است نتوانند در دوره‌های رسمی شرکت کنند، بنابراین برگزاری کارگاه‌های کوتاه‌مدت، آموزش‌های غیررسمی و دوره‌های رایگان، فرصت‌های آموزش دیدن بیشتری را مهیا می‌سازد و دسترسی آسان‌تری را در مناطق مختلف فراهم می‌کند

۳. مشارکت نهادهای غیردولتی و NGOها سازمان‌ها و نهادهای مردم‌نهاد، به عنوان مکمل دولت، نقش مهمی در ارائه آموزش، مشاوره، و حمایت‌های مالی و فنی دارند. ایجاد شبکه‌های آموزشی و کارگاه‌های مشترک، می‌تواند میزان دسترسی زنان به مهارت‌ها را افزایش دهد

۴. افزایش آگاهی و تغییر نگرش‌های فرهنگی برنامه‌های آگاهی‌بخشی، کمپین‌های رسانه‌ای و کارگاه‌های فرهنگی، باید باورهای منفی در مورد نقش زنان در اقتصاد را به چالش کشند و نقش

در نهایت، باید تأکید کرد که توسعه پایدار بدون مشارکت فعال و برابر زنان امکان‌پذیر نیست. بنابراین، سیاست‌گذاری‌های کلان باید حمایت‌های لازم را در قالب آموزش، منابع مالی، تغییرات فرهنگی و اصلاح قوانین فراهم آورند تا زنان بتوانند نقش کامل خود را در ساختن آینده‌ای بهتر ایفا کنند. تلاش جمعی دولت، نهادهای غیردولتی، بخش خصوصی و جامعه مدنی در مسیر آموزش و توانمندسازی زنان، آینده‌ای امیدوارکننده و سرشار از فرصت‌های برابر و توسعه پایدار را نوید می‌دهد.



شرایط انعطاف پذیری در کارجویان





مهندس امیررضا قوامیان

کارآفرین حوزه آموزش فنی و حرفه ای
رئیس انجمن صنفی خدمات آموزشی
مدیر موسس آموزشگاه و کاریابی امیران

شرایط انعطاف پذیری در کارجویان

شرایط کار مساعد با وضعیت خانواده‌ها

قوانین مربوط به شرایط کار که مساعد با وضعیت خانواده‌ها اکنون معمول شده‌اند. این قوانین به شما اجازه می‌دهند که از کارفرمای خود بخواهید تا ساعات کارتان را تغییر دهد، یا به شما مرخصی والدین (Parental Leave) بدهد و یا به شما این حق را بدهد که بعنوان وابسته کسی برای مراقبت از او در شرایط اضطراری بتوانید از کار مرخصی بگیرید. هدف این قوانین این است که با تفویض حق انتخاب بیشتر به والدین این امکان را به آنها بدهد تا بتوانند بهتر به مسئولیت‌های خود بعنوان اولیاء پیرازند.

مرخصی والدین (Parental Leave) و مرخصی دوره زایمان (Maternity Leave) نیز به شرایط کاری انعطاف پذیر مساعد خانواده‌ها کمک می‌کنند و در جایی دیگر به آنها پرداخته شده است.

حق تقاضا برای چنین مرخصی‌هایی به این علت مقرر شده که برای اولیاء و کارفرمایانشان هر جا که ممکن است این فرصت را فراهم کند تا راه حل‌هایی که برای آنها مناسب است پیدا کنند. قانون برقراری دیالوگ بین کارفرما و کارکنان در این مورد را تشویق می‌کند و فرجه زیادی برای رسیدگی به چنین تقاضایی در اختیار کارفرماها گذاشته است هر چند آنها ملزم هستند موازن پایه‌ای مربوط به تفویض این نوع مرخصی‌ها را رعایت کنند.

شما باید به دقت فکر کنید که چگونه می‌توانید رفع مسائل مالی خانواده‌تان را با برخورداری از وقت کافی برای رسیدگی به کودکان‌تان تنظیم کنید. در این راستا مجتمع آموزشی امیران دوره‌های کاملی تدوین کرده است که می‌توانید استفاده کنید.

نمونه‌های متفاوت روش‌های کاری

تقسیم کردن کار (Jobsharing)

وقتی است که شما و کس دیگری در مسئولیت انجام یک کار تمام وقت شریک می‌شوید؛ شما لازم است که خودتان را بعنوان کسانی که قرار است این کار را با هم انجام دهید به کارفرما معرفی کنید.

ساعات کار متغیر (Flexitime)

ممکن است به شما اجازه دهد که شروع و پایان کارتان را خود انتخاب کنید

ساعات کاری دوره تعطیلی مدارس (Term-time working)

ممکن است بهترین راه حل برای کسی باشد که بچه کوچک دارد ولی اگر شما از تعطیلی با حقوق برخوردار نباشید ممکن است دریافت کمک هزینه مالی را برایتان دشوار کند.

کار نیمه وقت (Part-time work)

شامل هر نوع ساعات کاری می‌شود که از حد عادی ساعات کار کمتر است.

ساعات کار سالانه (Annualised hours)

به شما اجازه می‌دهد که کل ساعات کار سالانه‌تان را در طول سال آنطور که مناسب وضعیت‌تان است توزیع کنید.

کار از خانه (Homeworking)

کار در خانه و یا از خانه با توجه به پیشرفت‌های انفورماتیکی که رخ داده اکنون ممکن شده است. کار موقت و یا با واسطه یک موسسه کاریابی

(Agency and temporary work)

می‌تواند به شما اجازه بدهد که قدری پول اضافه بدست آورید و در ارتباط با جهان کار قرار گیرید ولی این نوع کار کردن دریافت کمک هزینه را برایتان دشوار خواهد کرد و همینطور شما از همان حقوقی برخوردار نخواهید بود که کارکنان ثابت یک محل کار از آنها برخوردارند. بعنوان مثال، فقط کارکنان ثابت هستند که از حق مرخصی با حقوق دوران پیش از تولد نوزاد برخوردارند و یا می‌توانند

مرخصی والدین داشته باشند.

کار داوطلبانه (Voluntary work)

به شما اجازه می دهد که تجربه کاری بدست آورید و در محیطی حضور داشته باشید که نسبت به آن علاقمند هستید. به شما ممکن است هزینه های مربوط به شرکت تان در چنین فعالیت هایی پرداخته شود بدون آنکه بر دریافت کمک هزینه های مالی تان تاثیر بگذارد.

کار فردی (Self-employment)

به شما اجازه می دهد که رئیس خودتان باشید و کارتان را خود سازمان بدهید؛ در عین حال این تماما مسئولیت خودتان است که کارتان را سرو سامان بدهید و برای آن مشتری پیدا کنید.

حق تقاضا برای تغییر ساعات کار به ساعات کار انعطاف پذیر (flexible working)

اگر شما در جایی شاغل هستید، در آنصورت این حق قانونی شماست که بخواهید در قرارداد شما تغییراتی داده شود که بتوانید از امکان نگهداری از کودک یا بر خوردار شوید و همینطور بخواهید که این تقاضای شما بطور جدی توسط کارفرما بررسی شود.

به یاد داشته باشید که روال مذاکره در این باره ممکن است تا سه ماه طول بکشد. اگر سعی کنید که همه جزئیات لازم در تقاضای کتبی تان موجود باشد، این به کارفرمای شما کمک خواهد کرد که به تقاضای شما به سرعت رسیدگی کند.

شما می توانید خواهان این تغییرات بشوید:

• ساعاتی که کار می کنید (بعنوان مثال برای اینکه بطور نیمه وقت کار کنید)؛

• ساعت شروع و پایان کارتان (برای اینکه با وقت شما برای نگهداری از کودک تان متناسب باشد)؛
• محل کارتان (بعنوان مثال برای اینکه از خانه کار کنید)

چه کسی از این حق برخوردار است که تقاضای تغییر ساعات کارش را بکند

شما باید:

- پدر و مادر کودک زیر ۶ سال باشید و یا کودک معلول زیر ۱۸ سال داشته باشید. این در مورد اولیایی که فرزندخوانده دارند، یا قیم و مراقب چنین کودکانی هستند هم صدق می کند؛
- یا مسئولیت تربیت کودک را داشته باشید و یا قرار است چنین مسئولیتی را به عهده بگیرید؛
- برای کارفرمای تان حداقل ۲۶ هفته کار کرده باشید؛

• طی ۱۲ ماه اخیر تقاضایی برای ساعات کار انعطاف پذیر بر اساس این حق قانونی را نداشته باشید. شما می توانید تا ۲ هفته قبل از ششمین سال و یا هجدهمین سال روز تولد کودک این تقاضا را بکنید بسته به اینکه به کدام مورد مربوط است. حقوق قانونی شما بعنوان شاغل در صورتی که با تقاضای شما موافق شود

قرارداد شما بطور دائمی تغییر داده می شود تا شرایط کاری جدیدتان را در بر گیرد مگر اینکه شما توافق کرده باشید که این تغییرات موقت باشند. رتبه شغلی شما پائین آورده نمی شود، همینطور دستمزدتان برای هر ساعت کار کم نخواهد شد و یا با توجه به ساعاتی که کار خواهید کرد از طول تعطیلات کمتری نسبت به بقیه همکاران خود برخوردار نخواهید شد.

ولی یاد داشته باشید که:

اگر کارتان را از تمام وقت به نیمه وقت تغییر دهید تضمینی وجود ندارد که دوباره بتوانید در همان محل به کار تمام وقت برگردید مگر اینکه در همان شروع درباره این موضوع با کارفرمای تان به توافق رسیده باشید.

اگر در زمانی که کار نیمه وقت می کنید یکبار شوید، حقوق یکبارگی شما بر اساس درآمدتان بعنوان یک کارمند نیمه وقت تعیین خواهد شد.

چگونه می‌توانید تقاضای ساعات کار انعطاف‌پذیر بکنید

برنامه زمانی و روال کاری برای مذاکره شما و کارفرمایان باید بطور دقیق رعایت شود مگر اینکه توافق کرده باشید که آن را تمدید کنید. تقاضای شما برای ساعات کار انعطاف‌پذیر باید بطور کتبی عرضه شود و در آن باید:

مذکر کنید که این تقاضایی است بر اساس حق قانونی برخورداری از ساعات کار انعطاف‌پذیر؛
مذکر کنید که خواهان چه نوع برنامه کاری هستید و از چه تاریخی می‌خواهید آن را شروع کنید؛
توضیح دهید که این تغییر چه تأثیری بر کارفرمایان خواهد داشت و چگونه می‌تواند با تأثیرات مقابله کرد؛

تأیید کنید که این خواست را بعنوان یک پدر یا مادر و یا کسی که مسئولیت یک ولی را دارد تقاضا می‌کنید؛

مذکر کنید که آیا قبلاً چنین خواستی را تقاضا کردید و اگر کرده‌اید تاریخ آن کی بوده است؛ و تقاضای خود را تاریخ‌بزنید.

اگر شما هر کدام از این نکات را از قلم بیان دارید کارفرمای شما می‌تواند تقاضایان را به شما برگرداند و بخواهد که آن را مجدداً بطور کامل عرضه کنید. مذاکره بر سر تغییر ساعات کار وقتی شروع می‌شود که تقاضای شما کامل است.

تقاضای شما هم می‌تواند از طریق نامه، فاکس یا پست الکترونیکی (ای میل) عرضه شود و هم از طرق فرم مخصوص کارفرمایان و یا تقاضانامه‌های ویژه ساعات کار انعطاف‌پذیر که توسط وزارت تجارت و صنایع تهیه شده است. یک کپی از تقاضانامه‌تان را برای خود نگه دارید.

قبل از تقاضای این خواست بدقت فکر کنید. در نظر بگیرید که در صورتی که کارفرمای شما با این تقاضا موافقت کند چه تأثیری بر وضعیت او خواهد داشت. سعی کنید هر مشکل یا دشواری که ممکن است پیش آید را از قبل در نظر بگیرید و

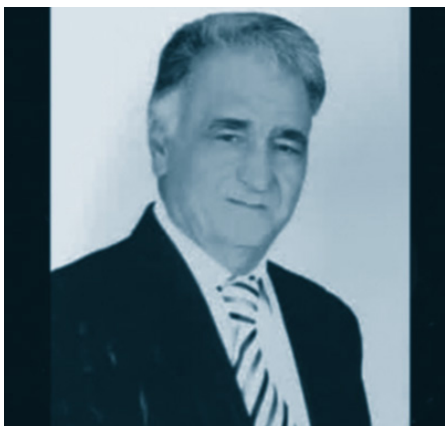
تا آنجا که ممکن است به این مسائل در تقاضانامه‌تان اشاره کنید.

تاریخ تقاضای شما همان روزی است که این تقاضا از طریق پست به دست کارفرما رسیده است و یا تاریخی است که از طریق پست الکترونیکی ارسال شده است. از کارفرمایان بخواهید که وصول آن را به اطلاع‌تان برسانند.

کارفرمایان باید به تقاضای شما پاسخ دهد و در عرض ۲۸ روز شماراز تصمیم‌اش مطلع کند. اگر فردی که طبق معمول قرار است به تقاضای شما رسیدگی کند در تعطیلات بسر می‌برد و یا در مرخصی استعلاجی است وقتی که شما تقاضایان را عرضه می‌کنید در آن صورت ۲۸ روز فوق‌از زمانی شروع می‌شود که آن فرد به سر کار برگشته باشد. اگر آنها فوراً با تقاضای شما موافقت کنند در آن صورت اطلاع‌کتبی این موضوع به شما باید تغییراتی که در قراردادتان داده شده است را نیز ذکر کند. در غیر این صورت آنها باید طی ۲۸ روز در تاریخ و محلی که متقابلاً مناسب است ملاقاتی را با شما برگزار کنند.

شرکت در جلسه برای بررسی تقاضایان این جلسه برای این است که شما و کارفرمایان بتوانید در جزئیات تقاضایان را بررسی کنید و درباره اینکه چگونه می‌توان این تقاضا را اجرا کرد و همچنین اینکه هر گونه تغییری در ساعات کارتان چه تأثیری بر محل کارتان خواهد داشت با هم صحبت کنید. شما و کارفرمایان باید هر دو هر چه می‌توانید انعطاف‌پذیر باشید تا بتوانید بر سر راه حلی که برایتان قابل قبول است توافق کنید. اگر شما نمی‌توانید در جلسه‌ای که تعیین شده است شرکت کنید این موضوع را هر چه سریعتر به اطلاع کارفرمایان برسانید و یک تاریخ متقابلاً مناسب دیگر برای این جلسه تعیین کنید.

شغل خود را
پیدا کنید



با کمال تأسف و تأثر، درگذشت استاد ارجمند و بزرگوار، جناب آقای خرامان، پیشکسوت دلسوز و خوش نام آموزشگاههای آزاد فنی و حرفه‌ای، بازرس پرتلاش کانون کشوری و همراه همیشگی انجمن‌های صنفی آموزشگاههای تهران را تسلیت عرض می‌نمایم

رفتنتان داغی ست که نه با زمان التیام می‌گیرد و نه با کلام، آرام. چه دشوار است باور نبودن کسی که بودنش تکیه گاهی بود برای صدای صنف، برای دغدغهای مهارت، برای چراغی که در مسیر پرسنگلاخ آموزشگاهها روشن نگذاشته بود جناب استاد خرامان، با صداقت گفت، با شرافت ایستاد، و با عشقی بی‌منت برای اعتلای خانواده بزرگ مهارت تلاش کرد. سکوت امروز، یادآور فریادهای حق طلبانه‌ی دیروز اوست. دل‌هایمان مات است، چشمانمان بارانی، و جای خالی اش، خنجری بر قلب یکایک ماست

این ضایعه بزرگ را به خانواده گرامی ایشان، همکاران و همراهان صنفی، و تمامی دلسوزان مهارت آموزی کشور صمیمانه تسلیت می‌گوییم و از درگاه ایزد متعال برای آن فقید سعید، رحمت واسعه و برای بازماندگان صبر و شکیبایی مسئلت داریم

روحش شاد و یادش گرامی باد.
تحریریه فصلنامه پیام مهارت

فراخوان ارسال مقاله برای فصلنامه پیام مهارت

موضوعات پیشنهادی برای مقالات:

آینده مهارت آموزی در ایران و جهان
نقش تشکلهای صنفی در سیاست گذاری آموزشهای فنی و حرفه‌ای
تأثیر فناوریهای نوین بر مهارت‌های شغلی و بازار کار

روشهای نوین آموزش مهارت و یادگیری عملی
استانداردسازی مهارت‌ها و چالش‌های اجرایی آن
بررسی مدل‌های موفق مهارت آموزی در کشورهای دیگر

آموزش مهارت برای زنان و توانمندسازی اقتصادی
مهارت آموزی و کار آفرینی در مشاغل نوظهور
نقش آموزشگاههای آزاد در توسعه منابع انسانی
تعامل صنعت و آموزشهای فنی و حرفه‌ای

**ارسال مقالات از طریق ایمیل info@ptvto.ir

منتظر آثار ارزشمند شما هستیم!

از تمامی پژوهشگران، اساتید، مربیان، فعالان مهارتی و صاحبان کسبوکارهای مرتبط دعوت می‌شود مقالات، یادداشت‌ها و تحلیل‌های خود را برای انتشار در فصلنامه «پیام مهارت» ارسال نمایند.
پیام مهارت» تریبونی برای انعکاس ایده‌ها، تحلیل‌ها و تجربیات در حوزه آموزش‌های مهارتی و فنی و حرفه‌ای است. این فصلنامه با هدف توسعه فرهنگ مهارت آموزی، ارائه راهکارهای بهبود آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و بررسی چالش‌های پیش‌رو، از تمامی علاقمندان به این حوزه دعوت به همکاری می‌کند.

شعار همیشگی ما:
آرامش با لبخند برای شما...



لبخندی زیبا، درمانی مطمئن
دکتر * بهداد ایمانی *
دندانپزشک با تجربه بین المللی
زیبایی و درمان را همزمان تجربه کنید.

خدمات تخصصی:

ایمپلنت المینیت اکامپوزیت ارتودنسی
اندو اترمیم ریشه مشاوره تخصصی بر اساس نیاز شما

آدرس مطب: سهروردی شمالی، برج سپیدار

dr.behdadimani 

جهت رزرو وقت یا مشاوره رایگان با شماره
۰۲۱-۸۸۷۵۸۶۹۶ تماس حاصل فرمایید.

برای داشتن لبخندی زیبا و دندان هایی سالم همراه باشیم.