



ماهنامه علمی، فنی و تخصصی
سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
سال چهاردهم/شماره ۵۳/اردیبهشت و خرداد ۱۳۸۶

صاحب امتیاز :
سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
اداره روابط عمومی و امور بین الملل
زیر نظر هیئت تحریریه
تلفن : ۶۶۹۴۱۲۶۵
نمابر : ۶۶۹۴۴۰۹۴
پست الکترونیکی :
maharat@irantvto.com
نشانی :
تهران خیابان آزادی چهارراه خوش سازمان
آموزش فنی و حرفه ای کشور
چاپ:
انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه ای
کشور

۲	سرمقاله
۳	وصل یار، فراق یار
۴	دنیای مهارت
۸	اینترنت پرسرعت
۱۰	مزایای مدیریت استراتژیک
۱۲	مدیریت استراتژیک ، مدیریت راهبردی
۱۸	اجرای سیستم HACCP در واحدهای صنایع غذایی
۲۲	شتر مرغ طلای قرمز
۲۶	فن آوری اطلاعات
۳۰	آموزش الکترونیکی
۳۲	مصاحبه
۳۸	بانک خازن
۴۰	مطالعه اثر بخشی و جذب آموزش های فنی حرفه ای استان قزوین
۴۵	توانمند سازی کارکنان
۵۲	شرایط جدید دریافت کارت مربیگری

صاحب نظران و علاقمندان می توانند مطالب و آثار خود را به نشانی نشریه و یا پست الکترونیکی مهارت ارسال نمایند.
مهارت در ویرایش مطالب ارسالی آزاد است.
نقل مطالب و استفاده از عکس های نشریه با ذکر ماخذ آزاد است.
مطالب مطروحه در نشریه لزوماً نظر سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور نیست.
جهت بهره گیری موثرتر از مقاله های علمی موارد ذیل را رعایت فرمایید:
متن تایپ شده مقاله را به همراه عکس های مربوطه بر روی دیسکت و یا از طریق پست الکترونیکی ارسال نمایید.
منابع و ماخذ مقاله ها و ترجمه ها را یادآور شوید.
مختصری از پیشینه تحصیلی، کاری و علمی خود را ذکر نمایید.



سرمقاله

پانزدهم خرداد، روز قیام خونین مردم جان برکفی است که به نام اسلام و برای اسلام به میدان آمدند تا سلطه طاغوتیان را از کشورشان برچینند. پانزدهم خرداد، نقطه عطفی است در تاریخ معاصر؛ یادگاری است از پیوند معنوی توده های عظیم مردم کشور ما؛ واکنشی است از احساس عمیق مذهبی ملت ایران؛ نمایشی است از به پاخاستن مردمی که می خواستند ظلم و ستم را از بن برکنند؛ تجسمی است از تاریخ اسلام و درجه ای است برای سنجش فداکاری و از خود گذشتگی انسان هایی که به دنبال آرمان الهی حرکت می کنند.

قیام پانزدهم خرداد، جوششی از طرف مردم بود برای درهم کوبیدن رژیم سلطنت و گرچه به سرعت نتیجه قطعی نداد، آثار بسیار باقی گذاشت. از این رو، عوامل رژیم حاکم، به روش های گوناگون کوشیدند با استفاده از همه امکانات و از جمله رسانه های گروهی، جنبه اسلامی و مردمی را از آن بگیرند و جهت خارجی به آن داده، افکار عمومی را فریب دهند. اما مطبوعات خارجی به صورت های مختلف و با تیتراهایی درشت، از این روز نام بردند. با وجود سانسورهای شدید دستگاه شاه، خبرهای دستگیری امام خمینی (ره) و قیام ۱۵ خرداد؛ در مدت کوتاهی، تنها در سراسر کشور، که به فراتر از مرزها گسترش یافت و موجی از نفرت و خشم بر ضد شاه به راه افتاد.

پس از واقعه خونین پانزدهم خرداد ۱۳۴۲ و کشتار مردم ایران، شخصیت های سیاسی و علمی نقاط مختلف جهان، با صدور اطلاعیه هایی، مراتب اعتراض خویش را اعلام می داشتند. از آن جمله می توان به اعلامیه اعتراض امیر شیخ محمود شلتوت، مفتی و رئیس دانشگاه الازهر مصر اشاره کرد که شش



جوشش مردمی برای درهم کوبیدن رژیم سلطنت در

قیام پانزدهم خرداد

اصلاح طلبانه پشت کرده و سرنگونی نظام سلطنتی را خواستار شدند.

از آن پس طرد همه قدرتهای بیگانه از ایران مورد توجه قرار گرفت و سرانجام قیام ۱۵ خرداد نقطه آغاز نهضت بازگشت به خویشتن در کشور شد. از آن پس انجمن های اسلامی در نقاط مختلف پدید آمدند و جو غیر اسلامی در دانشگاهها و دیگر مجامع به آرامی شکسته شد.

سالها جهد و کوشش مردم با ایمان ایران به رهبری امام راحل «ره» زمینه پیروزی انقلاب اسلامی را فراهم کرد و امروز به جرات می توان گفت پیروزی انقلاب اسلامی ایران حیاتی دوباره به جهان اسلام بخشید و این پیروزی بعد جدیدی به اسلام داد و نمونه ای در جهان اسلام به وجود آورد که مدت های طولانی از آن دور مانده بود.

اهمیت انقلاب اسلامی ایران در آن است که راه جدیدی را بر اساس اسلام، جنبش ملی و رهبری بیدار و به دور از وابستگی به شرق یا غرب، میان سازمان های هم پیمان با شرق و غرب به وجود آورد.

روز پس از قیام پانزدهم خرداد صادر شد. حادثه سترگ پانزدهم خرداد ۱۳۴۲، در اوج اصلاحات دروغین شاه اتفاق افتاد؛ چرا که در آن زمان، اختناق فراگیر بر ایران سایه افکنده بود. در چنین فضایی، ناگهان ندای ملکوتی امام از شهر مقدس قم بلند شد و با افشای نقشه خائنانه شاه، مردم را از آن چه در پشت پرده های گذشته، آگاه کرد. امام در ضمن بیدار کردن مردم، آنان را برای قیامی صد درصد اسلامی دعوت کرد و چارچوب قیام را به آنان نشان داد. از این رو در روز پانزدهم خرداد گروهی از متعهدان و مخلصان که خبر دستگیری امام را شنیدند، قیام خویش را آغاز نمودند و با شعارهای «لا اله الا الله» و «یا مرگ یا خمینی» دیگران را از خواب غفلت بیدار و بنیان های انقلابی استوار را پایه ریزی کردند.

قیام نیمه خرداد آثار متعددی داشت که از آن جمله می توان به این مسئله اشاره کرد که کشتار مردم در قیام ۱۵ خرداد، چهره مزدورانه شاه را که تا آن زمان تقصیرها را به گردن نخست وزیران می انداخت افشا نمود و انقلابیون پس از آن به راههای

وصال یار فراق یاران

کلمه مرضیه السادات آقامیری

با دلی آرام و قلبی مطمئن و روحی شاد و ضمیری امیدوار به فضل خدا از خدمت خواهران و برادران مرخص، و به سوی جایگاه ابدی سفر می کنم و به دعای خیر شما احتیاج مبرم دارم. برگرفته از وصیتنامه الهی - سیاسی فقیه عالیقدر حضرت امام خمینی (ره)



روح های بزرگ را، تاریخ، همیشه پس از مرگ شان، به جوامع معرفی کرده است این نه به خاطر آن است که جوامع و انسانها، میل به اسطوره سازی و قهرمان پروری دارند بلکه دارندگان نفس مطمئنه، بی نیاز هستند که دائم به "خود" بپردازند. بی شک آن گرفتار خال لب دوست نیز، جز

هوای دوست، هوس دیگر در سر نداشت، و شد آن مرغ سحری که عشق از پروانه بیاموخت. خاطرات او هر کدام بعدی از شخصیت و روح بلند وی را در بطن خود داشت.

خاطراتی از زندگانی امام (ره) در آخرین روزها

تعدادی از افراد که از نزدیک افتخار خدمتگزاری مستقیم حضرت امام (ره) را داشتند از جمله آقایان حاج عیسی، بهاء الدینی، میریان و سلیمانی بودند که خاطراتی از لحظات پایانی زندگی بنیانگذار جمهوری اسلامی ایران بیان کرده اند.

امام (ره) لحظه ای از خدمت کردن به خلق خدا، و لحظه ای از عبادت و بندگی خدا غافل نبودند. امام (ره) هر وقت کاری را به ما که افتخار خدمتگزاری ایشان را داشتیم ارجاع می فرمود، همواره پوزش می طلبید و عذرخواهی می کرد.

دو روز قبل از جراحی امام (ره)، ایشان دیگر مطالعه نمی کردند و در چهره مبارکش آن آثار تفکری عمیق و تأملی شگرف مشاهده می شد.

آخرین شبی که امام (ره) در منزل بود و می خواستند ایشان را به بیمارستان ببرند، من و دکتر کنار امام (ره) ایستاده بودیم. خانم (همسر امام) داشتند می آمدند، سرپله ها که رسیده بودند امام (ره) فرمود: خانم خداحافظ، شما دیگر زحمت نکشید، ایشان ظاهراً متوجه نشد، یکبار دیگر امام (ره) فرمود: خداحافظ، شما نیاید و بار سوم در حالی که دست به سینه

مبارکشان گرفته بود، خیلی مؤدبانه فرمودند: خداحافظ «خانم»، امام (ره) همیشه با احترام خیلی مؤدب با همسرشان صحبت می کردند همانطور که با همه مردم مؤدب بودند.

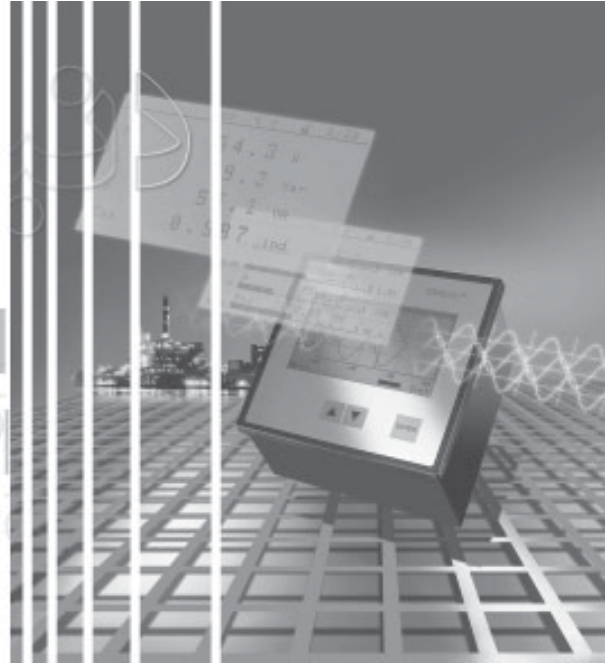
سلیمانی، یکی از خدمتگزاران امام (ره) می گوید: جمعه شب (یک شب قبل از وفاتشان) در بیمارستان از ساعت ۱۰ شب تا ۵ صبح در خدمت ایشان بودم. چندبار از خواب بیدار شدند و آب طلب کردند، آب میوه می آوردیم ولی می گفتند: آب معمولی بدهید. آب میوه میل نمی کردند و چند بار نیز از ساعت و وقت می پرسیدند و مرتب می گفتند: مواظب باشید نکند آفتاب بزند و نمازم قضا شود و در ضمن هر وقت کاری برایشان انجام می دادیم حتی در آن ساعت های آخر عمر، عذرخواهی می کردند.

میریان می گوید: قبل از عمل جراحی، امام (ره) یک شب ناراحتی قلب برایشان رخ داد و پرستاران برای گرفتن فشار خون شان آمدند امام (ره) فرمودند: هر چیزی پایانی دارد و این هم پایانش است، من برگشتم گفتم: آقا این حرف ها را ننزید شما انشاء... عمر زیادی خواهید کرد.

ما همه نگران بودیم ولی باز هم امام (ره) فرمودند: دیگر آخر کار است. امام خمینی (ره) چنان صحبت می کردند که گویا ما را آماده وفاتشان می کردند.

آری در بهار سال ۱۳۶۸ قلب ایران از کار ایستاد، آن بهار برای مردم ایران، عطر و بوی همیشگی را نداشت و حکایت از رفتن مردی داشت که مردم با هدایت و رهبری وی توانسته بودند ۲۹ سال پیش، بنیان ظلم و جور را در کشور خود از ریشه برکنند و در ۸ سال دفاع مقدس نیز اوج اقتدار ایران و ایرانی را به نمایش گذارند.

در جاهلیت قرن بیستم، نوبت تو بعثتی بود، برای کاشتن بذر ایمان، اعتماد، آزادی و استقلال در ذهن و دل امت اسلام. همدایت، فریادی بود، علیه تنهایی جبرید و مشرکان این روزگار!



تهیه و ترجمه: هروس شبانی
منبع: سایت سازمان جهانی مهارت

استونی، چهل و هفتمین عضو سازمان بین المللی مهارت شد



در جریان مسابقات جهانی مهارت ۲۰۰۵ هلسینکی فنلاند، کشور استونی موفق شد تعدادی ناظر را جهت درک بهتر و مشاهده سازمان جهانی مهارت در حین عمل، به این مسابقات ارسال کند. شانس مشاهده مستقیم رقابتهای جهانی مهارت به آنان نشان داد که جنبش جهانی مهارت از چه عظمت و توانایی های بالقوه ای برخوردار است. از آن هنگام، آنها با سازمان بین المللی مهارت به تعامل و همکاری پرداخته اند تا مبدل به عضو رسمی شوند.

استونی سرانجام موفق شد از طریق بنیاد توسعه یادگیری دائمی INNOVE، اخیراً به عنوان چهل و هفتمین عضو سازمان بین المللی مهارت پذیرفته شود. به عنوان بخشی از متن درخواست عضویشان،

نیازمند گرفتن تصمیمات آگاهانه و درست درباره انتخاب یا تغییر حرفه و مسیر شغلی و کسب دانش و تجربه مربوطه جهت موفق شدن در بازار کار هستند.

بنیاد Innove جهت توسعه و ترویج فعالیتهای یادگیری دائمی از طریق برنامه های ویژه استونی و همچنین اتحادیه اروپا در حوزه توسعه منابع انسانی، پایه گذاری شد. ماموریت این بنیاد، ارائه تجارب، راهنمایی و پشتیبانی به سازمانهایی است که آموزش و تحصیل حرفه ای، و یادگیری دائمی ارائه می دهند و یا از دانشجویان و دانش آموزان جامعه هستند.

جالب اینجاست که استونی، سالیان متمادی است که در منطقه خود رقابتهای مهارتی برگزار می کند. اولین دوره این رقابتهای یک مسابقه کشاورزی بود که در ۱۹۹۳ برگزار شد. از آن هنگام به بعد، آنها همه ساله به میزبانی رقابتهای مهارتی ادامه داده اند و هر بار رشته های جدیدی به مسابقات افزوده اند.

آنان طی ۱۳ سال اخیر در ۲۳ حوزه مهارتی مختلف مسابقه برگزار کرده اند. با در نظر گرفتن تجارب گذشته و ارتباطشان با تحصیل و آموزش حرفه ای در استونی، آنها می توانند تخصص و دانش ذیقیمتی را برای جنبش جهانی مهارت به ارمغان بیاورند. بیایید با آغوش باز از استونی استقبال کنیم. خانواده ما عضو تازه ای پیدا کرده است.

جهت کسب اطلاعات تکمیلی: www.innove.ee



آنها می بایستی در باره اهمیت آموزش و تحصیل حرفه ای در استونی اطلاعاتی ارائه می دادند که بخشی از آن را در اینجا مشاهده می کنید یک نیروی کار بسیار ماهر مبدل به عاملی حیاتی و تعیین کننده و تأثیر گذار در حفظ ابقاء و رقابتهای ماندن بنگاههای اقتصادی استونی در عرصه اقتصاد جهانی شده است.

در دنیای دائم تغییر و سریع تغییر کار و تلاش، جوانان و افراد بالغ

هندوستان، چهل و هشتمین عضو سازمان بین المللی مهارت شد



CII یک سازمان غیردولتی غیر انتفاعی است این نهاد که درست ۱۱۱ سال قبل پایه ریزی شده، اصلی ترین نهاد یا انجمن تجاری هندوستان است

چند سالی می شد که کشور هند، سازمان بین المللی مهارت را موشکافانه زیر نظر گرفته بود. در اواخر سال ۲۰۰۶ بود که درخواست عضویت از جانب هندوستان به دست دبیرخانه سازمان رسید، و در طی نشست اخیر مدیران اجرایی در بنگلر هند، آنها به عنوان چهل و هشتمین عضو سازمان جهانی مهارت پذیرفته شدند.

نهادی که رسماً این عضویت را دریافت نموده، کنفدراسیون صنایع هند (CII) است.

CII یک سازمان غیردولتی غیر انتفاعی با رهبری صنعتی و مدیریت صنعتی است که نقش فعالی را هر چند بصورت غیرمستقیم در فرایند توسعه هند ایفا می کند. این نهاد که درست ۱۱۱ سال قبل پایه ریزی شده، اصلی ترین نهاد یا انجمن تجاری هندوستان است که از عضویت رسمی و مستقیم بیش از ۶۳۰۰ سازمان دولتی و خصوصی، شامل SME ها و MNC ها، و عضویت غیررسمی بیش از ۹۰ هزار شرکت از حدود ۳۳۶ اتحادیه منطقه ای ملی و منطقی برخوردار می باشد.

به عنوان بزرگترین انجمن کارفرمایی هندوستان، آموزش و تحصیل حرفه ای مبدل به یک دستور کار عمده برای این نهاد شده است. CII مستقیماً درگیر مدیریت مؤسسات آموزشی صنعتی با رهبری دولتی (ITI) است. در اکتبر سال ۲۰۰۴، CII برنامه توسعه مهارت خود را طراحی و راه اندازی نمود، و شعاری هم که برای فعالیتهای خود در نظر گرفت این بود: «۹۹ هندوستان، پایتخت مهارت جهان».

این مؤسسه رسماً و بصورت خودجوش مسئولیت بسیار سنگینی را بعهده گرفت و در صدد برآمد تا همانند یک کاتالیزور، جنبش عظیمی در کشور به راه اندازد تا در همان فاز نخست «یک میلیون هندی ماهر» تربیت کند.

«CII» ۱۷ سال است که در هندوستان رقابتیهای مهارتی برگزار می کند.

در جریان اجلاس مهارت ژانویه ۲۰۰۷ بنگلر هندوستان، جک دوسلدورپ، رئیس

سازمان بین المللی مهارت، سخنرانی مبسوطی ایراد کرد که در اینجا بخش کوچکی از آن را با هم مرور می کنیم:

گرچه ممکن است هندوستان چهل و هشتمین عضو Worldskills باشد، اما اگر فقط بخواهیم حجم و ابعاد جمعیت آن را هم در نظر بگیریم، هند به تنهایی نیروی بالقوه اهداف و مأموریت جهانی ما را در دسترسی به جوانان در اقصی نقاط جهان از دو برابر هم بیشتر می سازد. طبق اطلاعاتی که دارم، از ۱۹۹۸ به بعد، CII مستقیماً درگیر مدیریت انستیتوهای آموزشی صنعتی با رهبری دولت بوده و هم اکنون مسئولیت ۵۱ واحد از ۸۴ واحد آموزشی اصلی که از سطح آموزشگاه به مراکز مهارت آموزی عالی ارتقاء درجه یافته اند را به عهده دارد.

بیباید با هم به هندوستان خوشامد بگوییم. خانواده مهارت ما عضو جدیدی یافته است.

جهت کسب اطلاعات تکمیلی

<http://www.ciionline.org>



انتصاب در ژاپن

انتصاب افتخاری شاهزاده سلطنتی ژاپن به عنوان رئیس کمیته سازماندهی برای (جشنواره بین المللی مهارت برای همگان، ژاپن ۲۰۰۷) به قلم JOCISF

ناروهیتو، شاهزاده سلطنتی ژاپن، به عنوان ریاست افتخاری کمیته سازماندهی ژاپن برای «جشنواره مهارت برای همگان ۲۰۰۷» برگزیده شد. این دوره افتخاری ریاست از ۱۸ ژانویه آغاز شده و تا ۲۱ نوامبر ۲۰۰۷ به طول می انجامد.

هنگامی که اولین دوره المپیاد جهانی معلولین در سال ۱۹۸۱ در ژاپن برگزار گردید، این امپراطور فعلی ژاپن آکیهیتو، که در آن زمان خود شاهزاده سلطنتی محسوب می شد، یک دوره را به عنوان رئیس افتخاری کمیته سازماندهی مسابقات خدمت کرد. ایشان به عنوانی بخشی از این مسئولیت، در مراسم افتتاحیه نیز حضور یافته بود.

بازدید سمبلهای عروسی جشنواره بین المللی مهارت ۲۰۰۷ برای همگان



در تاریخ ۱۸ ژانویه ۲۰۰۷، درست ۳۰۰ روز قبل از مراسم افتتاحیه «جشنواره بین المللی مهارت برای همگان» (ISF ۲۰۰۷)، اعضای کمیته سازماندهی ژاپن برای رقابتها به همراه اسکیلسان (Skillson) و وازابی (Wazabee) از دفاتر ۱۱ روزنامه بزرگ توکیو بازدید کردند.

هدف از این بازدیدها، اعلام شمارش معکوس رسمی ۳۰۰ روزه برای مراسم افتتاحیه جشنواره مهارت به منظور افزایش آگاهی عموم مردم و جلب مشارکت آنان و ایجاد فضایی پر از نشاط و هیجان برای رقابتها است.

اسکیلسان و وازابی در اکتبر ۲۰۰۶ به

عنوان نماد رسمی ISF ۲۰۰۷ طراحی و معرفی شدند. اسکیلسان و وازابی مورد استقبال گرم اصحاب رسانه قرار گرفتند و مشتاقانه منتظرند تا شما را در ماه نوامبر در ژاپن ملاقات کنند.

جهت کسب اطلاعات بیشتر:

www.skillsfestival2007.or.jp

کنفدراسیون صنایع هندوستان اجلاس مشارکت ۲۰۰۷

به قلم : دوید هویی، دبیر کل WSI

دانشگاه فن آوری نایانگ سنگاپور، برنامه سخنرانی مفصلی را ارائه دادند که موضوع آن (پرورش دارایی ها : مردم) بود. هر یک از سخنرانان، اذهان جمعیت حاضر در اجلاس را با سؤالاتی از این دست مورد خطاب قرار دادند: آیا هندوستان دارد به سوی ۳۰ سال بعدی بهره برداری از منافع جمعیتی خویش پیش می رود یا که وارد مرحله ای می شود که در آن، بزرگترین دارایی اش - یعنی مردم، مبدل به دست و پاگیرترین مانع رشد و توسعه خواهند شد؟ طبق تخمین های موجود، در طی ۵ سال آینده حدود ۷۰ میلیون نفر دیگر به جمعیت بالغ و فعال هند افزوده می شود. چگونه می توان برای آنان اشتغال سازنده فراهم کرد؟ پیامدها و اثرات چنین مقیاس عظیمی از بیکاری چه خواهد بود؟ از سوی دیگر، در صورتی که این منبع فوق العاده عظیم، درست مدیریت شود، چه منافی عاید هند خواهد شد؟ پرسش اینجا است آیا هندوستان برای جمعیتش آمادگی دارد؟

شخصیتهای دولتی و نمایندگان بین المللی. جک دوسلدورپ، رئیس سازمان بین المللی



آیا هندوستان دارد به سوی ۳۰ سال بعدی بهره برداری از منافع جمعیتی خویش پیش می رود یا که وارد مرحله ای می شود که در آن، بزرگترین دارایی اش - یعنی مردم، مبدل به دست و پاگیرترین مانع رشد و توسعه خواهند شد؟

مهارت، در کنار ژنرال اس. اس. مهتا، مدیر کل CII ، کریس همفریز، مدیر کل مؤسسه سیتی اندگیلدز انگلستان، و سوگوانینگ، رئیس

اجلاس مشارکت ۲۰۰۷ در شهر بنگلور هندوستان، از ۱۷ تا ۱۹ ژانویه برگزار شد.

مضمون اصلی این دوره، (هندوستان آینده : نقش ها و مسئولیتهای نو) بود، و هیئت مدیره اجرایی سازمان بین المللی مهارت نیز به عنوان مهمانان ویژه دعوت شده بودند و ریاست سازمان، جک دوسلدورپ یکی از سخنرانان اصلی برنامه بود. سالگرد اجلاس مشارکت، که در آغاز به عنوان رویدادی جهت بزرگداشت کنفدراسیون صنایع هند (CII) پایه ریزی شده بود، هم اکنون مبدل به یکی از مهمترین رویدادهای تجارت و بازرگانی بین المللی در هند گردیده است. هدف این اجلاس رشد و گسترش مشارکتهای است و پایه ریزی ایدئولوژیهای

براساس رویاها و بینشهای مشترکی که جوامع را در دنیای دانش محور امروزی به یکدیگر پیوند می دهد.

این اجلاس از طریق به نمایش درآوردن قابلیتها و توانمندیهای هندیها، تصویر به مراتب بهتری از هندوستان را در عرصه بین الملل جلوه گر می سازد. این اجلاس تاکنون توانسته نامداران بسیاری را از جمله تونی بلر نخست وزیر انگلستان، گوچوک تونگ نخست وزیر سنگاپور، الکساندر کواز نیوسکی رئیس جمهور لهستان، رومانو پرودی نخست وزیر ایتالیا (۱۹۹۸)، جان میجر نخست وزیر انگلستان (۱۹۹۷)، جیری پارویک نخست وزیر جمهوری چک (۲۰۰۶)، و بسیاری دیگر را به خود جلب نماید.

این اجلاس، سران دولتها و ایالت ها، نخست وزیرها، مقامات ارشد دولتی، اساتید برجسته و مدیران اجرایی را گرد هم می آورد. ملتها و دولتها، اشخاص حقیقی و حقوقی، ارتباطات فی مابین را تقویت کرده، به طراحی استراتژی می پردازند تا قدرت ایده هایشان را در رویهم بریزند و فعالیتهای مشترکی را در سطوح مختلف پی ریزی کنند که به نفع همه ی طرفین باشد. مدیران اجرایی، مدیران عامل، و دیگر مقامات ارشد از بنگاهها و صنایع بزرگ در این اجلاس حضور پیدا می کنند؛ همین طور

تیم کانگوروهای مهارتی استرالیا معرفی شد

به قلم : جوزی دارینو، مدیر بازاریابی و ارتباطات ملی، سازمان مهارت استرالیا



تیم Skileroos استرالیا اعلام شد! در تاریخ ۲۳ نوامبر ۲۰۰۶، ۲۸ استرالیایی جوان که قرار است به نمایندگی از کشورشان در رقابتهای جهانی مهارت نوامبر ۲۰۰۷ ژاپن حضور یابند، رسماً به هم وطنانشان معرفی شدند.

صنایع، و شخصیت های برجسته مملکتی برگزار شده بود، حضور طبالان مشهور تایکو ژاپنی، تاتسوئو سکیگوچی، که نوازنده خلوت هم هست، و اجرای برنامه زنده توسط ایشان حال و هوای دیگری به مراسم بخشیده بود. هاردگروپو رسماً هر کدام از اعضای تیم ملی مهارت را اعلام کرد و به هر کدام یک گواهینامه

گری هاردگروپو، نماینده مجلس و وزیر تحصیل فنی و حرفه ای دولت مرکزی، شخصاً تک تک رقابت کنندگان را به رسانه ها اعلام نمود.

در این نشست رسانه ای، که با حضور اعضای هیئت مدیره سازمان، کارشناسان

کنفدراسیون صنایع هندوستان و سازمان بین المللی مهارت برگزار کردند :



اجلاس مهارت ۲۰۰۷

در تاریخ ۱۹ ژانویه ۲۰۰۷، کنفدراسیون صنایع هند میزبانی یکدوره اجلاس مهارت را با عنوان «هندوستان را پایتخت مهارت جهان کنیم» به عهده گرفت. این رویداد مشترکاً با همکاری سازمان بین المللی مهارت برگزار شد و تمامی اعضای هیئت مدیره اجرایی WSI نیز در آن حضور داشتند. در جلسه افتتاحیه، که با مضمون «توسعه مهارت یکی از مهمترین موضوعات جهانی است»، برگزار شد، جک دوسلدورپ، رئیس WSI و شری اسکار فرناندز، وزیر ایالتی کار و اشتغال، به ایراد سخنانی پرداختند. فرناندز و دوسلدورپ همچنین افتخار آن را یافتند تا جوایز برندگان مسابقات ملی مهارت را نیز اعطا کنند.

جلسه دوم در خصوص معرفی سازمان بین المللی مهارت به حضار بود. دیوید هویی، دبیر کل سازمان، با استفاده از اسلاید و فیلم، شمایی کلی از این نهاد بین المللی و مسابقات مربوطه ارائه داد.

خرد، دور می زد.

چهارمین و آخرین جلسه، به صورت یک پانل پرسش و پاسخ و گفتگو برگزار شد و موضوع منتخب «نقش ذینفعان در توسعه مهارت» بود. شش نفر عضو پانل، در خصوص نقش ایده آل دولت، صنعت، دانشگاه و فعالان حوزه آموزشهای حرفه ای در یک فعالیت مشارکتی دولتی - خصوصی به ایراد سخن پرداختند.

اجلاس مهارت با استقبال گرم و پرشور تمامی شرکت کنندگان مواجه گردید، و به وضوح مشخص بود که این کشور شگفت انگیز با جدیت مشغول بررسی فرصتهای رشد، نقشها و مسئولیتهای ملی و جهانی و دیگر چالشهای پیش رو است.

و سه تن از اعضای هیئت مدیره اجرایی WSI (لیام کورکوران، نایب رئیس و مسئول امور فنی و نماینده فنی ایرلند، یوبی کیم، نایب رئیس کمیته استراتژی کره، و تری کوک، عضو هیئت مدیره سازمان مهارت کانادا و نماینده رسمی کانادا) نیز در کالگاری ۲۰۰۹ و نماینده رسمی کانادا) نیز در خصوص جوانب مختلف مزایای WSI برای کشورهای خودشان که عضو سازمان بین المللی مهارت می باشند، سخنانی ایراد کردند.

جلسه سوم بر موضوع «توسعه مهارت در بخشهای سازماندهی نشده نقش مؤسسات مالی» متمرکز شده بود. موضوع سخنرانی ها حول نقش سهام خصوصی در پایه ریزی الگوهای تداوم پذیر و نقش مؤسسات تامین اعتبارات

مهارتی ویژه اعطا نمود.

کریگ دیردن، یکی از مدال آوران بین المللی سازمان مهارت استرالیا، Skillaroo های جوان را مورد خطاب قرار داد و توصیه ها و خاطرات خود از رقابتهای جهانی مهارت ۲۰۰۵ هلسینکی را با آنان در میان گذاشت. جرود لنگدون، یکی دیگر از رقابت کنندگان و مدال آوران سابق از تیم هلسینکی، رسماً پرچم استرالیا را به جان راج، رقابت کننده رشته برق تجاری تیم شیزوکا، تحویل داد. این پرچم، سمبل و هدیه ای است که دست به دست و نسل به نسل از هر کدام از تیم های مهارتی استرالیا در رقابت های جهانی مهارت به تیم بعدی منتقل خواهد شد.

رقابت کنندگان این دوره از هم اکنون چنان عزم و اراده و تعهدی را از خود به نمایش گذاشته اند که از استانداردهای بسیاری از جوانان استرالیایی فراتر رفته است. برنامه ها و اردوهای آنان سنگین و فشرده خواهد بود و سطح تعهد، مهارت، و توانایی و قدرت تمامی رقابت کنندگان را به بوته آزمون خواهد گذاشت.



رقابت کنندگان به کارشناسان رشته های خود ملحق خواهند شد و یک سال تمام زحمت و مشقت و آموزش و تمرین و آمادگی و تدارکات را با هم پشت سر خواهند گذاشت. گام عمده بعدی، اردویی آموزشی است که از ۱۹ الی ۲۱ ژانویه در باکوس مارش ایالت ویکتوریا برگزار خواهد شد. این یک برنامه تمرینی شخصی و بسیار فشرده خواهد بود، جایی که تمامی اعضای تیم و کارشناسان برای اولین بار با رهبران تیم راشل والاس و دیو اودانل آشنا خواهند شد، و با هم به آموزش و تمرین خواهند پرداخت.

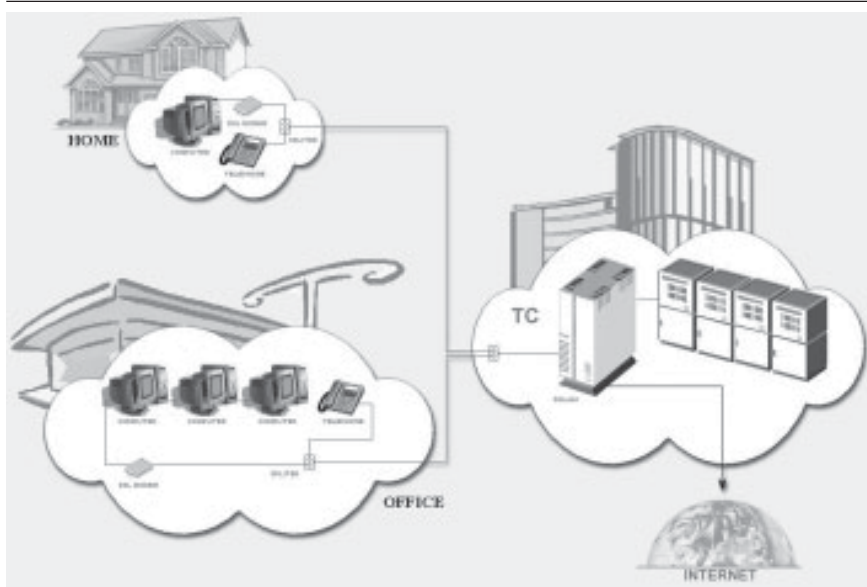
رقابت کنندگان تیم استرالیا نه فقط با فشارهای روحی و روانی اول شدن در رشته ها و طبقه بندیهای خود مواجه خواهند بود، بلکه همچنین ناگزیر هستند از مقام قبلی تیم استرالیا دفاع کرده و در صورت امکان رکورد آن را هم بشکنند. میراثی بزرگ و ارزشمند از تیم هلسینکی ۲۰۰۵ که توانست استرالیا را به مقام نهم در جهان برساند. جهت کسب اطلاعات تکمیلی:

<http://www.worldskills.org.au>



اینترنت پرسرعت

امیر حسین نژاد / مربی رایانه بناب



امروزه اینترنت به عنوان جزء لاینفک زندگی انسان، نقشی وسیع و حیاتی ایفا می کند و به موازات آن سرعت دسترسی به اطلاعات، از طریق این تکنولوژی نیز اهمیت فراوانی پیدا کرده است. راه های مختلفی جهت اتصال به شبکه جهانی اینترنت وجود دارد که بی شک آسان ترین و کم هزینه ترین روش همیشه مورد توجه بیشتری قرار می گیرد.

در این بین تکنولوژی ADSL به عنوان یکی از کامل ترین و سریع ترین راههای اتصال به شبکه جهانی شناخته شده است. به نحوی که روزانه حداقل ۲۰ هزار نفر در سطح جهان به علاقمندان این تکنولوژی افزوده می شوند. برخلاف مودم های آنالوگ که نیازمند شماره گیری می باشند، ارتباط ADSL همیشه برقرار است. این بدین معناست که دیگر نه به شماره گیری و نه به قطع و وصل شدن خط نیازی هست و نه به انتظار کشیدن برای اتصال به اینترنت. در واقع ارتباط شما دائمی است. مزیت دیگر آن استفاده از تلفن در لحظه کار با اینترنت می باشد. به این ترتیب، دیگر نیازی نیست که شما از بین این دو، یکی را انتخاب کنید.

ADSL چیست و چگونه کار می کند؟

ADSL یا (Digital Subscriber Line) به معنی خط اشتراک دیجیتال) یک شیوه موثر و در عین حال کم هزینه جهت اتصال به اینترنت است که از سرعت و کیفیت مطلوبی برخوردار است. انواع مختلفی از DSL موجود است که امکان اتصال به اینترنت را با سرعت ها و امکانات مختلفی فراهم می نمایند، نوعی از آن Asymmetric-DSL یا ADSL یا DSL نامتقارن است.

زوج سیم مسی تلفن شهری از محدوده فرکانسی میان صفر تا ۲ مگاهرتز پشتیبانی می کند که از این میان فقط برای کاربردهای شهری تلفن ثابت (PSTN) از پهنای باند ۴ کیلوهرتز پشتیبانی می شود. بدین معنی که هنگام استفاده از تلفن معمولی حداکثر باند فرکانسی ۴ کیلوهرتز مورد استفاده قرار گرفته و مابقی باند بلااستفاده می ماند.

است که می توان به سرعت های ۸ Kbps و حتی خیلی بالاتر دست یافت (تکنولوژی های جدیدتر ADSL قادر به ارائه سرعت هایی بیش از ۲۰Mbps می باشند). در عمل ADSL از پهنای باند فرکانسی ۳۰KHz تا ۱۳۸KHz برای ارسال اطلاعات و باند فرکانسی ۱۳۸KHz تا ۱.۱ MHz برای گرفتن اطلاعات استفاده می کند.

تجهیزات مورد نیاز کاربر ADSL

به کمک یک (Customer Premises Equipment) CPE که همان ADSL Modem می باشد و یک خط تلفن فعال و یک فیلتر (Splitter) به راحتی می توان ارتباط ADSL را برقرار نمود. این نوع از مودم ها معمولاً با USB و یا پورت اینترنت base-T ۱۰ به

ADSL با بکارگیری تکنولوژی های مدولاسیون تقسیم فرکانسی و فشرده سازی اطلاعات این امکان را بوجود می آورد که سیستم شماره گیری تلفن بتواند از پهنای باند ۴ کیلوهرتز خود استفاده کند و مابقی باند فرکانسی آزاد برای اتصال به اینترنت و تبادل اطلاعات میان کاربر و مرکز خدمات ADSL استفاده شود. بیشتر از ۵۶ Kbps سرعت در اختیار کاربران قرار دهد و با استفاده از یک پهنای باندی معادل ۲ مگاهرتز می توان تصور کرد که چه مقدار بر سرعت تبادل اطلاعات افزوده می شود (چیزی در حدود ۵۰۰ برابر) و در این حالت



حین مکالمه با تلفن
 (۴) برقراری ارتباط پرسرعت با اینترنت با
 حذف هزینه تلفن
 (۵) برقراری ارتباط پرسرعت با اینترنت
 بدون مشغول شدن خط تلفن و بدون نیاز به
 شماره گیری

ADSL+ ۲

وجود محدودیت فاصله میان مراکز ADSL با مشترک و همچنین برخی پارامترهای کیفیتی در ADSL پوشش داده نشده بودند. به همین جهت در سال ۲۰۰۲ و ۲۰۰۳ استانداردهای جدیدی برای این فناوری با نام ADSL ۲+ و ADSL ۲+ تعریف شد. در یک نگاهی کلی ADSL ۲+ امکان حرکت بسمت سرعت های نجومی مانند ۲۴Mbps را فراهم می کند و ADSL ۲+ بر مسافت موثر این تکنولوژی تا مرز ۷ کیلومتر می افزاید. این همه ماجرا نیست، امکان انتقال صوت و تصویر، افزایش بهره وری از پهنای باند و کاهش اتلاف باند فرکانسی، تفکیک پذیری بهتر باند فرکانسی مکالمات تلفنی با باند ADS و مدیریت توان الکتریکی نیز از مهمترین دستاوردهای فناوری های جدید ADSL هستند.

ADSL ۲+ دیگر استاندارد جدید ADSL است که باز برخی کمبودهای استانداردهای قبلی را کامل نموده است. آنچه گفتنی است تطبیق و سازگاری کامل این نوع از استانداردها با مودم های از نوع ADSL است. لذا برای بهره گیری از این فناوری ها نیازی به تعویض مودم و تجهیزات ADSL نیست. در پایان تفاوت های میان ADSL ۲+ و ADSL برای ملاحظه بیشتر ذکر شده است.

ADSL



کامپیوتر کاربر متصل می شوند و اکثر شرکتها ADSL Modem را در طول مدت قرارداد بصورت امانی در اختیار مشترکین قرار می دهند.

مزایای ADSL

استفاده از فناوری اینترنت پرسرعت (ADSL) ویژگی ها و مزایایی را برای کاربران و استفاده کنندگان از آن به همراه می آورد که برخی از آنها عبارت است از:

- (۱) برقراری ارتباط پرسرعت با اینترنت (تا ۴۰ برابر سرعت برقراری ارتباط از طریق شماره گیری)
- (۲) برقراری ارتباط پرسرعت به صورت دائم و بدون قطع شدن ارتباط
- (۳) برقراری ارتباط پرسرعت با اینترنت در

ADSL	ADSL ۲+
تکنولوژی سال ۱۹۹۷ میلادی	تکنولوژی سال ۲۰۰۳ میلادی
قطع سرویس در صورت وجود Noise حداکثر سرعت ۸Mbps	تطبیق کیفیت در صورت وجود Noise حداکثر سرعت ۲۵Mbps
ارتباط اولیه در ۱۰ ثانیه	ارتباط اولیه در کمتر از ۳ ثانیه
برد سرویس تا ۵ کیلومتر	برد سرویس بیش از ۷ کیلومتر
مصرف برق ثابت	تنظیم مصرف برق بر اساس کارکرد



مزایای مدیریت استراتژیک

حبیب عرفان منش
کارشناس مسئول مدیریت اجرایی آموزش

آیا تا به حال از خود پرسیده اید که چرا بعضی از شرکت های بزرگ و موفق در مدت زمان کوتاهی باز دست دادن سهم قابل توجهی از بازار خود، به موقعیتی معمولی و حتی تأسف بار تنزل یافته اند؟ و چرا برخی از شرکت های کوچک و گمنام به یکباره به جایگاه های ممتازی در صحنه رقابت بین الملل دست یافته اند؟ آیا در این مورد فکر کرده اید که چرا برخی از مؤسسات، نوسان های سیاسی، اقتصادی، اجتماعی را به راحتی تحمل نموده و بر آنها غلبه می کنند و در مقابل برخی از سازمان ها طعم تلخ شکست را چشیده و از ادامه راه باز می مانند؟

به عقیده بسیاری از متخصصان علم مدیریت، پاسخ بسیاری از این گونه سئوالات را باید در مفاهیمی به نام "استراتژی" و "مدیریت استراتژیک" جستجو کرد.

مدیریت استراتژیک را می توان اینگونه تعریف کرد: فعالیت های مربوط به بررسی، ارزیابی و انتخاب استراتژی ها و اتخاذ هرگونه تدابیر درون و بیرون سازمانی برای اجرای این استراتژی ها و در نهایت کنترل فعالیت های انجام شده.

از سوی دیگر هنر و علم تدوین، اجرا و ارزیابی تصمیمات و وظیفه ای چندگانه که سازمان را قادر می سازد به هدف های بلندمدت خود دست یابد، را مدیریت استراتژیک می گویند. همانگونه که از این

اقتضایی راه حل بسیاری از مسائل سازمانهای امروزی است. پایه های مدیریت استراتژیک بر اساس میزان درکی است که مدیران از دولت ها، قوانین حاکم، مشتریان، سهامداران، بازارها، عرضه کنندگان رقبا و قیمت ها که در سراسر دنیا وجود دارند، قرار دارد و این عوامل تعیین کننده موفقیت در دنیای امروز است. پس یکی از مهمترین ابزارهایی که سازمانها برای حصول موفقیت در آینده می توانند از آن بهره گیرند، "مدیریت استراتژیک" خواهد بود.

مزایا

مدیریت استراتژیک به سازمان این امکان را می دهد که به شیوه ای خلاق و نوآور عمل کند و برای شکل دادن به آینده خود به صورت انفعالی عمل نکند. این شیوه مدیریت باعث می شود که سازمان دارای ابتکار عمل باشد و فعالیت هایش به گونه ای درآید که اعمال نفوذ نماید؛ و بدین گونه سرنوشت خود را رقم بزند و آینده را تحت کنترل درآورد.

از نظر تاریخی، منفعت اصلی مدیریت استراتژیک این بوده است که به سازمان کمک می کرده که در مجرای استفاده نمودن از روش منظم تر، معقول تر و منطقی تر آنها یا گزینه های

تعریف استنباط می شود در مدیریت استراتژیک برای کسب موفقیت سازمانی بر چندین عامل تأکید می شود: هماهنگ کردن مدیریت، بازاریابی، امور مالی (حسابداری)، تولید (عملیات)، تحقیق و توسعه و سیستم های اطلاعات رایانه ای.

فرآیند مدیریت استراتژیک

فرآیند مدیریت استراتژیک را می توان به چهار مرحله تقسیم کرد:

- تحلیل وضعیت
- تدوین استراتژی
- اجرای استراتژی
- ارزیابی استراتژی

ضرورت استفاده از مدیریت استراتژیک

با نگاهی دقیق به مفهوم مدیریت استراتژیک می توان به ضرورت استفاده از آن پی برد. با توجه به تغییرات محیطی که در حال حاضر شتاب زیادی به خود گرفته است و پیچیده شدن تصمیمات سازمانی، لزوم بکارگیری برنامه ای جامع برای مواجهه با اینگونه مسائل بیشتر از گذشته ملموس می شود. این برنامه چیزی جز برنامه استراتژیک نیست. مدیریت استراتژیک با تکیه بر ذهنیتی پویا، آینده نگر، جامع نگر و



شیوه اجرای مدیریت استراتژیک موجب تفاهم و تعهد هرچه بیشتر مدیران و کارکنان شود

سازمان ها با پی بردن به این واقعیت که برنامه ریزی باید با مشارکت کارکنان و مدیران سطوح پایین تر انجام شود، می کوشند فرآیند مدیریت استراتژیک را هرچه بیشتر غیرمتمرکز نمایند

مشارکت موجب افزایش تعهد و در نتیجه منجر به ایجاد تغییرات ضروری خواهد شد

می توانند مرتکب شوند این است که تنها خودشان برنامه های استراتژیک را تدوین نمایند و سپس برای اجرا، آنها را به مدیران عملیاتی ارائه کنند. چنانچه مدیران صفی از مجرای مشارکت در فرآیند سیاستگذاری به صورت مالکان استراتژی ها در آیند، موفقیت استراتژی ها تضمین شده است چرا که افراد خود را مالک آنها دانسته و در آن صورت در صحنه اجرا از هیچ کوششی فروگذار نخواهند کرد.

اگرچه اتخاذ تصمیمات استراتژیک خوب از مسئولیت های اصلی مدیران ارشد سازمان ها است؛ ولی مدیران و کارکنان هم بایستی در فعالیت های مربوط به تدوین استراتژی ها، مراحل اجرایی و ارزیابی آنها مشارکت فعال داشته باشند. مشارکت موجب افزایش تعهد و در نتیجه منجر به ایجاد تغییرات ضروری خواهد شد.

منابع و ماخذ:

فرد آر، دیوید. مدیریت استراتژیک. ترجمه دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی. انتشارات دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ هشتم ۱۳۸۴
صداقت گویان، حامد. مدیریت استراتژیک. روزنامه همشهری، پنجشنبه ۲۳ تیر ۱۳۸۴، سال سیزدهم، شماره ۳۷۴۷، ص ۱۲

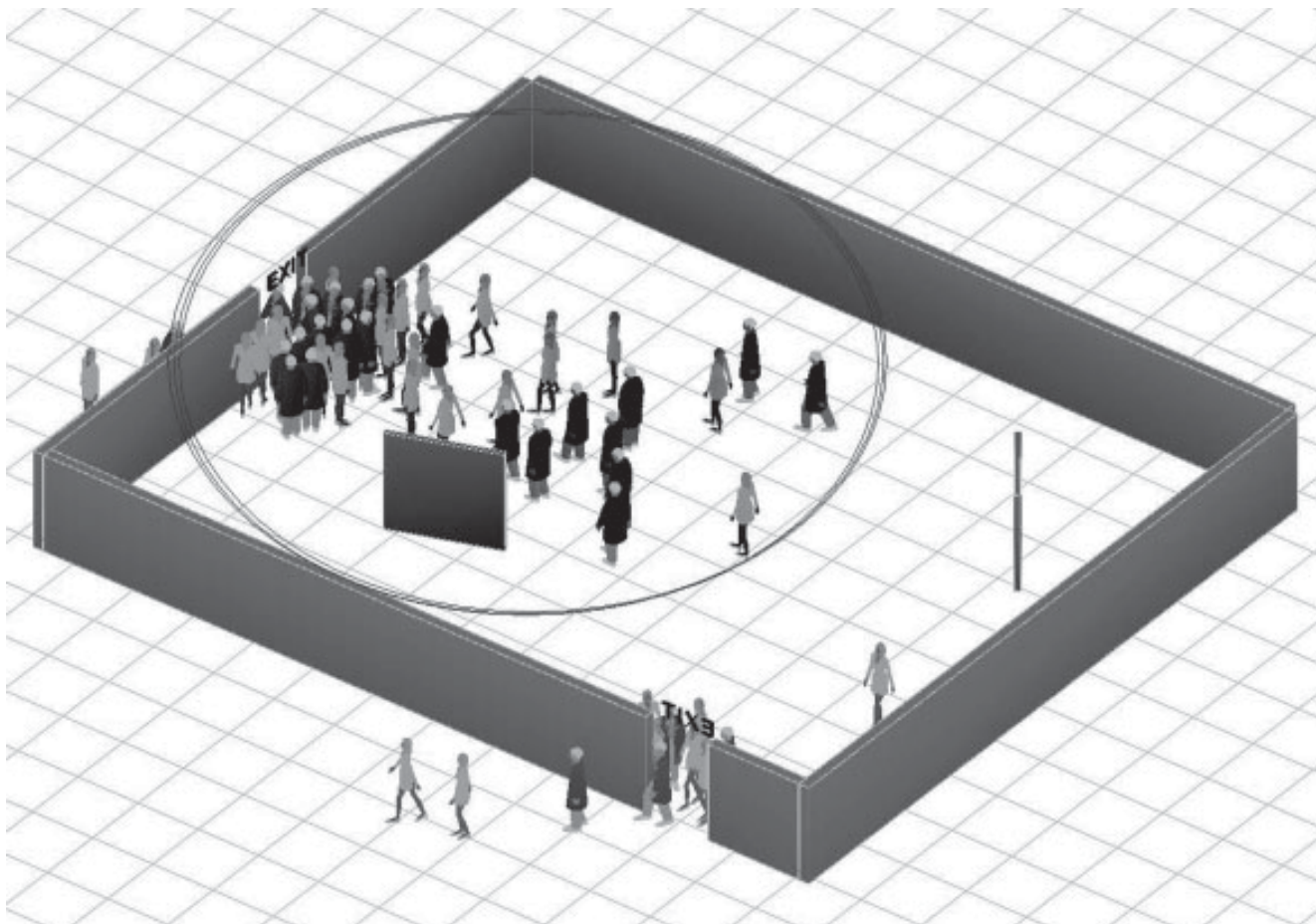
مدیران و کارکنان هنگامی که به مأموریت، هدف ها و استراتژی های سازمان پی ببرند و آنها را درک کنند، به شیوه ای شگفت انگیز، خلاق و نوآور می شوند. بنابراین، یکی از منافع بزرگ مدیریت استراتژیک این است که موجب می شود فرصتی به دست آید تا به کارکنان تفویض اختیار شود. تفویض اختیار عملی است که بدان وسیله کارکنان تشویق و ترغیب می شوند در فرآیندهای تصمیم گیری مشارکت کنند، خلاقیت، نوآوری توام با نگرش سیستمی را تمرین نمایند و بدین گونه اثربخشی آنها افزایش خواهد یافت.

سازمان ها با پی بردن به این واقعیت که برنامه ریزی باید با مشارکت کارکنان و مدیران سطوح پایین تر انجام شود، می کوشند فرآیند مدیریت استراتژیک را هرچه بیشتر غیرمتمرکز نمایند. در سازمان ها، برنامه ریزی غیرمتمرکز به وسیله مدیران صفی جایگزین برنامه ریزی متمرکز به وسیله مدیران ستادی شده است. فرآیند مزبور مبتنی بر فعالیت هایی است که در زمینه یادگیری، کمک کردن، آموزش دادن و حمایت نمودن انجام می شود و تنها در چارچوب یا قالب کاغذبازی هایی نیست که بین مدیران ارشد اجرایی انجام می گیرد.

عمده ترین خطایی را که استراتژیست ها

استراتژیک را انتخاب نماید و بدین گونه استراتژی های بهتری را تدوین کند. تردیدی نیست که این یکی از منافع اصلی مدیریت استراتژیک می باشد، ولی نتیجه تحقیقات کنونی نشان می دهد که این فرآیند می تواند در مدیریت استراتژیک نقشی مهمتر ایفا کند. ارتباطات کلید اصلی موفقیت استراتژیک است. مدیران و کارکنان از طریق درگیر شدن در این فرآیند خود را متعهد به حمایت از سازمان می نمایند. گفت و گو و مشارکت در امور، از ارکان اصلی به حساب می آیند.

بنابراین، شیوه اجرای مدیریت استراتژیک از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است. یکی از هدف های اصلی فرآیند مزبور این است که موجب تفاهم و تعهد هرچه بیشتر مدیران و کارکنان شود. شاید مسأله تفاهم از مهمترین منافع مدیریت استراتژیک باشد که تعهد پس از آن قرار می گیرد. هنگامی که مدیران و کارکنان بتوانند سازمانی را که در آن کار می کنند درک نمایند و به علت کار خود پی ببرند، اغلب خود را جزئی از سازمان به حساب می آورند و برای کمک کردن به آن خود را متعهد می دانند. بویژه هنگامی این وضع صادق است که کارکنان بین عملکرد سازمان و میزان جبران خدمت ارتباطی معقول و منطقی مشاهده نمایند و بتوانند چنین رابطه ای را درک کنند.



مدیریت استراتژی مدیریت راهبردی

پروین سلیمانی / مدیریت بودجه و تشکیلات

این مقاله به بحث مدیریت استراتژیک می‌پردازد؛ ابتدا بحث با تعریفی پیرامون مدیریت و استراتژی آغاز و فرایند مدیریت استراتژیک در پنج مرحله، تجزیه و تحلیل محیطی، پایه‌گذاری جهت‌گیری سازمانی، هدف‌گذاری، تعیین و تدوین استراتژی‌ها، بسترسازی و اجرای استراتژی‌ها و کنترل استراتژی‌ها توضیح داده شده است. مهارت‌های بنیادین شامل مهارت تعامل، تخصیص، نظارت و سازماندهی می‌شود. پژوهش‌های انجام گرفته، مزایایی را برای تفکر استراتژیک و تعهد عمیق به فرایند مدیریت استراتژیک قایل است، از جمله تفکر و تعهد استراتژیک:

- ۱- سطوح مختلف مدیریت سازمان را در تعیین اهداف، هدایت و راهنمایی می‌کند.
- ۲- شناسایی و پاسخگویی به موج تغییرات، فرصت‌های جدید و تهدیدات در حال ظهور را تسهیل می‌کند.
- ۳- منطق مدیریت را در ارزیابی نیاز به سرمایه و نیروی کار تقویت می‌سازد.
- ۴- کلیه تصمیم‌گیری‌های مدیران در زمینه استراتژی را در کل سازمان هماهنگ می‌نماید.
- ۵- سازمان را قادر می‌سازد که موقعیت واکنشی (Reactive) خود را به وضعیت کنشی و آینده ساز (Proactive) تبدیل کند.

مزایای فوق به سازمانها توانایی آن را می‌بخشد که به جای آن که صرفاً پاسخگوی نیروهای رقابتی بوده و در مقابل شرایط متغیر حاکم بر خود واکنش نشان دهند، خود بر آنها تأثیر گذارند.



از لحاظ مفهومی مدیریت استراتژیک با تحول در تئوری های مدیریت همگامی دارد. مکاتب کلاسیک رفتاری و کمی مدیریت بر جنبه هایی از سازمان و عملکرد آن تأکید می کردند که توسط مدیریت قابل کنترل بود. مسایلی از قبیل برنامه ریزی تولید، رفتار زیردستان، بهبود محیط کار، نقش گروه های غیررسمی در بازدهی کار، مدل های کمی تصمیم گیری و غیره. لیکن هرگز فضای سیاسی جامعه، احساس افراد و نهادهای خارج از سازمان، مسأله اصلی آنها نبود. چرا که محیط از ثباتی نسبی برخوردار بود و چنین نیازی هم احساس نمی شد. به تدریج با رشد مستمر اقتصادی، اوضاع قابل اطمینان محیطی از میان رفت و تغییرات و حوادث شتابنده ای در جهان اتفاق افتاد. لذا تغییرات و دگرگونی های سریع و پیچیده جامعه و تأثیر آن بر رشد و توسعه شرکت ها موجب شد که مدیران توجه خود را به محیط سازمان معطوف گردانند و مفاهیمی مانند سیستم، اقتصاد، برنامه ریزی بلند مدت، استراتژی و فرایند مدیریت استراتژیک مورد توجه صاحب نظران مدیریت قرار گیرد. این مفاهیم و نظریات پاسخ علم مدیریت به دگرگونی و تغییرات وسیع اقتصادی و اجتماعی بود.

توجه به محیط، آگاهی از تأثیر متغیرهای محیطی و آرایه چشم اندازی از فعالیت آینده برای سازمان ها، لزوم آمادگی برای برخورد با تغییرات مداوم را توجیه می کند. وجود عدم قطعیت های محیطی (Uncertainties) در مسایل سازمانی به لحاظ مبهم بودن و طبیعت احتمالی رخدادهای آتی و آمادگی سازمان ها جهت تغییر، برخوردی متفاوت با تغییر، نوع تصمیمات، عوامل جدید مؤثر بر تصمیم گیری و قطعیت در مورد تغییرات آینده، توجه به استفاده از مدل مدیریت استراتژیک را افزون تر می کند.

تعریف مدیریت

درباره تعریف مدیریت اتفاق نظر خاصی در دست نیست و صاحب نظران و نظریه پردازان علم مدیریت با اهداف و سوگیری های گوناگون، تعاریف متفاوتی ارائه کرده اند.

- مدیریت عبارتست از: هنر انجام کار به وسیله دیگران (فالت، ۱۹۲۴).

- فراگرد تبدیل اطلاعات به عمل؛ این فراگرد تغییر و تبدیل را تصمیم گیری می نامیم (فولستر، ۱۹۶۷).

- فراگرد هماهنگ سازی فعالیت فردی و گروهی در جهت هدفهای گروهی (دانلی و همکاران، ۱۹۷۱).

- فراگرد برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و نظارت کار اعضای سازمان و استفاده از همه منابع موجود سازمانی برای تحقق هدفهای مورد نظر سازمان (استونر و همکاران، ۱۹۹۵).

تعریف عملیاتی (Operational definition)، مفهوم

مدیریت را با رعایت ملاک های عینی منوط می سازد. از این رو، اگر در موقعیتی ملاک هایی شامل فعالیت منظم و سازمان یافته، هدفها، روابط میان منابع، انجام کار به وسیله دیگران و تصمیم گیری برقرار باشد، می توان گفت در آن موقعیت، مدیریت اعمال می شود (کلاندو کینگ، ۱۹۷۲)

استراتژی

بد نیست ابتدا به ریشه لغوی استراتژی اشاره شود. واژه استراتژی (Strategy) از ریشه یونانی strategema به معنای فرمانده ارتش، مرکب از stratos به معنی ارتش و ago به معنای رهبر گرفته شده است. مفهوم استراتژی ابتدا به معنای فن، هدایت، تطبیق و هماهنگ سازی نیروها جهت نیل به اهداف جنگ در علوم نظامی بکار گرفته شد. در جای دیگر استراتژی بدین شکل تعریف می شود: استراتژی (Strategy) مجموعه ای از اهداف اصلی و سیاستها و برنامه های کلی به منظور نیل به این

اهداف است به گونه ای که قادر به تبیین این موضوعات باشد که در چه کسب و کاری (Business) و چه نوع سازمانی فعالیت می کنیم و یا می خواهیم فعالیت نماییم.

تعریف دیگری هم از استراتژی می توان ارائه کرد: استراتژی یک برنامه واحد، همه جانبه و تلفیقی است که محاسن یا نقاط قوت اصلی سازمان را با عوامل و تغییرات محیطی مربوط می سازد و به نحوی طراحی می شود که با اجرای صحیح آن از دستیابی به اهداف اصلی سازمان اطمینان حاصل شود.

سیس نظریه پرداز علم مدیریت، استراتژی را چگونگی تخصیص مطلوب منابع کمیاب، جهت رسیدن به اهداف اقتصادی تعریف کرده اند. استراتژی تعیین کننده زمینه های فعالیت در محیطی پیچیده و پویا و ابزاری است که به عنصر انسانی در یک نظام سازمانی حیات بخشیده و افراد را به حرکت وامی دارد. «آنسوف Ansoff» به عنوان اولین دانشمندی که استراتژی را به شکل جامع و

معنادار توضیح داد، معتقد است که هر قدر بین اهداف و فعالیت های فعلی سازمان سازگاری بیشتری وجود داشته باشد، نرخ رشد و توسعه بزرگتر و منظم تر خواهد بود. (شاندرل Chandler, ۱۹۶۲) استراتژی را به این صورت تعریف می کند:

استراتژی عبارت است از یک طرح واحد، همه جانبه و تلفیقی که نقاط قوت و ضعف سازمان را با فرصت ها و تهدیدهای محیطی مربوط ساخته و دستیابی به اهداف اصلی سازمان را میسر می سازد.

(اندروز Andrews, ۱۹۷۱) می گوید: استراتژی عبارت است از الگوی منظورها، مقاصد، اهداف، خط مشی های اصلی و طرحهایی جهت دستیابی به اهداف.

میتزبرگ (Mintzberg) تعریف کوتاهی راجع به استراتژی ارائه داده است. از نظر وی استراتژی عبارت است از الگوی به جریان انداختن تصمیمات. در حال حاضر نیز در زبان فارسی واژه استراتژی را از نظر لغوی راهبرد معنی می کنند.

مدیریت استراتژیک

مدیریت عبارت است از فرایند تضمین دستیابی سازمان به فواید ناشی از به کارگیری استراتژی های مناسب. طبق این بیان، یک استراتژی مناسب مطابق با نیازمندی های یک سازمان در زمان مشخص تعریف می شود. فرایند مدیریت استراتژیک شامل شش گام متوالی و مستمر است:

- ۱- تجزیه و تحلیل محیطی
- ۲- پایه گذاری جهت گیری سازمانی
- ۳- هدف گذاری
- ۴- تعیین و تدوین استراتژی ها
- ۵- بستر سازی و اجرای استراتژی ها
- ۶- کنترل استراتژی ها

همانگونه که از نمودار برمی آید، یک مدیر استراتژیست باید هم به برنامه ریزی و هم به کنترل بپردازد، چرا که تنها یک غیرمدیر بدون برنامه ریزی، سعی در کنترل فعالیت ها می کند. لذا فرایند مدیریت استراتژیک به صورت زیر تعریف می شود: مدیریت استراتژیک عبارت است از هنر و علم فرمول بندی، اجرا و ارزیابی تصمیمات چند بعدی - با تاکید بر یکپارچه سازی عوامل مدیریت، بازاریابی، امور مالی، تولید یا خدمات، تحقیق و توسعه و سیستم های اطلاعاتی و غیره - جهت رسیدن به اهداف سازمانی.

تجزیه و تحلیل محیطی

عبارت است از مطالعه محیط سازمان در راستای شناسایی عوامل محیطی که بر عملکرد سازمان تاثیر به سزایی دارند. مدیران هر از چندگاه به منظور درک بهتر رویدادهای درون سازمانی و برون سازمانی از یک سو و افزایش تناسب استراتژی های اتخاذ شده با محیط سازمانی از سوی دیگر، اقدام به تجزیه و تحلیل محیطی می نمایند. یک مدیر برای تجزیه و تحلیل کارآمد و مؤثر محیط سازمانی باید از ساختار محیط

سازمان آگاهی داشته باشد. محیط سازمانی معمولاً در سه سطح عمومی، عملیاتی و درونی دسته بندی می شود.

پایه گذاری جهت گیری های سازمانی

اکنون مدیران با بهره گیری از نتایج تجزیه و تحلیل محیطی اقدام به تعیین جهت گیری های سازمانی می نمایند. چهار عنصر اساسی در همین راستا «مأموریت سازمانی» (organizational mission) «چشم انداز سازمانی» (Organizational Vision) «ارزشهای سازمانی» (Organizational Values) می باشند. این سه مفهوم به منزله اتصال دهنده عناصر سازمانی بوده، بیانگر ماهیت، چگونگی و نحوه جهت گیری های سازمانی هستند.

مأموریت، معادل فلسفه و جوددی، ارزش ها، به منزله اصول اعتقادی دیرپا و اساسی و چشم انداز، حکم تصویر زنده سازمان در آینده ای تعریف شده را دارد. اما وقتی دو یا چند نفر گرد هم می آیند تا با یکدیگر همکاری کنند، به تلاش مضاعفی برای رسیدن به این موارد نیاز است. برای اینکه یک گروه بتواند بهینه عمل کند، می بایست به ارجحیت ها، اولویت ها، دغدغه ها و ذهنیات همگی آنها توجه شده باشد. به عبارت دیگر یک مدیر استراتژیست می بایست برای ایشان شرایطی را فراهم آورد که افراد بتوانند عقیده ها و تصمیمات خود را در مورد ارزشها، مأموریت و چشم انداز خود و سازمان با هم مبادله کنند.

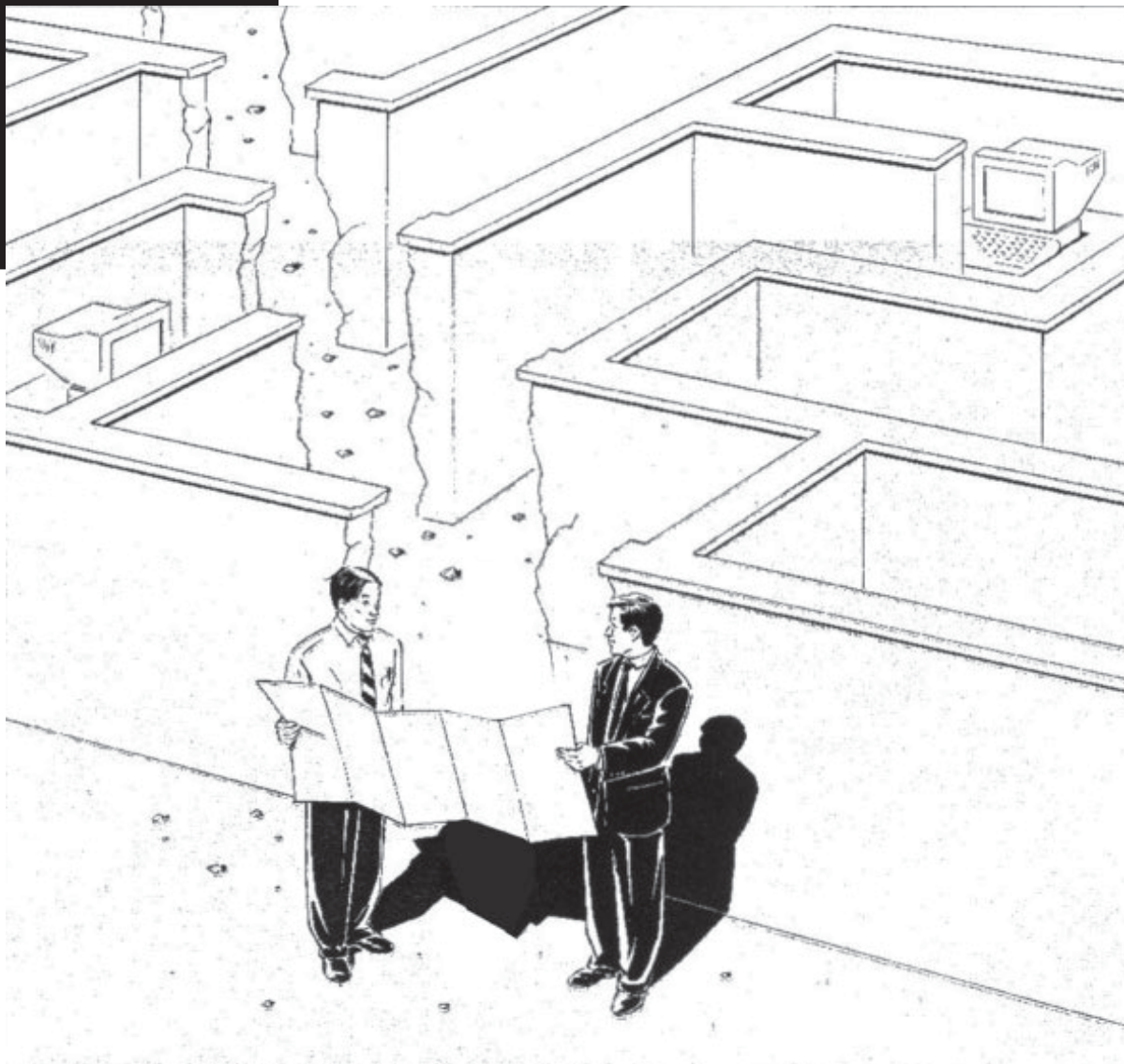
هدف گذاری

برای کلمه «هدف» (objective) در متون مدیریتی تعبیر بسیاری وجود دارد و البته در خارج از کتب مدیریتی نیز به معنای مختلفی استفاده می شود. حتی شاید بتوان ادعا کرد که در مورد آن بیش از هر مفهوم برنامه ریزی بحث و نظر وجود داشته است. تعریف اسکات (scott) از هدف به شرح زیر است:

«اهداف» بیان کننده منظور (purpose) برنامه ریزی در طرح ها و برنامه ها هستند. آنها در چارچوب فرایند برنامه ریزی تدوین شده، ایده های مبهم و تجربی را به منظورها و نتایج مشخص تبدیل می کنند. هدف گذاری جزء لاینفک یک برنامه ریزی است، اگر چه ممکن است اهداف به صورت نا آگاهانه تعریف شده باشند.

اهداف سازمانی مقاصدی هستند که سیستم مدیریت باز در جهت آنها حرکت می کند. ورودی ها، فرایندها و خروجی های یک سازمان همگی در راستای رسیدن به اهداف عمل می کنند. اهداف





سازمانی مناسب منعکس کننده منظور یک سازمان هستند. به عبارت دیگر مستقیماً از مأموریت سازمان منتج می شوند. سازمان ها برای منظورهای متفاوتی وجود دارند و بنا بر این دارای اهداف خاصی هستند.

«آنسوف» به اهداف به منزله ابزارهای تصمیم گیری خاصی نگاه می کند که مدیریت را به سمت ارزیابی عملکرد سازمان در رسیدن به منظورها سوق می دهد.

طبق نظر «دراکر» هر سازمان می تواند اهداف متعددی داشته باشد. در این راستا از دیدگاه «هامبل Humble» مدیریت بر یک سازمان میسر نیست، مگر با مدیریت بر اهداف سازمان، شامل برنامه ریزی برای رسیدن به اهداف مورد نظر، اجرای فعالیت هایی در راستای رسیدن به اهداف مورد نظر، بررسی نحوه عملکرد در رسیدن به اهداف و در نهایت اقدام اصلاحی برای دستیابی

کارآمد و اثربخش تر به اهداف سازمانی این نظریه امروزه به عنوان «مدیریت از طریق اهداف» یا Management by objective-MBO مطرح است.

تعیین و تدوین استراتژی ها

مدیران پس از تجزیه و تحلیل محیط، تعیین جهت گیری سازمانی و تعریف مأموریت، ارزشها، چشم انداز و اهداف سازمانی آماده تعیین استراتژی های سازمانی می باشند. تعیین استراتژی عبارتست از فرآیند تعیین زمینه های عملکرد مناسب جهت دستیابی به اهداف سازمانی در راستای مأموریت و فلسفه وجودی سازمان.

به عبارت دیگر استراتژی هامی بایست تحلیل های محیطی را منعکس کرده و منتج به رسیدن به مأموریت و اهداف سازمانی شوند. روشها و مدل های تعیین استراتژی به تبع مدیریت استراتژیک، از یک تکنیک و دستورالعمل خاص پیروی نکرده، هر یک حاوی یک مفهوم و یک بینش هستند. در این راستا

مدل های برنامه ریزی استراتژیک بسیاری موجود می باشند که انتخاب آنها با توجه به ماهیت شرکت، وضعیت صنعت مربوطه و شرایط محیطی صورت می پذیرد. بنابراین می توان ادعا کرد که در هر شرکتی که مدیریت استراتژیک پیاده شده است، یک مدل برنامه ریزی استراتژیک منحصر به فرد به کار رفته است که در آن عملاً از یک یا چند مدل برنامه ریزی استراتژیک کلاسیک استفاده شده است.

بستر سازی و اجرای استراتژی ها

بستر سازی و اجرای استراتژی ها پنجمین مرحله از فرایند مدیریت استراتژیک است که استراتژی های تدوین شده را به مرحله اجرایی گذارد. اما بسترهای کارآمدی که مدیران بنا نهاده اند، بدون یک اجرای منظم و برنامه ریزی شده عملایی فایده است. جهت اجرای موفقیت آمیز استراتژی ها به چهار مهارت بنیادین نیاز است:



الف) مهارت تعامل: (Intracating skill) که عبارتست از توانایی اداره کردن افراد طی اجرای استراتژی. مدیرانی که ترس ها و ناامیدی های سایرین در رابطه با اجرای یک استراتژی جدید را درک می کنند، آمادگی این را دارند که بهترین اجرا کننده باشند. این مدیران تأکیدشان بر اعضای سازمان و گفتگو برای یافتن بهترین روش به اجرا درآوردن استراتژی است.

ب) مهارت تخصیص: (Allocating skill) که عبارتست از توانایی تهیه و تدارک منابع سازمانی ضروری برای اجرای یک استراتژی. مجریان موفق استراتژی ها دارای استعداد زیادی در برنامه ریزی امور، بودجه بندی مالی و زمانی و تخصیص سایر منابع بحرانی می باشند.

ج) مهارت نظارت: (monitoring skill) که عبارتست از توانایی استفاده از اطلاعات برای مشخص کردن این امر که آیا مانعی بر سر اجرای استراتژی به وجود آمده است یا خیر.

مجریان استراتژی ها در صورتی موفق می شوند که سیستم های بازخور اطلاعاتی بوجود آورند و پیوسته از وضعیت اجرای استراتژی ها گزارش بگیرند.

د) مهارت های سازمانده: (Organising skill) که عبارتست از توانایی ایجاد یک شبکه از افراد در سرتاسر سازمان که می توانند به هنگام بروز مشکل در اجرای استراتژی، به حل آن مشکل کمک کنند. مجریان موفق این شبکه را طوری طراحی می کنند تا افرادی را که در بر می گیرند، بتوانند از عهده انواع خاصی از مشکلات قابل پیش بینی برآیند.

به طور کلی، اجرای موفقیت آمیز یک استراتژی نیازمند افراد کارآمد، تخصیص منابع مورد نیاز، نظارت بر روند اجرا و حل به موقع مشکلات بر خاسته طی اجرا می باشند و شاید بتوان گفت که تجربه ثابت کرده است که دانستن اینکه چه افرادی می توانند مشکلات را حل کنند و قادرند به محض بروز مشکلات به رفع آنها بپردازند، از مهمترین ضروریات می باشد.

کنترل استراتژی ها

کنترل استراتژی به عنوان آخرین گام مدیریت استراتژیک، شامل نظارت و ارزیابی فرایند مدیریت استراتژیک به عنوان یک کل بوده، نقش تضمین عملکرد مناسب این فرایند را دارا می باشد. کنترل تمامی ابعاد تجزیه و تحلیل محیطی، پایه گذاری جهت گیری های سازمانی، تعیین و تدوین استراتژی ها، اجرای استراتژی ها، حتی نحوه کنترل استراتژی ها را در بر دارد. شایان ذکر است که جهت اجرای استراتژی ها می بایست آنها را به تاکتیک و برنامه های عملی

اثر بخش پیشنهاد می کند: پیشنهاد های جدید، گفتگو های جدید، احساسات جدید، دیدگاه های جدید و تجارب جدید.

استراتژی به دو بخش اصلی تفکیک می شود: فرصت یابی استراتژیک، راهیابی استراتژیک، فرصت یابی استراتژیک معمولاً از ملاحظه یک پدیده آغاز شده و به درک فرصت های استراتژیک می انجامد. راهیابی، راهکارهای استراتژیک برای دستیابی به منافع استراتژیک را مشخص می سازد. برای راهیابی استراتژیک دو رویکرد کلی وجود دارد: قاعده روی و قاعده شکنی. قاعده روی به تلاش برای یافتن راهکارهایی اطلاق می شود که بر مبنای قواعد حاکم شکل گرفته اند. در رویکرد قاعده شکنی، برای حل گلوگاه استراتژیک، تغییر قواعد موجود به قاعده ای که شانس استفاده از فرصت را برای سازمان افزایش دهد مورد توجه قرار می گیرد.

استراتژی برنامه نیست ولی برای ظهور، رشد و اثربخشی نیازمند برنامه است. هیچ سازمانی را نمی توان صرفاً با استراتژی اداره کرد. برنامه ریزی، زیربنای اداره سازمان ها است. «استراتژی» و «برنامه» دو ابزار مدیریتی مکمل یکدیگر هستند. ساختار تحلیلی استراتژی از سه بخش اصلی تشکیل می شود: فرصت یابی استراتژیک، تحلیل گلوگاه، راهیابی استراتژیک. این ساختار روند تکوین استراتژی را بیان می کند. در رویکرد استراتژی اثربخش، هیچ الگوریتمی برای دستیابی قطعی به یک استراتژی

مربوطه تقسیم نمود. پر واضح است که استراتژی ها قابل کنترل نمی باشند، مگر اینکه برنامه های عملی مربوطه اجرا و کنترل شوند.

در رویکرد استراتژی یک اصل قوی و بدون تغییر وجود دارد و آن تمرکز است. اگر بخواهیم در همه کارها قوی باشیم، در هیچ کاری قوی نخواهیم بود. این اصل ناشی از محیط رقابتی و محدودیت است و اصولاً استراتژی زاینده این دو عامل است.

روند تکامل استراتژی در بستر رویکرد های مختلف تحقق یافته است و رویکرد استراتژی را حاصل یک فرایند تحلیلی و قاعده مند می دانند. درون مایه اصلی این روشها تنظیم عوامل درونی (نقاط ضعف، نقاط قوت) و عوامل درونی (فرصت ها و تهدیدها) به منظور بهره مندی از منابع نهفته در فرصت ها (یا اجتناب از زیان های نهفته در تهدیدها) است.

رویکرد تجویزی، ذهن انسان را در قالب یک فرایند گام به گام به پیش می برد و این خود مانع بزرگی برای پرواز ذهن به اوج خلاقیت ها می باشد. طرفداران رویکرد توصیفی، شیوه تحلیلی در تدوین استراتژی را مردود دانسته و بر این باورند که فرایندهای گام به گام از پیش تعریف شده نمی توانند ما را به تصمیمات درست استراتژیک هدایت کنند. یک استراتژی بدیع، خلاق و اثربخش الزاماً از روشهای قاعده مند حاصل نمی شود. «گری هامل» ۵ توصیه اساسی را در فراهم کردن زمینه خلق استراتژی



فرموله کردن راه‌های عملی ممکن، ارزیابی و انتخاب بین آنها سر و کار دارد و در نهایت اجرای استراتژی است که به برنامه ریزی و چگونگی اجرای استراتژی برگزیده مربوط می‌شود. هر چند در عمل این مراحل شکل خطی ندارند و در ارتباط با یکدیگر و به موازات هم انجام می‌گیرند. به عنوان مثال ممکن است یک شیوه ارزیابی استراتژی با اجرای آن شروع شود. اهدافی که به مدیریت ارشد در مدیریت استراتژیک کمک می‌کنند عبارتند از:

- دیدگاهی استراتژیک در مورد تجارت داشته باشیم.
- درک بهتری از محیط رقابتی بیافرینیم.
- روشهای گوناگون مدیریت را درک کنیم.
- اخلاق مدیریتی را گسترش دهیم.
- وجوه کلیدی فرهنگ و چگونگی تاثیر آن بر تصمیم‌گیری را درک کنیم.

به این ترتیب، انتخاب و اجرای استراتژیک توأمان صورت می‌گیرد. همچنین احتمال دارد تجزیه و تحلیل استراتژیک یک فعالیت مداوم باشد که در نتیجه با اجرای آن تداخل خواهد داشت. لکن مدیران برای موفقیت در سیستم‌های برنامه ریزی می‌بایست همواره به تمایزهای بین برنامه‌های استراتژیک و برنامه‌های عملیاتی توجه داشته باشند. این تمایزها به شرح زیر می‌باشند:

- ۱) از آنجا که مدیران ارشد نسبت به مدیران میانی معمولاً درک کلی بهتری از سازمان دارند و مدیران میانی نسبت به مدیران ارشد از جزئیات عملیات روزمره سازمان بیشتر مطلع هستند، برنامه‌های استراتژیک معمولاً توسط مدیریت ارشد و برنامه‌های عملیاتی توسط مدیریت میانی تدوین می‌شوند.
- ۲) برنامه ریزی استراتژیک در کنار تجزیه و تحلیل آینده مطرح است؛ در حالی که برنامه ریزی عملیاتی به تجزیه و تحلیل عملکرد روزمره سازمان برمی‌گردد؛ لذا گردآوری داده‌های پایه برای برنامه ریزی استراتژیک به مراتب مشکل‌تر از گردآوری داده برای برنامه ریزی عملیاتی است.
- ۳) از سوی دیگر از آنجا که برنامه‌های استراتژیک مبتنی بر پیش‌بینی آینده و برنامه‌های عملیاتی مبتنی بر شرایط موجود در یک سازمان می‌باشند، غالباً برنامه‌های عملیاتی نسبت به برنامه‌های استراتژیک مشروح‌تر می‌باشند.
- ۴) برنامه ریزی استراتژیک متمرکز بر بلندمدت و برنامه ریزی متمرکز بر کوتاه مدت است. به عبارت دیگر برنامه ریزی استراتژیک در دوره زمانی بلندتری نسبت به برنامه ریزی عملیاتی مصداق پیدا می‌کند. در دنیای امروز، مدیریت خوب لزوماً به معنای

مدیریت خوب استراتژی است. برخورداری از بینش استراتژیک در رویارویی با مقوله مدیریت و فراگیری آن که چگونه می‌توان ابزار تجزیه و تحلیل استراتژیک را در تنظیم و بر اجرای استراتژی به کار گرفت، مدیران را با چشم اندازه‌های جدیدی برای رهبری سازمان‌های خود مواجه می‌سازد. مسایل مربوط به حرکات استراتژیک جدید و پیاده کردن صحیح آنها در داخل سازمان‌ها، اولویت‌های مهمی را در دستور کار مدیران به خود اختصاص می‌دهد. تجزیه و تحلیل استراتژیک رسمی و مرور سالانه استراتژی از جمله فعالیت‌های استاندارد در اغلب شرکت‌هایی است که مدیران حرفه‌ای آنها را اداره می‌کنند. در حال حاضر بخش چشمگیری از ادبیات نوین مدیریت را مفاهیم استراتژیک، تفکر استراتژیک، روشهای تجزیه و تحلیل استراتژیک و دیگر مباحث مربوط به سازگار کردن عملیات داخلی موسسه با نیازمندی‌های استراتژیک، تشکیل می‌دهد. از این رو شناخت ماهیت مدیریت استراتژیک و اجزای آن برای همه کسانی که می‌خواهند به گونه‌ای قدم در وادی مدیریت گذارند، ضرورت دارد.

مزایای مدیریت استراتژیک

پژوهش‌های انجام گرفته، مزایایی را برای تفکر استراتژیک و تعهد عمیق به فرایند مدیریت استراتژیک قایل است، از جمله تفکر و تعهد استراتژیک:

- ۱- سطوح مختلف مدیریت سازمان را در تعیین اهداف، هدایت و راهنمایی می‌کند.
 - ۲- شناسایی و پاسخگویی به موج تغییرات، فرصت‌های جدید و تهدیدات در حال ظهور را تسهیل می‌کند.
 - ۳- منطق مدیریت را در ارزیابی نیاز به سرمایه و نیروی کار تقویت می‌سازد.
 - ۴- کلیه تصمیم‌گیری‌های مدیران در زمینه استراتژی را در کل سازمان هماهنگ می‌نماید.
 - ۵- سازمان را قادر می‌سازد که موقعیت واکنشی (Reactive) خود را به وضعیت کنشی و آینده ساز (Proactive) تبدیل کند.
- مزایای فوق به سازمان‌ها توانایی آن را می‌بخشد که به جای آن که صرفاً پاسخگوی نیروهای رقابتی بوده و در مقابل شرایط متغیر حاکم بر خود واکنش نشان دهند، خود بر آنها تأثیر گذارند.
- منابع و ماخذ:
- داوری، دردانه، شانه ساززاده، محمد حسن، مدیریت استراتژیک، بهار ۱۳۸۰، صص ۴۱-۷۹ و ۳۱
<http://www.Tadbir.com/125>
<http://www.Cranfield.org school of Management->
استراتژی اثر بخش

وجود ندارد. در عوض این ایجاد بصیرت نسبت به چگونگی تکوین استراتژی است که استراتژیست را در جهت بهره برداری از تفکر استراتژیک خود هدایت می‌کند.

مدیریت استراتژیک، فرایند تصمیم‌گیری است که جهت‌های دراز مدت سازمان و همچنین اجرای آن تصمیمات را معین می‌سازد. مدیریت استراتژیک فرایندی است که به وسیله آن مدیران برای دراز مدت فعالیت‌های سازمان را تعیین کرده، اهداف عملیاتی ویژه‌ای را مشخص و استراتژی‌های نیل به این اهداف را با توجه به شرایط داخلی و خارجی طراحی و برنامه‌های عملی برای اجرای استراتژی‌ها را انتخاب می‌کنند.

مدیریت استراتژیک فرایندی پویا است، زیرا هر بخش از این فرایند، پرسشی اساسی را به دنبال خواهد داشت. آیا باید به همین ترتیب ادامه داد و یا نیاز به تغییر وجود دارد؟ تغییر در موقعیت سازمان‌ها (محیط داخلی و خارجی) و افت و خیز عملکرد مالی آنها، نیروهای فشار همیشگی برای تغییر و تنظیم مجدد استراتژی‌ها هستند. به بیان دیگر مدیریت استراتژیک با تصمیم‌گیری راجع به استراتژی و برنامه ریزی چگونگی به اجرا درآوردن آن در ارتباط است و می‌توان سه عنصر عمده برای آن در نظر گرفت. نخست، تجزیه و تحلیل استراتژیک که طی آن استراتژیست (Strategist) به دنبال درک موقعیت استراتژیک سازمان است. دوم، مرحله انتخاب استراتژیک است که با



در حال حاضر که رشد تولیدات کشاورزی و صنعتی متناسب با نیازهای داخلی و برنامه توسعه صادرات غیر نفتی آغاز شده، ضروری است که همزمان با آن کیفیت نیز به عنوان یک نیاز و یک پشتوانه مورد توجه قرار گیرد. اگر به این باور برسیم که مهمترین معیار در تولید مواد غذایی، سلامت محصول می باشد. HACCP، کارآمدترین سیستم برای به حداکثر رسانیدن ایمنی و سلامت غذا است. سیستم ذکر شده اختصار عبارت (Hazard Analysis Critical Control Point) است و مفهوم آن تجزیه و تحلیل خطر نقطه کنترل بحرانی می باشد. با توجه به اینکه ایران در آستانه ی پیوستن به سازمان تجارت جهانی (WTO) قرار گرفته است، بنابراین باید، بر اساس استانداردهای بین المللی، کالاهای خود را صادر نماید. یکی از مهمترین مسائل مورد توجه در اقتصاد جهانی، بهداشت و سلامت مواد غذایی می باشد.

اجرای سیستم HACCP در واحدهای صنایع غذایی

رضا حاجی علی اکبری / محمد دهقانی زاده

مقدمه

با گسترش ارتباطات و پدیده ی جهانی شدن، نیاز ارتباط در کشور احساس می گردد. این ارتباطات تابع قوانینی است که برای تمام کشورها تدوین گردیده و نادیده گرفتن آن امکان پذیر نمی باشد.

روابط تجاری در آینده تابع قوانین وضع شده توسط سازمان تجارت جهانی (WTO) صورت خواهد گرفت و رعایت استانداردهای بین المللی در مورد کالاهای تجاری امری اجتناب ناپذیر است. و کشورها برای عضویت در این سازمان باید خود را با شرایط تعیین شده توسط آن وفق دهند. مهمترین اصل این سازمان ایجاد شرایط یکسان برای تولیدکنندگان می باشد، زمانی که شرایط تولید برای تمام رقبا یکسان باشد در این شرایط قیمت و کیفیت محصول فاکتور تعیین کننده می باشد. یعنی تولیدکننده ای که بتواند محصول خود را ارزانتر و با کیفیت بالاتر عرضه نماید پیروز می گردد.

شناخت سیستم HACCP، اصول و کاربرد آن در صنعت غذا امری ضروری می باشد، این سیستم که سیستمی علمی و منظم است، خطرات ویژه و اقدام های لازم برای کنترل آنها را، به منظور حصول اطمینان از ایمنی مواد غذایی، شناسایی کند و می تواند در طول زنجیره غذایی از تولیدکننده اولیه تا مصرف کننده نهایی، بکار گرفته شود.

HACCP وسیله ای است برای ارزیابی

خطرات و برقراری سیستم های کنترل که بیشتر بر پیشگیری تأکید دارند تا بر آزمون فرآورده نهایی. تمام سیستم های HACCP هر گونه تغییرات اصلاحی مانند طرحهای جدید، تجهیزات، روشهای فرآیند (عملیات تبدیلی) و یا پیشرفتهای تکنولوژیک را پذیرا هستند. امتیازات این سیستم علاوه بر تأمین ایمنی مواد غذایی، عبارتند از استفاده بهتر از منابع و پاسخهای سریع تر به مشکلات. به علاوه استفاده از سیستم HACCP می تواند به بازرسی های مقامات مسئول و ارتقا تجارت بین المللی از طریق افزایش اعتماد به ایمنی مواد غذایی کمک کند. با کاربرد سیستم HACCP می توان از فساد محصولات و به هدر رفتن آنها جلوگیری کرده و اقتصاد جامعه را بهبود بخشید.

سیستم HACCP در ابتدا جهت تکمیل روشهای صحیح ساخت و به منظور دستیابی به تولید بدون نقص، ارائه شد. این سیستم برای اولین بار در سال ۱۹۷۱ به طور رسمی در کنفرانس ملی حفاظت مواد غذایی مطرح گردید و سپس در سال ۱۹۷۳ شرکت پیلسبوری و سازمان فضانوردی و هوانوردی آمریکا (ناسا) بر روی برنامه اجرائی آن کار کردند و در سال ۱۹۹۳ کمیسیون کدکس WHOFAO، خطوط راهنمای اجرای این سیستم را پذیرفت. در حال حاضر این سیستم بطور گسترده در رشته های مختلف صنایع غذایی بعضی از کشورها، خصوصاً آمریکا و ژاپن بکار رفته است.

تعاریف

CPC (Critical Control Point) نقطه کنترل بحرانی: نقطه ای است که باید در آن کنترلهای لازم به منظور پیشگیری یا حذف خطرات مربوط به ایمنی غذا، یا کاهش آنها به سطح قابل قبول صورت گیرد.

(Hazard) خطر: هر عامل یا ماده بیولوژیکی، شیمیایی یا فیزیکی که توان به خطر انداختن سلامتی را دارد.

(Hazard Analysis) تجزیه و تحلیل خطر: عبارتست از فرآیند جمع آوری و ارزشیابی اطلاعات مربوط به خطرها و شرایطی که منجر به پیدایش آنها می شود، به منظور تصمیم گیری در خور.

اصول HACCP

سیستم HACCP بر هفت اصل بنا شده است که طرحی کلی از چگونگی استقرار، اجرا و نگهداری برنامه HACCP در زمینه مورد نظر را ارائه میدهند. در ذیل این اصول هفت گانه را مورد بحث و بررسی قرار خواهیم داد:

اصل ۱: فهرست کردن تمام خطرات بالقوه



برای اجرای این سیستم برقراری یک تیم HACCP متشکل از میکروبیولوژیست، تکنولوژیست تضمین کیفیت، متخصص تولید، متخصص توزیع و مهندس صنایع غذایی ضروری است.

هر خطر چه اقداماتی برای کنترل (اگر چنین اقداماتی وجود دارند) میتوان انجام داد.

اصل ۲: تعیین نقاط کنترل بحرانی
(Critical Control Point)

تعیین CCPها در سیستم HACCP را می توان با استفاده از یک درخت تصمیم گیری که یک فرآیند استدلالی منطقی است، تسهیل کرد. در بکارگیری این درخت تصمیم گیری بسته به این که عملیات مورد نظر برای تولید، فرآیند، نگهداری در انبار، توزیع یا غیره باشد، باید انعطاف پذیر بود. از درخت تصمیم گیری باید به صورت راهنمایی برای تعیین CCP ها استفاده کرد.

این نمونه از درخت تصمیم گیری ممکن است در همه موارد قابل استفاده نباشد در این صورت می توان از روشهای دیگر نیز استفاده کرد. در صورتی که خطر در مرحله ای مشاهده شود که در آن مرحله کنترل برای حصول ایمنی ضروری بوده ولی هیچگونه اقدام کنترلی در آن مرحله یا در مراحل دیگر وجود نداشته باشد، باید فرآورده یا فرآیند در آن مرحله یا در یکی از مراحل قبلی یا بعدی تغییر یابد.

اصل ۳: تعیین حدود بحرانی برای نقاط کنترل بحرانی (Critical Limits)

حدود بحرانی باید برای هر یک از نقاط بحرانی مشخص شود. در برخی موارد لازم است بیش از یک حد بحرانی در یک مرحله خاص تعیین شود. معیارهای معمول عبارتند از اندازه گیری درجه حرارت، زمان، میزان رطوبت، فعالیت آب، کلر باقیمانده و فراسنج

مربوط به هر مرحله، تجزیه و تحلیل خطرات، بررسی اقدامات لازم برای کنترل خطرات شناسایی شده. (Hazard Analysis)

گروه HACCP باید تمام خطراتی را که منطقیاً احتمال بروز آنها در هر مرحله از عملیات از تولید مقدماتی فرآیند ساخت و توزیع تا مصرف می رود فهرست کند. سپس باید خطرات را تجزیه و تحلیل کند تا بتواند مشخص نماید کدام خطرات از نوعی هستند که از بین بردن و یا کاهش آنها به حدی قابل قبول برای تولید ماده غذایی سالم ضروری است.

در تجزیه و تحلیل خطر موارد زیر باید گنجانده شود:

احتمال وقوع خطرات و شدت اثرات نامطلوب آنها بر سلامتی.

ارزشیابی کمی و یا کیفی خطرات موجود. بقایا تکثیر میکروارگانیسم های مشکل ساز. تولید یا باقیماندن سموم میکروبی، مواد شیمیایی یا عوامل فیزیکی در مواد غذایی.

شرایطی که به موارد بالا می انجامد. گروه باید سپس بررسی کند که در مورد

های حسی مانند مزه، شکل ظاهری و بافت.

اصل ۴: برقراری یک سیستم پایش برای هر یک از نقاط کنترل بحرانی (Monitoring) پایش عبارتست از اندازه گیری یا مشاهده مستمر نقاط کنترل بحرانی در مقایسه با حدود بحرانی آن نقاط بر طبق برنامه ای معین. روشهای پایش باید قادر به تشخیص عدم کنترل در CCP مورد نظر باشند. به علاوه، پایش باید اطلاعات را به موقع فراهم سازد تا بتوان با انجام تغییرات لازم از کنترل فرایند اطمینان حاصل کرد که در نتیجه از تجاوز از حدود بحرانی پایش گیری شود. اطلاعات بدست آمده از پایش باید بوسیله فردی با دانش و اختیارات لازم برای انجام اقدامات اصلاحی، ارزشیابی شود. در صورتیکه پایش مداوم نباشد دفعات تکرار آن باید در حدی باشد که کاملاً اطمینان حاصل شود که نقطه کنترل بحرانی مورد نظر (CCP) تحت کنترل است.

به این علت اندازه گیری های فیزیکی و شیمیایی غالباً بر آزمونهای میکروبیولوژیکی ارجحیت دارند زیرا سریع تر انجام می شوند و در ضمن می توانند بیانگر کنترل میکروبیولوژیکی فرآورده نیز باشند. تمامی موارد ثبت شده و نوشته پایش CCP ها باید توسط فرد (یا افراد انجام دهنده پایش و مقام یا مقامات) مسئول شرکت امضا شوند.

اصل ۵: تعیین اقدامات اصلاحی (Correction)

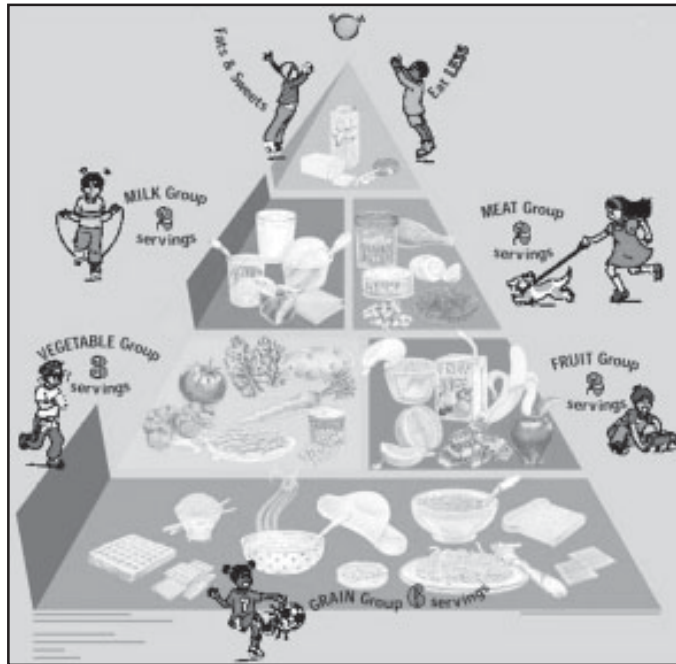
اقدامات اصلاحی خاصی باید برای هر CCP در سیستم HACCP به منظور مقابله با انحرافات که در عملیات فرآیند، فرآورده و غیره احتمال بروز آنها می رود پیش بینی شود.

عملیات اصلاحی باید به گونه ای باشند که اطمینان حاصل شود CCP مورد نظر تحت کنترل است. همچنین این اقدامات باید شامل اقداماتی برای خارج کردن فرآورده معیوب بطور صحیح باشند.

نوع انحراف و روشهای خارج کردن فرآورده باید در بایگانی HACCP ثبت شوند. اقدامات اصلاحی باید در مواردی که نتایج پایش نشان دهد که کنترل در یک CCP در حال از دست رفتن است نیز انجام شود. این اقدامات باید قبل از این که انحراف ایمنی را به خطر اندازد انجام گیرد تا کنترل بر فرآیند باز گردانده شود.

اصل ۶: برقرار کردن روشهای تأیید

از روشها، آئین کار و آزمونهای مربوط به



HACCP لازم است با توجه به نوع کار، انعطاف پذیر بود.

بکارگیری : HACCP

بهره گیری از اصول HACCP شامل عملیات زیر می باشد که در

ترتیب منطقی کاربرد HACCP مشخص شده است :

ترتیب منطقی برای بهره گیری از

سیستم HACCP

تشکیل گروه HACCP

برای تدوین یک برنامه کارآ در HACCP استفاده از افراد دارای دانش، تجربه و تخصص در مورد فرآورده مورد نظر، الزامی و بدین ترتیب گروهی چند تخصصی تشکیل می شود. در صورتیکه چنین افرادی در دسترس نباشند، لازم است نظرات مشورتی از منابع دیگر گردآوری شود.

شرح فرآورده

فرآورده باید بطور کامل توصیف شود مانند اطلاعاتی در مورد ایمنی ترکیبات و روش توزیع.

مشخص کردن موارد استفاده :

موارد استفاده باید بر اساس پیش بینی این که استفاده کننده یا مصرف کننده نهایی کیست مشخص شود. در موارد خاص لازم است تغذیه گروه های آسیب پذیر جامعه مورد توجه قرار گیرد.

تهیه نمودار جریان کار

نمودار جریان کار باید توسط گروه HACCP تهیه شود بطوری که نمودار تمام مراحل عملیات را در بر گیرد. در بکارگیری HACCP برای هر مرحله از عملیات باید به مراحل قبل و بعد از آن توجه کرد.

تأیید نمودار جریان کار در محل

گروه HACCP باید فرآیند عملیات تولید را پس از مقایسه با نمودار جریان کار در تمام

بررسی و تأیید، شامل نمونه گیری تصادفی و تجزیه و تحلیل می توان برای تعیین صحت کار سیستم HACCP استفاده کرد. تعداد دفعات تأیید باید به اندازه ای باشد که صحت کار را نشان دهد. نمونه هایی از فعالیت های مربوط به تأیید عبارتند از: بازبینی سیستم HACCP و پرونده های آن.

بازبینی انحرافات در عملیات فرآیند و فرآورده و نیز چگونگی خارج کردن فرآورده معیوب.

تأیید اینکه CCP تحت کنترل هستند. اعتبار دادن به حدود بحرانی تعیین شده.

اصل ۷: برقرار کردن سیستم بایگانی و مستند سازی (Recording Verification) وجود یک سیستم بایگانی صحیح و کارآ در سیستم ضروری است. روشهای HACCP باید به صورت مستند درآیند و متناسب با نوع و اندازه هر یک از عملیات فرآیند مواد غذایی بکار گرفته شوند.

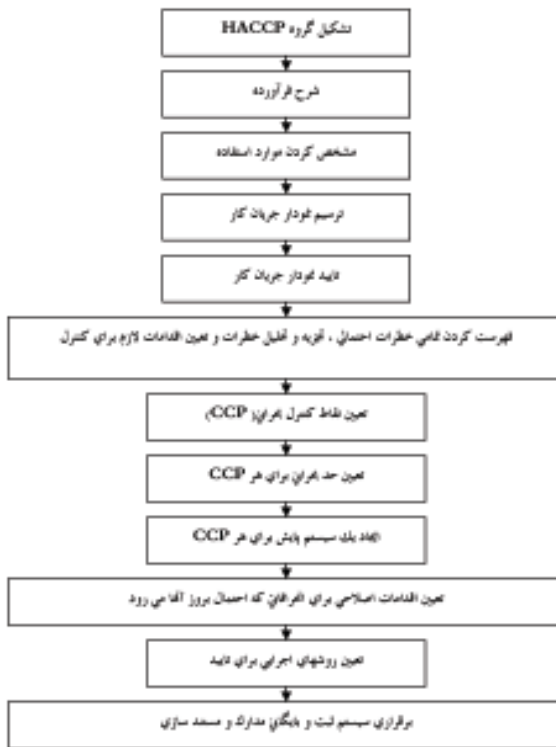
چند نمونه در زیر داده می شود :
الف - پرونده های CCP مربوط به : مواد متشکله، ایمنی فرآورده، فرآیند، بسته بندی، نگهداری در انبار و توزیع

ب - پرونده انحرافات مربوط به عملیات فرآیند و فرآورده ها.

پ - اصلاحات در سیستم HACCP.

راهنمای کاربرد سیستم HACCP

قبل از استفاده HACCP در هر بخشی از زنجیره غذایی لازم است عملکرد آن بخش بر پایه اصول کلی بهداشت مواد غذایی نظیر کدکس و آئین کار و قوانین ایمنی مربوط باشد. تعهد و الزام مدیریت برای اجراء سیستم کارآی HACCP ضروری است. در زمان تشخیص خطر ارزشیابی و اقدامات



بعدی در طراحی و اجرای سیستم HACCP باید به اثرات مواد خام اجزاء متشکله، عملیات تولید غذا، نقش فرآیند تولید در کنترل خطر، کاربرد نهایی احتمالی فرآورده، گروههای مصرف کننده و یافته های اپیدمیولوژیک مربوط به ایمنی مواد غذایی توجه شود.

هرگاه تغییری در فرآورده، فرآیند و یا هر یک از مراحل داده شود باید کاربرد HACCP مورد بررسی مجدد قرار گیرد و در صورت لزوم تغییری در آن صورت گیرد. هنگام استفاده از

و مؤثر در کاهش هزینه ها است و در صورت کاربرد صحیح هیچ روش دیگری نمی تواند درجه ی مشابهی از ایمنی و تضمین کیفیت را ایجاد کند.

اگر این برنامه به طور دقیق اجرا شود نیاز به پرسنل اضافی نیست.

با اجرای این سیستم برای اولین بار صنعت و دولت مشترکاً یک روش و زبان واحد برای کنترل ایمنی خواهند داشت.

با تمام مزایای این سیستم، معایبی نظیر درک ناهمگون از HACCP در سطح ملی و بین المللی، نیاز به زمان زیاد برای فهم صحیح HACCP توسط پرسنل به چشم می خورد و نهایتاً اینکه ممکن است اجرای این سیستم از تولید تا مصرف میسر نباشد.

تهیه نمودار جریان کار

نمودار جریان کار باید توسط گروه HACCP تهیه شود بطوری که نمودار تمام مراحل عملیات را در بر گیرد. در بکارگیری HACCP برای هر مرحله از عملیات باید به مراحل قبل و بعد از آن توجه کرد.

تأیید نمودار جریان کار در محل

گروه HACCP باید فرآیند عملیات تولید را پس از مقایسه با نمودار جریان کار در تمام مراحل و ساعات تأیید کند و در صورت لزوم نمودار را اصلاح نماید.

آموزش

آموزش کارکنان صنایع، دولت و مراکز آموزشی در زمینه اصول HACCP، کاربرد آن و افزایش سطح آگاهی مصرف کنندگان از شرایط اساسی برای اجرای مؤثر HACCP است. همکاری بین تولید کنندگان مقدماتی، صنایع، گروه های بازرگانی، سازمانهای مصرف کننده و مقامات مسئول از اهمیت حیاتی برخوردار است. باید فرصت هایی برای تلفیق آموزش کارکنان صنایع و مقامات مسئول کنترل فراهم ساخت تا مداوم با هم در ارتباط بوده تا شرایط مناسب برای تفاهم در زمینه کاربرد عملی HACCP پدید آید.

منابع

نورمحمدی، ر. رضایی، ه. (۱۳۸۳) اجرای سیستم HACCP، راهی برای ارتقاء سطح کیفیت تولید شیر و بهداشت جامعه. فصلنامه ی اصلاح نژاد. اصفهان. فرهنگ، ب. حسین خواه، ر. (۱۳۷۵) سیستم HACCP و ایمنی غذا. نهمین کنگره ی ملی صنایع غذایی ایران. ۳. سامور تیمور - کارول والا، ترجمه اصل سلیمانی، حسین (۱۳۷۸) تجزیه و تحلیل خطر نقطه کنترل بحرانی،



صحت عملکرد را ارزیابی می نمایند. بعد از طی این مراحل گواهی HACCP برای واحد مربوطه صادر می گردد.

این سیستم ناظر بر تولید بهداشتی یک ماده ی غذایی از ابتدای زنجیره تا انتهای زنجیره می باشد در نتیجه نظارت و اجرای برنامه های HACCP تنها در یک واحد تولیدی نتیجه بخش نمی باشد.

- دو تقسیم بندی عمومی برای نقطه ی کنترل بحرانی (CCP) وجود دارد که عبارتند از CCP۱ که تمایل به تضمین کیفیت داشته و CCP۲، که تمایل به حداقل رساندن خطرات دارد اما نمی تواند تضمینی برای کنترل خطر باشد. (هر دو نوع CCP مهم بوده و باید کنترل شوند).

مزایا و معایب سیستم HACCP در صنعت

مزایا این سیستم عبارتند از:

یک سیستم پیش گیر بوده منجر به تضمین کیفیت مواد غذایی می شود. سیستماتیک، منطقی بسیار منظم، مناسب

مراحل و ساعات تأیید کند و در صورت لزوم نمودار را اصلاح نماید.

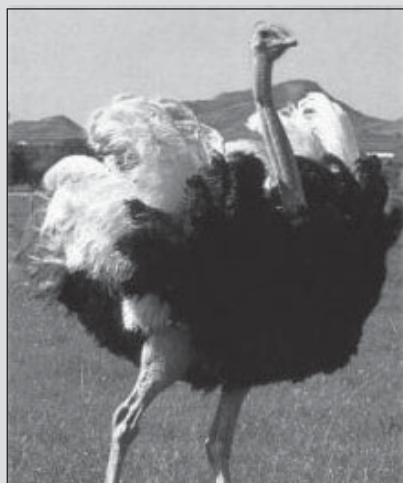
مراحل اجرای HACCP

برای اجرای این سیستم برقراری یک تیم HACCP متشکل از میکروبیولوژیست، تکنولوژیست تضمین کیفیت، متخصص تولید، متخصص توزیع و مهندس صنایع غذایی ضروری است.

بعد از این مرحله، باید در مورد خصوصیات محصول آگاهی داشته و سپس نمودار جریان فرآیند (Process-Flow Diagram) را تهیه نمود، بعد از رسم نمودار جریان فرآیند، مشخص کردن خطرات و سنجش شدت آنها اجرامی شود.

پس از سنجش خطرات، نقاط کنترل بحرانی (CCP) تعیین شده و با بکارگیری اصول ذکر شده ی HACCP، سیستم فوق به مرحله ی اجرا در می آید. بعد از استقرار برنامه های یادشده کارشناسان و ممیزین در شرکت های خصوصی (NGO) وابسته به سازمان تجارت جهانی برای ارزیابی سیستم از واحد بازدید می کنند و با انجام آزمایشات لازم

محصولات این پرنده شامل گوشت، چرم، پروسایر محصولات فرعی است. گوشت پرنده قرمز بوده و از خواص آن می توان پایین بودن میزان چربی، کلسترول، و بالا بودن میزان پروتئین را نام برد گوشت قرمز شتر مرغ در واقع شبیه گوشت گوساله است با این مزیت که از لحاظ کم بودن کلسترول و چربی شبیه گوشت مرغ و ماهی و از لحاظ پروتئین بالا با گوشت گوساله مقایسه می شود. هر ۵ شتر مرغ پرواری برابر یک گوساله پرواری گوشت تولید می کند. شتر مرغ در سن ۱۰ تا ۱۴ ماهگی کشتار می گردد و در این سن حدود ۱۰۰ تا ۱۲۰ کیلوگرم وزن دارد. گوشت حاصل از این پرنده بیشتر از قسمت ران می باشد که در حدود ۳۰ تا ۳۵ کیلوگرم است. چرم این پرنده دارای ظاهری زیباست و در ساخت انواع محصولات چرمی به کار می رود. پوست چرم مانند این پرنده در صنعت سراجی مورد استفاده قرار می گیرد. چربی طبیعی که در پوست شتر مرغ وجود دارد باعث انعطاف پذیری و مقاوم بودن آن در مقابل خشکی و ترک خوردگی می شود. از پوست شتر مرغ در صنایع کفش و کیف استفاده می شود. میزان پوست هر شتر مرغ ۱۳ فوت مربع (۵/۳ متر مربع) است که هر فوت مربع آن ۳۵ دلار قیمت دارد. نوع دیگر چرم حاصل از پوست ناحیه ساق پای شتر مرغ است که از صفحات فلسی، مانند پوست مارمولک تشکیل شده و در ساخت محصولات چرمی و به خصوص پوتین گاو چران ها استفاده می شود. پره های شتر مرغ در ساخت انواع



پرورش شتر مرغ از سال ۱۸۶۰ در کشور آفریقای جنوبی به صورت جدی آغاز گردید و سپس در سایر نقاط دنیا گسترش یافت. صدها سال پیش شتر مرغ را فقط به دلیل پره های زیبا و ارزشمندش در آفریقا شکار می کردند ولیکن با پی بردن به ارزش گوشت باکیفیت بالای این پرنده و همچنین پوست بسیار مرغوب آن ارزش پر در درجه اهمیت بعد قرار گرفته است پرورش تجاری شتر مرغ امروز به صورت معنی دارتری گسترش یافته و به دلایل زیر مورد استقبال پرورش دهندگان دام و طیور قرار گرفته است که در این مقاله به شرح دلایل پرداخته شده است.

گردگیرها استفاده می شود و خاصیت گردگیری بالایی دارد. همچنین از پر شتر مرغ در تزیین علم در مراسم مذهبی، ساخت انواع کلاه ها و شال گردن ها استفاده می شود. پر شتر مرغ که معمولاً هر سال ۲ بار از بدن پرنده چیده می شود جمعاً در سال حدود یک کیلوگرم پر استحصال می شود که هر کیلوگرم آن هزار دلار در بازارهای جهانی خرید و فروش می شود که از این پرها در کارهای زینتی و یا تهیه جاروهای گرانبه استفاده می شود. پر شتر مرغ علاوه بر گرد و غبار معمولی به علت داشتن خاصیت الکترواستاتیک قادر است تمام ذرات را به خود جذب کند. تخم شتر مرغ

نیز یکی از فرآورده های پرمصرف در جهان است. هر تخم شتر مرغ بالاتر از ۵/۱ کیلوگرم وزن دارد و حدود ۲۴ عدد تخم مرغ معمولی است و طعم آن شیرین تر از تخم مرغ است. بومیان آفریقای قرن هاست که از تخم شتر مرغ به عنوان منبع غذایی و از پوسته آن به عنوان ظرف (کاسه) استفاده می کنند.

پوسته تخم شتر مرغ به اندازه ظروف چینی محکم است و هنرمندان و صنعتگران آنرا رنگ آمیزی کرده و با با جواهرات مختلف تزیین می کنند.

استفاده های پزشکی از فرآورده های شتر مرغ مرسوم است از غضروف پای شتر مرغ جهت تعویض غضروف پای انسان استفاده می شود. مغز شتر مرغ نوعی آنزیم تولید می کند که برای درمان

بیماری استفاده می شود. چشم پزشکان آفریقای جنوبی معتقدند که به دلیل شباهت زیادی که ساختمان چشم شتر مرغ با چشم انسان دارد و قرنیه چشم شتر مرغ بهترین انتخاب برای پیوند و جایگزینی قرنیه چشم انسان دارد می توان آنرا جهت پیوند به کار برد با وجودیکه این عمل عجیب به نظر می رسد لیکن با توجه به اتفاقات مشابهی که در دنیای پزشکی به کرات اتفاق افتاده این مسأله قابل تعمق است. روغن شتر مرغ در صنایع آرایشی استفاده می شود و هر شتر مرغ حدود شش لیتر روغن تولید می کند. با وجودیکه این پرنده بزرگ توانسته است به بازارهای آمریکا، اروپا، استرالیا، آمریکای

مرکزی و آمریکای جنوبی، چین و سایر نقاط جهان وارد شود لیکن در حال حاضر آفریقا قسمت عمده پرورش، تولید و صادرات فرآورده های این پرنده را به خود اختصاص داده است. سایر محصولات فرعی این پرنده شامل پوسته تخم می باشد که از تخم های بی نطفه در زمان جوجه کشی به دست می آید. بر روی این تخم ها کارهای هنری از جمله نقاشی و حکاکی صورت گرفته و با قیمت های گزافی به فروش می رسند. به طور کلی از کلیه اجزای این پرنده استفاده می شود.

شتر مرغ طلای قرمز

سعید جلائی فر / کارشناس دامپروری



تغذیه شتر مرغ

شتر مرغ ها، پرندگان علفخوار هستند و رژیم غذایی آنها شبیه نشخوار کنندگان است. یونجه و ذرت درصد بالایی از ترکیب غذایی شتر مرغ را شامل می شود. به دلیل دارا بودن روده های دراز و طویل قدرت هضم بالا در خصوص مواد فیبری را دارند. جوجه ها معمولاً تا یکی دو روز بعد از هچ (hach) احتیاج به تغذیه نداشته و سپس از غذای با پروتئین ۲۳ درصد شامل کنسانتره و علوفه خشک به صورت کرامبل تغذیه می شوند. استفاده از یونجه سبز در طول دوره رشد از اهمیت خاصی برخوردار است. جهت هضم بهتر غذا بهتر است سنگریزه را اختیار پرنده قرار گیرد. تا سه ماهه اول پرورش میزان یک کیلو خوراک در شبانه روز ۲۳ درصد پروتئین و تا شش ماهگی به طور متوسط

یک نمونه جیره غذایی شتر مرغ در دوران پرورش (تا ۵۲ سالگی)

ذرت دانه ای	۴۷ درصد
یونجه خشک	۸/۴۱ درصد
پودر استخوان	۲ درصد
پودر ماهی	۷ درصد
منوکلسیم فسفات	۲ درصد
نمک	۲/۰ درصد
جمع:	۱۰۰ درصد

۸۱ کیلوگرم خوراک با پروتئین ۲۰ درصد کافی می باشد. شتر مرغها از شش ماهگی تارسیدن به سن بلوغ (۵۲ سالگی) به طور متوسط روزانه ۵/۲ کیلوگرم دان به صورت پلت شامل علوفه خشک آسیاب شده و کنسانتره می خورند (۸ قسمت کنسانتره + یک قسمت علوفه خشک آسیاب شده)

جیره غذایی شتر مرغهای پروری با شتر مرغهایی که جهت ماده نر نگهداری می شوند تفاوت دارند. معمولاً شتر مرغهای گوشتی در سن یکسالگی قابل عرضه به بازار می باشند و حدود ۱۰۰ تا ۱۲۵ کیلوگرم وزن دارند و کیفیت گوشت در سن یکسالگی مطلوب تر از هر زمان می باشد. از هر لاشه حدود ۵۰ کیلوگرم گوشت استحصال می شود. غذای شتر مرغهایی که جهت گله مادر نگهداری می شوند به طور متوسط روزانه با خوردن ۴ کیلوگرم خوراک شامل کنسانتره و یونجه خشک و همچنین از طریق چرای یونجه سبز تأمین می شود. شتر مرغ علاقه فراوانی به چریدن در مزارع یونجه دارد به همین جهت در پرورش شتر مرغ کاشت یونجه را بایستی مدنظر قرار داد.

ضریب تبدیل مواد غذایی در سنین مختلف تفاوت دارد در سنین اولیه

رشد ۸۱ و در ۳ ماهگی ۵/۲ و در ۶ ماهگی حدود ۸ می باشد. با توجه به اینکه تغذیه شتر مرغ در کیفیت پوسته، پر و گوشت پرنده تأثیر مستقیم دارد چنانچه در تغذیه این پرنده دقت کافی مبذول نگردد، بر کیفیت پوست و گوشت اثر منفی گذاشته و سودآوری آن مورد تردید واقع خواهد شد.

مقایسه شتر مرغ و گاو

تولید گوشت مرغ در مقایسه با گاو حدود چهار برابر می باشد. دوره حاملگی و زایش گاو حدود ۹ ماه می باشد. در صورتیکه دوره هچ تخم شتر مرغ ۴۲ روز می باشد. یک گاو در طول یکسال یک رأس گوساله تولید می کند در حالیکه شتر مرغ توانایی تولید چهل عدد جوجه را دارد. استحکام چرم شتر مرغ ۳ برابر چرم گاو می باشد. مقدار پروتئین گوشت گاو و شتر مرغ تفاوت چندانی نداشته لیکن میزان کلسترول موجود در گوشت گاو دو برابر گوشت شتر مرغ می باشد. طعم گوشت شتر مرغ شبیه گوشت گاو می باشد. هر پنج شتر مرغ به اندازه یک گوساله پروراری گوشت تولید می کند.

پرورش مولدین

شتر مرغ در سن ۲ تا ۳ سالگی به بلوغ جنسی می رسد و تا مدت زیادی بارور باقی می ماند. پرنده نر در زمان بلوغ به رنگ سیاه با پرو بال سفید رنگ و شتر مرغ ماده به رنگ قهوه ای تا خاکستری است. بارزترین نشانه در شتر مرغ نر، قرمزی رنگ ساق پا، نوک و اطراف چشم است که ارتباط مستقیمی با قدرت جنسی نر دارد. هرچه این قرمزی بیشتر باشد پرنده از قدرت نرینگی بیشتری برخوردار است.

شتر مرغ نر و ماده به صورت جفت تا دسته های چند تایی و نیز به صورت گله نگهداری می شوند. این ترکیبات بسته به میزان زمین موجود و امکانات، قدرت جنسی نرها و اهداف اصلاح نژادی متفاوت می باشد. هیچ استاندارد خاصی در این رابطه وجود ندارد و مدیر مزرعه با شناسایی پرندگان و اهداف مورد نظر روش مناسب را انتخاب می نماید.

شتر مرغ ها در سال در حدود ۶ تا ۸ ماه تخمگذاری نموده و بقیه سال را استراحت می کنند. در ایران این زمان از حدود بهمن ماه آغاز گشته و تا آبان ماه ادامه دارد. بدیهی است در مناطق مختلف این زمان متغییر باشد. در طول فصل تخمگذاری هر پرنده ماده به طور متوسط ۴۰ تا ۶۰ تخم می گذارد. البته در بعضی از پرندگان (از جمله در کشورمان) این رکورد به ۱۲۰ عدد تخم مرغ هم می رسد. به طور متوسط از هر پرنده ماده در سال حداقل ۲۰ عدد جوجه سالم تا زمان کشتار بایستی تولید گردد تا این فعالیت





یکی از متداول ترین علل مرگ و میر جوجه هادر سن پایین عفونت کیسه زرده است
این عفونت معمولاً از طریق تخم، دستگاه جوجه کشی، بندناف و نیز غذا و خوردن مدفوع (از طریق روده) به کیسه زرده منتقل شود

دوران جوجه کشی ۴۲ روز می باشد. درجه حرارت دستگاه جوجه کشی ۳/۳۶ درجه سانتی گراد و رطوبت در حدود ۲۰ تا ۲۵ درصد است. وزن تخم به طور متوسط در حدود ۵/۱ کیلوگرم بوده و در پایان دوران جوجه کشی بایستی در حدود ۱۳ تا ۱۵ درصد از وزن تخم کاهش پیدا کند. در غیراینصورت ممکن است مشکلاتی در جوجه درآوری ایجاد گردد. معمولاً تخم ها به مدت یک هفته جمع آوری و در درجه حرارت و رطوبت مناسب نگهداری شده و سپس تخم های بی نطفه از دستگاه خارج می گردند. در روز سی و هشتم تخم ها به هجر منتقل شده و تا زمان خروج از تخم در دستگاه باقی می مانند. بهتر است جهت خشک شدن و فعالیت نسبی پرند، به او اجازه داد تا به مدت ۶ تا ۱۲ ساعت در دستگاه هجر باقی بماند و سپس خارج گردد. بهداشت دستگاه و سالن جوجه کشی بسیار مهم بوده و بایستی حتی الامکان از ورود افراد متفرقه به محیط جوجه کشی خودداری شود. جوجه ها به هنگام تولد وزنی در حدود ۷۰۰ تا ۱۰۰۰ گرم دارند. بندناف توسط آبوداین ضد عفونی می گردد. کف هجری نیز باید اصطکاک کافی داشته باشند تا از باز شدن پاها در جوجه جلوگیری به عمل آید. چنانچه جوجه نتواند از تخم خارج شود بایستی به جوجه کمک شود. این امر نیاز به کسب تجربه کافی داشته و هر گونه مداخله عجولانه سبب نتایج منفی در هج خواهد شد.

پرورش جوجه

پس از خروج از تخم جوجه ها بایستی در حرارت ۳۰ تا ۳۲ درجه سانتی گراد قرار گیرند. بهتر است این حرارت در زیر منبع حرارتی (لامپ هیتز، مادر مصنوعی) برای جوجه مهیا شده و اجازه انتخاب را برای جوجه فراهم آورد. در صورتی که شرایط جوی اجازه دهد می تواند جوجه را ۲۴ ساعت بعد از درآمدن از تخم در فضای آزاد قرارداد. مراقبت از جوجه در

به صورت اقتصادی ادامه یابد. تولید مثل پرند به عوامل زیادی از جمله ژنتیک، شرایط آب و هوایی، سلامت پرند و به خصوص جیره مناسب بستگی دارد. استرس از عوامل منفی در تخمگذاری پرند می باشد. معمولاً برای هر پرند بالغ حداقل ۲۵۰ متر مربع در گردشگاه در نظر گرفته می شود که البته بهتر است فضای متعلقه بیش از این باشد. فضای مسقف (سایبان) به ازای هر پرند بالغ در حدود ۸ متر مربع و ارتفاع حصار در حدود ۲ متر می باشد. در شرایط طبیعی هر پرند بعد از گذاشتن حدود ۱۸ عدد تخم بر روی تخم ها نشسته و جوجه کشی طبیعی انجام می گیرد. در مزارع از ماشین های جوجه کشی استفاده می گردد. در سال اول تخمگذاری، میزان تخم گذاری نسبتاً پائین است ولی در سال های بعد به طور قابل ملاحظه ای افزایش می یابد و در زمان تخمگذاری پرندگان، بایستی آرامش کافی برای پرند مهیا گردد و از حضور بازدیدکنندگان کاست. هر گونه استرس شامل تغییر جیره، صداهای نا آشنا برای پرند (پارس سگ، تراکتور، هوایی و...) حضور بازدیدکنندگان، ترس و حتی تغییرات آب و هوایی بر روی تخمگذار و باروری تخم ها اثر مستقیم دارد. در زمان فصل استراحت بایستی غذا با فیبر بالا، پروتئین و انرژی پایین در اختیار پرند قرار گیرد و افزایش وزن پرندگان را کنترل نمود. وزن اضافی در فصل تولید اثر منفی در جفتگیری و تخم گذاری دارد. در فصل استراحت بایستی ویتامین و مواد معدنی به اندازه کافی در اختیار پرند قرار گیرد.

جوجه کشی شتر مرغ

شتر مرغ ماده معمولاً بین ساعت ۴ تا ۷ بعد از ظهر تخمگذاری می کند. بلافاصله بعد از تخم گذاری بایستی تخم ها توسط کارگر جمع آوری شده و به محل جوجه کشی منتقل شوند.

شتر مرغ ماده
معمولاً بین ساعت ۴ تا ۷
بعد از ظهر تخمگذاری
می کند. بلافاصله بعد از
تخم گذاری بایستی تخم ها
توسط کارگر جمع آوری
شده و به محل جوجه
کشی منتقل شوند
دوران جوجه کشی
نیز ۴۲ روز است

سنین اولیه بایستی با دقت انجام شود. بهداشت سالن کاملاً رعایت شده و شب‌ها شرایط مناسب از نظر دما و تهویه برای جوجه‌ها فراهم شود. عفونت کیسه زرده از متداول‌ترین علل مرگ و میر جوجه‌ها تا سن حدود ۱۴ روزه‌گی است. این عفونت می‌تواند از طریق تخم، دستگاه جوجه‌کشی، بندناف و نیز غذا و خوردن مدفوع (از طریق روده) به کیسه زرده منتقل شود. عدم جذب به موقع کیسه زرده باعث عفونت و مرگ جوجه خواهد شد. هرگونه استرس نیز می‌تواند شرایط را برای باقی ماندن کیسه زرده در بدن جوجه و عفونت آن فراهم نماید. از دیگر علل مرگ و میر در جوجه‌ها را می‌تواند عفونت‌های باکتریایی، اسهال و مشکلات فیزیکی با نام برد. غذا ۲۴ می‌بایست ساعت بعد از هچ در اختیار جوجه قرار گیرد. غذا بایستی دارای انرژی و پروتئین بالا و از نظر املاح معدنی و ویتامین‌ها بالانس باشد. چند روزی طول می‌کشد

تا جوجه خوردن آب و غذا را بیاموزد و این مدت زمان برای جذب کیسه زرده کافیست. قرار دادن یک جوجه بزرگ‌تر در میان جوجه‌های تازه به دنیا آمده عمل آموختن خوردن و آشامیدن را به جوجه‌ها آسان می‌سازد. جوجه‌های مریض و غیرفعال را می‌باید سریعاً از سایر پرندگان جدا نموده و در فضای دیگری تحت درمان قرار داد.

انباشتگی اجسام خارجی از قبیل سنگ، چوب و ساقه در پیش‌مده و سنگدان از دیگر عوامل مرگ و میر جوجه‌ها تا سن چهار ماهگی می‌باشد. هرگونه استرس از قبیل بالانس نبودن جیره (از نظر مواد غذایی، مواد معدنی

و ویتامینه و غیره) نیز بیماری و عدم آرامش و سلامت پرند می‌تواند به این مسأله منجر گردد. بنابراین حتی الامکان سعی شود محیط پرورش جوجه‌ها عاری از هرگونه اجسام خارجی باشد. واکسیناسیون جوجه‌ها علیه بیماری نیوکاسل در کشورمان الزامی است. تلفات ناشی از این بیماری توسط بعضی از مزارع در ایران گزارش شده است. جوجه‌ها به بیماری آنتریتوسمی نیز حساس هستند. واکسیناسیون جوجه‌ها علیه این بیماری توصیه می‌گردد. این بیماری غیرواگیر بوده و عامل اصلی آن استرس است. تغییرات جیره حمل و نقل، ترس،

تراکم جوجه‌ها و... (جوجه‌ها به سرعت رشد کرده و در سن یک ماهگی در حدود ۳ تا ۶ کیلوگرم وزن دارند. با افزایش سن جوجه‌ها بایستی فضای بیشتری در اختیار آنان قرار داد. گردشگاه جوجه‌ها بایستی دارای سایبان بوده و خاک بهترین انتخاب به عنوان بستر می‌باشد. بستر فضای مسقف بهتر است از جنس بتن باشد تا به راحتی بتوان آن را شست و شو داد و ضدعفونی کرد. در بعضی از مزارع از سیستم حرارت زیرزمینی به عنوان منبع حرارت استفاده می‌نمایند. این مسأله باعث گرمی بستر و آرامش پرند و نیز کاهش تلفات ناشی از عفونت کیسه زرده خواهد شد. در سن سه ماهگی جوجه‌ها وزنی بین ۲۰ تا ۳۰ کیلوگرم خواهند داشت. بعد از سن ۳ ماهگی جوجه‌ها نسبتاً مقاوم بوده و تلفات کاهش می‌یابد. بعد از سن ۳ ماهگی بیشتر تلفات ناشی از مسائل

فیزیکی است. از سن سه ماهگی تا پایان یکسالگی (زمان کشتار) جوجه‌ها در فضاهای محصور نگهداری می‌شوند. معمولاً به ازای هر پرند، حداقل ۵۰ متر مربع فضای گردشگاه در اختیار قرار می‌گیرد. فضای سایبان برای هر پرند نیز ۵ متر مربع است. بنابراین بعد از سن سه ماهگی پرندگان نیاز به سالن‌های بسته نخواهند داشت. بعد از سن سه ماهگی پرندگان به سرما و گرما بسیار مقاوم هستند. پرندگانی که به عنوان مولد انتخاب می‌شوند بعد از سن یکسالگی از جیره‌های نگهداری استفاده می‌نمایند.

سخن آخر

آنچه مسلم است با جمعیت روبه‌تزايد جهان، تامین نیازهای زندگی از جمله تامین منابع پروتئینی برای زنده ماندن و امنیت غذایی سیاست‌های اصلی هر کشور راتحت شعاع قرار داده به گونه‌ای که از یکطرف دولتمردان را برآن

داشته تا با ایجاد قوانین و مقررات امنیت شغلی و تولیدی را فراهم آورده و از طرف دیگر دانشمندان علوم تغذیه و متخصصین علوم پرورش دام و طیور را وادار نموده تا راهکارهایی مناسب و کارا جهت افزایش تولید و دستیابی ملل را به مواد غذایی سالم و به دور از عوامل بیماریزا ارائه نمایند. در این قاعده جمهوری اسلامی ایران به هیچ عنوان مستثنی نخواهد بود لذا در راستای پاسخگویی به نیازهای غذایی راهی به جز روی آوری به سمت تولید و پرورش بیشتر ولاجرم حیوانات عظیم الجثه مفید نمی‌ماند. چراکه هم



قدرت زنده ماندن این حیوانات بالاتر و هم هزینه نگهداری آنها به نوعی پائین‌تر و محصولات تولیدی جانبی کاربرد بیشتری دارد. بهر حال با توجه به سوی گیری صنعت دام و طیور ایران به سمت پرورش شتر مرغ، چالش‌های فراوانی بر سر راه تولید و پرورش برای تولیدکنندگان و افراد علاقه‌مند به این صنعت وجود دارد که مهمترین آن نبودن فرهنگ مصرف، عدم وجود آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای لازم، و نیز گرانی این محصول نسبت به سایر تولیدات پروتئینی میباشد به هر حال جهت رونق بخشی به این صنعت نو پا بنظر می‌رسد. دستگاههایی همچون وزارت بازرگانی، سازمان گوشت کشور، اتحادیه‌ها و شرکتهای مرغداران وزارت جهاد کشاورزی، سازمان صدا و سیما و نیز سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور می‌بایست در کنار هم قرار گرفته و هر کدام بسته به نوع وظیفه ذاتی شان نسبت رفع مشکلات صنعت پرورش شتر مرغ اقدام نمایند تا علاوه بر ایجاد فرهنگ مصرف، تثبیت بازار و... زمینه حرکت علاقمندان را به سوی سرمایه‌گذاری در این حرفه فراهم آمد و وابستگی کشور به سایر کشورها جهت تامین پروتئین لازم قطع گردد.

نبودن فرهنگ مصرف، عدم وجود آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای لازم، و نیز گرانی این محصول نسبت به سایر تولیدات پروتئینی چالش‌های فرا روی تولید شتر مرغ در کشور است

منابع:

www.rahnama.com

www.strichir.com



بازی رایانه ای پخش شد : اما اکثر کارشناسان می گویند که اولین ویروس روی پی سی ها در سال ۱۹۸۶ به وجود آمد. و نظر بر این است که پیش از یک دهه قبل فردی به نام "فرد کوهن" اولین ویروس کامپیوتری را بعنوان یک پروژه دانشجویی نوشت که قادر بود خود را بصورت انگل وار تکثیر کرده ، به برنامه های دیگر بحسبانند و تغییراتی را در آنها بوجود آورد.

چگونه ویروسها گسترش می یابند؟

ویروسهای کامپیوتری برنامه های نرم افزاری کوچکی هستند که به یک برنامه اجرایی یا نواحی سیستمی دیسک متصل شده و همراه آن اجرا می شوند. زمانی که یک کد برنامه آلوده به ویروس را اجرا می کنید، کد ویروس هم پس از اجرا به همراه کد برنامه اصلی ، در وهله اول تلاش می کند برنامه های دیگر را آلوده کند. این برنامه ممکن است روی همان کامپیوتر میزان یا برنامه ای بر روی کامپیوتر دیگر واقع در یک شبکه باشد. ویروس بطور مخفی در حافظه قرار میگیرد و با اجرای یک برنامه غیر آلوده، با تولید نسخه ای از خود، آن را آلوده میکند و این روند در موقع انتقال و جابجایی اطلاعات بین کامپیوترها و اجرای برنامه ها تکرار می شود و پس از گذشت زمان کوتاهی کامپیوترهای موجود در یک اتاق، اداره، کشور و یا حتی در سراسر جهان آلوده به ویروس می گردند و از آنجا ویروس ها بطور مخفیانه عمل می کنند، تا وقتی که کشف و پاکسازی نگردند، برنامه ها و کامپیوترهای زیادی را آلوده می کنند. ویروسهای اینترنتی از این گروه از ویروسها هستند که باعث خرابی های زیادی در سیستمهای کامپیوتری جهان شده اند.

به عنوان مثال در ایران بلافاصله پس از هجوم ویروس به اینترنت نشانه های آلودگی آن مشاهده شد حتی یکی از نمایندگان شرکت های تولیدکننده آنتی ویروس ادعا کرد به عنوان مثال ویروس ساسر بیشترین قربانی را در ایران داشته است.

ویروس ها به ۲ شکل تقسیم بندی می شوند:

- ویروس های مرکب (ویروس های چندوجهی)
- ویروس های ساده

ویروس های ساده آن دسته از ویروس ها هستند که ساده و به صورت تک فایل بوده و فقط یک کار انجام می دهند. اما ویروس های

و اقتصادی ممکن است موجب تغییر و یا حذف اطلاعات مالی شرکت ها و اشخاص گردد و خسارات مالی ، اقتصادی و تجاری سنگین و جبران نا پذیری را در پی داشته باشد.

در سال ۱۹۸۱ اولین ویروس رایانه ای روی میکنتاش ایل با نام Virus۱ و بعد ۲ و ۳ و روی

ویروسها و برنامه های مخرب

هاله سیدمیرنسب / کارشناس فرابری داده ها

ویروس کامپیوتری چیست؟

یک برنامه کامپیوتری است که می تواند نسخه های قابل اجرایی از خود را در برنامه های دیگر قرار دهد، که توسط یک نویسنده بد خواه و مزاحم نوشته می شود. آنها توسط کیپی کردن خودشان پخش می شوند و سپس به کامپیوترهای دیگر نفوذ می کنند.

علت نام گذاری ویروس بر روی اینگونه برنامه ها ، تشابه بسیار زیاد آنها با ویروسهای بیولوژیکی است زیرا ویروسهای کامپیوتری نیز مانند ویروسهای بیولوژیکی بطور ناگهانی تکثیر می شوند و در حالی که ممکن است بر روی یک دیسک وجود داشته باشند تا زمانی که شرایط مناسب نباشد فعال نخواهند شد. برای کاربران معمولی ممکن است حداکثر ضرر ناشی از یک ویروس خطرناک ، نابود شدن اطلاعات و برنامه های مهم موجود بر روی کامپیوتر شان باشد ، اما ضرر و زیان ناشی از ویروس های مخرب بر روی شبکه های ارتباطی مراکز تجاری

فناوری اطلاعات

کامپیوترها بوده است. کرمها سیستم کامپیوتر را سوراخ کرده و به طرف مغز کامپیوتر پیش می روند یکی از خصوصیات بارز Worm ها توانایی پنهان شدن درون سیستم بوده بطوریکه قابل ردگیری نمی باشند .

اما Worm های مفید: در میان انواع Worm ها کرمهای مفیدی نیز طی سالیان متمادی به منظور چک کردن کارایی سیستم و ... مورد استفاده قرار گرفته اند.

این Worm ها Agent نامیده شده و درون شبکه حرکت کرده اطلاعات منابع مورد استفاده و ... را چک و اطلاعاتی در مورد کارکرد شبکه یا حتی محلی را که می توان ارزانترین DVD را خریداری نمود به کاربر اعلام می دارند از تفاوتهای بارز میان Agent و Worm می توان به این مورد اشاره کرد که Agent بر خلاف Worm

Worm یا کرم

Worm ها نوعی ویروس هستند که اکثر آقابلیت تخریب به شکلی که فایلی را از بین ببرند ندارند. نحوه کار Worm اغلب به این شکل است که در حافظه اصلی کامپیوتر (Ram) مستقر می شوند و شروع به تکثیر خودشان می کنند که این عمل موجب کند شدن سیستم و کم شدن تدریجی

مربک از ترکیب چند ویروس در هم می باشند و قادر خواهند بود چندین فعالیت را همزمان انجام بدهند که این امر سبب پیچیدگی کار ویروس خواهد شد در ضمن به ویروسهایی که هم قادر به آلوده کردن فایلها و هم آلوده نمودن فضاهای بوت می باشند اصطلاحاً ویروسهای چند جزئی می گویند.

Spam ایمیلی است که بطور اتوماتیک برای اشخاص مختلف فرستاده می شود و اغلب اوقات یک محصول ، سرویس و یا وب سایتی را تبلیغ می کند مانند این جمله : شما برنده خوش شانس ما هستید ، برای ارسال جایزه کفایت اطلاعات زیر را برای ما ارسال کنید

فضای Ram می گردد. کرم ها این قابلیت را نیز دارند که برای آلوده کردن کامپیوترهای دیگر از ایمیل یا برنامه های چت استفاده کنند . با استفاده از شبکه های کامپیوتری کرم ها قادر به تکثیر باور نکردنی خود در اسرع زمان هستند اولین و مشهورترین ویروس یک

نوع دیگر این ویروس ها که به ویروسهای ماکرو شناخته می شوند ، می توانند عملیات پردازش کلمه ای (word processing) یا صفحه های حاوی متن را که از این ماکروها استفاده می کنند ، آلوده می کنند. این امر برای صفحه هایی با فرمت HTML نیز صادق است.

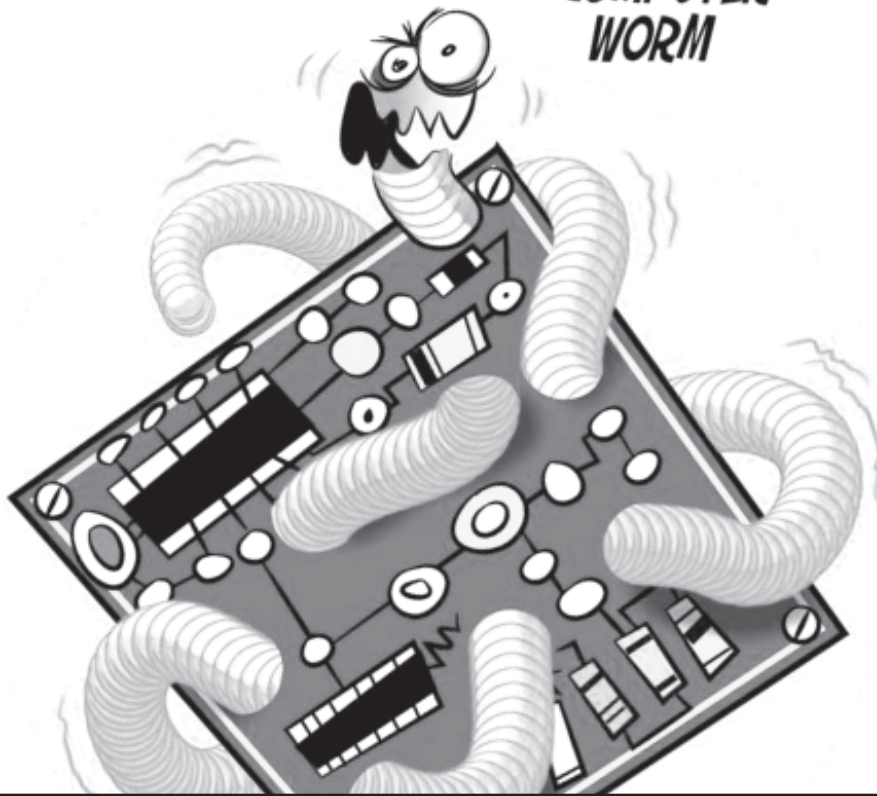
اولین و مشهورترین ویروس یک Worm می باشد که به طور تصادفی در دوم نوامبر ۱۹۸۸ وارد شبکه گردید.

این Worm که توسط Robert Tappan Morris طراحی شد به RTM مشهور گردید. طبق ادعای طراح آن هدف از این کار تنها اثبات کردن ضعف سیستم امنیتی

تقسیم بندی ریزتری از ساختمان ویروس ها و حوضه فعالیت آنها Spam

Spam ایمیلی است که بطور اتوماتیک برای اشخاص مختلف فرستاده می شود و اغلب اوقات یک محصول ، سرویس و یا وب سایتی را تبلیغ می کند. (مانند نامه های تبلیغاتی) بعضی از Spam ها شامل مطالب فریبنده می باشند مانند این جمله: "شما برنده خوش شانس ما هستید ، برای ارسال جایزه کفایت اطلاعات زیر را برای ما ارسال کنید". بعضی دیگر شامل تصاویر و عکسهای غیر اخلاقی می باشند .

COMPUTER WORM



خود را تکثیر نکرده و درون سیستمهای کاربران نفوذ نمی کند.

Trojan

اسب های تروا یا همان Trojan ، ویروس نیستند، زیرا بر اساس تعریف ویروس قابلیت تکثیر ندارند. اما این قدرت را دارند که فایل های سیستم را پاک کنند ، در نحوه کار نرم افزار اختلال بوجود آورند و یا سیستم را از کار بیاندازند . یک اسب تروا در حقیقت یک برنامه مخرب است که خود را به شکل یک برنامه بی خطر و معمولی نمایش میدهد. در نهایت پنهان کاری و با چراغ خاموش وارد سیستم می شود. ترواها به صورت خودگردان منتشر نمی شوند. ابتدا به صورت یک برنامه بی ضرر خود را نشان می دهند و از صاحب سیستم اجازه کلیک کردن می گیرند. یک ضمیمه ایمیل ، همراه با یک کرم ، یا دانلود شدن مخفی روی سیستم روشهای ورود تروا به رایانه است.

نکات مهم جهت جلوگیری از آلوده شدن سیستم

۱- در قدم اول ابتدای نرم افزار آنتی ویروس قوی

و محک زده شده را به همراه کلیه امکاناتش بر روی سیستم نصب کرده و سعی کنید آنرا به روز نگه دارید. و اگر جزء افرادی هستید که به صورت مداوم با اینترنت سروکار دارید حتماً به یک آنتی ویروس جدید و به روز شده نیاز خواهید داشت .

۲- همچنین توصیه می شود برای آنکه سیستم امنیتی کامپیوتر از نظم و سازماندهی برخوردار باشد برنامه (a.v آنتی ویروس) خود را سازماندهی نمایید، مثلاً قسمت configuration نرم افزار a.v. خود را طوری تنظیم کنید که به صورت اتوماتیک هر دفعه که سیستم بوت می شود آن را چک نماید، این امر باعث می شود سیستم شما در هر لحظه در مقابل ورود ویروس و یا هنگام اجرای یک فایل اجرایی ایمن شود.

۳- برنامه های آنتی ویروس در یافتن برنامه های اسب تروا خیلی خوب عمل نمی کنند از این رو در باز کردن فایل های باینری و فایل های برنامه های excel و Word که از منابع ناشناخته و احياناً مشکوک می باشند محتاط عمل کنید. توصیه می شود فایل های ضمیمه شده به ایمیل های تبلیغاتی و یا احياناً weblink های

موجود در آن ها را حتی الامکان باز نکنید. و به آیکون فایل های ضمیمه شده نیز به هیچ عنوان اعتماد نکنید. چرا که ممکن است کرم هایی در قالب فایل عکس و یا یک فایل متنی فرستاده شود ولی در حقیقت این فایل یک فایل اجرایی بوده و باعث فریب خوردن کاربر می شود.

۴- اگر برای ایمیل و یا اخبار اینترنتی بر روی سیستم خود نرم افزار کمکی خاصی دارید که قادر است به صورت اتوماتیک صفحات Java script و word macro ها و یا هر گونه کد اجرایی موجود و یا ضمیمه شده به یک پیغام را اجرا نماید توصیه می شود این گزینه را غیر فعال (disable) نمایید.

۵- از باز کردن فایل هایی که از طریق پست برایتان فرستاده می شوند ، پرهیز کنید. آرام باشید، ویروس کامپیوتری تازه مانیکه ای میل آلوده باز نشود هیچ خطر ندارد. هر گونه میلی را که فکر می کنید آلوده است را حذف کنید. هیچ attachment ناخواسته ای را چنانچه مطمئن نیستید حتی اگر یک ویروس اسکنر دارید باز نکنید.

۶- برای مطلع شدن از لیست hoax های موجود (شبه ویروس های رایانه ای یا حقه های رایانه ای)



برای راه اندازی Firewall ویندوز XP به ترتیب مراحل زیر را انجام دهید :
 Network connection را باز کنید .

(startmenu/setting/controlPanel/Network Internet connection)

سپس روی گزینه Network connection کلیک کنید .

بر روی یکی از Internet connection هایی که مایلید محافظت بر روی آن انجام شود ، کلیک کنید.

سپس در سمت چپ و در قسمت Network tasks بر روی settings of this connections کلیک کرده و یا بر روی یکی از connection ها کلیک راست کرده و گزینه ی Properties را بزنید .

در قسمت Advanced Tab اگر گزینه "Protect my computer network" تیک داشته باشد ، Firewall نیز و اگر تیک آن برداشته شود ، غیر فعال خواهد بود.

برای دریافت اطلاعات بیشتر راجع به این قسمت میتوانید به آدرس زیر مراجعه کنید :

www.microsoft.com/security/incident/blast.asp

و نکته بعدی دریافت security patch از سایت مایکروسافت است .

<http://windowsupdate.microsoft.com>

منابع :

apadana.cc

<http://www.iritn.com>

<http://www.tebyan.net>

<http://www.chaparlib.com>

می توانید از سایت vmyths.com دیدن کنید.

۷- بیشتر کرم هایی که از طریق E-mail گسترش پیدا می کنند از طریق نرم افزارهای microsoft outlook و یا outlook express وارد سیستم می شوند. اگر شما از این نرم افزار استفاده می کنید پیشنهاد می شود همیشه آخرین نسخه security patch این نرم افزار را از سایت microsoft دریافت و به روز کنید.

۸- همیشه ویندوز خود را در حالت show file extensions قرار دهید.

این گزینه در منوی Tools/folder option/view با عنوان "Hide file extensions for known file Types" قرار دارد که به صورت پیش فرض این گزینه تیک خورده است، تیک آنرا بردارید.

۹- از Download کردن فایل از گروه های خبری همگانی (usenet news) نیز پرهیز کنید. زیرا اغلب گروه های خبری خود یکی از علل پخش ویروس می باشند.

۱۰- نرم افزار Firewall در محافظت از کامپیوتر به شما کمک می نماید. راه اندازی نرم افزار Firewall می تواند عملیات مخفیانه کرم ها در سیستم را محدود سازد .



آموزش الکترونیکی

محمدعلی زارع / کارشناسی ارشد مدیریت دولتی

اگر قرن بیست و یکم را دروازه ورود به عصر اطلاعات و جامعه اطلاعات - محور بدانیم، مهمترین دستاورد فناوری اطلاعات در اواخر قرن بیستم و آستانه قرن بیست و یکم را می توان ایجاد و گسترش شبکه جهانی اینترنت اعلام نمود. گسترش روزافزون این شبکه باعث شده تا بسیاری از مرزهای موجود در ارتباطات میان افراد و ملل مختلف از بین برود. همچنان که می دانیم ظهور تکنولوژی اطلاعات تأثیرات متنوع و عمیقی بر زندگی بشر داشته است. شاید مهمترین و عمیق ترین این تأثیرات در زمینه آموزش و یادگیری است. تصورات قبلی در زمینه نیاز به وجود امکانات فیزیکی فراوان برای امر آموزش و یادگیری در سطح عمومی و آموزش عالی دچار تحولی شگرف شده است. اکنون با به صحنه آمدن آموزشهای مجازی امکان یادگیری در هر زمینه ای برای تمامی افراد در هر زمان و مکان و به صورت مادام العمر فراهم شده است. آموزش از راه دور هم اکنون سالهاست که در دنیا متداول و رایج است اما ترکیب این نوع آموزش با اینترنت منجر به ابداع روش جدیدی از نحوه تدریس به نام e-learning شده است، این آموزش الکترونیکی در عین حال که بسیار موثر و کار آمد است از لحاظ تجاری نیز مقرون به صرفه بوده و به سرعت قابل

دسترس برای تمامی افراد می باشد. در این روش با استفاده از ارتباط دو طرفه در اینترنت مشکل محدودیت زمانی مرتفع گردیده است و ارتباط میان استاد و دانشجو و همچنین همکلاسیها مستقل از زمان و مکان خواهد بود. در این سیستم آموزشی دانشجو می تواند از طریق اینترنت در مرکز آموزشی ثبت نام نموده، از میان دروس ارائه شده درسی را انتخاب نمایند، آن را مطالعه نموده و از جلسات درس استاد استفاده نموده و در آخر دوره نیز آزمون بدهند. همچنین می توانند هر روز و هر لحظه که اراده نمایند با استاد و همکلاسیهای خود ارتباط برقرار نموده و به تبادل نظر و مباحث گروهی بپردازند. بوسیله اینترنت بپردازند.

دست اندرکاران سیستم های Cisco معتقدند که آموزش الکترونیکی یک یادگیری اینترنتی است که میتواند شامل ارائه مطلب در چندین شکل، مدیریت آموزش و یک مجموعه شبکه شده از دانش آموزان و تعدادی کارشناسان خبره باشد. همچنین آموزش الکترونیکی، یادگیری را سریعتر و با هزینه ای کمتر میسر می سازد. بعلاوه دستیابی به آموزش برای همه و شرکت همگان در فرآیند یادگیری را فراهم می سازد.

تاریخچه آموزش الکترونیکی در جهان

آموزش غیر حضوری، با آموزش مکاتبه ای در دهه اول سال ۱۷۰۰ میلادی آغاز شده است. هنوز هم در نقاط مختلف دنیا از جمله در ایران از این شیوه آموزشی برای تحصیل و یادگیری، استفاده می شود. آموزش مکاتبه ای که از طریق نامه نگاری بین دانشجویان و استادان برقرار می گردید، مورد توجه دانشجویان و دانش آموزان بود. همزمان با ایالت متحده آمریکا که در زمینه آموزش از راه دور فعالیت داشت، کشورهای اروپایی دوره های آموزشی را قبل از سال ۱۸۴۰ به صورت جزوه های خلاصه شده آغاز کرده بودند. اولین دوره آموزشی از راه دور دانشگاهی که در سال ۱۸۹۲ تأسیس شد، از طریق سیستم پستی اداره می شد.

روش های بهره گیری از آموزش غیر حضوری مبتنی بر فناوری به اوایل دهه ۱۹۰۰ میلادی باز می گردد. در اواسط قرن بیستم برنامه های آموزشی متنوعی نیز وجود داشت و مجوز اولین رادیوی آموزشی دانشگاهی در سال ۱۹۲۱ صادر شد که اولین پایه شکل گیری آموزش الکترونیکی محسوب می گردد. در سال ۱۹۶۰ با تکامل و پیشرفت رسانه ها، تکنولوژی آموزش از راه دور نیز متغیر شد و به جای تکیه بر سیستم پستی، دانشگاه ها با استفاده ترکیبی از ابزار چند رسانه ای مالتی مدیا، جهت پشتیبانی آموزشی از دانشجویان ثبت نام می نمودند به گونه ای که علاوه بر انگلستان و آمریکا در سایر کشور های اروپایی و آسیایی مؤسسات آموزش الکترونیکی توسعه یافت. امروزه آموزش الکترونیکی، ابزاری است برای انتقال دانش روز که می تواند انواع تخصص و مهارت در رشته های متفاوت را در اختیار دانش پژوهان قرار دهد. در واقع آموزش الکترونیکی ثابت کرده است که ۲۰ تا ۲۵ درصد، یادگیری را نسبت به کلاسهای درس سنتی افزایش می دهد.

تاریخچه آموزش الکترونیکی در ایران

تاریخچه آموزش الکترونیکی در ایران به زمان استفاده از ابزارهای کمک آموزشی سمعی - بصری شامل نمایش اسلاید و فیلم های آموزشی در کلاس درس باز می گردد. پس از آن تلویزیون به عنوان یک رسانه آموزشی مطرح گردید و تلویزیون آموزشی ملی ایران رسماً به امر آموزش همگانی از طریق این رسانه در سراسر کشور پرداخت. آموزش از راه دور در کشورمان به جز تجربه دانشگاه پیام نور مبتنی بر استفاده از شیوه ارتباط از راه دور، دارای سابقه طولانی ای نیست. در پایان دهه هفتاد آموزش مجازی در دستور کار دانشگاه تهران قرار گرفت. در سال ۱۳۸۰ سایت آموزش مجازی دانشگاه تهران

با ارائه ۹ درس برای دانشجویان روزانه دانشگاه راه اندازی شد و از نیم سال اول تحصیلی همان سال، بهره برداری شد. در همان سال وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از تأسیس دانشگاه اینترنتی خبر داد که تحت نظر آن وزارت، ولی به صورت مؤسسه غیر انتفاعی نوع اول در سراسر کشور خدمات آموزشی ارائه خواهد داد به دنبال آن تعدادی از دانشگاه ها اعلام کردند که راه اندازی آموزش الکترونیکی را جزو برنامه های خود قرار داده اند و در حال حاضر نیز تعدادی از آنها دروسی را به صورت تک درس برای دانشجویان حضوری خود ارائه کرده اند. مدت زمانی پس از اقدام دانشگاه ها در استفاده از روش آموزش الکترونیکی، آموزش و پرورش که بزرگترین بخش آموزشی کشور است، فعالیت هایی را در این زمینه آغاز کرد. در ادامه تاریخچه آموزشهای الکترونیکی می توان به فعالیت اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اصفهان اشاره نمود که آموزشهای الکترونیکی را از سال ۱۳۸۱ در قالب سایت آموزشی استاد آنلاین آغاز نموده و بر اساس سایت رسمی آمار وب استتس از بالاترین آمار بازدید کننده نسبت به سایر سایتهای مشابه در ایران برخوردار بوده است و اکنون فعالیت نوین دیگری در قالب پرتال آموزش الکترونیکی کارآموز دات کام را در فاز آزمایشی به ثمر رسانیده است که در نوع خود در کشور بی نظیر است. البته در حال حاضر تعدادی مؤسسه خصوصی نیز از روش آموزش الکترونیکی بهره مند هستند.

مزایای آموزش الکترونیکی

نداشتن محدودیت مکانی و زمانی
عدم محدودیت ظرفیت پذیرش
در نظر گرفتن استعداد های فردی
گسترش فرهنگ یادگیری مستقل
استفاده از استادان مجرب در حوزه های وسیع تر (جغرافیایی و تعداد دانشجویان)
امکان تطبیق و بهینه سازی کلاس ها، تمرینات و مشاوره با نیاز های فردی (دانشجو محوری)
انعطاف پذیری در اصلاح و تغییر محتوا
افزایش سرعت آموزش
برخورداری از غنای آموزش گروهی
نداشتن محدودیت هزینه
همکاری و تعامل
یادگیری بدون وا همه و ترس
قابلیت انتخاب سطوح مختلف
سنجش سطح در هر مقطع
آموزش به روز و مطابق با پیشرفت علوم و تکنولوژی

ابزار رایج امروز دیگر پست، رادیو و حتی تلویزیون نیست بلکه رایانه و اینترنت است. اگر در آموزش نوجوانان از این ابزار استفاده شود آنان بیشتر به مطالب آموزشی گرایش خواهند یافت

پرورش خلاقیت های یادگیرندگان از طریق خودآموزی
ایجاد زمینه مساعد برای چرخه دانش در جامعه که امروزه مهمتر از تولید دانش تلقی می شود
فراهم نمودن زمینه های مناسب گذار از آموزش معلم محور به آموزش یادگیرنده محور از طریق سازماندهی فرایند یادگیری - یاددهی
فراهم کردن زمینه های تبادل آزاد فرهنگی در داخل و خارج کشور
ایجاد زمینه های مناسب برای خلاقیت های فرهنگی که ضامن بقای فرهنگی کشور است
حفظ ویژگی فرهنگی ملی، منطقه ای و محلی برای محافظت از اصالت فرهنگی در برابر تهاجم فرهنگی
فراهم کردن زمینه های رشد فرهنگی در میان اقشار مختلف
فراهم کردن بستر مناسب برای توسعه پایدار کمک به تأمین نیروی انسانی ماهر جامعه
کمک به بازآموزی نیروهای شاغل جهت سازگاری با تحولات نوین کاری و نیز جلوگیری از بیکاری
کمک به غنی سازی سرمایه های انسانی و بالا بردن کارآمدی و بهره وری آنها
کمک به کاهش هزینه ها از طریق پژوهش و استفاده از اینترنت و اینترنت
کمک به تغییر و بهبود الگوهای مصرف در سطح جامعه از طریق افزایش دانش ملی
ایجاد زمینه مناسب جهت استفاده مدیران از دانش روز
فراهم کردن زمینه مناسب برای شکستن

مرزهای دانش
کاهش هزینه های مربوط به ترمیم و نگهداری کلاسهای آموزشی و تسهیل امر آموزش
و ...

بنابراین می توان گفت که رویکرد نوین آموزش الکترونیکی، همانند دیگر فناوری های اطلاعاتی و ارتباطاتی، انقلابی در زمینه یادگیری و آموزش ایجاد کرده است. آموزش الکترونیکی و یادگیری مبتنی بر وب، با ارائه ویژگی های کاربرپسندی چون یادگیری در هر زمان و مکان، آموزش فردی در کنار یادگیری مشارکتی، یادگیری مبتنی بر نیاز و نیز ایجاد امکان یادگیری مستقل و مبتنی بر علائق و استعداد های شخصی، توجه بسیاری از افراد را در سراسر جهان به خود جلب نموده است.

امروزه با دسترسی گسترده به اینترنت، این امکان برای همه فراهم شده است که از راه دور به فراگیری مطالب بپردازند و بدین ترتیب با وجود برنامه های کاری فشرده و سنگین، خود را با تغییرات سریع در تمامی عرصه ها همگام سازند.

در آموزش الکترونیکی، فراگیران کل دوره آموزشی را به صورت online فرا می گیرند، یادداشت های استاد را از اینترنت دریافت کرده، از طریق پست الکترونیک یا اتاق های گفتگو یا فرم های پرسش و پاسخ با سایر دانشجویان و استاد خود در ارتباط قرار می گیرند، و با پاسخ به سوالاتی که در خانه یا محل کار از اینترنت دریافت می کنند و یا به صورت حضوری، در امتحانات شرکت می کنند. در ایران، نسل جوان و نوجوان ماهر روز بیشتر از دیروز به رایانه و اینترنت گرایش پیدا می کنند.

به عبارت بهتر ابزار رایج امروز دیگر پست، رادیو و حتی تلویزیون نیست بلکه رایانه و اینترنت است. اگر در آموزش نوجوانان از این ابزار استفاده شود آنان بیشتر به مطالب آموزشی گرایش خواهند یافت و در غیر این صورت شاهد دور شدن آن ها از مطالب علمی و آموزشی و اتلاف زمان، نیرو و توان این سرمایه های عظیم کشور خواهیم بود.

منابع:

مجله الکترونیکی پژوهشگاه اطلاعات و مدارک علمی ایران - شماره اول، دوره ششم
وب سایت دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران - آموزش الکترونیک
وب سایت دانشگاه صنعتی امیرکبیر
وب سایت اداره کل آموزش سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران
وب سایت آموزش الکترونیکی سازمان آموزش و پرورش تهران

بیکاری در جامعه به

برای این دستگاه من سه چهاربار با سردار رویانیا ملاقات داشتم. وقتی آنجا رفته بودم بازتاب خیلی خوبی داشت.

این امکان وجود دارد که این طرح عملیاتی شود؟

هر چند با من صحبت کردند اما خودشان دارند عملیاتی می کنند. این طرح را از من گرفتند. وقتی توی جلسه نشسته بودم افرادی که روبروی من دکتری الکترونیک و مخابرات بودند. همه آنها افراد تحصیل کرده ای بودند که وقتی من صحبت کردم تمام جزئیات طرح را دریافت کردند.

خوب بگذریم، از اختراع دومت بگو؟

دومی تکنسین هوشمند وسایل الکترونیک صنعتی بود. این را اگر خدا بخواهد و سازمان حمایت کند برای سال بعد می خواهم بیرم ژنو سوئیس. دستگاه به این صورت است که شما هر وسیله الکترونیکی تان دچار عیب شود به صورت هوشمند یا روی صفحه LCD عیب را می گوید یا به صورت سخنگو اعلام می کند. مثلاً فلان آی سی سوخته تعویض کنید. باز می کنید و تعویض می کنید. دیگر نیاز نیست به تعمیرگاه مراجعه کنید. در صنعت و کارخانجات وقتی دستگاهی صنعتی دچار عیب شود دیگر نیاز نیست زنگ بزنید تعمیر کار بیاید.

مراجعه به نمایندگی و تعمیر کار باعث پرداخت هزینه و خوابیدن خط تولید و ضرر و زیان می شود.

در حال حاضر قطب رباتیک و الکترونیک دنیا ژاپن است که هنوز چنین سیستمی ندارد. سومی چراغ راهنمای هوشمند بود را که در حال حاضر مدارات کنترلی چراغ راهنما را که در باکس های آهنی است و قیمت آن خیلی بالا است. با استفاده از میکروکنترل هزینه ساخت را کاهش داده ام. زمانی که چراغ راهنما سبز بشود می تواند فرمان بدهد چهارراه دیگر قرمز یا سبز باشد. در واقع تداخل چراغ راهنمایی رانندگی

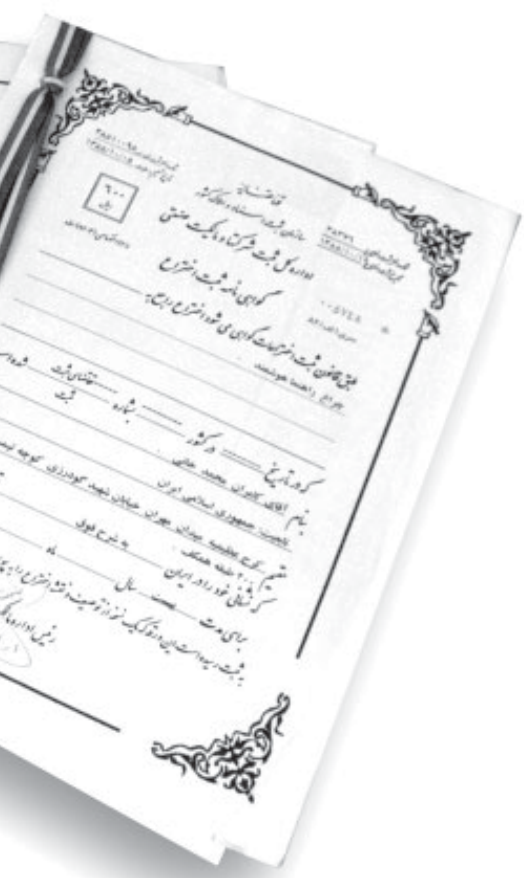
کامران محمدخانی حرف هایش را اینطور آغاز کرد: بعد از گرفتن دیپلم و مشخص شدن وضعیت سربازی ام به فنی و حرفه ای کرج رفتم. آزمون شرکت کردم و قبول شدم و در دوره ۱۸ ماهه الکترونیک صنعتی آموزش دیدم. با توجه به تبلیغاتی که در مورد سازمان شده بود و در مورد دوره های صنعتی و با توجه به اینکه کارآموزان این دوره ها می توانند موقعیت شغلی خیلی خوبی پیدا کنند، من هم به سراغ رشته الکترونیک صنعتی رفتم و دوره کارآموزی را گذراندم و مدرک الکترونیک صنعتی را گرفتم.

در حین آموزش این اختراعات را انجام دادید؟

بله در حین آموزش بود.

عناوین چیزهایی را که ثبت اختراع کردی برای ما بگو؟

اولی تابلوی هوشمند راهنمایی و رانندگی با قابلیت اعلام علائم راهنمایی و رانندگی به راننده و ثبت تخلفات در اداره راهنمایی و رانندگی که در واقع دستگاه به این صورت است که از یک فرستنده و یک گیرنده تشکیل شده که فرستنده به تابلو نصب می شود و دیده نمی شود. گیرنده داخل خودرو نصب می شود با قطعات اس ام بی کار شده و انسان نمی تواند در آن دخل و تصرفی کند. هنگامی که راننده در حین حرکت به تابلوی راهنمایی و رانندگی نزدیک می شود علامت تابلو به هر زبانی داخل ماشین اعلام می شود. مثلاً راننده محترم به تابلو توقف مطلقاً ممنوع نزدیک می شود، دستگاه می گوید: لطفاً توقف نکنید. در صورتی که توقف کند شماره پلاک و نوع تخلف و مقدار مبلغ جریمه را ارسال می کند به اداره راهنمایی و رانندگی و آنجا ضبط می شود. اولین مزیت آن این است که باعث کاهش نیاز به نیروی انسانی و افسران می شود. دوم اینکه رانندگی برای اشخاصی که مشکل رانندگی در شب دارند و یا مشکل رانندگی در هوای مه آلود و جاده بارانی دارند سودمند است.



را از بین می برد و اینکه از طریق اینترنت به صورت بی سیم (wire less) هم می تواند کنترل شود.

و چهارمین اختراع؟

چهارمی هم سیستم روشنایی اتوماتیک است که توسط سنسور پی ای آر شما وارد محفظه اتاق، سالن و هر جایی می شوید، برق روشن می ماند تا اینکه در آن محفظه باشید. وقتی از آن محفظه بیرون می آید خاموش می شود. نمونه خارجی دارد ولی این دستگاه خیلی خیلی ارزان تر است، به صرفه تر است باعث بهینه سازی مصرف انرژی

نداشتن مهارت برمی گردد

در ساختمان می شود. همچنین نیاز به کلیدهای مکانیکی و سیم پیچی الکتریکی در آن مسیر مورد نظر وجود ندارد. پنجمی هم همین است که دارم ثبت می کنم.

آقای محمدخانی سازمان آموزش فنی و حرفه ای چقدر در روند موفقیت شما مؤثر بوده؟
از همان ابتدا. من کسی بودم که هویه و لحیم کاری هم بلد نبودم. وقتی سازمان رفتم با توجه به دوره ها و استانداردهایی که وجود داشت و مطالعات خودم که می خواستم اطلاعاتم را مطابق کنم با اطلاعات روز دنیا، شاید همین باعث موفقیت من شد که در یک سطح باقی نمانم. من از همان ابتدا مدیون سازمان هستم، چون سازمان باعث پیشرفت من شد.
تجهیزات آزمایشگاهی سازمان خیلی خوب است.

در حال حاضر شغل تون چیه؟

راستش من هر شرکتی بروم راحت می توانم استخدام بشوم. اما چون نان و نمک فنی و حرفه ای را خورده ام، می خواهم باعث پیشرفت سازمان بشوم و همینطور باعث تحولی در سطح کشورم هم بشوم. در حال حاضر موقتاً به صورت حق الزحمه در سازمان فعالیت می کنم که بتوانم در همین امسال باشگاه رباتیک را راه اندازی کنم. کارآموزان را با طراحی و ساخت رباتهای صنعتی و نیمه صنعتی که موقعیت شغلی بسیار خوبی برای کارآموزان در بازار است.



کامران محمدخانی

متولد ۱۳۶۴ تیر ۱۳ به گفته خودش زمانیکه با دیپلم ریاضی فیزیکی وارد مرکز آموزش فنی و حرفه ای کرج شد حتی هویه کاری هم نمی دانست.
او پس از طی دوره ۱۸ ماهه الکترونیک صنعتی سابقه شگفت آوری را در کارنامه اش خلق کرده است. این جوان ۲۲ ساله کرجی تاکنون موفق به ثبت چهار اختراع شده است و همچنان ایده های بزرگی در سر دارد.
اوایل خرداد ماه سال جاری به دفتر نشریه دعوتش کردیم تا با او بیشتر آشنا شویم که گفتگویمان تبدیل به یک مصاحبه شد.

همانطور که خودت گفتی کسانی که در این عرصه هستند باید سعی کنند به روز باشند. چه برنامه ای دارید که این چشمه ای که شروع به جوشیدن کرده خدانکرده خشک نشود، قطع نشود. همین جوری فوران کند و ما ببینیم که آقای محمدخانی هر سال چند اختراع ثبت می کند؟ من چون در زندگی ام هدف دارم و هدفمند زندگی می کنم، با هدف وارد سازمان شدم. از طرفی عاشق الکترونیک هم هستم. از دوران کودکی دوست داشتم حالا به دلایلی رفتم ریاضی فیزیک. ریاضی ام هم که خوب نبود ضعیف بودم و شاگرد تنبل بودم. اما الکترونیک را دوست داشتم و دوست هم دارم به عنوان جزئی از کل کشور هم پیشرفت بکنم و باعث بالا بردن سطح علمی کشور شوم.

همین حالا از هفت و نیم صبح تا شش عصر کار می کنم و بعد از ساعت شش هم که میروم خانه مطالعه می کنم. می خواهم اطلاعاتم را بالا ببرم و این اطلاعات را به کارآموزان انتقال دهم و یا مریبان

خود سازمان. یکی از هدفهای من این است که تحقیق کنم و با جدیدترین تکنولوژی هایی که وارد ایران می شود آشنا شوم که در حال حاضر و با توجه به اینکه هنوز دانشگاه نرفته ام، نرم افزارهایی که در سطح دانشگاه و لیسانس دارند تدریس می کنند را کار کرده ام. در حالیکه متأسفانه اکثر مریبان فقط خروجی دارند و فقط بر اساس استاندارد آموزش می دهند. مریبی با توجه به همان استانداردها جلو می رود و با مشغله ها فکری اش دیگر عاشق پیشرفت نیست.

دیگر چه اشکالاتی را در سازمان می بینید که فکر می کنید اگر رفع شود خیلی وضعیت برای آموزش در سطح کشور بهتر می شود؟
چی بگم همه چیز را گفتم.
یعنی فقط مشکل استاندارد داریم؟
استاندارد مطابق تکنولوژی روز نیست. الان مثلاً قطعات SMD که آمده تکنولوژی SMD که آمده کارآموز بلد نیست با آن کار کند. فردا می خواهد برود داخل یک شرکت و نمی تواند.
یک موضوعی در حال حاضر مطرح است که

بیکاری در سطح جامعه زیاد است. از طرفی متولیان امر می گویند ما در جامعه کار داریم اما آدمهایی که مهارت مورد نیاز آن شغل را داشته باشند وجود ندارند. در حالی که اگر شما یک مهارت و تخصصی داشته باشید کار برای شما وجود دارد. شما کدام دیدگاه را قبول دارید؟ نظر خود شما در مورد موضوع بیکاری در جامعه چیست؟

به نظر من هم، بیکاری بر می گردد به نداشتن مهارت. وقتی که من توان کاری را ندارم، آن کار برایم به وجود نمی آید. فنی و حرفه ای یک چیز خوبی که دارد این است که کارآموزی مثل من را جذب می کند. سازمان امکانات در اختیارش می گذارد آموزش به صورت رایگان می دهد. وقتی می رود هم مدرکی معتبر دارد و هم اینکه ما از بچه های دانشگاه قوی تر هستیم. من دوستان دانشجویی دارم که لیسانس هستند. خیلی ضعیف هستند. شاید سطح تئوری و تجزیه و تحلیل آنها خیلی قوی باشد اما عملی کار نکرده اند. به نظر من بچه های فنی و حرفه ای می توانند حرف اول را بزنند. ما از بچه های دانشگاه قوی تر هستیم. الان اکثر دانشگاه ها دارند تئوری کار می کنند. دانشجو فقط مدرکی می کنند گیرد و ترمی را پاس می کند حالا من به شما قول می دهم اگر آن لیسانس الکترونیک بیاید با یکی از کارآموزانی که مادر سازمان داریم که حتی سه چهارماه دوره الکترونیک گذرانده باشد امتحان دهد وضعیت بچه های فنی و حرفه ای خیلی بهتر خواهد بود.

به طور کلی اگر حرفه ای بلد باشی کار برایت هست، اما اگر حرفه بلد نباشی کار نیست. وقتی که من کار بلد باشم خود شرکت ها به دنبال من می آیند.

و کلام آخر.

ابتدا از جناب آقای کشاورز مدیر کل محترم کرج تشکر می کنم. واقعاً از من حمایت کردند. ایشان از جوان ها خیلی حمایت می کنند. از رئیس مرکز آقای مختاری که در حال حاضر هر امکاناتی که می خواهم در اختیار من قرار می دهند و دوست دارند سازمان پیشرفت کند و همینطور از مریبان خوبم آقای جمشیدی مقدم و آقای عابدی تشکر می کنم. و در انتها فقط تقدیر می کنم از مسئولان سازمان که محیطی فراهم کرده اند که شخصی حتی بی سواد به طور رایگان آموزش می بیند.



به طور کلی اگر حرفه ای بلد باشی کار برایت هست، اما اگر حرفه بلد نباشی کار نیست وقتی که من کار بلد باشم خود شرکت ها به دنبال من می آیند

آموزش های فنی و حرفه ای در حال رقابت با شرکت های معتبر کامپیوتری دنیا

گفتگو با مدیر اولین آموزشگاه آزاد فنی و حرفه ای در امارات



از زمانیکه خبر افتتاح اولین آموزشگاه آزاد فنی و حرفه ای در خارج از کشور را توسط بخش خصوصی شنیدم برایم سؤال بود که به چه دلیل کسی با استانداردهای آموزشی ایران در کشور دیگری آموزش می دهد. می تواند از استانداردهای آن کشور به راحتی و بدون کسب مجوزهای پیچیده استفاده کند. این سؤال به قوت خود باقی بود تا یک روز با حسن نوفرستی صاحب اولین آموزشگاه آزاد در امارات با عنوان «راه دانش» در ستاد سازمان ملاقات کردم و او را برای یک گفتگوی یک ساعته به دفتر نشر به دعوت کردم. چکیده ای از آنچه رد و بدل شد به قرار زیر است:

پرورش هستند. خوب ما چون دروس مهارتی کار و دانش را هم آموزش می دهیم، پیش ما می آیند. دسته دیگر هم افرادی هستند که می خواهند آنجا مشغول کاری شوند و دنبال کسب مهارت هستند. خصوصاً الان که همه جای دنیا اعلام شده هر کس که دو مورد را نداند بی سواد محسوب می شود، یکی زبان است و دیگری هم کامپیوتر. خوشبختانه سازمان آموزش فنی و حرفه ای از نظر تنوع استاندارد، فقط در فناوری اطلاعات داریم. افراد می آیند و در هر صورت از بین ۱۷۰ تا یکی دو تا به درد آنها می خورد.

ساختار آموزشی ما را با ساختار آموزشی

امارات چطور مقایسه می کنید؟

امارات هنوز مانند ایران سازمان منسجمی مانند سازمان آموزش فنی و حرفه ای ندارد. البته دوره های فنی را دارند ولی نه مثل ما.

من زمانی که می خواستم از امارات مجوز بگیرم آنجا وزارت خانه ای به نام وزارت تعلیم و تربیت دارند، مثل آموزش و پرورش خودمان. حتماً باید از آنجا مجوز می گرفتیم. با توجه به اینکه شرکتهای بزرگ کامپیوتری از نظر آموزشی در سطح بالایی

معنا نیست که اگر غیر ایرانی به ما رجوع کند ما به آنها آموزش ندهیم. ما به غیر ایرانی ها هم آموزش می دهیم اما چون اکثر آموزش های ما به زبان فارسی است اما داریم کسانی را که شناسنامه هایشان اماراتی، کویتی، استرالیایی و ... است.

وضعیت آموزش را در امارات چطور ارزیابی

می کنید؟

تا قبل از این تنها شرکتهای بزرگ کامپیوتری مثل مایکروسافت که در امارات نمایندگی دارند و مدارکی که آنها می دهند به نوعی جزو مدارک معتبر دنیاست. اما از زمانی که ما آنجا رفتیم سعی کردیم که نام گواهینامه آموزش فنی و حرفه ای را به عنوان مدرکی بین المللی که سازمان بین المللی کار هم آن را قبول دارد جا بیندازیم. خوشبختانه با توجه به حجم تبلیغاتی هم که انجام داده ایم این مسئله جا افتاده است. بخشی از افرادی که نزد ما می آیند افرادی هستند که واقعاً برای یادگیری می آیند و می گویند اصلاً دنبال مدرک نیستیم. اکثر آنها می گویند چون می بینیم آموزش به زبان فارسی است و یک ایرانی این کار را انجام می دهد خیلی راحت تر هستیم تا اینکه برویم در یک آموزشگاه خارجی زبان. بعضی از افراد هم به دنبال اخذ دیپلم آموزش و

ممکنه خودتون رو بیشتر معرفی کنید.

من حسن نوفرستی هستم. مدیر و مؤسس اولین آموزشگاه آزاد فنی و حرفه ای کشور امارات، در رشته های فناوری اطلاعات، مخابرات و امور مالی و بازرگانی.

من ۸ کارت مربیگری در رشته کامپیوتر از سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور دارم. تنها سرمربی ایمنی هستم. مدرک تحصیلی ام کارشناسی ارشد است. در حال حاضر دانشجوی دکترایم در رشته بهبود و توسعه صنایع.

در چه سالی آموزشگاه را افتتاح کردید؟

مجوزها در سال ۸۵ صادر شد ولی درخواست ما به سال ۸۳ برمی گردد. چون تجهیز کردن آن از نظر مالی هزینه بر بود و وقت گیر و از طرفی هم باید مجوز از کشور امارات می گرفتیم، تقریباً اولین دوره ما از مهر ماه ۸۵ آغاز شد.

الان آموزشگاه دیگری غیر از آموزشگاه

شما در امارات هست؟

در حال حاضر یک آموزشگاه دیگر در رشته آرایش و پیرایش بانوان تاسیس شده است.

آموزش هایتان مخصوص ایرانیان است

یا که نه مشتری غیر ایرانی هم دارید؟

هدف اصلی ما ایرانیان هستند، اما صرفاً به این



هستند، اولین سدی که جلوی من گذاشتند این بود که باید طرحی باشد که در امارات اجرانشده باشد را ارائه کنم. برای این موضوع من طرحی خیلی کامل نوشتم. طرحی کامل که برای خود اماراتی ها هم جالب بود. بلافاصله هم طرح مرا پذیرفتند. سطح علمی و فنی در آنجا هنوز به سطح ایران نرسیده است. اما در کشور امارات متخصص زیاد است. جالب

است بگویم که اکثر متخصصان هم خصوصاً در زمینه فناوری اطلاعات ایرانی ها هستند. در آنجا بخشی به نام اینترنت سیتی وجود دارد. در این بخش که خارج از شهر هم واقع شده و واقعاً هم فکر می کنم یکی از بزرگترین مراکز فناوری اطلاعات خاورمیانه است، اکثر متخصصانش ایرانی هستند.

اینترنت سیتی دقیقاً چیه؟

اینترنت سیتی یک شهر تخصصی کامپیوتری است که تمام شرکتهای کامپیوتری موظف هستند یعنی قانون امارات است که موظفند در

آنجا دفتری داشته باشند و تمام کارهایشان را از طریق آنجا انجام بدهند. این شهر حدوداً در ۲۵ استان تهران بودم برای بازدید از نمایندگی GTX سال ۲۰۰۳ به اتفاق یک هیأت دولتی به امارات رفتیم. ایرانیان مقیم امارات را دیدم. که البته حدود ۳۰۰ تا ۴۰۰ هزار ایرانی در کل کشور امارات زندگی می کنند. واقعیت قضیه احساس کردم که خلأیی وجود دارد برای آموزش کامپیوتر، حداقل به آنها. همه ایرانی ها انگلیسی شان خوب نیست.

ارتباط سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور بانهادهای بزرگ آموزشی دنیا ضروری است ایرانیان مقیم امارات که به زبان خارجی مسلط نیستند باخلاءهای آموزشی روبرو هستند

آقای نوفرستی در مورد کارتان چه مشکلاتی دارید؟
مشکلی که ما داریم مشکل صدور گواهینامه هایمان است. در هر صورت خارج از ایران خصوصاً برای ما که آنجا ادعایی کردیم خیلی مهم است که گواهینامه هایمان سریع صادر شود. خیلی مهم است. ولی فعلاً مقداری با مشکل برخورد کردیم.

گواهینامه ها چند وقته صادر می شود؟
قاعدتاً باید حداکثر ظرف یک ماه صادر

تا ۳۰ کیلومتری امارات واقع شده است. کلیه امکانات را دارد و آنجا شما دسترسی سریع و حجم بالا به اینترنت دارید. همه شرکت های بزرگ رایانه ای در یک محیط جمع شده اند و می توانند راحت تر با هم تبادل نظر کنند، به هم اطلاعات بدهند و از هم اطلاعات بگیرند. خرید و فروش را انجام بدهند. یک شهر کاملاً پیشرفته است که امنیت شبکه اش هم بسیار بالا است.

اصلاً چه اتفاقی افتاد که رفتید و در امارات آموزشگاه آزاد تاسیس کردید؟
من وقتی رئیس مرکز فناوری اطلاعات



شود. حالا شاید چون اولین بار بوده حدود ۴ ماه طول کشیده ولی فکر می‌کنم دوره‌های بعدی مشکلات برطرف شود و کارها سریع‌تر انجام شود.

اما اولین مشکل، مشکلی است تحت عنوان گرفتن جا خصوصاً حالا من قوانین امارات را عرض کنم مکانی را می‌گیریم باید بالای دو هزار متر مربع باشد. گرفتن چنین جایی که هم حالت تجاری داشته باشد و هم این مساحت را داشته باشد چیزی حدود ۵۰ میلیون تومان اجاره سالیانه اش است. به علاوه اینکه باید معادل همین مقدار هم سرقفلی بدهیم. یعنی یک مشکل صد میلیون تومانی که باید همان روز اول پرداخت کنیم.

مورد بعدی اینکه تبلیغات برای ما خیلی مهم است. تبلیغ کردن در چنین کشوری که طبقات مختلف دارند، کانالهای تلویزیونی مختلف دارند قاعدتاً باید مطابق با شئونات جمهوری اسلامی باشد. این خیلی برای ما مشکل شده است. البته صحبت‌هایی را با سرپرست محترم مدارس

جمهوری اسلامی ایران کردیم که اگر بشود یک نشریه داخلی بزنیم

حالا که با استانداردهای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در یک مملکت دیگر رایج آموزش می‌کنید، چه پیشنهادی برای سازمان دارید؟

خوشبختانه استانداردهایی که در سازمان طراحی و مصوب می‌شود استانداردهای خیلی به روزی است. ولی متأسفانه این استانداردها برای آموزش متخصص لازم را ندارد.

سازمان فنی و حرفه‌ای باید با سازمان‌هایی که در زمینه تخصصی مهارت دست اندرکار هستند توانایی اش را بیشتر بکند. ما الان در شرکتهایی که بنابه دلایلی نمی‌توانند در ایران شعبه‌ای داشته باشند یا فعالیت بکنند را می‌بینیم و با آنها برخورد داریم. استانداردهای آنها کاملاً به روز است و استانداردهایی را هم دارند که شاید هنوز در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای لحاظ نشده است.

و کلام آخر.

از شما و مسئولان سازمان تشکر و اعلام می‌

کنم مادقیقاً یک مؤسسه آموزشی هستیم وابسته به جمهوری اسلامی و کار ما هم آموزش ایرانی‌ها است و متأسفانه علی‌رغم چیزی که مردم فکر می‌کنند در امارات واقعاً قشر محروم ایرانی خیلی زیاد است.

یک سری افراد از جنوب ایران به هر دلیلی مهاجرت کرده‌اند به کشورهای عربی در زمانی که خیلی راحت می‌توانستند این کار را انجام دهند.

الان بعضی از آنها شش هفت تا بچه دارند و یک حقوق ناچیز، مثلاً ۲ هزار درهم. این ۲ هزار درهم اجاره خانه اش هم نمی‌شود. بعد چطور می‌تواند هزینه تحصیل بچه‌هایش را تأمین کند و این یک معطل شده است. یعنی اگر واقعاً سازمان می‌تواند به ما کمکی کند که ما حتی بتوانیم برای این افراد کلاس‌های خصوصی بگذاریم، کلاس‌های مجانی برای آنها بگذاریم، سازمان یک یارانه‌ای به ما بدهد که ما بتوانیم کار برای آنها انجام بدهیم. فکر می‌کنم کمکی است در مرحله اول به جامعه ایرانیان و بعد هم به ما.



(1-160Kvar) Mkc9103

بانک خازن در شبکه های فشار ضعیف

بهرام داداشی / مربی برق صنعتی آذربایجان شرقی

عموماً خازن‌ها عامل جبران کننده قدرت راکتیو برای بارهای سلفی بوده و بعنوان عامل تصحیح ضریب قدرت عمل می‌کنند. بطوریکه انرژی مصرفی را از حالت سلفی به سمت اهمی سوق داده و در واقع می‌توان گفت که بجای تبادل انرژی راکتیو بین سیستم مصرف و شبکه این امر بین بانک خازن و مصرف کننده سلفی انجام می‌گیرد و در نتیجه آن برای اینگونه مصرف کنندگان انرژی الکتریکی صرفه جویی اقتصادی و برای شرکت‌های برق شرایط فیزیکی و فنی بهتری را در پی خواهد داشت یعنی نصب خازن این مزیت را دارد که ضریب قدرت و ظرفیت سیستم را به حداکثر ممکن رسانده و ولتاژ را یکنواخت بالا برده و کاهش جریان در شبکه را دارد و برای رسیدن به این وضعیت مطلوب در مرحله اول نصب خازن در روی هر یک از دستگاه‌ها می‌باشد که متناسبانه اکثر تولید کنندگان این دستگاه‌ها به جهاتی به این مسئله توجه نکرده بدین جهت نصب بانک خازن به لحاظ تصحیح ضریب قدرت ضرورت پیدا می‌کند و از این رو محاسبه و نصب و بهره‌برداری از خازن‌های فشار ضعیف بطور عملی مورد بررسی قرار می‌گیرد.

نصب بانک خازن

خازن‌های منصوبه در سیستم فشار ضعیف عموماً از نوع خشک و یا روغنی برای مصارف صنعتی سنگین با قدرت‌های ۵/۲ تا ۱۰۰ کیلووات و معمولاً از نوع خشک با ظرفیت‌های چند میکرو فارادی برای مصارف کوچک مانند چراغ‌های فلورسنت ساخته می‌شوند که هر یک از آنها متناسب با شرایط فنی در روی دستگاه‌های مصارف الکتریکی و یا بصورت مجموعه با در نظر گرفتن انواع شرایط کاری نصب می‌شوند.

تعیین محل مناسب خازن‌ها و انتخاب نوع آنها

- سعی شود خازن‌ها دور از محلی که دارای گرد و خاک است نصب شود.
- در بدنه تابلوی خازن‌ها فضای مناسب جهت خروج هوای داخل خازن‌ها به بیرون تعبیه شود
- بدنه خازن‌ها قابل لمس باشند
- در روی خازن‌ها حتماً کسینوس فی متر نصب شود
- خازن‌ها در محلی نصب شوند که امکان لرزش در آنجا نباشد
- خازن‌ها در محلی که امکان انفجار در آنجا باشد نصب نشود و در صورت اجبار از خازن‌های

ضد انفجار استفاده شود

- خازن‌ها در محلی که رطوبت زیاد داشته باشد نصب نشود
- چنانکه دمای محل نصب بیش از حد معمول باشد باید از خازن‌هایی که درجه کار آنها بالا است استفاده شود و بایستی از هواکش جهت پایین آوردن حرارت محیط استفاده شود.

- سعی شود از خازن‌هایی که توان مصرف کمی دارند استفاده شود

- تمام موارد ایمنی استانداردهای لازم را در تابلوی خازن بایستی رعایت کرد

رگولاتور تصحیح ضریب قدرت

از آنجائیکه نصب خازن حذف بار راکتیو از سیستم می‌باشد لذا جهت کنترل آن بایستی از رگولاتور تصحیح ضریب قدرت که رل بسیار مهمی دارد استفاده کرد و بدون نصب رگولاتور عملیات انجام شده معنی نخواهد داشت چون در صورت نبود و یا عملکرد غلط رگولاتور تمام اقدامات و هزینه‌های صرف شده به این امر نتیجه نمی‌دهد.

دو نمونه از رگولاتور:

رگولاتور تصحیح ضریب قدرت ساخت ایران



(5-60Kvar) MKC8130

خازن‌های روغنی سری MKC/۱۰۳ در انواع Mixed Dielectric و Allpp تولید می‌گردند و نوع Mixed از دو لایه pp ایزو تکتیک و دو لایه کاغذ مخصوص خازن (TCP) بعنوان دی الکتریک فقط از جنس pp بوده که نوع تمام فیلم متشکل از دو لایه pp و دو لایه آلومینیوم است. و نوع دو لایه از چهار لایه pp و دو لایه آلومینیوم تشکیل شده است. این خازن‌ها برای اصلاح ضریب قدرت در شبکه‌های صنعتی از ۲۲۰ تا ۶۶۰ ولت به کار می‌روند این خازن‌ها برای حفاظت دارای یک فیوز داخلی هستند.

خازن‌های خشک سیلندری سری MKCV۱۰۳ (۲.۵-۲۵Kvar)

خازن‌های سری MKCV۱۰۳ از دو لایه فیلم Bopp متالایز شده با فلز روی و آلومینیوم که دارای لبه‌ی تقویت شده می‌باشد تشکیل شده و فیلم‌ها به روی هم آنقدر پیچیده می‌شوند که به ظرفیت مورد نظر برسند. سپس طرفین بوبین پیچیده شده جهت اتصال فلز اندود شده و سه بوبین به روش مثلث به یکدیگر اتصال و درون محفظه با نوعی روغن گیاهی یا زرین که از نظر بیولوژیکی قابلیت تجزیه داشته و عاری از هر نوع آلاینده‌ی زیست محیطی (NoN-PCB) می‌باشد پر می‌گردد.

این خازن‌ها برای اصلاح ضریب قدرت شبکه‌های صنعتی از ۲۲۰ تا ۶۶۰ ولت به کار می‌روند هر خازن دارای یک قطع کننده فشار بالای مکانیکی می‌باشد که در حالت‌های اضافه بار یا سایر اشکالات داخلی وارد عمل شده و خازن را از مدار خارج می‌سازد.

خازن‌های خشک سری MKC۹۱۰۳ (۱-۱۶۰Kvar)

خازن‌های سری MKC ۹۱۰۳ ساخته شده از المان‌های با محفظه آلومینیومی با دی الکتریک پلی پروپیلن سه لایه متالیزه شده که در درون محفظه با نوعی روغن گیاهی آغشته شده‌اند که از نظر بیولوژیکی قابل تجزیه

بوده و عاری از هر نوع آلاینده‌ی زیست محیطی می‌باشد دارای سیستم قطع کننده مکانیکی فشار بالا که در بار بیش از حد عمل کرده و از بروز هرگونه خسارت احتمالی جلوگیری می‌کند.



در تیپ‌های ۳/۵ و ۷/۴ و ۱۷/۶ رگولاتور تصحیح ضریب قدرت خارجی تیپ‌های RG-A, RG-B, RG-C, RG-۱۲

مقاومت تخلیه

مقاومتی است که به ترمینال‌های خازن بسته شده تا ولتاژ باقیمانده را بعد از اینکه خازن از مدار خارج شده به میزان عاری از خطر کاهش دهد که معمولاً این مقاومت‌ها در خارج از خازن نصب و قدرت آنها متناسب با قدرت خازن که معمولاً بین ۳۰ تا ۵۰ کیلو اهم است می‌باشد و این مقاومت‌ها ولتاژ را به کمتر از ۵۰ ولت در مدت کمتر از یک دقیقه بعد از قطع خازن تقلیل می‌دهند و علاوه بر این مقاومت‌های یاد شده برای جلوگیری از شوک‌های الکتریکی به خازن‌ها در حالت بار، خازن از مدار خارج و مجدداً با قطب مخالف باردار می‌شود و موجب بروز جریان ضربه‌ای شدید به خازن می‌گردد منظور می‌شود و توصیه بر این است که این مقاومت‌ها حتماً بایستی در روی خازن نصب شده و پیچ‌های آن محکم شود و اگر در حالات استثنایی چنانکه خازن مستقیماً به سیم پیچ‌های الکتروموتور وصل شود نیازی به مقاومت تخلیه نمی‌باشد و در این حالت نیابستی فراموش کرد که قبل از ایستادن کامل الکتروموتور نباید به قسمت‌های برقدار خازن دست زد.

دمای کار خازن‌ها:

در روی پلاک خازن‌ها حداقل و حداکثر دمای مجاز کاری و گرمای مرطوب نوشته می‌شود. که از عوامل مهم در انتخاب خازن‌ها می‌باشد. در روی خازن‌ها سه عدد مطابق زیر نوشته می‌شود. ۲۵/۵۰/۲۵ عدد سمت چپ حداقل درجه، عدد وسط حداکثر درجه و عدد سمت راست مدت دوام آزمون گرمای رطوبت به روز می‌باشد.

اتصال زمین:

خازن‌هایی که در محفظه فلزی قرار دارند باید اتصال زمین شده و یا اینکه توسط سیم خنثی زمین شوند.

چند نمونه از خازن‌ها مورد استفاده در بانک خازن:

بانک‌های اتوماتیک خازنی سری MKC-T5۱۰۳ ساخته شرکت تولیدی صنعتی مهرخازن

بانک خازنی سری (Autovar) MKC-T5۱۰۳-

MKC برای اصلاح ضریب قدرت اتوماتیک در مصرف کننده‌های کنار هم القایی از قبیل ترانسفورماتورها، موتورهای الکتریکی و یکسو کننده در شبکه‌های صنعتی با ولتاژ تا ۶۰۰ ولت به کار می‌رود.

خازن‌های اشباع شده با روغن سری

MKC۱۳۰ (۵-۶۰Kvar)

Type	Un 50Hz	P(max) (Kvar)
MKC- T50*	400	50
MKC- T250*	400	250
MKC- T500*	400	500



مقدمه

سازمان‌های مختلف هر کدام با نیتی ایجاد شده و رسالتی به دوش هر کدام است. رسالت‌هایی که باید قادر باشند تولید و عملیات، بازار، حوزه تکنولوژی، اهداف سازمانی و نقش سازمان را در آن نشان دهند. رسالت هر سازمانی با مشتریان، سرمایه‌گذاران و کارفرمایان ارتباط بسیاری دارد و بهتر است متشکل از اهداف مشتریان و بازار، خدمات، دامنه جغرافیایی، تکنولوژی، رابطه بین رشد و سود و بقا، فلسفه و دلیل وجودی سازمان باشد. رسالتی را می‌توان خوب قلمداد نمود که با اظهارات لازم و کافی فرصتی برای سازمان فراهم ساخته و سازمان را در مقابل تهدیدات مقاوم و یا دور نگهدارد. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان متولی آموزش‌های مهارتی کوتاه مدت فنی و حرفه‌ای در کشور هدف‌گایی آماده سازی نیروی کار آماده به اشتغال در حوزه‌های فنی حرفه‌ای را دنبال می‌کند و در جهت تحقق آن اقدام می‌نماید. با عنایت به هزینه‌های سرمایه‌ای

مطالعه اثر بخشی و جذب آموزش‌های فنی حرفه‌ای استان قزوین

دکتر ناصر حمیدی - محسن خون سیاوش
اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی قزوین

آموزش‌های فنی حرفه‌ای به عنوان یکی از روش‌های مطلوب مهارت‌آموزی دارای اهمیت شایان توجهی بوده و در برنامه‌های توسعه جمهوری اسلامی نیز بطور ضمنی و صریح به آن پرداخته‌اند. اینکه به چه اندازه از دانش‌آموختگان این دوره‌ها به واسطه‌ی داشتن مدرک فنی حرفه‌ای جذب می‌شوند و آیا این آموزش‌ها اثر بخش بوده است یا خیر، در این مقاله به بحث گذاشته شده است. بی‌شک متغیرهای دیگری نیز در امر دخیل بوده‌اند که در بررسی ما نیامده و نیاز به تحقیقات دیگری دارند.

و جاری دولت در این خصوص و هم چنین سرمایه گذاری بخش خصوصی در این حوزه، اثر بخش بودن این دوره های مهارتی امری اساسی است.

آموزش و یادگیری

آموزش تجربه ای مبتنی بر یادگیری است. یادگیری را به عنوان تغییر نسبتاً پایدار در رفتار منتج از تجربه تعریف می کنند که دارای اصول دهگانه بشرح زیر می باشد.

انگیزش: اثر بخشی هر برنامه آموزشی تا حدود زیادی بستگی به افراد یادگیرنده و تمایل آنها دارد. برخی افراد با انگیزه درونی در آموزش شرکت می کنند، اما برای برخی دیگر ایجاد محرک پاداش و مشوق جهت کسب آموزش ضروری است.

باز خور: دریافت باز خور توسط افراد یادگیری آنها را بهبود بخشیده و به آن سرعت، دقت و اثر بخشی بیشتری می دهد و اطلاع از نتایج رفتار مطلوب را تقویت می کند.

تقویت یا پاداش: رفتارهایی به احتمال تکرار می شود که پاداش در باره آنها اعمال می گردد. برای استفاده اثر بخش از تشویق در آموزش باید درست بعد از انجام رفتار مطلوب، پاداش داده شود.

تکرار و تمرین: تکرار و تمرین آموخته ها، اعتماد به نفس را بالا می برد و احتمال کمی وجود دارد خطا بدهد یا آنچه را یاد گرفته اند، فراموش شود.

انتقال آموخته ها به شغل: هدف نهایی آموزش بهبود عملکرد شغل است. در نتیجه انتقال آموخته ها شرایط متفاوتی پیش می آید. اگر اطلاعات یاد گرفته شده از آموزش بطور مستقیم به شغل و کار منتقل شده و بهبود عملکرد را موجب شود انتقال مثبت رخ داده و انتقال منفی زمانی روی می دهد که اطلاعات آموخته شده ناشی از آموزش با عملکرد شغلی منافات دارد و یا موجب مقاومت در کار گردد. حتی ممکن است هیچ اثر منفی و مثبت بر روی عملکرد شغلی ملاحظه نگردد که میگوئیم حالت عدم انتقال روی داده است.

معنی دار بودن مفاهیم آموزشی: معناداری مفاهیم آموزشی برای آموزش گیرندگان از عوامل اصلی در ایجاد انگیزه انجام انتقال مثبت است.

ملاحظات محیطی: ایجاد محیط مناسب یادگیری، آرامش زمان یادگیری و در نظر گرفتن فاصله کافی آموزش، امکان یادگیری را بیشتر می کند.

زمان آموزش و مقدار مواد آموزشی در هر جلسه دارای اهمیت می باشد.

لوازم و امکانات کمک آموزشی: وجود امکانات آموزشی مناسب از مهمترین مواد آموزش بوده و تاثیر مهمی در یادگیری دارد.

اهداف رفتاری: تبیین اهداف رفتاری اندازه گیری نتایج آموزش را عملی می سازد و در تدوین برنامه درسی نیز نقش دارد.

منحنی یادگیری: میزان یادگیری بصورتی است که منحنی آن با صعود و شیب تند آغاز می شود و سپس شیب آن بتدریج نزولی شده تا آنکه

در صورتی که نیازهای آموزشی درستی تعیین شوند و اهداف آموزش مشخص گردند، می توان روش مناسب آموزش به تناسب کلیه شرایط موجود را انتخاب نموده و آنگاه به اجرای آموزش اقدام نمود. در مرحله سنجش اثرات آموزش نیز چهار نوع موضوع می تواند مورد سنجش واقع شوند که عبارتند از:

- ✓ ارزیابی واکنش فردی کارآموزان که در دوره های آموزش شرکت داشته اند
- ✓ سنجش میزان یادگیری حاضرین در دوره ها
- ✓ تغییر رفتار حاصل از اجرای برنامه آموزش



✓ نتایج و دستاوردهای بدست آمده و سازگاری آنها با اهداف از پیش تعیین شده برنامه آموزش

هر برنامه آموزشی مبتنی بر چنین فرآیندی، یادگیری لازم را در آموزش بینندگان ایجاد می کند و با عنایت به اثر بخشی برنامه می توان آن را ارزشیابی نیز نمود. برای ارزشیابی اثر بخشی برنامه از سه مقیاس هزینه، تغییر (تفاوتی که در فاصله آغازین تا پایان دوره آموزشی در فرد بوجود آمده است) و میزان تاثیر خاص و انحصاری هر برنامه در فرد استفاده می شود.

بیان مساله تحقیق

سازمان آموزش فنی و حرفه ای به عنوان متولی آموزش های مهارتی کوتاه مدت فنی و حرفه ای در کشور برای نیل به اهداف زیر به امر آموزش اشتغال دارد:

- ارتقا دانش فنی حرفه ای در کشور
- تربیت نیروی انسانی ماهر مورد نیاز در راستای تحولات سریع در صحنه علم و فن آوری

یکنواخت گردد. آموزش سازمانی فرایندی با سه عنصر اصلی است که عبارتند از:

سازمان

مدیران و سرپرستان

کارکنان

هریک از عناصر فرآیند آموزش منافع و امتیازاتی را جستجو می کنند. فرآیند آموزش باید هماهنگی و همسویی را در بین آنها به گونه ای میسر سازد که امکان هدایت و اداره مطلوب آموزشی را موجب شود.

در فرآیند آموزش به پنج مقوله ی اساسی پرداخته می شود:

- تعیین نیازهای آموزشی
- تعیین اهداف آموزش
- انتخاب روش آموزش
- برنامه ریزی اجرای برنامه های آموزشی
- نظارت و ارزیابی در سنجش اثر بخشی (ارزیابی آموزش)

● استمرار فرهنگ آموزش استاد - شاگردی
● توسعه منابع انسانی، امور پژوهشی، فن آوری اطلاعات و ارتباطات از طریق آموزش های متنوع

مهمترین هدف سازمان در آموزش های فنی حرفه ای، آماده سازی نیروی کار آماده به اشتغال در حوزه های مهارتی فنی حرفه ای می باشد. اصولاً بایستی نیروی ماهر با توجه به عوامل:

**نیاز بازار کار
تکنولوژی های نوین
توانایی های فردی**

پرورش یابند تا برنامه های آموزشی سازمان فنی حرفه ای موثر واقع شده و منجر به توسعه اشتغال گردد. در حال حاضر سوالات متعددی در خصوص این آموزش ها وجود دارد: آیا آموزش های فنی حرفه ای متناسب با نیازهای واقعی بازار کار طراحی و اجرا می شوند؟ آیا در آموزش های فنی حرفه ای تکنولوژی های نوین مد نظر قرار گرفته اند؟ آیا آموزش های فنی حرفه ای با توجه به توانایی های فرد به اجرا در می آیند؟ طی یک تحقیق میدانی در سطح استان قزوین پاسخ به سوال زیر مد نظر قرار گرفت: آیا آموزش های فنی حرفه ای در ایجاد اشتغال و جذب دانش آموختگان فنی حرفه ای موفق عمل کرده و اثربخش بوده است؟

اهداف تحقیق

چنانچه در بیان مساله تحقیق آمد، ارزیابی میزان موفقیت آموزش ها در ایجاد زمینه های اشتغال و توسعه ی اشتغال مقوله ی اصلی در این تحقیق می باشد و به تناسب آن اهداف تحقیق عبارتند از:

- ۱- تعیین روند ایجاد و توسعه اشتغال برای دانش آموختگان فنی حرفه ای
- ۲- تعیین روند جذب دانش آموختگان فنی حرفه ای
- ۳- تعیین تفاوت بین رشته های فنی حرفه ای و جذب آنها

ضرورت انجام تحقیق

انسان موجودی است با توانایی های بالقوه فراوان که تحت آموزش صحیح به فعل در می آید و مواهب بسیاری را در بر خواهد داشت. سازمان آموزش فنی حرفه ای بخشی از وظیفه به فعل در آوردن را عهده دار است و از یک سو جویندگان مهارت و حرفه آموزی و از سوی دیگر سازمان ها

از امکانات و توانایی های مراکز آن سود می برند. جوانان جویای مهارت نیاز به آموزش منطبق با انتظارات بازار کار و سازمان ها نیاز به ارتقاء سطح مهارت کارکنان را دارند که با انجام این تحقیق و استفاده از نتایج مربوطه قادر خواهند بود کم و کیف ارضای نیاز خود را متوجه شوند و بدانند که آیا آموزش های فنی حرفه ای تامین کننده نیازهای آنان بوده است یا خیر؟

از زاویه دیگری می توان ضرورت تحقیق را مطرح ساخت و آن توجه به سه هدف آموزشی یا بهسازی می باشد که عبارتند از:

- ۱- اهداف اجتماعی به عنوان جهت دهنده ی اصلی بر نامه ها و عملیات سازمان ها که از اهم این اهداف اشتغال و مهارت آموزی در راستای شایسته سالاری و شایسته گزینی می باشد.
- ۲- اهداف سازمانی به عنوان توجه به تقویت مهارت های درون سازمانی و جذب دانش آموختگان برای بهبود روشهای انجام کار، کاهش هزینه ها، کاهش ضایعات و کاهش حوادث حین کار.
- ۳- اهداف فردی به عنوان انطباق، وحدت و تناسب بین دانایی - توانایی در انجام کار های محوله تا بواسطه ی آن ایجاد رضایت گردد.

سوالات تحقیق

برای انجام تحقیق ۱۲ سؤال مطرح گردیده و

از طریق آزمون فرض برای این سئوالات در خصوص سؤال اصلی تحقیق پاسخ مورد نظر ارائه گردید:

سؤال اول: در هر یک از شاخه های آموزشی فنی حرفه ای استان چند درصد جذب در مشاغل شده اند؟

سؤال دوم: در صد دانش آموختگان ارتقاء یافته بدلیل گذراندن دوره های آموزش فنی حرفه ای استان چقدر است؟

سؤال سوم: آیا سن دانش آموختگان در جذب آنها تاثیر داشته است؟

سؤال چهارم: آیا جنسیت دانش آموختگان در جذب آنها تاثیر داشته است؟

سؤال پنجم: آیا تفاوتی در جنسیت دانش آموختگان در رشته ها و حرف مختلف دیده می شود؟

سؤال ششم: آیا بطور مشخص میزان جذب دانش آموختگان رشته ها و شاخه های مختلف رایانه و IT با دیگر حرف متفاوت است؟

سؤال هفتم: آیا تاهل در میزان جذب دانش آموختگان موثر است؟

سؤال هشتم: آیا طول دوره در میزان جذب دانش آموختگان موثر است؟

سؤال نهم: آیا داشتن مدرک دانشگاهی مرتبط



ارزیابی میزان موفقیت آموزش ها در ایجاد زمینه های اشتغال و توسعه ی اشتغال اصلی ترین هدف این تحقیق است



مهمترین هدف سازمان در آموزش های فنی حرفه ای، آماده سازی نیروی کار آماده به اشتغال در حوزه های مهارتی است

در بین کلیه دانش آموختگان مراکز آموزش فنی حرفه ای استان قزوین طی سال های ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۲ به ترتیب ۱۶۰۰۰، ۲۴۲۸۳ و ۲۹۴۷۴ نفر از یکی از ۱۰ مرکز دولتی و یا ۱۹۰ مرکز خصوصی (آزاد) فنی حرفه ای استان موفق به اخذ مدرک مهارتی شدند

در بدو شرکت در دوره های آموزش فنی حرفه ای تاثیر خاص روی جذب دانش آموختگان دارد؟
سؤال دهم: آیا طی دوره های تکمیلی و پیشرفته بیشتر از دوره های مقدماتی باعث اشتغال می گردد؟

سؤال یازدهم: آیا انگیزه دانش آموختگان از شرکت در دوره ها در میزان اشتغال آنها اثر دارد؟
سؤال دوازدهم: آیا گذراندن دوره باعث رشد شغلی دانش آموختگان است؟

جامعه آماری

تحقیق جاری در بین کلیه دانش آموختگان مراکز آموزش فنی حرفه ای استان قزوین طی سال های ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۲ انجام پذیرفته است. در این سال ها به ترتیب ۱۶۰۰۰، ۲۴۲۸۳ و ۲۹۴۷۴ نفر از یکی از ۱۰ مرکز دولتی و یا ۱۹۰ مرکز خصوصی (آزاد) فنی حرفه ای استان موفق به اخذ مدرک مهارتی شده و نفرت جامعه آماری را تشکیل می دهند.

نمونه آماری

پس از تفکیک جامعه به مراکز دولتی - خصوصی و سپس در هر مرکز بر حسب رشته ها و آنگاه بر اساس اینکه متقاضی آزاد بوده اند یا معرفی شده و در ادامه بر اساس جنسیت، معادل ۱ درصد کل جامعه یا ۷۰۰ نفر به عنوان نمونه تحقیق انتخاب گردید.

ابزار جمع آوری اطلاعات

برای جمع آوری اطلاعات از ابزار زیر استفاده بعمل آمد:

- ۱- بررسی اسناد و مدارک موجود در اداره کل آموزش فنی حرفه ای استان قزوین،
- ۲- پرسشنامه محقق ساخته ی ۱۵ سئوالی که کلیه نمونه ها اقدام به تکمیل آن نمودند. سئوالات

پرسشنامه برای جمع آوری اطلاعات در خصوص:

نام مرکز آموزشی (دولتی یا خصوصی)
نام دوره، تعداد ساعات دوره
سال شرکت در دوره
معرفی شده از سوی سازمان یا داوطلب آزاد
مدرک تحصیلی
وضعیت شغلی قبل و بعد از دوره
سن، جنسیت، تاهل
ارتقاء شغلی بواسطه شرکت در دوره
وانگیزه شرکت در دوره طراحی گردید.

در مورد پایای پرسشنامه از ضریب آلفای رنباخ استفاده و مقدار قبول ۸۳ درصد بدست آمد.

روش تحقیق

تحقیق بعمل مده از نوع تحقیقات کاربردی می باشد که بصورت میدانی و به روش توصیفی انجام پذیرفت.

روش های آماری

برای آزمون فرضیات از دو روش آماری استنباطی یعنی:

آزمون مقایسه زوجی
تحلیل واریانس
استفاده گردید و برای سئوالاتی که بصورت توصیفی بودند از روشها و ابزارهای آمار توصیفی کمک گرفته شد.

نتایج آزمون فرض

نتیجه شماره ۱

در بین ۸۳ رشته آموزشی فنی حرفه ای :
حداکثر جذب در رشته جوشکاری با ۴/۲۰ درصد
حد اقل جذب در رشته های مخصوص

بانوان (شامل ۱۵ رشته) با صفر درصد میانگین جذب ۷/۴ درصد می باشد. از بین ۸۳ رشته اگر ۱۳ رشته تراشکاری، فرز کاری، جوشکاری، نقشه کشی صنعتی، قالب ساز، تعمیر کار خودرو، برق کار صنعتی، کاربری رایانه، حسابداری (عمومی - صنعتی) الکترونیک صنعتی را کنار بگذاریم میانگین جذب به ۴/۲ درصد می رسد و در بین این ۱۳ رشته میانگین جذب ۷۵/۹ درصد بوده و به نوعی رشته های برتر سال های مورد مطالعه هستند.

نتیجه شماره ۲

از بین ۶۱ آموزش دیده معرفی شده از سوی صنایع، ۵/۴۷ درصد بدلیل کسب دوره های مهارتی ارتقاء یافته و ۵/۵۲ درصد ارتقاء نیافته اند. با بررسی تفکیکی در رشته های ۱۳ گانه که معرفی شدگان در این رشته ها بوده اند، اختلاف معنی دار بین ارتقاء یافته گان رشته های مختلف با حدود اطمینان ۹۵ درصد مشاهده و فرض صفر رد گردید.

نتیجه شماره ۳

از بین ۶۳۹ آموزش دیده آزاد بطور متوسط ۲۳/۳ درصد جذب شده اند که فراوانی جذب شده در سن ۲۶ - ۳۰ سال ۷/۴۱ درصد بیشترین و بالاتر از ۴۱ سال ۲/۴ درصد کمترین می باشد. طی آزمون بعمل آمده در سطح ۹۵ درصد مشخص گردید فرض صفر رد و این دلالت بر وجود رابطه معنی دار بین سن دانش آموخته و جذب دارد.

نتیجه شماره ۴

برای بررسی رابطه بین جنسیت و جذب ۶۳۹ آموزش دیده آزاد مد نظر قرار گرفته و با توجه به ۸/۱۸ درصد زن و ۶/۲۵ مرد جذب شده از نسبت ۲۱۸ به ۶۳۹ و ۴۲۱ از ۶۳۹ نمونه های زن و مرد، آزمون



الویت پنجم - آینده نگری اولویت ششم - گذراندن اوقات فراغت نتیجه گیری

در سالیان اخیر هزینه های سرمایه ای بالایی در سطح استان قزوین برای توسعه آموزش های فنی حرفه ای در بخش های دولتی و خصوصی انجام پذیرفته و انتظار آموزش های اثر بخش از آنها می رود، اما میزان جذب ۷/۴ نفر از هر یکصد آموزش دیده بیانگر شرایط مساعد در جذب دانش آموختگان فنی حرفه ای نمی تواند باشد دلایل متعددی را میتوان برای این امر موثر دانست. از یک سو متغیر های سن، جنسیت، تنوع رشته ها، تاهل، طول دوره، داشتن مدرک پایه دانشگاهی و انگیزه دانش آموختگان مطرح می باشد که در تحقیق جاری مدنظر قرار گرفته و تاثیر مثبت تمامی متغیر ها بجز تاهل در این امر به اثبات رسید. از سوی دیگر می توان به:

الف) نقص یادگیری در اثر عدم توجه به اصول یادگیری
ب) ناهماهنگی بین عناصر سه گانه آموزش سازمانی از سوی سازمان آموزش فنی و حرفه ای و تاثیر مستقیم بر دانش آموختگان.
پ) عدم توجه به کلیه ی زوایای فرآیند آموزش

به عنوان عوامل موثر در عدم جذب دانش آموختگان توجه نمود.

در مورد اثر بخشی دوره های آموزش فنی - حرفه ای استان در دوره ی مورد نظر سه شاخص: هزینه، تغییر و تاثیر، مد نظر قرار گرفت و هر سه عامل برابر مستندات موجود در یک روند خاص بوده و تغییر محسوس به واسطه ی رشد دوره ها و افزایش نیاز جامعه در این روند دیده نمی شوند.

منابع و مآخذ

۱. سید جوادین، مدیریت منابع انسانی، تهران، نشرنی، ۱۳۸۲
۲. احمدی فرسید احمد، آموزش های فنی و حرفه ای در دنیای امروز، تهران نشر قائم، ۱۳۷۹
۳. توسعه آموزش در جهان پرچالش: متن علمی منتشر نشده، جزوه دانشگاهی، دانشگاه علوم و فنون، ۱۳۷۷
۴. آمار های ثبتی منتشر نشده اداره کل آموزش فنی حرفه ای استان قزوین.
۵. رضاییان علی، تجزیه و تحلیل و طراحی سیستم، تهران انتشارات سمت ۱۳۸۰
۶. هفت برنامه تحول اداری دولت: انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، تهران ۱۳۸۱
۷. مجموعه مجلات تحول اداری از شماره بهار ۱۳۸۰ تا پاییز ۱۳۸۳

هدف نهایی آموزش بهبود عملکرد شغل است در نتیجه انتقال آموخته ها شرایط متفاوتی پیش می آید اگر اطلاعات یاد گرفته شده از آموزش بطور مستقیم به شغل و کار منتقل شده و بهبود عملکرد را موجب شود انتقال مثبت رخ می دهد

مشخص کرد که جذب دارندگان مدارک دانشگاهی بیشتر از فاقدان آن است.

نتیجه شماره ۱۰
در تعریف عملیاتی انگیزه شرکت کنندگان در دوره ها:

علاقه شخصی
شرط جذب در شغل
آینده نگری
گرفتن ارتقاء شغلی
گذراندن اوقات فراغت
از دست ندادن شغل فعلی
مطرح و مطابق آزمون فرض بعمل آمده مشخص گردید که بین انگیزه دانش آموختگان و میزان جذب رابطه ی معنی دار در سطح ۹۵ درصد وجود دارد. همچنین اولویت بندی انگیزه ها در جذب بشرح زیر می باشد:

اولویت اول - گرفتن ارتقاء شغلی
اولویت دوم - شرط جذب در شغل
اولویت سوم - از دست ندادن شغل فعلی
اولویت چهارم - علاقه شخصی

فرض بعمل آمد. نتیجه دلالت بر وجود رابطه بین جنسیت و جذب دارد.

نتیجه شماره ۵
بین ۵۲ رشته عمومی که شرکت زن و مرد در آن آزاد است، رابطه معنی دار بین جنسیت و شرکت در دوره ی آموزشی مشاهده گردیده که در آزمون بعدی و بواسطه ی در نظر گرفتن عامل انگیزه مشخص گردید، انگیزه های مختلف منجر به بروز چنین رویدادی می شوند.

نتیجه شماره ۶
از ۲۱۱ دانش آموخته نمونه در شاخه های رایانه و حدود ۷/۲۹ درصد و از سایر رشته های ۱۳ گانه مورد نظر ۱۷ درصد جذب شده اند که طی آزمون فرض بعمل آمده مشخص گردید بین جذب رشته های رایانه و IT با سایر رشته ها تفاوت معنی دار وجود دارد.

نتیجه شماره ۷
از پاسخ ۶۳۹ نمونه که ۳۱۲ نفر آن متاهل بودند مشخص گردید که بین جذب دانش آموختگان مجرد و متاهل اختلاف معنادار وجود ندارد.

نتیجه شماره ۸
پاسخ ها حاکی از آنست که ۶/۲۶ درصد از دانش آموختگان طرح تحقیقی در دوره های کوتاه مدت، ۶/۱۳ درصد در دوره های میان مدت ۶۱ درصد در دوره های ۱۸ ماهه آموزش فنی حرفه ای شرکت داشته اند و مطابق آزمون فرض بعمل آمده مشخص گردید بترتیب داشتن گواهینامه ۱۸ ماهه، میان مدت و کوتاه مدت در جذب دانش آموختگان تاثیر داشته است یا به عبارت دیگر هر چه طول مدت دوره بیشتر بوده با حدود اطمینان ۹۵ درصد امکان جذب بیشتر می باشد.

نتیجه شماره ۹
بموجب آزمون فرض بعمل آمده در سطح ۹۵ درصد ادعای وجود تفاوت معنی دار بین جذب دانش آموختگان جذب شده با مدارک دانشگاهی و فاقدان مدارک دانشگاهی تأیید گردید. آزمون

توانمند سازی کارکنان حلقه گمشده مدیریت کیفیت

زینب صابری و ندا شریفی / استان چهارمحال و بختیاری

در جهان به شدت متغیر امروز، پیش بینی روند های عمده نقش حیاتی و بلا منازع در بود و نبود سازمانها دارند و همانگونه که بر همگان مشهود است محیط های کاری به طور قابل ملاحظه ای در حال تغییر هستند و تقاضا برای کالا و خدمات با کیفیت بالا در حال افزایش است. به اعتقاد اکثر کارشناسان امور اقتصادی و مدیریت سازمانها، برای ادامه بقا و حفظ خود در محیط رقابت آمیز نیازمند بهبود کیفیت کالا و افزایش سرعت در ارائه خدمات هستند. سازمانها و شرکتهای تولیدی، صنعتی می دانند کیفیت، در کاهش هزینه ها، بهبود محصولات و خدمات، استفاده مطلوب از زمان، کاهش ضایعات و رضایتمندی مشتریان خلاصه می شد که ضامن موفقیت آن طراحی سیستم و مشارکت کارکنان توانمند و خلاق است. در جهت ارتقای سطح کیفیت و افزایش بهره وری باید توانمند سازی و مشارکت نیروی انسانی خلاق مهمترین مسئله باشد. بدین خاطر که فرآیند توانمند سازی نتیجه آن منجر به برآورد انتظارات، توقعات، رضایت مندی مشتری، سود بیشتر و افزایش سهم بازار است. برای آنکه سازمانها بتوانند در مقابل جو رقابتی و فشارهای ناشی از آن باقی بمانند نباید نقش توانمند سازی را فراموش کنند. بدین خاطر که ارتقاء سطح کیفیت جز با توانا سازی کارکنان میسر نمی شود. این مقاله سعی دارد ضمن تأکید بر مفاهیم مدیریتی، نقش مقوله توانمند سازی را در مدیریت کیفیت مورد بررسی قرار دهد.



از دهه ۱۹۵۰ میلادی به بعد کیفیت با سرعت فزاینده‌ای در ابعاد جهانی مورد توجه تولید کنندگان کالاها، خدمات و مشتریان آنها واقع شده است. این امر اولاً ناشی از جهانی شدن رقابت است و ثانیاً ناشی از متوقع شدن مشتریان در انتخاب، از نظر کیفیت، طرح و خدمات. بحث‌هایی از این دست باعث شد نیاز به مدیریت کیفیت بیش از پیش آشکار شود. با پیشرفت علوم و فناوری، انتظار مصرف کنندگان کالاها و خدمات برای دریافت کالاهای مرغوب و خدمات مطلوب افزایش یافته است. مصرف کنندگان از این پس مانند گذشته حاضر به پذیرفتن هر نوع کالای خدمتی نخواهند بود. بنابراین، ضرورت عرضه کالای مرغوب و خدمات مطلوب به بازار رقابت موجب حذف سازمانهایی می‌شود که قادر به برآوردن نیازها و انتظارات مشتریان خود نیستند. از طرف دیگر با وجود رقابت بازار کامل جهانی امکان بقا برای تولید کنندگانی که در راستای استانداردهای پذیرفته شده جهانی گام بر نمی‌دارند، بسیار کم است. مدیریت کیفیت، فرآیندی است که سعی در تحقق انتظارات مشتریان دارد. و این امر وقتی محقق می‌شود که سازمانها و شرکتهای بتوانند نیروی کار خلاق و توانمندی داشته باشند. در دهه ۱۹۸۰ اصول کیفیت توسط ژاپنی‌ها مطرح شد که پیام قوی آن توانمند سازی بود. تحت مدیریت کیفیت فراگیر تا حدودی نقش سرپرستان در رابطه با کنترل کیفیت به کارکنان واگذار شده و توانمند سازی افراد مورد پذیرش قرار گرفت. (هیل، ۱۹۹۱) شاید بتوان گفت (پیترز و واترمن ۱۹۸۲) با انتشار کتاب خود «در جستجوی

توانمند سازی واقعی آن است که کارکنان بر اثر آن برای حل مشکل مشتریان به ابتکاراتی دست بزنند که در چارچوب مقررات پیش بینی نشده است

توانمند سازی روش نوینی برای بقای سازمانهای پیشرو در محیط رقابتی است

برتری «پایه گذار جنبش نوین توانمند سازی بودند. حال آنکه تاریخچه اولین تعریف از توانمند سازی به سال ۱۷۸۸ بر می‌گردد. ایده توانمند سازی به سرعت طرفداران زیادی پیدا کرد ولی نکته کانونی بحث آن بود که سازمانهای موفق روی مدیریت فرهنگ متمرکز شده اند و مدیران می‌توانند استعداد افراد را خنثی کردن بوروکراسی سازمانی شکوفا کنند. همچنین ابتکارات مربوط به عقلایی کردن امور و کوچک سازی موجب شدند توجه به توانمند سازی کارکنان بیشتر مورد توجه قرار گیرد و پارادایم جدیدی شکل بگیرد که اعتماد متقابل، کار تیمی مشارکت و توانمند سازی تاکید دارد.

(هایمن و میسون ۱۹۹۵) و (یلکینسون ۱۹۹۸) معتقدند که توانمند سازی بعنوان یک راه حل برای مسائل مربوط به محیط‌های بوروکراتیک شناخته شود که در آنها خلاقیت خاموش شده و کارکنان دچار از خود بیگانگی شده اند. توانمند سازی کارکنان که رابطه مستقیم با ارتقای سطح کیفیت دارد از وظایف مدیر

سازمانهاست.

توانمند سازی نوعی راهبردکنان مقبولیت یافته‌ای است برای بهبود مستمر و یک علامت اختصاری است برای انواع شیوه‌های کاربرد شایستگی‌های افراد در روشهای خلاق و جدید برای تمام جنبه‌های عملکرد سازمان و همانطور که (چو ۱۹۹۸) اشاره می‌کند، سازمانهایی قادرند به بقای خود در سطح جهانی ادامه دهند که با تغییرات پیوسته خود را وفق دهند و به کمک دانش خود تصمیمات و برنامه‌ریزی‌هایی در جهت نیل به موفقیت سازمان اتخاذ کنند و این مهم ضرورت توانمند سازی را بیش از پیش آشکار ساخته است.

مفهوم توانمندسازی

خیلی از مدیران و کارکنان در مورد توانمندسازی صحبت می‌کنند اما بیشتر موارد واقعاً نمی‌دانند توانمند سازی چیست؟ برای بسیاری از آنها، توانمند سازی اعطای اختیارات به کارکنان برای تصمیم‌گیری به منظور تأمین رضایت مشتریان است مشروط بر این که سیاستها، رویه‌ها و مقررات سازمان را مراعات کنند. این به مفهوم آن است که در حقیقت توانمندسازی وجود ندارد. توانمند سازی واقعی آن است که کارکنان بر اثر آن برای حل مشکل مشتریان به ابتکاراتی دست بزنند که در چارچوب مقررات پیش بینی نشده است.

توانمند سازی روش نوینی برای بقای سازمانهای پیشرو در محیط رقابتی است. توانمندسازی یعنی قبل از اینکه به کارکنان بگوئید چکار کنند می‌توانند بخوبی وظایفشان را انجام دهند. توانمند سازی فرآیندی است که در آن زمینه مشارکت جویی و یادگیری

ابعاد توانمند سازی کارکنان

مسئولیت اختیار خلاقیت تصمیم گیری خود کنترلی جوابگویی

نمودار شماره ۱/ ابعاد مفهوم توانمندسازی کارکنان

نمادهای ظاهری و سپس تغییر در مهارت های فنی، انسانی، ادراکی مدیران کاروانها میسر خواهد بود (همان منبع، ص ۱۱۳) یکی از مهمترین مطالعات انجام شده در مورد توانا سازی توسط اسپریتز (۱۹۹۲) توانمندسازی را با چهار بعد اساسی تعریف نموده است. مطالعات (میشرا، ۱۹۹۲) نیز یک بعد به ابعاد فوق افزود و پنج بعد کلیدی توانا سازی بشرح ذیل شکل گرفت.

خود اثر بخشی «««««««««« احساس شایستگی
خود اختیاری «««««««««« احساس انتخاب مشخص
پذیرفتن شخصی نتیجه «««««««««« احساس توان تأثیر گذاری
معنی دار بودن «««««««««« احساس ارزشمندی کار
اعتماد «««««««««« احساس اطمینان و امنیت
توانمند سازی مستقیماً با مسئولیت مرتبط است.
در یک سازمان توانمند، افرادی بیش از ضرورت شغلی خود احساس مسئولیت می کنند زیرا آنها برای بهبود کل سازمان تجهیز می شوند. (نمودار شماره ۱)

مدیریت تفویضی به واگذاری اختیار تصمیم گیری به مدیران مربوط می شود، در حالیکه توانمند سازی به تفویض اختیار به کارکنان اشاره دارد. توانمندسازی در مقایسه با مدیریت تفویضی باعث تغییرات بیشتری می شود. مالون (۱۹۹۷) توانمندسازی را نوعی تفویض اختیار می داند که افراد را قادر می سازد در لایه های پایین سازمان به تصمیم گیری بپردازند.

توماس و والتوز (۱۹۹۰) توانمندسازی را منوط به چهار مؤلفه می دانند:

انتخاب، یعنی تأمین غنای شغلی و ایجاد فرصتهای واقعی برای کارکنان تا نه تنها صدای آنها شنیده شود بلکه به آنها قدرت واقعی برای کنترل و نفوذ بر فرآیندهای کاری داده شود. صلاحیت، یعنی قادر ساختن افراد بطوری

می توانند تصمیماتی کلیدی اتخاذ نمایند (باقریان، ۱۳۸۱، ص ۱۰) توانمندسازی فراهم آوردن ابزار لازم برای افراد به گونه ای است که برای آنها قابل فهم باشد و بتوانند از آن در جهت مصالح خود استفاده کنند (نیکل ۱۹۹۵، ص ۱۰۰) در فرهنگ لغت وبستر از توانمند سازی بعنوان تفویض اختیار یا اعطای قدرت قانونی به سایرین تعبیر شده است. فرهنگ لغت آکسفورد نیز فعل توانمندسازی را بعنوان توانا ساختن و به معنی ایجاد شرایط لازم برای بهبود انگیزش افراد در انجام وظایف خویش، از طریق پرورش احساس کفایت نفس تعریف کرده است. با توجه به موارد یاد شده مهمترین توانمند سازی تفویض اختیار و مسئولیت به پایین ترین سطوح سازمان است. پس فرایند تصمیم گیری باید تا حدود زیادی غیر متمرکز بوده افراد یا تیم های کاری باید برای فرایند های کاری جوابگو باشند (لاولر، ۱۹۹۴)

ابعاد توانمندسازی: نتایج پژوهش باون و لاولر (۱۹۹۲) نشان داد توانمندی هنگامی بوجود می آید که قدرت، اطلاعات دانش و پاداش ها در سازمان توزیع شود و اگر یکی از چهار عنصر صفر باشد، توانمندی نیز صفر خواهد بود و همچنین والرنیس در پژوهش خود برای تعیین خصوصیات رهبران عالی مصاحبه کرد، نتایج این پژوهش نشان داد که با نفوذترین رهبران عالی از یک ویژگی بارز برخوردارند و آن این است که دیگران احساس توانمندی ایجاد می کنند (فرهنگی و اسکندری، ۱۳۸۲، ص ۱۰۶) پژوهش انجام شده بر روی مدیران کاروانهای حج تمتع کشور نشان داد که توانمندی این مدیران با ایجاد تغییر در باورها، ارزش ها

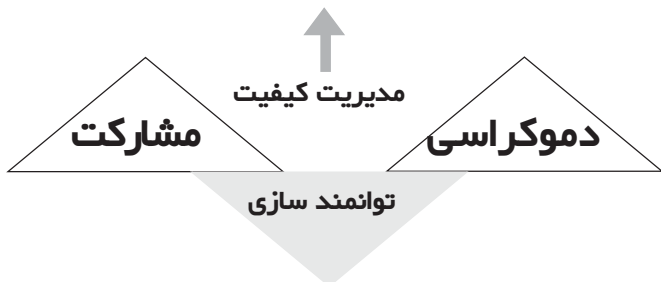
مستمر کارکنان و مدیران فراهم گردد. بعضی افراد توانمندسازی را رهایی از هر نوع کنترل و آزادی برای تصمیم گیری می دانند و یا برخی از مدیران واگذاری اختیار به کارکنان را از دست دادن کنترل و ایجاد بی نظمی در سازمان تلقی می کنند. (اسکالی Msoffice، ۱۹۹۳) برای بعضی دیگر توانمندسازی یک دست آویز دیگر مدیریت است که از طریق آن وعده هایی بدهد که هرگز جامه عمل نمی پوشند. در ساده ترین شکل، توانمندسازی را می توان توزیع مجدد قدرت دانست. اما باید در نظر داشت که نه تنها این امر به معنی کاهش قدرت مدیران نیست بلکه از طریق آن پایه نفوذ در یک سازمان گسترش می یابد (جووال، ۱۹۹۹) در اصل توانمندسازی فرآیند قدرت بخشیدن به افراد است. در این فرآیند به کارکنان خود کمک می کنیم تا حس اعتماد به نفس خویش را بهبود بخشند و بر اساس ناتوانی و درماندگی خود چیره شدند توانمندسازی در این معنی به بسیج انگیزه های درونی افراد می انجامد (وتن و کمرون، ۱۹۹۶) توانمندسازی، همچنین تشویق افراد به مشارکت در اتخاذ تصمیم هایی که بر فعالیت های آنان تأثیرگذار است. از این طریق می توانیم فرصت هایی را برای افراد فراهم آوریم تا نشان دهند که می توانند ایده های خوبی آفریده و به آن جامه عمل بپوشانند (جان اسمیت، ۲۰۰۰، ص ۱) توانمندسازی به این معنی است که افراد را بطور ساده تشویق کنیم تا نقش فعالتری در کار خود ایفا کنند و تا آنجا پیش روند که مسئولیت بهبود فعالیتهای خویش را بر عهده بگیرند و در نهایت به حدی از توان برسند که بدون مراجعه به مسئول بالاتر

که به قابلیت های خود در تصمیم گیری باور کنند و اعتماد به نفس بیابند
معنی دار بودن، یعنی ارزش گذاری به کاری که توسط افراد انجام شده است
اثر گذاری، یعنی اجازه دادن به افراد برای تأثیر بر آنچه که در سازمان اتفاق می افتد.
اهمیت توانمند سازی: توانمند سازی شاید یک کلمه نامفهوم برای دهه گذشته بوده ولی بدون شک یک امر حیاتی برای آینده است.
ادبیات مربوط به توانمند سازی از یک فرض ثابتی بشرح زیر تبعیت می کند:
توانمند سازی کارکنان با عملکرد برتر ارتباط دارد. یک سازمان توانمند تا حد زیادی رقابت جو است زیرا کارکنان توانمند شده زیر ساخت های خلاقیت و ابداع محسوب می شوند و سازمان را قادر می سازند تا به کیفیت برتری دست یابند.
توانمند سازی اصطلاحی است که در طول چند سال مقبولیت سریع و فزاینده ای داشته است و همچنین واژه ای است که در بحث های سیاسی مربوط به توانمند سازی فقرا و افراد محروم یک کشور، ظاهر می شود، این واژه توسط احزاب سیاسی بکار گرفته می شود که اینک از توانمندسازی اعضای حزب و حوزه های انتخابی شان صحبت می کنند. حداقل یک حزب سیاسی در آمریکا آرم تبلیغاتی خود را شعار «آمریکارا توانمند سازید» قرار داده است.
این واژه در بحث هایی ظاهر می شود که راجع به محیط است و در آنها از واگذاری زمین و منابع موجود آن به جمعیت بومی، طرفداری می شود که بطور سنتی برای تأمین معاش و مسکن به آن زمین ها وابسته بوده اند. یک دانشمند علوم اجتماعی پیشنهاد نموده است که توانمند سازی افراد جامعه (و نه سیاستمداران و دیوان سالاران) راهبردی اصلی است برای ایجاد تغییر مورد لزوم جهت اصلاح جامعه قطبی شده آن هم به گونه ای هرا ملی یعنی جامعه ای که در آن یک طبقه بسیار کوچک و بسیار ثروتمند و یک طبقه بسیار بزرگ و بسیار فقیر، وجود دارد. توانمند سازی واژه محبوب در میان مربیانی است که از موضوع بازگرداندن کنترل مدارس به جامعه و توانمندسازی دانش آموزان برای فراگیری طرفداری می کنند. توانمندسازی اصطلاحی

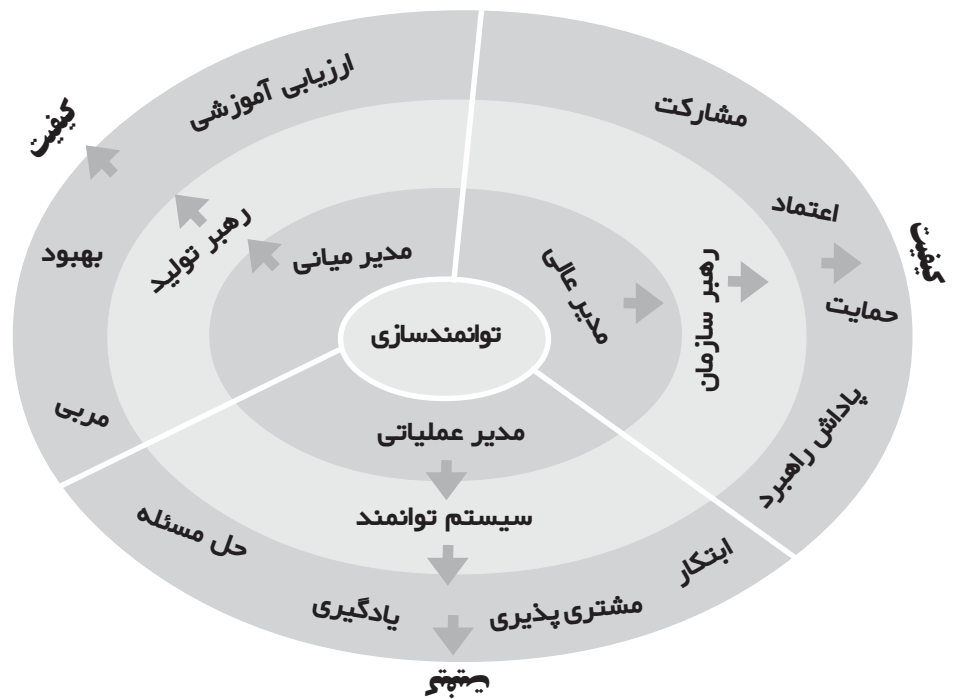
است اختیار شده برای شناسایی هر گروهی که در حال حاضر به کمبود قدرت برای تحت تأثیر قراردادن جریان حوادث به نفع خودش و یا تحریک بخشیدن به گروهها یا سازمانهایی که جهت رسیدن به یک سطح جدید از قدرت دچار است.
گذشته از کاربرد گسترده ای که توانمند سازی در عرصه های تحول اجتماعی، سیاسی و آموزشی کسب کرده است، این ایده یک جایگاه اساسی در حرکت های امروزی سازمانها بسوی مدیریت کیفیت فراگیر و بهبود مستمر به دست آورده است.
(هیتز، ۱۹۹۱) استدلال می کند که برنامه های توانمند سازی نه تنها حقوق و قابلیت های افراد در تصمیم گیری را محترم می شمارند، بلکه می تواند به بهبود کیفیت، بهره وری و انگیزش افراد منجر شوند. لاولر (۱۹۹۴) معتقد است که در گذشته به توانمندسازی بیشتر از دیدگاه عدالت و حقوق افراد نگریسته می شود در حالیکه امروزه توانمند سازی بعنوان ابزاری برای اثر بخشی سازمان و کسب مزیت رقابتی مورد توجه قرار می گیرد. توانمند سازی همچنین به موازات ایجاد احساس تعهد بیشتر کارکنان به اهداف سازمانی، باعث افزایش رضایت شغلی و کاهش افت نیروی انسانی می شود.
(پوپ، ۱۹۹۶) معتقد است که افراد جایز الخطا هستند و وقتی گزینه هایی را انتخاب می کنند ممکن است دچار اشتباه شوند. بنابراین رفتارهای مدیریتی اغلت برای جلوگیری از اشتباهات افراد جهت گیری می شوند و سازمانها سیستم های اداری را برای کاهش خطای احتمالی افراد بکار می گیرند، در حالیکه توانمند سازی این امکان را می دهد که

بلوغ فکری و کاری افراد افزایش و لزوم کنترل اداری افراد کاهش یابد.
توانمند سازی و مدیریت کیفیت: مدیریت کیفیت فعالیتهایی است که عموماً با بهبود کیفیت در سازمان سر و کار دارد. مفاهیم کیفیت امروزه متحول شده است. در یک مفهوم جامع بهبود کیفیت وظیفه کلیه افراد سازمان می باشد. کوشش های اولیه مشاوران و مدیران برای واکنش در مقابل بحرانهای رقابتی روی ابتکاراتی نظیر حلقه های کیفیت و دیگر ابداعات ساختاری مانند طراحی مجدد متمرکز می شد. اما نتایج نامطلوب بزودی مدیران را وادار ساخت تا به جنبه های ملایم تر کار و مدیریت که در فصل مشترک آنها توانمند ساز ی قابل تشخیص بود توجه کنند. مدیریت کیفیت بدون توانمند سازی کارکنان محکوم به شکست است. به زعم (ریچ و کوپنینگ ۱۹۹۴) تنها راه بهبود کیفیت عبارت است از: تغییر بنیادی روابط بین مدیریت و نیروی کار. آنها این مهم را از طریق انتقال مسئولیت به پایین و توانمندسازی افراد خط مقدم برای انجام مشاغل خودشان عملی می دانند. کیفیت با درگیر ساختن افراد برای قبول مسئولیت در فرآیندهای کاری است که بهبود می یابد. زیرا افراد فرایندها را بهتر از دیگران می شناسند. (استیوتر ۱۹۹۳) معتقد است که موفقیت نهایی برنامه های کیفیت به توانمند سازی کارکنان در ایجاد تغییرات بستگی دارد. مفهوم توانمند سازی بر این باور استوار است که کارکنان و سازمان به یکدیگر احتیاج دارند و رهبران آگاه هستند که افراد با ارزش ترین دارایی سازمان محسوب می شوند.
کیفیت را به هر شکل که تعریف کنند باید با

موضع رقابتی بهتر



نمودار شماره ۲ / ارتباط مدیریت کیفیت با مفاهیم سه گانه دموکراسی، مشارکت و توانمند سازی



نقش بحرانی توانمندسازی در نمودار شماره ۳ / شکل گیری کیفیت پایدار

کیفیت می تواند حمایت مدیریت از مشارکت را به خود جلب کند، تا در صورتی که مشارکت به تنهایی کمتر امکان جلب چنین حمایتی را دارد. نویسنده گانی چون (دمینگ، ۱۹۸۲) (ژوران، ۱۹۸۹) و (کوپر، ۱۹۹۰) فراوان به اصل مشارکت در قالب اصول کیفیت اشاره کرده اند، اما ارتقای کیفیت بر مبنای توانمندسازی کارکنان کمتر مورد توجه قرار گرفته است و یا بصورت حلقه مفقود شده از این چرخه می باشد. نگاه به مدیریت کیفیت از زاویه توانمندسازی افق های جدیدی را بر روی سازمانها می گشاید.

توانمندسازی بر تغییر فرهنگ سازمانی تأکید دارد تا سازمانها بتوانند بصورت پایدار تمام عملیات خود را بهبود بخشند.

به نظرمی رسد رسیدن به کیفیت بر مبنای توانمندسازی مستلزم تغییر بنیادی در نقش مدیریت و توجه به رهبری کیفیت در سازمان است. اصول مذکور هرچند راهگشا ست ولی نقش سطوح مختلف مدیریت را در رهبری کیفیت از هم تمیز نمی دهد. در سازمان توانمند مدیران باید بیشتر نقش رهبری را ایفا کنند و از این طریق سازمان را در جهت بهبود کیفیت یاری دهند. نمودار ۳ معرف ارتقای کیفیت مبتنی بر توانمندسازی است. در یک سازمان توانمندمدیر عالی نقش رهبری کیفیت را ایفا می کند. یعنی با اتخاذ استراتژی و سیاستهای حمایتی، اعتماد به زیردستان، تصمیم گیری مشارکتی، تشویق و پاداش زیردستان و تلاش جهت از بین بردن ترس از پیامدهای تصمیم گیری در داخل گروههای کاری، فرهنگ توانمندسازی را تقویت می کند.

مدیران میانی نقش رهبر تولید را بر عهده می گیرند و از طریق آموزش افراد تسهیل، ارزیابی و هماهنگی به بهبود و ارتقای کیفیت تولیدات (کالا/خدمات) کمک می کنند. مدیران و سرپرستان عملیاتی در نقش رهبر تیمهای کاری ظاهر می شوند و با تکیه بر خلاقیت و ابتکار کارکنان، مشتری مدار بودن و فرآیند حل مسئله در ارتقای یادگیری سازمان و انجام کار آمد و موثر کارها می کوشند.

دلالیت ضمنی ارتقای کیفیت مبتنی بر توانمندسازی آن است که اصول زیر در قانون توجه سازمان قرار گیرد:

که تیم های خود گردان شکل می گیرند، فعالیت این تیم ها زمانی می تواند کار ساز باشد که از اختیار کافی برخوردار باشند. بنا بر این در فرآیند مدیریت کیفیت توانمندسازی، مشارکت و دموکراسی مفاهیم مرتبطی هستند که باید با هم مطالعه شوند. (نمودار شماره ۲)

برای (پیتمن، ۱۹۷۰) رابطه روشنی بین دموکراسی و مشارکت وجود دارد و دموکراسی بدون مشارکت بی معنی است. او نقش توانمندسازی در تسهیل اشکال دموکراتیک مشارکت اشاره می کند و معتقد است گروههایی که نمی توانند در تصمیم گیری مشارکت کنند احساس توانمندی نمی کنند. کیفیت مشارکت با توانمندسازی کارکنان برابر است، (کالنیر ۱۹۹۶) و مشارکت بدون توانمندسازی تحقق نمی یابد.

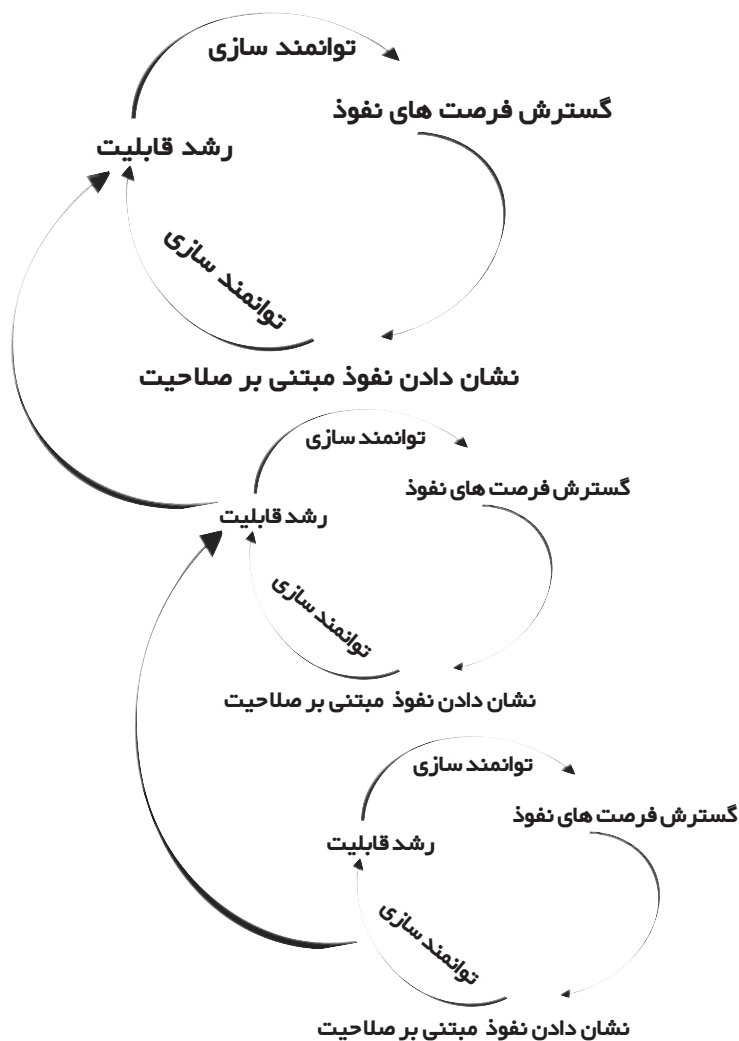
ارتقای کیفیت بر مبنای توانمندسازی
به زعم (اسپنسر، ۱۹۹۴) عنصر اساسی در مدیریت کیفیت مشارکت است. ایدئولوژی مدیریت کیفیت مشارکت کارکنان و خود ارزیابی تمام واحدها در تمام سطوح مورد توجه قرار می دهد. تمام افراد سازمان بطور فردی یا تیمی آموزش می بینند تا در طراحی مجدد فرآیندهای کاری خودشان درگیر شوند. استفاده از مشارکت نیروهای خلاق و توانمند بعنوان چتری برای بهبود کلی کیفیت یک مسیر عملی برای بهبود عملکرد سازمانی تعیین می کند. این استدلال وجود دارد که ارتباط مشارکت با عملکرد سازمانی از طریق

نیاز های مشتریان انطباق یابد. بنابر این باید کارکنان برای جلب رضایت مشتری توانایی تصمیم گیری و اقدام مناسب را داشته باشند. این خود توانمندسازی است. از آنجایی که فرآیند ارائه خدمات جزء تفکیک ناپذیر کیفیت خدمات است، کارکنان خط مقدم نقش مهمی در تصحیح ادارک مشتریان از کیفیت خدمات سازمان دارند.

(هیل، ۱۹۹۲) بعنوان یک مشاور کیفیت معتقد است که باید به کارکنان اختیار لازم داده شود تا بتوانند اقدامات مناسبی را به نیابت از مشتریان انجام دهند و تصمیم خود را توجیه کنند. اگر قرار باشد که کارکنان برای هر کاری منتظر کسب دستور از مافوق باشند ممکن است فرصتهای بسیاری را که موجب جلب مشتری می شود از دست بدهند. عنصر اساسی در توانمندسازی راضی کردن مشتریان است.

تمام نگرش های مرتبط با مدیریت کیفیت ناظر بر توانمندسازی کارکنان نیست یعنی در چهارچوب مدیریت کیفیت ممکن است افراد تنها اختیار پیشنهاد دهی داشته باشند، در حالیکه توانمندسازی بر تصمیم گیری کارکنان در فرآیندهای کاری تأکید دارد. بر خلاف فنون مدیریت مشارکتی در درجات پایین نظیر نظام پیشنهادات که در بازخور و توصیه های کارکنان متمرکز می شود، توانمندسازی به کارکنان یاد می دهد که تغییرات را از خود شروع کنند. باید نظر داشت که در درجات بالای مشارکت جایی

بهبود مستمری عملکرد



امکان دسترسی افراد به اطلاعات فراهم گردد.

استراتژی تغییر فرهنگ سازمانی دنبال شود. یعنی فرآیندهای سفت و سخت تعدیل شوند. مالکیت معنوی کارکنان در مشاغلشان مورد تشویق قرار گیرد، و مدیران ریسک پذیری را بپذیرند و ترس از مجازات به خاطر شکست را از کارکنان دور کنند.

تیم های کاری خودگردان جایگزین ساختار سازمانی سلسله مراتبی و بوروکراتیک شود. کارکنان اعم از مدیران یا غیر مدیران تحت آموزش توانمند سازی قرار گیرند. نقش رهبری مدیران مورد تأکید قرار گیرد. مشتری مدار بودن ترغیب و به افراد این امکان داده شود که برای حل مشکل مشتریان به ابتکارهای دست بزنند که در چارچوب پیش بینی نشده است.

رشد چرخشی توانمند سازی

شکل ۴ توانمند سازی را بعنوان یک فرآیند چرخشی به نمایش می گذارد که حرکت کیفیت خدمات به سطوح بالاتر را از نظر تقویت و فرصت ادامه می دهد این رشد چرخشی خود تقویتی و خود افزایش است.

منطق مندرج در شکل (۴) سر راست و مستقیم است. گسترش فرصتها اولین حلقه و پیوند در چرخه توانمند سازی است یا به عبارت دیگر، یافتن فرصتهای جدید برای نشان دادن نفوذ مبتنی بر صلاحیت در آن، خود عمل توانمند سازی است. حلقه بعدی در این چرخه، ارائه نفوذ مبتنی بر صلاحیت است که اقدام دیگری در توانمند سازی به شمار می رود. موفقیت در اثبات نفوذ مبتنی بر صلاحیت، بطور طبیعی به رشد در صلاحیت منجر می شود که حلقه دوم این چرخه است. این سطح جدید از صلاحیت تمایل به یافتن فرصتهای بیشتری را برای اثبات نفوذ مبتنی بر صلاحیت بر می انگیزد.

اولین چرخه که از میان فرصت به اثبات و در ادامه به رشد در صلاحیت جریان پیدا می کند، بستری را فراهم می سازد و مرحله آمادگی برای حلقه بعدی در یک سطح بالاتر است. این حلقه از فرصت به سوم اثبات نفوذ مبتنی بر

رشد چرخشی توانمند سازی

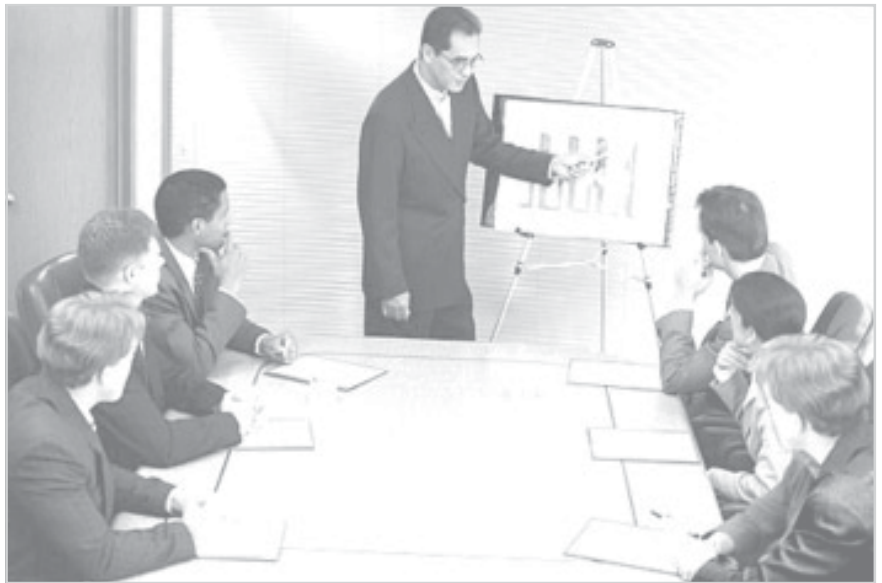
این روش جای تأمل دارد و حکایت از عدم توجه به شرایط تحقق توانمند سازی در سازمانها می کند. از آن جمله می توان به موارد ذیل اشاره کرد: تمام کارکنان خواستار توانمند سازی نیستند. شاید بیشترین باور اسطوره ای در سازمان آن است که تمام کارکنان خواستار توانمند سازی هستند. واقعیت آن است که خیلی از افراد چنین خواسته ای ندارند، و از وضعیت فعلی شغل خود راضی هستند. آنها نمی خواهند در جلسات تصمیم گیری حضور داشته باشند و در تعیین جهت سازمان خود درگیر شوند. و اصلاً نمی خواهند درباره چیزی از آنها پرسش شود. زمانی که کارکنان خیلی وابسته هستند و از اعتماد به نفس کافی برخوردار نیستند، آموزش ندیده اند و یا آمادگی ندارند توانمند سازی جایز نیست. فقط کارکنان را توانمند سازید، آنها کار خود را بخوبی انجام می دهند: اغلب تصور می شود

صلاحیت تکرار می شود. اثبات نفوذ، رشد جدید در صلاحیت و در ادامه سطوح بالای دائماً در حال افزایش توانمند سازی می رسد. تکمیل موفقیت آمیز هر حلقه به حلقه ای دیگر سطوح بالاتر منجر می شود.

شرایط تحقق توانمند سازی

از نظر مفهومی اکثر افراد موافق توانمند سازی هستند، اما در عمل هم مدیران و هم کارکنان دیدگاههای محتاطانه ای دارند و مسائلی را در ارتباط با کنترل قدرت مطرح می کنند و بنابر این سازمانها نیاز دارند به موارای بحث های مفهومی وارد شوند و شرایطی را مد نظر قرار دهند که امکان عملیاتی کردن توانمند سازی مهیا گردد.

هر چند افراد انتظاراتی مثل ایجاد روحیه بالاتر با بهره وری بیشتر، کیفیت بهتر، تصمیم گیری مناسب تر و مانند اینها از برنامه توانمند سازی کارکنان دارند، اما خیلی از باورهای آنها در مورد



خلاق منابع انسانی و عوامل فرهنگی و اجتماعی داشته است. عملکرد یک سازمان وقتی می تواند مطلوب و مناسب باشد که نیروهای خلاق و با کیفیت در آن وجود داشته باشند و سازمان بتواند از آنان در مناسب ترین شغل استفاده کند. در واقع نیروی پیش برنده ماشین و تکنولوژی انسانها هستند. امروزه برای ادامه حیات در بازارهای پیچیده، متلاطم و رقابتی فقط استفاده از تکنولوژی و دانش فنی کافی نیست، چرا که سرعت رشد به اندازه ای است که فرصت یادگیری را بسیار کوتاه تر و در نتیجه استفاده به موقع و به روز از تکنولوژی را برای رقابت پیچیده تر کرده است. لذا تولید دانش فنی و تکنولوژی برای رقابت، از عوامل اساسی برای ادامه حیات هر سازمان، شرکت و یا جامعه محسوب می شود و این کار فقط با منابع انسانی مستعد و خلاق و با در اختیار داشتن ابزار مناسب و لازم عملی است.

لذا ثروت اساسی یک سازمان، نیروی انسانی با دانش و مهارت (یعنی سرمایه های فکری (آن سازمان است. نمونه بارز آن در شرکت مایکرو سافت می باشد که دانش و خلاقیت کارکنان اصلی ترین گام برای بهبود کیفیت کالا و خدمات است. خلاقیت و نو آوری که رابطه مستقیم با ارتقاء سطح مدیریت کیفیت دارد، وقتی تحقق پیدا می کند که سازمان بتواند محیط مناسب را در خود به وجود آورد. توانمند سازی این امکان را به کارکنان می دهد که بهترین شیوه را در راستای اهداف سازمانی برای انجام کار انتخاب کنند، جلب رضایت مشتری کرده و با ارائه خدمات با کیفیت بالا نقش عملی در افزایش بهره وری و کاهش هزینه های سازمان داشته باشد و اینجاست که کارکنان برای رسیدن به این مهم باید مهارت های توانمند شدن را که عبارتند از:

- آموزش (آموختن و یادگیری)
- سواد محیط کار
- گوش دادن و برقراری ارتباطات
- حل مسئله و خلاقیت
- مدیریت بر خود
- اثر بخشی گروهی
- اثر بخشی سازمانی را بیاموزند

منابع:
دردفتر نشریه موجود است

وری را دارد که دانش کارمند برای کار عاملی اساسی محسوب می شود. (یسون، ۱۹۹۲) وقتی سازمان شرایطی را ایجاد می کند که در آن توانمند سازی ویژگی اصلی آن است موفقیت افراد در چهارچوب مأموریت، بیش و استراتژی سازمان تعریف می شود (گالبرایت و لاولر، ۱۹۹۳) چنین فضایی از اقدامات زیر حمایت می کند.

آزادی عمل

فرد اعتماد به نفس کافی برای ورود به ناشناخته ها را دارد و می تواند دیگران را ترغیب به ورود به آن کند، اما با این شرط که امکان اشتباه خود، این که دیگران هم ایده هایی دارند و نیز اینکه گوش دادن هم به همان اندازه صحبت کردن، اهمیت دارد را بپذیرد

مسئولیت: پذیرش پیامدهای رفتاری خود
همکاری: درگیری افراد در فرآیند کسب موفقیت خود و دیگران.

بحث و نتیجه گیری:

سازمانهای موفق آنهایی هستند که نه تنها فرآیندها و تکنولوژی خودشان بلکه نگرش خود افراد را نیز باز مهندسی می کنند. گروسینک (۱۹۹۴) نقش کلیدی توانمند سازی را در باز مهندسی مدیریت متذکر می شود و ادعا می کند که مدیران به این تشخیص رسیده اند که مدیریت سنتی بالا به پایین دیگر عملی نیست. تاریخ رشد و توسعه اقتصادی، با هماهنگی و ترکیب دانش فنی و بکارگیری منابع و نیز وابستگی روز افزون به کاربرد تکنولوژی همراه بوده است. استفاده از تکنولوژی و دانش فنی در سازمانها، شرکتها و جوامع همواره متفاوت بوده و تا حد زیادی بستگی به جدیت و مهارت های

که دادن اختیار به زیردستان کیفیت می کند و افراد سهم خود را در فضای جدید ایفا خواهند کرد. در حالیکه بعضی ها در محیط های سنتی کار کرده اند و فرصت بهبود مهارت های خود برای انجام کار در یک سازمان توانمند را ندارند. توانمند سازی بدون توسعه مهارت و دانش افراد محکوم به شکست است. افراد ماهر بیشتر محتمل است که پیشنهادات غیر مناسب یا ناقص ارائه دهند در چنین مواردی حتی کارکنان مشتاق نیز کاری از پیش نخواهند برد چرا که داده های آنها بر اساس شناخت ضعیف رد می شود.

توانمند سازی همیشه برای سازمان مفید است برخی پیشداوری ها این ذهنیت را ایجاد می کنند که توانمند سازی همیشه خوب و برای سازمان مفید است اما باید نظر داشت که توانمند سازی باید با ویژگی های فرهنگی و اهداف کارکنان سازمان سازگاری داشته باشد. فرهنگ سازمانی که بیشتر تصمیم گیری متمرکز را می طلبد، در نقش عامل بازدارنده خواهد شد.

توانمند سازی کمتر نیاز به مدیریت دارد. اداره یک سازمان با کارکنان توانمند نیاز به مهارت های مدیریتی بیشتری دارد تا یک سازمان با سیستم سلسله مراتب سنتی. در محیط کار توانمند، هماهنگی کارها مهمتر و پیچیده تر می شود. از همه مهمتر اطلاع رسانی جنبه پیچیده تری به خود می گیرد زیرا کارکنان برای اتخاذ تصمیمات مؤثر اطلاعاتی لازم دارند که قبلاً نیازی به آنها نداشته اند ایجاد هماهنگی نیز به خاطر تجمع آراء افراد در سطوح مختلف اهمیت بیشتری پیدا می کند. توانمند سازی در مشاغل زمانی بیشترین بهره

شرایط جدید و تسهیل شده دریافت کارت مربیگری اعلام شد



سرانجام پس از برگزاری جلسات کارشناسی متعدد و تصمیم سازی در مورد تغییر در نحوه کارت مربیگری، حسین خان احمدی مشاور ریاست سازمان و مدیر کل مؤسسات کارآموزی آزاد دستور العمل اجرایی بخشنامه شماره ۲۰۰/۷۱۷۶ مورخ ۸۶/۲/۲۴ را در خصوص صدور کارت مربیگری بدون آزمون جهت اجرا در کلیه مناطق کشور به مدیران کل ابلاغ کرد. مفاد این دستور العمل به شرح زیر می باشد:

بند یک این دستور العمل و نگهداری تصاویر برابر با اصل مدارک در آموزشگاه خود می باشد.

تبصره) افرادی که قبلاً تأیید صلاحیت عمومی شده اند برای دریافت مجوز و یا کارت مربیگری جدید نیاز به بررسی مجدد ندارند.

۸- چنانچه نتیجه عملکرد آموزشی مربی طی دو دوره متوالی یا چهار دوره متناوب طی سه سال متوالی در همان آموزشگاه یا سایر آموزشگاهها کمتر از ۶۰ درصد قبولی در آزمون پایانی استاندارد مهارت باشد، کارت مربیگری وی ابطال و به مؤسس محترم آموزشگاه تذکر کتبی داده خواهد شد.

در صورت بروز چنین شرایطی مؤسس موظف است مطابق دستور العمل تشویق و تنبیه آموزشگاههای آزاد نسبت به برگزاری کلاس جبرانی بصورت رایگان اقدام نماید.

* ادارات کل موظفند از طریق تشکیل بانک اطلاعات نسبت به نظارت بر عملکرد آموزشی مربیان اقدام نمایند.

۹- چنانچه عملکرد مؤسس آموزشگاه به نحوی باشد که منجر به دریافت سه نوبت تذکر کتبی مطابق بند ۸ در مدت سه سال متوالی شود، به معرفی نامه های ارسالی توسط وی در خصوص صدور کارت مربیگری ترتیب اثر داده نخواهد شد.

۱۰- صدور کارت مربیگری برای افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس و بالاتر در رشته های غیر مرتبط با حرفه مورد نظر با رعایت بندهای ۲، ۱ و ۸ بخشنامه ۳۳۰/۶۷۹۶۰ مورخ ۸۵/۱۲/۱۵ بلامانع است. در ضمن رعایت بندهای ۵، ۴ و ۶ بخشنامه مذکور کماکان لازم الاجراست. واجدین شرایط بند ۳ بخشنامه فوق الاشاره از آزمونهای کتبی و عملی و پروژه ارزشیابی مهارت شغلی معاف می باشند.

معرفی نامه

به: مرکز/اداره کل آموزش فنی و حرفه ای منطقه.....
 از: آموزشگاه/مجتمع آموزشی فنی و حرفه ای آزاد.....
 بدینوسیله اعلام می دارد صلاحیت فنی و حرفه ای خانم/آقای..... فرزند.....
 شماره شناسنامه شماره..... کارت ملی.....
 تاریخ تولد.....روز.....ماه.....سال.....در رشته/حرفه.....
 با ارائه مدارک ذیل مورد تأیید می باشد

۱-
 ۲-

۳- ضمناً نامبرده جهت آموزش در این مرکز معرفی می گردند.
 خواهشمند است دستور فرمائید اقدامات لازم جهت بررسی صلاحیت فردی نامبرده بعمل آید.

نام و نام خانوادگی مؤسس.....
 مهر و امضاء

۱- متقاضیان مربیگری در صورت نیاز مؤسس آموزشگاه آزاد فنی و حرفه ای به خدمات آموزشی آنان جهت اخذ مجوز موقت و همچنین کارت مربیگری باید مدارک ذیل را به مؤسس محترم تحویل نمایند:

- اصل شناسنامه و ۲ سری فتوکپی از کلیه صفحات آن.
- اصل کارت ملی و ۲ برگ تصویر آن.
- اصل مدرک تحصیلی و ۲ برگ تصویر آن.
- اصل گواهینامه مهارت مرتبط و ۲ برگ تصویر آن.
- ۲ قطعه عکس ۴x۳ (پشت نویس شده).

۲- مؤسس محترم پس از رویت مدارک و اطمینان از صحت و سقم آنان، کپی مدارک را با مهر و امضاء مجاز آموزشگاه برابر اصل نموده و اصل مدارک را به متقاضی مسترد نماید.

۳- مؤسس آموزشگاه باید پس از تکمیل معرفی نامه (نمونه پیوست) یک نسخه تصاویر مدارک تأیید شده را به انضمام معرفی نامه جهت اخذ مجوز موقت و بررسی صلاحیت های عمومی متقاضی از طریق پست پیشنهاد به اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان ارسال یا بصورت حضوری تحویل نماید.

۴- واحد آموزشگاههای آزاد ادارات کل موظفند حداکثر ظرف ۱۰ روز پس از دریافت مدارک و تطبیق آنها با ضوابط مندرج در بخشنامه مذکور، نسبت به صدور مجوز موقت مربیگری صرفاً برای همان آموزشگاه اقدام و به طریق مقتضی به آموزشگاه مربوط ارسال نمایند.

مؤسسين می توانند در صورت عدم دریافت مجوز موقت مربیگری در موعد مقرر، حداکثر برای یک دوره آموزشی نسبت به بکارگیری متقاضی به عنوان مربی در حرفه مربوط اقدام کنند.

*نگهداری اصل مجوز موقت در آموزشگاه الزامی است.

۵- ادارات کل باید پس از صدور مجوز موقت، حداکثر ظرف یکماه نسبت به انجام تشریفات قانونی بررسی صلاحیت عمومی متقاضی با رعایت مفاد ماده ۱۵ آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه آزاد اقدام نموده و نتیجه را به مؤسس آموزشگاه اعلام نمایند.

در صورت عدم تأیید صلاحیت عمومی متقاضی، اشتغال وی در آموزشگاه صرفاً تا پایان همان دوره آموزشی مجاز است و ادامه فعالیت آنان پس از موعد مذکور تخلف محسوب می شود و با مؤسس و مدیر آموزشگاه برابر مقررات رفتار خواهد شد.

۶- چنانچه اداره کل در موعد مقرر (یکماه) نتیجه بررسی صلاحیت عمومی متقاضی را اعلام ننماید، ادامه اشتغال وی تا اعلام نتیجه بررسیها و نیاز مؤسس مجاز است.

۷- در صورت تأیید صلاحیت عمومی متقاضی اداره کل باید نسبت به صدور کارت مربیگری اقدام نماید. استفاده از کارت مربیگری جهت تدریس در سایر آموزشگاهها منوط به نیاز مؤسس مربوط و اخذ اصل مدارک موضوع