



ماهنامه علمی، فنی و تخصصی  
سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور  
سال چهاردهم/شماره ۵۵/مرداد 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	تقدیر از مریبان و روسای مراکز سازمان
۲۰	اختتامیه هشتمین دوره مسابقات ملی مهارت
۲۲	دنیای مهارت
۲۹	فناوری اطلاعات
۳۲	رفتار و عملکردهای رفتاری
۳۴	آموزش ضمن خدمت ضرورتی انکار ناپذیر
۳۷	کانیالیسم در طیور
۴۰	ضرورت نوسازی صنایع شالیکوبی
۴۴	عظمت حسین (ع)

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

# مهارت گرایی نیاز امروز جامعه ایرانی

محمد حسینی

همواره فرهنگ سازی و تغییر نگرش های فرهنگی در هر جامعه به زمینه هایی برای بروز و ظهور نیاز دارد و به عبارت دیگر ابزارهای این دگرگونی باید فراهم شود تا در یک سیر تکاملی نتیجه مطلوب حاصل شود. آنچه امروز در جامعه ایرانی گرایش به مدرک گرایی نامیده می شود ماحصل تفکرات و عملکرد اجزای مختلف جامعه در سالهای متمادی است. و اکنون که نیاز به تغییر این طرز فکر در جامعه به شدت احساس می شود باید ابزارهای آن را فراهم کرد.

بی گمان توجه به مهارت و مهارت گرایی در مقابل مدرک گرایی صرف می تواند جوانان را از علاقمندی به پشت میز نشینی به سمت فعالیت های دیگر نیز سوق دهد. مهارت گرایی علاوه بر در دسترس بودن نیاز به توجه مردم و مسئولین امر بصورت توأم دارد که در شرایط فعلی با مروری بر رخدادهای انجام شده در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور همزمان با هفته مهارت این تغییرات بصورت ملموس قابل درک است.

این نگاه ویژه به آموزش های مهارتی را حتی در کلام گوهر بار رهبر عظیم الشان انقلاب نیز می توان سراغ گرفت که در دیدار با مسئولان وزارت کار و امور اجتماعی همزمان با روز جهانی کارگر فرمودند:

«ارتقای آموزش های فنی و حرفه ای، لازمه افزایش کیفیت تولیدات داخلی و بالا بردن

بهره وری است.»

دکتر محمود احمدی نژاد ریاست محترم جمهوری اسلامی ایران نیز در تیرماه امسال در جریان برگزاری مراسم تقدیر از مربیان و رؤسای مراکز نمونه سازمان آموزش فنی و حرفه ای بر نقش سازنده و توسعه بخش آموزش های فنی و حرفه ای در جامعه تاکید کرد و با اشاره به این که خلاء ساختار اشتغال به مهارت آموزی باز می گردد سازمان آموزش فنی و حرفه ای را سازمانی محکم، امین و توانمند توصیف کرد. توجه و نگاه مؤکد مسئولان عالی رتبه نظام به اهمیت آموزش های مهارتی در جامعه نشان از رویکرد تغییر شرایط حاضر جامعه دارد که بر اثر نیازهای حال و آینده کشور تدارک شده است. با این اوصاف آنچه تکمیل کننده این مسیر فرهنگ سازی است افزایش اقبال عمومی به آموزش های مهارتی است که به دو عنصر امکانات و تبلیغات به صورت همزمان نیاز دارد.

اطلاع رسانی به عنوان حلقه واصل بین جوانان جویای کار با آموزش های مهارتی زمانی اثر بخش است که مراکز آموزش فنی و حرفه ای در سراسر کشور بتواند پاسخگوی نیاز مهارت جویان باشد.

در حال حاضر در هر دوزمینه برنامه ریزی هایی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور انجام

شده است که نقطه عطف آن در هفته مهارت و روز ملی مهارت و ترویج آموزش های فنی و حرفه ای یعنی ششم مردادماه بود.

امسال روز ملی مهارت برای خانواده بزرگ و صمیمی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور رنگ و بوی دیگری داشت چرا که این روز تقارن مبارک و میمونی داشت با سیزده رجب میلاد مسعود و فرخنده مولای متقیان حضرت امام علی (ع) و این همزمانی همه همکاران در سراسر کشور را بر آن داشت تا تمام تلاش و برنامه ریزی خود را معطوف به هر چه با شکوهتر برگزار کردن مراسم این روز نمایند.

برگزاری عمومی جشن بزرگ میلاد حضرت امام علی ابن ابیطالب (ع) به طور همزمان با بزرگداشت روز ملی مهارت انگیزه و تحرک خاصی را در بدنه سازمان آموزش فنی و حرفه ای سراسر کشور به وجود آورد که نتایج بسیار گسترده و مطلوبی را به دنبال داشت.

همچنین برگزاری هشتمین دوره مسابقات ملی مهارت در این هفته و اختتامیه این دوره از مسابقات با حضور جوانان نخبه و پرشور دارای مهارت کشور در رشته های بیست و پنج گانه، تحرک مناسب دیگری برای بزرگداشت روز ملی مهارت را فراهم کرد.



همزمان با هفته مهارت با حضور دکتر محمود احمدی نژاد صورت گرفت

## تقدیر از مریبان و رؤسای مراکز نمونه سازمان

امکان حرکت رو به جلو وجود ندارد. دانش چراغ راه است. حالا دانش یک موقعی در مراکز آموزشی است و یک موقعی تجربی و شخصی است. منظور من از دانش این مدارک مدرسه ای و دانشگاهی نیست. اما کدام دانش؟ آن دانشی که بتواند راهنمای عمل ما برای ساختن این جامعه باشد. نه هر علمی و نه هر دانشی، دانشی که در قفسه ها خاک بخورد و یا وبال گردن آدم باشد، خیر.

منظور ما دانشی نیست که کمکی به تصمیم گیری ها و برنامه ریزی های زندگی افراد نکند. منظور علم مفید در همان جهتی است که ما دنبال می کنیم. پس آن دانش، کار بلدی است. همانی که شما از آن به مهارت نام می برید. ممکن است کسی ذهنش انباشته باشد از آخرین علوم بشری، ولی نتواند یک لیوان را جا به جا کند.

پس ما هم به علم نیاز داریم و هم به فن و حرفه. در گذشته حرفه آموزی در فرهنگ ما بصورت استاد شاگردی انجام می شد. مثل کسی که داشت به فرزندش حرفه خودش را می آموخت و او نیز به نوبه خود به فرزندان خود و نسل بعدی.

در مراسمی با حضور دکتر محمود احمدی نژاد ریاست جمهوری اسلامی ایران، دکتر سید محمد جهرمی وزیر کار و امور اجتماعی و دکتر علی کردان رییس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در نهاد ریاست جمهوری از مریبان و رؤسای مراکز نمونه تقدیر بعمل آمد. به گزارش خبرنگار مهارت، در این مراسم که با آرایه گزارش رییس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و وزیر کار و امور اجتماعی و همچنین سخنرانی ریاست جمهوری همراه بود، از ۳۸ مربی و ۹ رییس مرکز نمونه تجلیل شد.

بدون کار و بدون تلاش سازنده نه تنها یک ملت بلکه یک خانواده و یک فرد هم هیچ قدمی به جلو بر نخواهد داشت.

در کنار این می شنویم و می بینیم که همین امروز حدود سه میلیون انسان در کشور ما فاقد شغل مناسبند و یا فاقد شغل هستند. اگر فاقد شغل مناسب بگویم احتمالاً تعداد بیشتر می شود. مناسب از آن نگاه که کسی دارای شغلی باشد و آن شغل به او کمک کند و همین طور پیشرفت کشور ایران و ساختن آن جامعه متعالی که منتظرش هستیم. این دو موضوع را اگر کنار هم بگذاریم چند مأموریت و مسئولیت به عهده ما خواهد بود. هم ساختن و هم ایجاد اشتغال، اولاً نیازمند علم و آگاهی است. بدون علم، تخصص و استفاده از دانش

### سخنرانی دکتر محمود احمدی نژاد رییس جمهوری اسلامی ایران

خدای بزرگ را سپاسگزارم و از صمیم دل خوشحالم که در اول ماه رجب خدمت جمعی از مفیدترین و مؤثرترین اقدار ملت ایران یعنی مریبان عزیز می رسم. شما به اهمیت کار خود به اندازه کافی واقف هستید اما من هم می خواستم چند جمله ای برای شما عرض کنم. بخشی از آن مستقیم به شما برمی گردد و بخشی هم به عهده ی دولت و دستگاه های آموزشی کشور است.

دو موضوع را کنار هم بگذاریم، ما باید کشورمان را بسازیم یعنی در ایران یک کشور پیشرفته و متعالی را برپا کنیم. ساختن کشور نیازمند کار است. کار عالمانه و کار هوشمندانه،



## کار شما (سازمان آموزش فنی و حرفه ای) جزو بهترین کارهاست. اینکه یک سازمانی اعلام کند سه میلیون نفر را یک جا استخدام می کند و حتی خانه و ماشین و امکانات هم می دهد کار شما از همه اینها ارزشمند تر است. چون شما به همه کار یاد می دهید. کسی که کار یاد بگیرد هیچ جا نمی ماند. صمیمانه از شما تشکر می کنم و دولت هم به جد از شما پشتیبانی می کند

خلاقیت است، خلاقیت و نوآوری، قوه خلاقیت و ابتکار را باید زنده کنیم و بتوانیم مشکلات را حل کنیم و حتما شما هم در آموزشهایتان این مسئله را لحاظ می کنید و من می خواهم پشت صحنه این مسئله را بگویم که اگر بتوانیم خلاقیت ها را افزایش دهیم، تقلید کورکورانه از دیگران تعطیل می شود. شما نگاه کنید در رفتارهای عمومی ملت ایران. همیشه یک حکمتی داشته است. غذاهای ایرانی را ببینید سرشار از حکمت و بهداشت است. در سلامتی، نیاز بدن و حتی به صرفه اقتصادی است. در صحبت هایمان نیز حکمتی است. اگر خلاقیت هم باشد می توانیم غذاهای جدید و بهتر درست کنیم. و چون این خلاقیت را تعطیل کرده ایم فقط شده است تقلید.

اما یک نکته خطاب به مدیران آموزشی کشور، ما به دنبال تغییر نظام آموزشی کشور هستیم. آموزش و پرورش دارد تلاش می کند آدمی را تربیت کند که در کنکور قبول شود. آیا این صحیح است که دانشگاه ما نیز تربیت می کند برای اینکه یک لیسانس و یا فوق لیسانس تربیت کند. مشکل ما مدرک است که باید آن را تغییر بدهیم این مسئله به ما تحمیل شده است، هزینه های زیاد آموزشی و بازدهی

عهده سازمان آموزش فنی و حرفه ای است. کار شما، کار بسیار مهمی است، بخصوص حالا که یک جهشی دارد انجام می شود و ما به این جهش نیاز داریم. تا سالهای طولانی، تا زمانی که دانشگاه و نظام آموزش و پرورش را دگرگون کنیم. این کار بسیار دراز مدتی است.

یادتان باشد وقتی شما کیفیت کار را بالا می برید غیر از اینکه از نظر اقتصادی اثر دارد یک تأثیر فرهنگی بسیار عمیقی هم دارد. در سال هایی که استعمارگرها آمدند به کشور ما مسلط شدند بسیار از بنیان های فرهنگی ما را از بین بردند، از جمله خودباوری ما را گرفتند. در صورتی که تا قبل از آن کار ایرانی یعنی کاریک، کار ماندگار، کار ایرانی یعنی کاری توام با علم، خلاقیت، هنر، ماندگاری و... همه ارزشها در آن است. بنابراین بچه هایی که از زیر دست شما بیرون می آیند باید کار را یاد بگیرند و آنچنان کارها را خوب انجام دهند که نیازی به کارهای دیگر نباشد. اینطور نباشد جوان ما که در عسلویه کار می کند بگوید شرکت خارجی منظم تر و بهتر کار می کند و این کارشماست. از سوی دیگر شما الان مهارت می آموزید. مهارت لازم است و برای موفقیت کافی نیست کنارش باید یک عنصر دیگر باشد. آن هم

اما می بینم که اصلا شرایط روز اجازه نمی دهد توانمندی ها، حرفه ها و مهارت ها به شکل گذشته منتقل شود. شرایط عوض شده است. اینقدر به فنون جدید نیازمند هستیم که قبلا وجود و سابقه نداشت. بنابراین ما باید یک سازمان قرص و محکم و توانمند و امین داشته باشیم تا بتوانیم حرفه ها را آموزش دهیم. اصلا خلع ساختار اشتغال ما دقیقا بر می گردد به این حرفه آموزی. بیش از صد هزار فارغ التحصیل کشاورزی داریم اما اینها نمی توانند کشاورزی را اداره کنند، چون کار نکرده اند. آنجا که علم کشاورزی را یاد می گیریم باید فن آن را هم یاد بگیریم. فعلا حرفه آموزی و مهارت در ایجاد اشتغال و ساختن کشور گره کار ماست که این به عهده شماست و کار بسیار بسیار بزرگی است. بسیاری از مشاغل مولد ما به دلیل اینکه رابطه آموزشی و حرفه ای و سنتی شان قطع شده است در حال از بین رفتن است. الان در وزارت نفت سرمایه گذاری ها چند برابر شده است و ما به حرفه های گوناگون احتیاج داریم مثل جوشکاری. یک جوشکار ماهر نیاز داریم، ولی نداریم پس کارها می خوابد. در همه امور این مسئله جاری است. از آرایشگری و خیاطی تا تراشکاری. یکی از مهمترین مسئولیت ها بر

کم. نظام آموزشی ما دارد پیشرفت می کند به سمت علم محض در صورتی که قبلاً زمانیکه ما درس می خواندیم همه چیز را واقعا عملی هم یاد می گرفتیم. در رشته خودمان کلی گچ کاری و آرماتوربندی و غیره گذراندیم. این بخش باید اصلاح شود و بخشی هم به عهده شماست.

کار شما جزو بهترین کارهاست. اینکه یک سازمانی اعلام کند سه میلیون نفر را یک جا استخدام می کند و حتی خانه و ماشین و امکانات هم می دهد کار شما از همه اینها ارزشمند تر است. چون شما به همه کار یاد می دهید. کسی که کار یاد بگیرد هیچ جا نمی ماند. صمیمانه از شما تشکر می کنم و دولت هم به جد از شما پشتیبانی می کند. دولت هم خوب می فهمد و هم به طور کامل حمایت می کند. یعنی دولت هم، ارزش کار شما را خوب می فهمد. این نیست که بگوید کار شما مثل بقیه کارهاست، اولویت اش با بقیه کارها یکسان است؟ نه اینطور نیست. هر جا که لازم شد دولت حمایت کرده

من هم حمایت می کنم. اگر نتوانستید از منابع خارجی کمک بگیرید به هر حال از هر جایی که شده جوری کنیم می دهیم، شما با فراغ بال بروید خلاقیت، ابتکار و نوآوری جوان های کشور را تربیت کنید.

شما انشاء... به جایی برسید، که دیگر در داخل کشور به اندازه ظرفیت، مشتری نداشته باشید. ما مشتری برایتان می آوریم، این نیاز است، نیاز همه است، تمام کشورهای منطقه و اطراف نیاز دارند به کار شما، به خصوص این خانم ها را می گویم که کارشان خیلی مؤثرتر است. انشاء... از دست شما مدهای ایرانی، آرایش ایرانی، غذاهای ایرانی، و آقایان هم فنون عالمانه ی ایرانی، منتشر بشود. از همه ی شما تشکر می کنم، و دست همه را می بوسم.

### **سخنرانی دکتر سید محمد جهرمی وزیر کار و امور اجتماعی**

خداوند قادر متعال را شاکریم که در آستانه هفته مهارت توفیق پیدا کردیم به محضر ریاست

محترم جمهور برسیم. جناب آقای دکتر «احمدی نژاد» دوستان و همکاران چه در بخش خصوصی و چه در بخش دولتی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای وظیفه ی سنگینی را برای ارتقای مهارت جوانان نیروی کار جامعه دارند.

همانطور که مستحضر هستید در برنامه چهارم ۲/۵ درصد از نرخ رشد سالانه مربوط به بهره وری است. ۶۰ درصد از این بخش بهره وری مربوط به بهره وری نیروی کار است و ۴۰ درصد مربوط به بهره وری سرمایه. هر چند که خوشبختانه نرخ رشد بهره وری در بخش نیروی کار در کشور ما هر سال نسبت به سال گذشته بهتر است. ولی نسبت به سهم بسیار اساسی و مهم آن هنوز فاصله زیادی داریم.

هر چند که بهره وری نیروی کار به مراتب بهتر از بهره وری سرمایه در کشور ماست، در مسئله بهره وری بویژه بهره وری نیروی کار مؤلفه ها و مسائل مختلفی مطرح است. در کنار فرهنگ سازی، انضباط و وجدان کاری،





## در طرح طبقه بندی مشاغل به سنوات و مدرک در ورود و همچنین ارتقا مهارت بهای بیشتری داده می شود

بلکه سرمایه گذاری در استفاده بیشتر، منفعت بیشتر و کاهش هزینه های تولید بینند و پایداری و اشتغال بیشتر را در این بخش شاهد بشوند. خوشبختانه آمارها نشان می دهد کسانی که دوره های آموزش فنی و حرفه ای بویژه دوره های مهارتی در بخش های پایه می بینند کمتر دچار بیکاری و معضلات بیکاری هستند. در سال گذشته برنامه ای که سازمان آموزش فنی و حرفه ای دنبال کرد بیش از دو برابر سال ۸۴ است. چون جناب آقای کردان قرار شد که بصورت مقایسه ای مطالبی را عرضه کنند من به این بخش خیلی نمی پردازم ولی خوشبختانه بخش خصوصی و بخش دولتی در سال گذشته جهش خیلی خوبی را در بخش آموزش داشته اند. استانداردها در حال گسترش و توسعه است و همچنین کتب مورد نیاز برای کارآموزان که چند وقتی بود که با رکود یا کندگی پیش می رفت توسعه پیدا کرد. حمایت بی دریغ حضرت تعالی در سفرهای استانی به جایی رسیده که در هیچ سفر استانی ما نداریم که توسعه فنی و حرفه ای در آنجا دیده نشده باشد و امیدواریم که بتوانیم طبق برنامه این مراکز را احداث و تجهیز کنیم. خوشبختانه در فنی و حرفه ای امروز به سمت

رضایتمندی و انگیزش، مهمترین بخش بهره وری در نیروی کار مسئله مهارت و ارتقای سطح مهارت در بخش نیروی کار است که سهم عمده ای از این وظیفه به دوش همکاران من در سازمان آموزش فنی و حرفه ای و بخش خصوصی است. هر چند که در کنار این عزیزان دوستان ما در بخش وزارت آموزش عالی در دانشکده ها و دانشگاه های علمی و کاربردی چنین وظیفه ای را بر عهده دارند و در وزارت آموزش و پرورش در بخش هنرستانها این مهم را به انجام می رساند ولی در آخرین مطالعاتی که خوشبختانه انجام گرفت، اثر بخشی آموزش فنی و حرفه ای به مراتب بیشتر از مجموعه بخش های دیگر بوده و می تواند بعنوان یک افتخار برای سازمان آموزش فنی و حرفه ای باشد. برای ارتقای آموزش های فنی و حرفه ای ما نیاز به فرهنگ سازی و همچنین بستر سازی قانونی و مقرراتی داریم. متأسفانه چند دهه ای است که کشور ما بیشتر به سمت مدرک گرایی سوق پیدا کرده تا مهارت گرای و ما باید مجموعه ای استخدام های دولتی و اداری و همچنین استخدام های اقتصادی و بنگاههای اقتصادی را بجای تکیه بر مدرک تکیه بر مهارت سوق دهیم. به همین خاطر مطالعه ای را وزارت کار و امور اجتماعی در طرح طبقه بندی مشاغل شروع کرده است. از اساتید و صاحب نظران در این بخش استفاده می کند تا بتواند طرح طبقه بندی مشاغل را در بخش اقتصادی و بنگاههای اقتصادی را روی مهارت ببندد. در کنار ضربی که به سنوات داده می شود ضربی به تحصیلات داده می شود. الان روی مهارت خیلی تکیه نمی شود. در طرح طبقه بندی مشاغل به سنوات و مدرک در ورود و همچنین ارتقا مهارت بهای بیشتری داده می شود. بستر دیگری که باید به آن پردازیم اهمیت به تأسیس واحدهای آموزش در کنار کارخانه است.

در کنار مجموعه زحماتی که بخش آموزشی کشور چه آموزش عالی و چه آموزش و پرورش و چه فنی و حرفه ای می کشد، باید مدیران ما اعتقاد پیدا کنند به این که برای کاهش هزینه های مبادله، برای افزایش کیفیت و کمیت و همچنین سودآوری بیشتر باید در مسئله مهارت آموزی و کارآموزی نیروی کارشان سرمایه گذاری کنند و سرمایه گذاری در ارتقاء سطح مهارت را بعنوان هزینه نینند

تجهیزات مدرن و روز رفته ایم چون نیاز به این داریم که کسانی که مهارت آموزی را طی می کنند و مهارت لازم را کسب می کنند بتوانند مستقیم وارد بازار کار بشوند. سهمی از بنگاههای زودبازده را هم ما به سازمان آموزش فنی و حرفه ای اختصاص داده ایم که در میان این عزیزانی که دوره کارآموزی را طی می کنند انتخاب کنند. آنهایی را که می توانند و توان تأسیس بنگاه اقتصادی و کسب و کار را دارند از این امتیاز هم برخوردار باشند همانطوریکه برای دانشگاههای علمی و کاربردی چنین امتیازی را قابل شدیم و امیدواریم که با حمایت های بی دریغ شما بتوانیم محور را در استخدام ها و ارتقای شغلی و همچنین امتیازات، مهارت قرار دهیم و در راهی هم که برای دراز مدت و طولانی مدت دنبال می کنیم تفاهم نامه ای است که با وزارت علوم و تحقیقات نوشته ایم. ما تکیه مان بر آن است که همه رشته های دانشگاهی باید معطوف به بازار کار باشد. آن قسمتی که برای توسعه و رشد اقتصادی برنامه ریزی می شود و حداقل یک ترم چه در مجموعه علوم انسانی و چه در بخش فنی و چه در بخش های تجربی تکیه بر این داشته باشیم که حداقل یک ترم از مجموعه دوره کارشناسی و یا کارشناسی ارشد در دوره های کارآموزی آن هم با نظارت کامل و پیگیری دقیق در این که کاملاً مهارت آموزی و کارآموزی به نتیجه برسد دنبال می شود که قرار بود امروز در جلسه شورای عالی اشتغال وزیر علوم رایه دهند که به جلسه آینده محول شد. تکیه ما بر این است که اگر ما این مشکل را در آموزش عالی بر طرف کنیم و سهم بخش فنی را در آموزش و پرورش افزایش دهیم و کمکی را به مهارت مورد نیاز بازار کار از بخش آموزش عالی و عمومی بگیریم ما بهره وری که در برنامه چهارم پیش بینی شده و در برنامه پنجم علی القاعده باید بیش از این میزان پیش بینی شود تحقق یافته بینیم و امیدواریم روزی برسد که نه تنها بیکار نداشته باشیم بلکه هیچ فرد فاقد مهارت هم نداشته باشیم. من مجدداً تشکر می کنم که در آستانه هفته مهارت و روز ملی مهارت لطف کردید و چنین زمانی را برای ما اختصاص دادید.

والسلام علیکم ورحمه... و برکاته

## سخنرانی دکتر علی کردان معاون وزیر کار و امور اجتماعی و رییس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

آموزش فنی و حرفه ای فقط در شهرها مستقر بود. سال گذشته به یمن نامگذاری رسول معظم اسلام (ص) ما تصمیم گرفتیم یک طرحی را به نام طرح هجرت در روستاهای کشور اجرا کنیم. هزار واحد آموزشی سیار راه اندازی شده است و الان ۹۰ حرفه را با این انگیزه افزایش درآمد برای خانوار روستایی و ایجاد اشتغال در خود روستا آموزش می دهد.

نکته سوم بحث بهره وری است با تفاهمی که با وزارت صنایع کردیم در ۷۲ شهرک صنعتی که بیش از ۲۰ کارخانه دایر در آنها مشغول فعالیت هستند یک مرکز آموزش در آنجا دایر می کنیم که این ۷۲ پروژه در نقاط مختلف کشور شروع شده است. نکته دیگر آموزش مجازی است که برای اینکه بتوانیم آموزش را در اختیار همه مردم ایران قرار دهیم و من اینجا لازم می دانم از شرکت مخابرات ایران

(خطاب به دکتر احمدی نژاد) ابتدا سپاسگزاری می کنم از لطف حضرت عالی که این وقت را در اختیار همکاران در بخش های دولتی و خصوصی آموزش فنی و حرفه ای کشور قرار دادید و آرزوی توفیق می کنم در ماه رجب، ماه قبولی طاعات، همه ما بتوانیم در درگاه خدا به خواسته هایمان برسیم. من چون برادر بزرگوارم جناب آقای جهرمی گزارش کاملی از وضعیت آموزش فنی و حرفه ای کشور خدمت حضرت عالی تقدیم کردند اجازه می خواهم وارد محدوده سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور شوم و یک مقایسه ای داشته باشم از اقداماتی که در دولت حضرت عالی اتفاق افتاد. در حوزه آموزش فنی و حرفه ای تقریباً در ۵ محور برنامه ریزی شده است و مبنای آن این بوده در چارچوب سیاست های جناب عالی که اشتغال را پایه تصمیم گیری کشور در دولت قرار دادید، زمینه ساز اشتغال

آموزش است که بتواند امکان اشتغال در کشور را فراهم کند. برای همین موضوع ما ۵ محور را در نظر گرفتیم که محور اول ما گسترش وضع موجود است یعنی وضع موجود چون منطقاً کار درستی بود که باید گسترش پیدا می کرد ما این محور را تعقیب کردیم. دو حادثه و آمار را خدمت جناب عالی عرض می کنم که فکر می کنم آمار خوشحال کننده ای باشد. در ابتدای دولت جناب عالی یک میلیون و ۶۵۰ هزار نفر سالانه آموزش داده می شد، الان که در خدمت شما هستیم سه میلیون و ۳۵۰ هزار نفر دوره آموزش می دهیم. در ابتدای دولت جناب عالی مراکز آموزش فنی و حرفه ای ۴۱۵ واحد در کشور بود الان به ۶۹۰ واحد در کشور رسیده است یعنی سهم دوره آموزش دقیقاً دو برابر شده و سهم افزایش مراکز آموزش ۵۰ درصد کل دوران سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور از زمان تاسیس تا سال ۱۳۸۴ رشد پیدا کرده است.

نکته دوم که فکر می کنم دقیقاً در چارچوب شعارهای جناب عالی سازمان خودش را مکلف می دانست که برود جلو، یک بخشی از اجتماع ما از آموزش فنی و حرفه ای محروم بودند یعنی

مجوزی که شورای اقتصاد به ما داده با استفاده از فاینانسی که بناست از بانک جهانی بگیریم، تصمیم گرفته شد که دهکده ملی مهارت در تهران و ۱۰ قطب آموزشی با ۵۰ هزار صندلی آموزشی در کشور راه اندازی شود. برای فارغ التحصیلان دانشگاه قبل از اینکه دانشنامه دانشگاهی شان را بگیرند دوره مهارتشان را طی کنند و بعد دانشنامه دانشگاهی شان را دریافت کنند.

این اتفاقاتی بود که در دولت جناب عالی افتاد و بحث آموزش روستایی برای اولین بار اتفاق افتاد. بحث شهرک های صنعتی برای افزایش بهره وری برای اولین بار اتفاق افتاد و انشاء... اگر بحث دهکده ملی مهارت با خصوصیات خودش شکل بگیرد فکر می کنم که ما بتوانیم کارهایمان را بهتر پیش ببریم.

دو سه نکته هم خدمت شما تقدیم می کنم که اگر مصلحت می دانید و فکر می کنید مفید به فایده است کمک بفرمایید سپاسگزارم. تقریباً الان سازمان آموزش فنی و حرفه ای ۲۰۰ پروژه اجرایی در سراسر کشور در دست احداث دارد که بخشی از آن مصوبات سفر حضرت عالی است و بخشی هم مصوباتی است که در استان ها و بخش های مختلف بوده که اگر امکانی برای منابع مالی کشور وجود داشته باشد و ۱۵۰ میلیارد تومان اعتبار امسال در اختیار ما قرار بگیرد ما متعهد می شویم تا پایان سال همه این ۲۰۰ پروژه را آماده کنیم و در اختیار مردم ایران قرار دهیم. برای آموزش کارآفرینان در این پروژه هایی که الان راه می افتد با سفر جناب عالی، تقریباً نیاز به این است که مرئی و مسئولین کار بروند آنجا و کار را شروع کنند. ما نیازمند مجوز دوهزار نفر استخدام هستیم که بتوانیم این واحدهایی که فعال می شوند را به بهره برداری برسانیم.

نکته آخر اینکه اگر چنانچه نتوانستیم با بانک جهانی به نتیجه برسیم برای فاینانس اجازه می خواهیم دستور بفرمایند از محل صندوق ذخیره ارزی، این فاینانس را انجام بدهیم که پروژه دهکده های ملی مهارت را اجرایی کنیم. من مجدداً از جناب عالی سپاسگزاری می کنم که بزرگواری فرمودید علیرغم همه مشغله هایی که داشتید این وقت را برای دوستان اهل مهارت مهیا فرمودید که خدمتتان برسند.



در حال حاضر سازمان آموزش فنی و حرفه ای ۲۰۰ پروژه اجرایی در سراسر کشور در دست احداث دارد که بخشی از آن مصوبات سفر حضرت عالی است و بخشی هم مصوباتی است که در استان ها و بخش های مختلف بوده که اگر امکانی برای منابع مالی کشور وجود داشته باشد و ۱۵۰ میلیارد تومان اعتبار امسال در اختیار ما قرار بگیرد ما متعهد می شویم تا پایان سال همه این ۲۰۰ پروژه را آماده کنیم و در اختیار مردم ایران قرار دهیم

نهایت تشکر را کنم که یک همکاری بسیار خوبی با ما کردند و تقریباً تمامی مراکز آموزش ما را به فیبرنوری وصل کردند و الان زمینه آموزش مجازی دارد در کشور فراهم می شود که خود به خود می تواند کار ما را راحت تر و تسهیل کند. نکته آخر آموزش فارغ التحصیلان دانشگاه هاست که باز با همتی که حضرت عالی فرمودید و



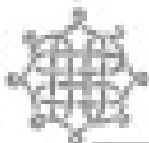
**علیرضا سعیدی**  
**نفر اول رایانه از استان خراسان شمالی**  
**لیسانس کاربرد کامپیوتر**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۷۷**

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

فردی که در ضمن تخصص در حیطه کاری خود فردی متعهد است و وجدان کاری نیز داشته باشد که البته تنها داشتن تمام اینها کافی نمی باشد. مربی نمونه باید قدرت انتقال مطالب راحت را به ضعیف ترین کارآموز داشته باشد.

به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟

با توجه به اینکه سازمان آموزش فنی و حرفه ای یکی از نهادهای اصلی کشور در زمینه آموزش صنعت می باشد و از طرفی کشور ما در حال تبدیل شدن به یک کشور توسعه یافته می باشد مربیان سازمان با آموزش نیروی انسانی ماهر می توانند بستر مناسب را برای تبدیل شدن کشور ما به یک کشور توسعه یافته فراهم کنند.

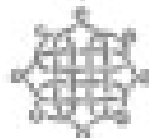


**رحمت الله کیانی**  
**نفر دوم رایانه از استان گلستان**  
**فوق دیپلم کامپیوتر**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۷۹ رسمی ۱۳۷۶ غیررسمی**

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

از نظر اینجانب تمام مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای نمونه اند. چون مربی نمونه کسی است که از ساعت ۷ صبح تا ساعت ۱۸ عصر در خدمت سازمان می باشد. علاوه بر داشتن توانایی و مهارت های لازم جهت آموزش افراد بتواند

نیازهای آموزشی و کارگاهی را به موقع تشخیص دهد و جهت تأمین به مافوق خویش اعلام نماید و همچنین کارآموزان تحت آموزش مربی پس از فراغت از آموزش قدرت ایجاد کار و یا کارآفرینی را داشته باشند. و همچنین بتواند با امکانات موجود اطلاعات خود را با پیشرفت تکنولوژی منطبق نماید.



**محمدسعید نخستین**  
**نفر سوم رایانه از استان هرمزگان**  
**لیسانس مهندسی مکانیک (حرارت سیالات)**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۷۹**

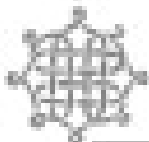
تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

یک مربی نمونه می بایست علاوه بر آموزش کارآموزان در مسیر صحیح نقش بسزای خود را در پرورش آنها از یاد نبرد. انتقال مفاهیم با متد جدید و کارآمد به گونه ای که برای اکثر کارآموزان قابل درک باشد.

همفکری و تأمل مربی با کارآموز و سعه صدر نیز مهم است.

به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟

تلاش مربی در جهت رشد فکری و معنوی کارآموزان بگونه ای که این افراد تبدیل به افرادی مولد و کارا شده و سبب ساز رشد و تعالی فرهنگ و توسعه کشور شوند.





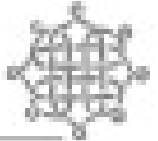
**محمد رضایی شریف آبادی**  
**نفر اول کشاورزی از استان تهران**  
**لیسانس کشاورزی**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۷۸**

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

مربی نمونه فردی است که با توکل به خداوند متعال و اعتقاد به هدف مقدس آموزش با تلاش و پیگیری، تمام مشکلات را رفع نموده و در انجام مأموریت محوله موفق و پیروز می باشد.

به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟

با توجه به اینکه آموزش زیربنای توسعه در تمامی زمینه ها می باشد، قطعاً مربیان آموزش فنی و حرفه ای با توانمندسازی جوانان و افراد جویای کار نقش به سزایی در این فرایند خواهند داشت.



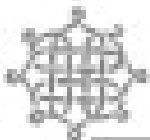
**داود ممشلی**  
**نفر دوم کشاورزی از استان گلستان**  
**لیسانس ماشین آلات کشاورزی**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۷۸**

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

مربی نمونه کسی است که دانش خود را منطبق با تکنولوژی روز نماید و نیاز بازار کار را شناسایی کرده و آموزش هایی که ارائه می نماید در نهایت منجر به اشتغال کارآموزان گردد و در برآوردن نیازهای شغلی کارآموزان تلاش نماید و در بالا بردن سطح علمی و عملی بکوشد و در حفظ نگهداری تجهیزات کارگاه و صرفه جویی اقلام مصرفی کارگاه نهایت دقت را داشته باشد و احساس مسئولیت نماید.

به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟

آموزش های فنی و حرفه ای می تواند در شکوفائی استعدادهای جوانان بسیار مفید باشد و دیدن آموزش و کسب مهارت و افزایش دانایی آنان، سطح تولید را بالا ببرد. ضمن این که از نرخ بیکاری می کاهد از هدر رفتن و تلف شدن نیروی فعال و جوان جلوگیری می کند.



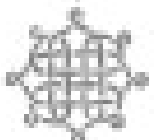
**مجید اکبری ملکشی**  
**نفر دوم برق از استان خراسان شمالی**  
**لیسانس برق قدرت**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۷۰**

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

تمام مربیان تلاشگر و صادقی که در سازمان آموزش فنی و حرفه ای مشغول آموزش به جوانان برومند کشورند مربی نمونه اند چرا که هر تلاشی در امر آموزش راهی است برای آبادانی کشور و البته آنان که در این مسیر مبتکرانه قدم می نهند قابل تقدیر می باشند.

به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟

در کشورهای در حال توسعه آموزش های غیررسمی به عنوان کارگشا و راهکاری برای استفاده از حداقل پتانسیل های موجود در بین جامعه و تبدیل نیروهای کاری سطح پایین به سطح متوسط و بالا برعهده این سازمان است. مسلماً در این راستا مربیان در رأس هرم این رهاافت نقش عمده ای را بر عهده خواهند داشت.



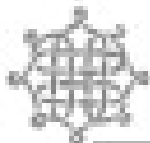


### حسین ذرت کار

نفر سوم برق از استان فارس  
فوق دیپلم برق (قدرت)  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۸

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

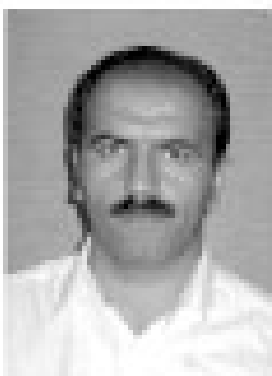
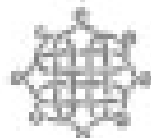
مربی نمونه در کارش جدیت، تلاش، کوشش، انضباط و اخلاق دارد و همچنین از نظر معنوی باید در سطح بالایی باشد. به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟  
مربیان فنی و حرفه ای نقش بسیار مهمی در رابطه با توسعه کشور دارند و آموزش در رأس کار و پیشرفت یک کشور می باشد.



غلامرضا دهقان  
نفر سوم برق از استان لرستان  
لیسانس برق قدرت  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۱

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

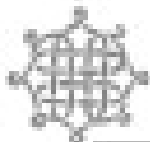
مربی نمونه کسی است که بتواند جهت بهبود اهداف عالی سازمانی که همان بالا بردن قابلیت و بازدهی نیروی انسانی - که توسعه پایداری میسر نیست مگر با توسعه منابع انسانی - کوشا باشد و تلاش کند.

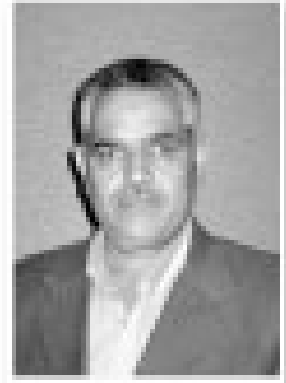


فرشید رنجبر  
نفر اول اتومکانیک از استان مازندران  
لیسانس ماشین آلات کشاورزی  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۸

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

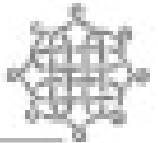
مربی نمونه کسی است که بتواند با توجه به مهارت هایی که آموخته، در مسیر اهداف سازمان گام بردارد و جوانان این مرز و بوم را در جهت رساندن به اهدافشان حمایت کند. البته اینها بخشی از مهارت های یک مربی نمونه است.





**جواد کرامتی**  
**نفر اول جوشکاری از خراسان جنوبی**  
**دیپلم ماشین افزار - جوشکاری**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۶۴**

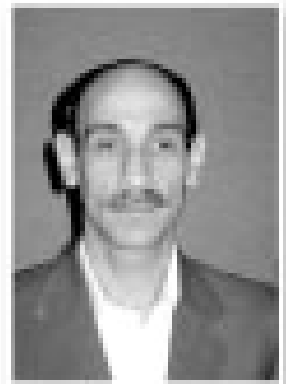
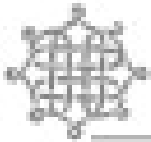
تعریف تان از مربی نمونه چیست؟  
 وقت شناسی، وظیفه شناسی، دلسوزی، صرفه جویی در مواد و طبق استاندارد و وظیفه عمل کردن



**جمال مفتخری**  
**نفر اول عمران از تهران**  
**لیسانس ساختمان**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۵۷**

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟  
 مربی نمونه به کسی اطلاق می شود که به مسئولیتی که بر عهده دارد ایمان و اعتقاد داشته و احساس مسئولیت او در زمان آموزش به نحوی باشد که احساس نماید به فرزندان خود آموزش می دهد. همچنین براساس شرح وظایفد خود انجام وظیفه نماید و در خود اتکا به خداوند متعال داشته باشد.

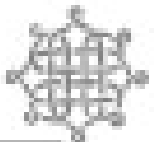
به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟  
 شکوفایی افراد از تعلیم و آموزش صحیح است. از آنجاییکه مربیان این وظیفه مهم را بر عهده دارند می توانند در توسعه کشور نقش بسزایی داشته باشند. آموزش مهارت های مختلف نقش موثری در اشتغال زایی دارد و این امر در توسعه این فرایند توسط مربیان اجرایی می شود.



**داود حبیب زاده**  
**نفر اول الکترونیک از مرکز تربیت مربی**  
**کارشناس برق - الکترونیک**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۷۰**

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟  
 یک مربی باید در ابعاد مختلف نمونه باشد.

- ۱- بعد اسلامی و دینی: رعایت شئون اسلامی
- ۲- بعد انسانی و اخلاقی: الگوی جوانان و کارآموزان
- ۳- بعد علمی و فنی: توانا در ارائه مطالب درس و به روز بودن
- ۴- آشنا با تحولات روز جهانی



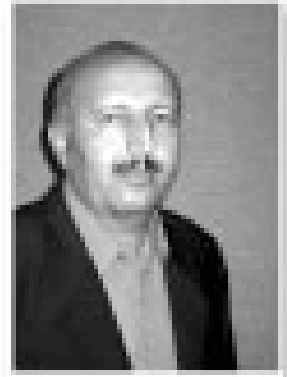
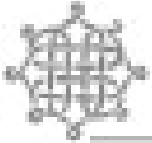


### مهدی کلامی

نفر دوم الکترونیک از استان مرکزی  
لیسانس برق الکترونیک  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۵

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

کسی که در انجام وظایف محوله به نحو احسن کوشا باشد



### محمدعلی قادری قهفرخی

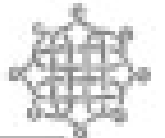
نفر اول ماشین ابزار از استان چهار محال و بختیاری  
لیسانس مهندسی مکانیک (طراحی جامدات)  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۰

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

به نظر من اگر بخواهیم مربی نمونه را در یک جمله تعریف کنیم می توانیم بگوئیم کسی است که در راستای اهداف سازمانی خود و در جهت پیشرفت سازمان حرکت نموده و همه تلاش خود را صرف آموزش کارآموزان نماید.

به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟

نقش مربی در توسعه کشور مانند نقش زیربنایی یک ساختمان می باشد که اگر پایه های محکمی داشته باشد استقامت افزایش بار زیاد را هم خواهد داشت. در جامعه هم اگر اصول فن و صنعت خوب آموزش داده شود استحکام صنعت کشور افزایش خواهد یافت و این بر عهده کسی نیست جز یک مربی خوب.



### منوچهر روستاد

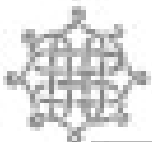
نفر سوم ماشین ابزار از استان کهگیلویه و بویر احمد  
لیسانس ماشین ابزار  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۶

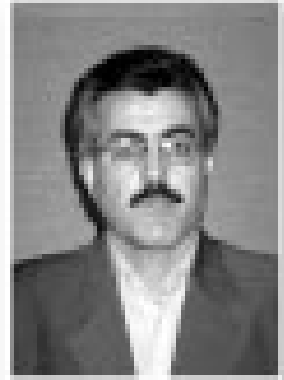
تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

اخلاق نیکو، دارای مهارت روز و توان انتقال آن به دیگران

به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟

نقشی موثر و تأثیرپذیر دارند. چون کشوری پیشرفته است که از نظر آموزش های فنی وضعیت پیشرفته ای داشته باشد که مربیان همین کار را می کنند و اقتصاد هر کشور به طراحان فنی آن در صنایع بستگی دارد.

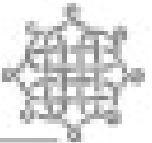




**علیرضا شیدلون**  
**نفر دوم ماشین ابزار از استان گیلان**  
**مربی کارگاه CNC مرکز ۳ رشت و فوق دیپلم ماشین ابزار**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۷۰**

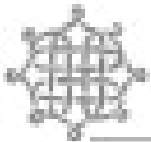
تعریف تان از مربی نمونه چیست؟  
 مربی نمونه کسی است که اهداف سازمان و اهداف صنعت کشور را تلفیق نموده و در راستای اعتلای صنعت کشور کوشا باشد.

به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟  
 مربیان اصلی ترین رکن آموزش های فنی و حرفه ای می باشند و توسعه کشور بدون آموزش امکان پذیر نمی باشد. بنابراین به مقام مربی باید ارجح نهاد و موجبات پیشرفت مربیان و آشنایی با علم روز جهان صنعت را فراهم نمود.



**پروین انصاری**  
**نفر دوم صنایع غذایی از استان یزد**  
**فوق دیپلم بهداشت مدارس**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۶۷**

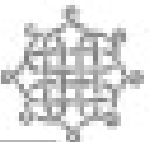
تعریف تان از مربی نمونه چیست؟  
 خوش اخلاق و خوش رفتار باشد تا بتواند بهتر کارش را ارائه دهد و هرچه در توان و وجودش است را بتواند به کارآموزان منتقل کند.  
 به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟  
 مربیان می توانند از آسیب های اجتماعی جلوگیری کنند و جوانان را به کارهای هنری علاقمند نمایند.



**فریده روشن**  
**نفر سوم صنایع غذایی از استان اصفهان**  
**لیسانس صنایع غذایی و کشاورزی**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۷۸**

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟  
 فردی که بتواند الگوی مناسب آموزشی، پرورشی و پژوهشی برای دیگر مربیان باشد و بتواند کارآموزانی خلاق و کارآفرین تحویل جامعه دهد.

به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟  
 به نظر اینجانب همان نقشی را که یک معلم برای دانش آموز دارد در سطح وسیعتری در جامعه می تواند یک مربی سازمان برای کارآموز داشته باشد چرا که مربی سازمان نقشی فراتر داشته و می تواند یک کارآموز بیکار در جامعه را به یک فرد فعال، خلاق و کارآفرین تبدیل نماید.





### سیده فاطمه ایرانیپور

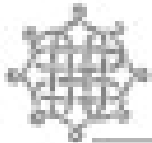
نفر اول صنایع غذایی از تهران

لیسانس مهندسی صنایع دستی - غذایی - طراحی دوخت - بهداشتی و خدماتی

سال ورود به سازمان: ۱۳۷۶

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

به فردی گفته می شود که الگوی مناسبی از نظر آموزشی، پژوهشی و پرورشی باشد یعنی اینکه از نظر اخلاقی، فرهنگی و هنری در پرورش کارآموزان نقش داشته باشد و بتواند کارآموز خود را به عنوان یک کارآفرین خلاق و اشتغال زا به جامعه تحویل بدهد.

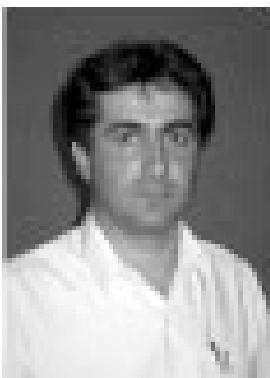
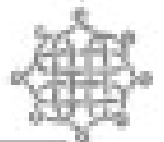


### فرشید صالحی

نفر سوم ماشین ابزار از کرج

مهندسی مکانیک طراحی جامدات

سال ورود به سازمان: ۱۳۷۷



### بیژن جمشیدی

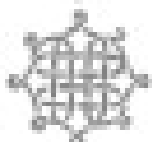
نفر سوم الکترونیک از کرج

فوق دیپلم الکترونیک

سال ورود به سازمان: ۱۳۷۰

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

مربی نمونه فردی است که با عشق و علاقه کار کند.



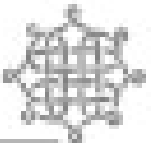


## محمد رضا فعلی

نفر سوم کشاورزی از کرج  
لیسانس مهندسی زراعت و اصلاح نباتات  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۹

### تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

داشتن اعتقادات دینی و انگیزه کاری یعنی علاقه مند به حرفه ای که مشغول به آموزش به فراگیران است و توانایی انجام کار عملی و ارایه آن به فراگیران در راستای ایجاد اشتغال و در راستای اهداف سازمانی با عنایت به خیل عظیم جوانان جویای کار در کشور و همچنین به روز بودن اطلاعات علمی مربیان و ارتقای سطح دانش خود با توجه به پیشرفت روزافزون علم و دانش در جهان امروزی



## سید رضا رضازاده شجاعی

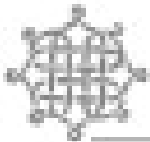
نفر دوم جوشکاری از استان خراسان رضوی  
لیسانس مکانیک طراحی جامدات  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۰

### تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

مربی نمونه فردی است که بتواند با استفاده از جدیدترین و بهترین روش های تدریس و لوازم کمک آموزشی در انتقال علوم و فنون تخصصی خود بخصوص همگام با تکنولوژی جدید به فراگیران خود موفق بوده و حداکثر بهره وری را در این امر داشته باشد.

### به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟

مربیان آموزش فنی و حرفه ای در واقع نیروهای صف سازمان هستند که با کمک نیروهای ستادی فرایند یادگیری و آموزش که کار اصلی سازمان است توسط ایشان انجام می شود و می توانند در تربیت نیروهای متخصص جامعه و صنعت کشور نقش بسزایی داشته باشند.



## محمود صادقی

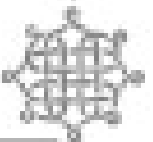
نفر دوم برق از استان خراسان رضوی  
لیسانس برق قدرت  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۲

### تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

یک مربی نمونه باید نسبت به آموزش مهارت های فنی به دیگران علاقمند باشد و همواره از اینکه تجربیات فنی و علمی خود را به دیگران منتقل می کند و شاهد خلق مهارت در دیگران می شود لذت ببرد. همواره بکوشد اطلاعات خود را به روز کند و از ارتباط با صنایع و کارخانجات و بازار محصولات صنعتی غفلت نرزد در تهیه، ساخت و استفاده از سخت افزار و نرم افزارهای آموزشی و کمک آموزشی تلاش کند. نسبت به نظم و انضباط در محیط کار حساس باشد و کارآموزان را به این امر ترغیب نماید.

### به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟

با توجه به اینکه متولی آموزش های فنی و مهارتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای می باشد و وقتی برخی از دانشجویان فنی نیز جهت آماده سازی خود برای ورود به بازار کار و صنایع علاقه مند به گذراندن دوره های آموزش فنی و حرفه ای ما هستند، بنابراین سازمان آموزش فنی و حرفه ای و آموزش عالی کشور دو بال توسعه مملکت محسوب می شوند و مربیان سازمان در صف مقدم آموزش های مهارتی در کشور بیشترین نقش را در توسعه کشور دارند. بعنوان مثال در صنایع همواره ترجیح می دهند نیروهای فنی خود را از بین آموزش دیدگان مراکز فنی و حرفه ای گزینش نمایند.





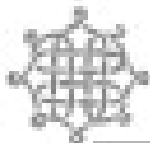
**علی اکبر کوه جانی**  
**نفر سوم الکترونیک از استان خراسان رضوی**  
**لیسانس الکترونیک**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۷۸**

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

مربی نمونه کسی است که بتواند در راستای اهداف سازمان و نیاز بازار کار فعالیت های مستمر داشته باشد.

به نظر شما نقش مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای در توسعه کشور چیست؟

مربیان سازمان با توجه به توان فنی بالا برای تربیت نیروهای کارآمد می توانند نیازهای بازار کار را برآورده ساخته و نقش مهمی را در ایجاد اشتغال و کاهش تورم داشته باشند.

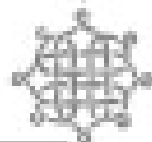


**سهیل شهر کی ابراهیمی**  
**نفر دوم اتومکانیک از استان سیستان و بلوچستان**  
**لیسانس مکانیک سیالات**  
**سال ورود به سازمان: ۱۳۷۹**

تعریف تان از مربی نمونه چیست؟

شخصی که در خصوص آموزش کارآموزان از هیچ کوششی دریغ نکرده و با تمام وجود در خصوص انتقال مهارت های

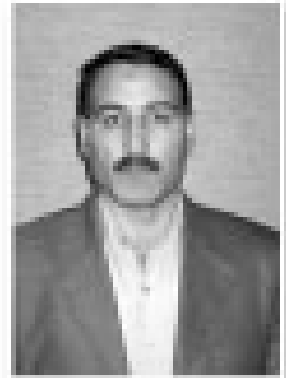
فنی به کارآموزان فعالیت نماید و همچنین با وقت گذاشتن در خصوص آموزش و ارتقای مهارت های خود و بکارگیری آنها در خصوص آموزش را مربی نمونه می گویند.



◀ **علیرضا طراوتی رتبه دوم رشته برق آذربایجان غربی**

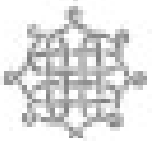


◀ **بهنام طالب پور رتبه اول رشته برق آذربایجان غربی**



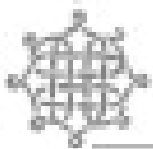
**علی رضا مهربابی**  
رتبه اول، مرکز شماره یک همدان  
کاردانی ماشین ابزار  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۰

مرکز نمونه آموزش فنی و حرفه ای باید دقیقاً مانند یک سیستم پویا، کامل و جامع باشد یعنی تمام اجزاء باید در محل خود مستقر باشند و درست کار کنند تا سیستم بتواند به حیات خود ادامه دهد. در مرکز می بایست تعامل بسیار خوبی بین کادر آموزشی و کادر اداری و مجموعه برون سازمانی باشد و از بخشی نگری بشدت پرهیز شود، هدف روشن باشد و کلیه عوامل هم آگاه باشند تا در مسیر همدیگر را یاری دهند و رییس مرکز هم علاوه بر مدیریت باید رهبری آموزشی کند و یار و یاور مجموعه باشد.



**محمد شیخ**  
رتبه دوم، مرکز شماره چهار کلاله، استان گلستان  
لیسانسی مدیریت دولتی  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۰

مرکز نمونه آموزش فنی و حرفه ای عبارتست از مرکزی که فعالیت های آموزشی آن در ایجاد اشتغال برای جوانان جویای کار موثر واقع شود و بتواند در کوتاه مدت زمینه اشتغال برای آنان را فراهم آورد. در مرکز نمونه تکریم ارباب رجوع به نحو احسن اجرا شود و تلاش در جهت رفع مشکلات و انجام امور مردم بطور بهینه صورت پذیرد. همچنین استفاده بهینه از منابع در اختیار و بالابردن راندمان کار با حداقل هزینه دارای اهمیت فراوانی است.



◀ محمد جمعه زاده رتبه دوم «مرکز شماره ۱» خرم آباد



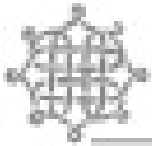
◀ ناصر خادمی رتبه اول «مرکز شماره ۱» یزد



### علیرضا لطفی

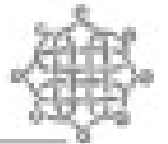
رتبه سوم، مرکز شماره پنج آباده، استان فارس  
فوق دیپلم ماشین ابزار  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۶

یک مرکز نمونه اول باید تمام تلاش جمعی خود را برای تحقق شعار سازمان یعنی "آموزش های فنی و حرفه ای دلان اشتغال" صرف نماید و با احترام و تکریم کارکنان خود بتواند هر چه بهتر در تکریم ارباب رجوع تلاش نماید. بطور کلی یک محیط آرامش بخش ایجاد نماید و چنانچه موفقیتی حاصل می شود بین تمام کارکنان زحمت کش تقسیم شود و همه کارکنان نیز با هر موقعیتی بدانند که مسئولیتی سنگین تر را باید بعهده بگیرند و تلاششان را بیشتر نمایند.



### مصطفی حسامی رستمی

رتبه دوم، مرکز شماره دوازده نکا، استان مازندران  
کارشناس حسابداری  
سال ورود به سازمان: ۱۳۸۴

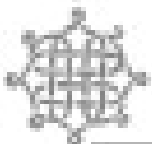


### محمود علوانی

رتبه سوم، مرکز شماره شش کاشان  
فوق دیپلم برق قدرت (در حال تحصیل در رشته مهندسی کنترل)  
سال ورود به سازمان: ۱۳۷۲

مرکز نمونه مرکزی است که رشته های آموزشی آن براساس نیاز بازار کار باشد تا بتواند ایجاد اشتغال کند و باید دارای شرایط زیر باشد:

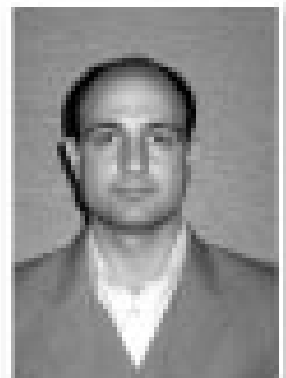
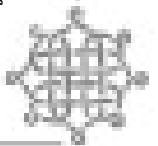
- ۱- از نظر نیروهای آموزشی در سطح بالایی باشد. ۲- تجهیزات آن براساس استاندارد و کامل باشد. ۳- کارآموزان با مشاوره وارد مجموعه شوند. ۴- آموزش در کارگاه ها دارای برنامه ریزی درست باشد و بطور متناوب نحوه آموزش و کیفیت آن سنجیده شود. ۵- آموزش ها باید بر مبنای درست و با رویکرد کارآفرینی باشد. ۶- نیروهای پشتیبانی باید بطور درست و کامل نیروهای آموزشی را حمایت کنند ۷- امکانات رفاهی را برای نیروهای آموزشی و کارکنان مرکز در حد توان باید فراهم نمود. ۸- ارزشیابی باید بصورت کامل انجام گیرد تا نواقص و کاستی های آن در نیرو، تجهیزات، امکانات و خدمات برطرف شود. ۹- ارزشیابی نیروی کار بطور درست انجام گیرد تا کارآموزان با مهارت های بالا وارد بازار کار شوند. ۱۰- بعد از آموزش باید خروجی ها را کنترل کرد که در کجا و به چه کاری مشغول هستند





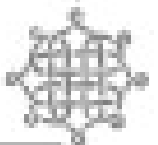
**کامران مهرجو**  
 رتبه سوم، مرکز شماره دو کرمانشاه  
 کارشناس مدیریت دولتی  
 سال ورود به سازمان: ۱۳۷۰

یک مرکز نمونه به نظر بنده مرکزی است پویا و پرتلاش با برنامه ای مدون برای کارآموزان و همچنین ارتقای دانش همکاران و با رشته های آموزشی مورد نیاز بازار کار و در سطوح بالا و دارای کادر آموزشی مجرب و توانمند.



**محمد حسن مظلوم**  
 رتبه سوم، رییس مرکز قائن، استان خراسان جنوبی  
 لیسانس ماشین آلات کشاورزی  
 سال ورود به سازمان: ۱۳۷۷

یک مرکز نمونه باید چندین مشخصه داشته باشد:  
 ۱-انجام تعهدات آموزشی برابر با پیش بینی ها بدون در نظر گرفتن زمان آنها. ۲-تجهیز صحیح کارگاه ها متناسب با مقدار اعتبار تخصیص داده شده و تعداد کارگاه ها. ۳-نیازسنجی بازار کار منطقه جهت تشخیص رشته های جدید. ۴-رضایت مندی متناسب مربیان و کارکنان برابر با مقررات. ۵-تبلیغات کافی و جامع در منطقه جهت شناخت بهتر مردم از آموزشهای فنی و حرفه ای. ۶-ارتباط صحیح و منطقی با سایر نهادها و ادارات منطقه. ۷-تکمیل بودن پست های رسمی چه آموزشی و چه اداری. ۸-پیش بینی کلیه امور حفاظتی و ایمنی مرکز.





دکتر واعظ زاده معاون رییس جمهوری تاکید کرد:  
با تصویب شورای عالی انقلاب فرهنگی

## برگزیدگان مسابقات ملی مهارت در زمره نخبگان قرار می گیرند

واعظ زاده تصریح کرد: اولویت و عزم دولت نهم بر ترویج دانایی و دانش محوری است و در این زمینه حمایت از بخش آموزش فنی و حرفه‌ای برای ارتقای هر چه بیشتر سطح دانش و مهارت جوانان از مهمترین برنامه‌های دولت خدمتگزار است.

معاون علمی و فناوری ریاست جمهوری افزود: مهارت آموزی در ایران سابقه‌ای دیرینه دارد و بناهای موجود که از سده‌های گذشته به یادگار مانده بیانگر اوج مهارت فنی و حرفه‌ای ایرانیان در آن دوران است.

این مسوول خاطر نشان کرد: مهارت توأم با ابتکار، خلاقیت و تکامل برای پیشرفت علم و صنعت باید در سرلوحه کاری جوانان ایران زمین قرار گیرد.

وی با بیان اینکه کم توجهی به مهارت در تاریخ جامعه مارخ داده است و باید اصلاح شود اظهار کرد: ما مهارت را غالباً جدای از دانایی و دانش دانسته‌ایم و در سطحی پایین تر از علم و دانش قرار دادیم، چرا که اگر کاری دقیق، سریع، نرم و با کمترین انرژی انجام شود مهارت

دیرتر شروع کرده ایم هنوز در زمینه مهارت درخشش جهانی پیدا نکردیم. از جهاتی عرصه عمل نسبت به عرصه علم جاذبتر و زیباتر نیز است و شور و نشاط و انگیزه بیشتر این عرصه موجب می شود با یک جهش بزرگ بتوانیم جبران کنیم تا به پیشتازان این عرصه نزدیکتر شویم.

معاون علمی و فناوری ریاست جمهوری



**ما احتیاج داریم که عرصه مهارت را تقویت کنیم که این حرکت آغاز شده است و براساس بنیان هایی که از گذشته بوده یک جهش را شاهد خواهیم بود**



گفت: درخشش و بالندگی جوانان ایرانی در عرصه مهارت‌های فنی و حرفه‌ای و علمی امکان پذیر است.

وی افزود: اکنون مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور برای تحقق این امر تلاش می کنند و انتظار می رود جوانان ایرانی در عرصه‌های بین‌المللی و جهانی در این زمینه بالندگی خود را به نمایش بگذارند.

دکتر صادق واعظ زاده معاون علمی و فناوری رییس جمهوری در اختتامیه هشتمین دوره مسابقات ملی مهارت با وعده بررسی مسابقات ملی مهارت در شورای انقلاب فرهنگی به منظور معرفی برگزیدگان آن به عنوان نخبگان مهارتی کشور اظهار کرد: از آنجایی که برنامه اساسی دولت به صحنه آوردن علم و دانایی است و حمایت از این

حرکت و حرکت های مشابه عزم یگانه‌ای در سطح عالی دولت را می طلبد، بنابراین باید توجه خاصی به این گونه برنامه ها شود و همان گونه که جوانان امروز در عرصه های علمی می درخشند در زمینه های فنی و

حرفه ای و مهارتی نیز بدرخشند که کاملاً امکان پذیر است.

به گزارش خبرنگار مهارت دکتر واعظ زاده ادامه داد: در عرصه های علمی با مجاهدت های جوانان و دانشمندان ایرانی در طول سال های بعد از انقلاب، در یک دهه اخیر شاهد درخشش آنها در دنیا هستیم که این توانایی در زمینه های مهارتی نیز وجود دارد اما چون



## امروز تعدادی از مربیان و کارآموزان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از مخترعان کشور محسوب می‌شوند و از طرفی دیگر چاپ آثار و مقاله مربیان در مجلات بین‌المللی و حضور کارشناسان سازمان در کنفرانس‌های بین‌المللی از مطلوب بودن سطح علمی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور حکایت دارد

و از طرفی طراحی و تالیف ۵۰۰ جلد کتاب برای نظام آموزش فنی و حرفه‌ای از کارهایی است که زمینه ارتقای کیفی آموزش‌ها را فراهم می‌سازد.

معاون وزیر کار و امور اجتماعی افزود: ارتقا سطح قبول شدگان در آزمون‌ها و رسیدن آمار آن به ۷۰ درصد قبولی هرچند که آزمون‌ها دشوارتر شده‌اند نشان از وضعیت بهتر آموزش را می‌دهد و از سوی دیگر افزایش ۵۲ درصدی سطح تحصیلات مربیان در ۲۰ ماهه اخیر موجب با کیفیت‌تر شدن خدمات این سازمان شده است.

وی اظهار کرد: آغاز مطالعه نظام جامع آموزشی با مشارکت بانک جهانی، سازمان بین‌المللی کار و موسسه جایکای ژاپن نشان از حرکت به سمت آموزش‌های باکیفیت مثبت را می‌دهد.

دکتر کردان اذعان کرد: در بازدید از برگزاری مسابقات مسوولان به این نتیجه رسیدند که سطح این مسابقات مساوی با سطح مسابقات جهانی دوره گذشته بوده است که در نتیجه کیفیت آموزش‌های جدید را برای کشور ما به ارمغان می‌آورد. همچنین تصمیم داریم تیم اعزامی به مسابقات جهانی مهارت را قبل از برگزاری این مسابقات به یک سفر خارجی دیگر برای برگزاری آزمون و آموزش اعزام کنیم.

کنیم، مثلاً در ضوابط بنیاد ملی نخبگان توجه کافی به این عرصه نشده است که باید جبران شود و این فرصت هنوز وجود دارد.

او تصریح کرد: این مسابقات را باید با مسیر اصلی گزینش، حمایت و تشویق نخبگان پیوند دهیم و پس از تعیین ضوابط مطلوب به شورای انقلاب فرهنگی ببریم و به تصویب برسانیم و اهمیت و اعتبار مهارت را بیشتر مورد توجه قرار دهیم.

### کیفیت‌سازی آموزش‌های مهارتی در کنار رشد کمی

در ادامه آیین اختتامیه هشتمین دوره مسابقات ملی مهارت دکتر علی کردان رییس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در سخنانی به روند افزایش کیفیت علاوه بر رشد کمی در آموزش‌های مهارتی پرداخت و گفت: امروز تعدادی از مربیان و کارآموزان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از مخترعان کشور محسوب می‌شوند که به عنوان مثال جوانی در کرج چهار اختراع خود را به تازگی ثبت کرده است و از طرفی دیگر چاپ آثار و مقاله مربیان در مجلات بین‌المللی و حضور کارشناسان سازمان در کنفرانس‌های بین‌المللی از مطلوب بودن سطح علمی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور حکایت دارد. دکتر کردان ادامه داد: ایجاد و نوسازی بیش از ۸۲۰ استاندارد در طول ۲۰ ماهه اخیر

است ولی امروز غالباً اینطور نیست. به گفته معاون ریاست جمهوری امروز مهارت بعد از دانش و دانایی قرار گرفته و بر پایه دانایی است و در واقع به معنای به صحنه آوردن و عملی کردن دانش است و این مهارت دیگر مهارت ماشینی نیست بلکه مهارتی انسانی با همه ابعاد مربوطه است.

وی با بیان اینکه مهارت امروز مهارت خلاقیت و ابتکار است اذعان کرد: مهارت ماشینی حل یک مسئله تعریف شده در یک شرایط معین است ولی مهارت انسانی تعریف مسئله و به عبارتی حل مسئله در شرایط متغیر است.

معاون علمی و فناوری رییس‌جمهور تصریح کرد: اگر کسی امروز حقیقتاً در یک زمینه به مهارت دست یافت راه‌آورد برای دستیابی به مهارت دیگری ولو بسیار متفاوت هموار می‌شود، زیرا مهارت به طبع در جوارح او نمود پیدا می‌کند و مهارت یک خصوصیت ذهنی است.

وی افزود: ما احتیاج داریم که عرصه مهارت را تقویت کنیم که این حرکت آغاز شده است و براساس بنیان‌هایی که از گذشته بوده یک جهش را شاهد خواهیم بود و همچنین بعضی نقص و کمبودها داریم که باید جبران کنیم.

وی ادامه داد: فرهنگ ارزش و اعتبار دادن به مهارت در کار و حرفه را باید ارتقا بدهیم و مهارت‌ها را با آموزش‌های نظری هم‌شان



# صحت، دقت و سرعت

## شعار هشتمین دوره مسابقات ملی مهارت

زیر ۸۵ و مدال برنز امتیاز ۷۵ تا زیر ۸۰ است. در این مسابقات تنها سه استان موفق به کسب مدال نشدند و استان اصفهان بیشترین مدال و استان آذربایجان شرقی بیشترین معدل امتیاز تیمی را کسب کردند. همچنین نخبگان این رقابت ها به اردوی آمادگی برای شرکت در مسابقات جهانی مهارت که سال در کشور کانادا برگزار خواهد شد، راه یافته اند. اسامی ۱۰۹ برگزیده این دوره از مسابقات به شرح زیر می باشد:

سال گذشته شروع شد و با برگزاری مرحله نهایی کشوری در روزهای ۲۷ تا ۳۰ تیرماه به اتمام رسید که در مرحله نخست ۱۲ هزار و ۱۳۱ نفر، در مرحله استانی دو هزار و ۶۰۱ نفر و در مرحله کشوری ۵۶۲ نفر در ۲۵ رشته به رقابت پرداختند. در مجموع ۲۲۹ نفر از شرکت کنندگان یعنی ۴۳/۲ درصد موفق به کسب گواهینامه مخصوص شدند که از این افراد ۱۰۹ نفر موفق به کسب مدال های برگزیدگان شدند و بر اساس منشور مسابقات امتیاز حدنصاب برای دریافت مدال طلا ۸۵ و بالاتر، مدال نقره ۸۰ تا

هشتمین دوره مسابقات ملی مهارت از ۲۷ لغایت ۳۰ تیرماه سال جاری با حضور ۵۶۲ برگزیده مهارتی کشور در ۲۵ رشته آموزشی برگزار شد.

این مسابقات در مرکز تربیت مربی کرج و مراکز فنی حرفه ای استانهای تهران، مازندران، خراسان رضوی، فارس، یزد، کرمانشاه، اصفهان، مرکزی و سمنان انجام شد که در پایان نفر مدال طلا، نفر نقره و نفر مدال برنز کسب کردند. این مسابقات با اصلاح نظام نامه مسابقات در قالب منشور مسابقات در چهار مرحله از اسفندماه

### رشته اولاد گشی

ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
	اول و دوم	ندارد	

۱	سوم	سید عباس زادگان	کرج
---	-----	-----------------	-----

### رشته مکانیک صنایع

ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
۱	اول	محسن باغستانی	یزد
۲	اول	مسعود نعمت گونگنی	فارس
	دوم	ندارد	
۳	سوم	رسول شاهسونی	فارس

	دوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

### رشته نهاری غرب و پنجره

ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
۱	اول	محسن جعفری	آرستان
۲	اول	فرید پناکه معانی	گیلان
۳	دوم	آرش سعیدی زاده خلجانی	آذربایجان شرقی
۴	دوم	میلاذاد روی	سمنان
۵	دوم	فرشاد صادقیان	اصفهان
۶	سوم	قیاس گمانی	آذربایجان غربی
۷	سوم	میگائیل باسری	گلستان

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

### رشته نقشه کشی صنعتی

ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
	اول	ندارد	
۱	دوم	محمد میر جلیلی	یزد
	سوم	ندارد	

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

### رشته گاشیکاری

ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
۱	اول	بهبود آقاسی	همدان
۲	اول	شعبان کیایی	آذربایجان شرقی
۳	اول	سید سعید کریمی	گیلان
	دوم	ویدیا احمد	یزد
۴	اول	محسن صادقیان	آرستان
۵	اول	بهنام محمودی دهکردی	چهارمحال
	دوم	وختاری	اصفهان
۶	سوم	عباسعلی اکبری	اصفهان

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

### رشته آجرچینی

ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
۱	اول	احسان تقی زاده	آرستان
۲	اول	سید طهرضا آقاسی	اصفهان
۳	دوم	مهدی قربانپور	تهران
۴	دوم	طهرضا طحالی	یزد
۵	دوم	مرتضی شریف نژاد	قم
۶	دوم	حبیب اله پور دهقانی	آرستان
۷	سوم	ندارد	

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

### رشته الکترونیک صنعتی

ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
	اول و دوم	ندارد	
۱	سوم	خسرو لطفی عمران	مازندران

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

### رشته تأسیسات الکترونیک

ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
۱	اول	سعید اصغرزی کوزار	آذربایجان شرقی
۲	اول	مصطفی مختاری ناریسی	اصفهان
۳	دوم	طاها احمد زادگان	آردبیل
۴	دوم	حمید قلام نژاد درغولی	خوزستان
۵	دوم	علی ایمانی فر	سمنان
	سوم	ندارد	

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

### رشته تراش CNC

ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
۱	اول	مهدی قربانی	کرج
۲	دوم	محسن جلیلی	تهران
۳	سوم	سائمان سرری	فارس
۴	سوم	محمد علی کدیور	فارس

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

### رشته جواهر سازی

ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
	اول	ندارد	
۱	دوم	سید مصطفی سید حسینی	خراسان رضوی
۲	سوم	سید معین سعیدیان	گلستان
۳	سوم	رضا گلزاران	خراسان شمالی

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--

	سوم	ندارد	
--	-----	-------	--



رشته جوشکاری			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
1	اول	امید پاپی	کرمان
2	اول	محسن جمالی قهقر بجانی	اصفهان
3	دوم	وحید کریمی	آذربایجان شرقی
4	سوم	نعمت عباسی	همدان

رشته خیاطی زنانه			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
1	اول	نوشین اورنگ شیری	اصفهان
2	دوم	سارا خانی	فیران
3	دوم	فاطمه شاکل گنار داکتی	گیلان
4	دوم	نیما خواجه	آذربایجان شرقی
5	سوم	حمیده اسلامی کوهپایه	کرمان
6	سوم	الهام نئی زاده	کرمان

رشته ساخت و تولید			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
1	اول	علی قاسمی	مرکزی
2	اول	محمد جواد حق پرست	مرکزی
3	اول	سعید ملا سلطانی	مرکزی
4	دوم	روح الله شیریانی	همدان
5	دوم	مرتضی موسوی	همدان
6	دوم	محسن خداینده گو	همدان
7	دوم	غیرمجاہدان	همدان
8	دوم	محمد طیبور	همدان
9	دوم	حمید پلان	همدان
10	سوم	تبدالعزیز ایزدی	کرمان
11	سوم	محسن ذاکری بازمانده	کرمان
12	سوم	حامد پرنانه	کرمان
13	سوم	پیمان عبدالمجید	یزد
14	سوم	حامد قلندار یزدی	یزد
15	سوم	اسماعیل بابایی	یزد

رشته طراحی گرافیک			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
1	اول	ابرهام اسدی	زنجان
دوم و سوم		ندارد	

**رشته طراحی صفحات وب**  
**بدون مدال و لوح تقدیر**

رشته فنر CNC			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
	اول	ندارد	
1	دوم	محسن حسن زاده افشاری	آذربایجان شرقی
2	سوم	محمود موسی زاده	کرج

رشته فناوری کامپیوتر			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
	اول	ندارد	
1	دوم	محسن باقریان حبیبی	خراسان رضوی
2	سوم	علی حسن پور	اصفهان
3	سوم	شیرین بیانی	گلستان

رشته فناوری اطلاعات نوم انترنر			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
1	اول	آرش شاکری	خراسان شمالی
2	اول	بهروز طوفان کرمانی	مرکزی
3	دوم	مصطفی موحیدی	چهارمحال
4	دوم	میثاقیل جابباری	مازندران
5	دوم	نوید رحمانی	آذربایجان شرقی
	سوم	ندارد	



رشته کنترل صنعتی			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
1	اول	سید ناصر موسوی	آذربایجان شرقی
2	دوم	محمدعلی حبیبی خیابانی	خراسان رضوی
3	دوم	محمد موسی	اهلام
4	دوم	دانا قاسمی	کردستان
5	سوم	اسماعیل خان محمدی قلاج	کرج
6	سوم	سید هادی هاشمی	مرکزی
7	سوم	حامد مشکینی	همدان

رشته گرایش سازی جویبی			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
1	اول	امیر جمالیون	یزد
2	دوم	حبیب رفیعیان دهکردی	چهارمحال و بختیاری
3	دوم	سینا کمال پور	کرج
4	سوم	رحمان پناه گوهری	مازندران
5	سوم	محمد علی بلخ	گیلان
6	سوم	حسین اولیایی پور	گلستان

رشته عتبات کاری			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
1	اول	سیدی آذادی	اصفهان
2	اول	مهدی اکبری	تهران
3	اول	جابر اله وردی	مازندران
4	دوم	بهرام برنجی	مازندران
5	سوم	سید رضا طیللی	همدان
6	سوم	لجند فدایی فر	کرمان
7	سوم	محمد رضا خروطنی	کرج
8	سوم	وحید تجاری قلعه‌داری	کرج
9	سوم	محمد رضا شانی نیا	استان

رشته قالب‌سازی			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
	اول و دوم	تغایر	
1	سوم	فرانک انانی نازد کند	آذربایجان شرقی
2	سوم	زهرا نیب	خراسان رضوی
3	سوم	زهرا فرحی	مازندران

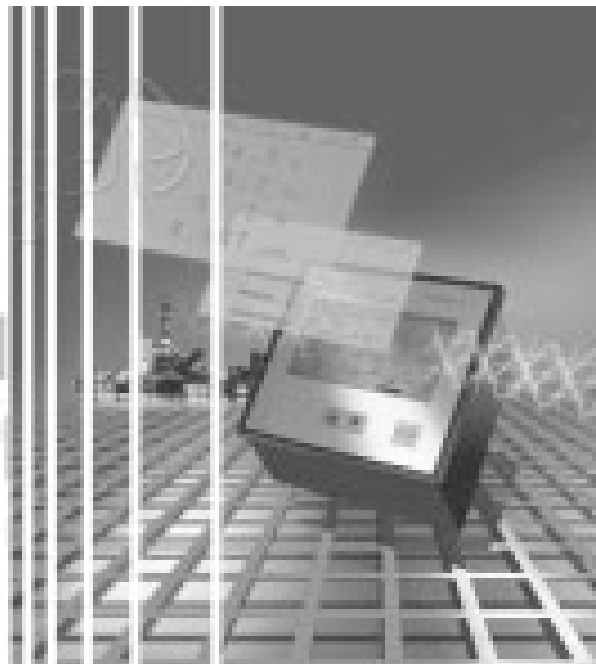
رشته فناوری برداشی			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
1	اول	محمد مصطفی اخوان	اصفهان
2	اول	حمیدرضا پیرش	فارس
3	دوم	سید جلال پیرش	کرج
4	دوم	آرش شاهان نسب	آذربایجان شرقی
5	سوم	سعید گلبارانی	کرج
6	سوم	مصطفی شعوری	خراسان رضوی

**رشته فناوری اطلاعات - پشتیبانی شبکه بدون مدارک پایه لوح المتعار**

رشته فناوری			
ردیف	رتبه	نام و نام خانوادگی	استان
1	اول	نوین حسینیان رنج گش	خراسان رضوی
2	اول	فریوز نیی زاده	گیلان
3	دوم	محمود مهدی زاده	اصفهان
4	دوم	مهسا السلطانی سرافتمی	اصفهان
5	سوم	فرشته میرزایی	خراسان جنوبی
6	سوم	محمود چراغی	کرمان
7	سوم	مهدیانا نظری نسبی	تهران
8	سوم	بهاره اسدینی گوری	فارس



تهیه و ترجمه :  
ام البنین خانی پور



شمارش معکوس مسابقات جهانی مهارت ۲۰۰۹ کالگاری

# افتتاح سایت جدید مسابقات

به قلم: کری موی نیهان، قائم مقام، مسابقات جهانی مهارت ۲۰۰۹ کالگاری

امکان شغلی برای جوانان کانادایی مفید و رضایت بخش است، را کشف کنند. علاوه بر اعضای پارلمان و سنا، اعضای تیم کانادایی که در رقابت های ۲۰۰۷ ژاپن حضور خواهند داشت نیز به معرفی کشورشان خواهند پرداخت. در ضمن سایت جدید یک تالار گفتگوی مجازی و چند بعدی برای به مشارکت گذاشتن تجارب WS با مردم کانادا و مردم سراسر جهان پیشنهاد می کند.

مسابقات جهانی مهارت ۲۰۰۹ کالگاری از افتتاح این سایت جدید به خود می بالد، چرا که آن را ابزاری قدرتمند و قوی برای نشان دادن اهمیت مهارت ها و شناساندن جوانان فعال ماهر در این حوزه، از طریق این رقابتها می داند.

در حال حاضر این سایت به دو زبان انگلیسی و فرانسه در دسترس است و در ماه می ۲۰۰۷ این سایت به زبان آلمانی نیز در اختیار عموم مردم قرار خواهد گرفت. این سایت که دارای سیستم مدیریتی محتوایی است از طراحی بسیار ایده الی برخوردار است که دسترسی را برای کاربران آسان تر و کارآمدتر می سازد.

در ماههای آتی قابلیت های دیگر این سایت از قبیل فروش کالا، مدیریت اسکان آنلاین، تورهای مجازی، اطلاع از آخرین اخبار نیز به



## صفحه اصلی سایت جدید مسابقات جهانی مهارت ۲۰۰۹ کالگاری

کمیته سازماندهی مسابقات ۲۰۰۹ کالگاری، این رویداد را برای افتتاح سایت جدید انتخاب کردند. این سایت برای رهبران سیاسی کانادایی فرصت بیشتری فراهم می کند تا با رشته های شرکت کننده در مسابقات و همچنین جوانانی که نقش الگوهای برتر فعال در این زمینه را دارند، بیشتر آشنا شوند. همچنین در این سایت یک تالار گفتگو وجود دارد که آنها بتوانند راههای بهبود و ارتقا رشته ها و تکنولوژی مهارتی که برای ایجاد

در جریان دومین رویداد سالانه "Skills on the Hill"، سایت سازمان جهانی مهارت ۲۰۰۹ کالگاری در محل پارلمان Hill افتتاح گردید. طی دومین رویداد سالانه "Skills on the Hill" که در محل پارلمان Hill در اتاوا کانادا برگزار شد، لاینه یلیچ، معاون پارلمانی وزیر توسعه اجتماعی و منابع انسانی کانادا، برای نشان دادن جزئیات دقیق مسابقات جهانی مهارت آتی که در سپتامبر ۲۰۰۹ در کالگاری برگزار می شود، رسماً سایت جدید کالگاری ۲۰۰۹ را به آدرس [www.worldskills2009.com](http://www.worldskills2009.com) افتتاح کرد. سایت اصلی که سه سال پیش طراحی شد و میزبانی رقابتها را به کالگاری کانادا تقدیم کرد، اکنون اطلاعات جامع تر و کامل تری ارائه می کند.

- رقابتها
- محل برگزاری مسابقات
- اسکان و حمل و نقل
- داوطلبان و فرصتهای شغلی
- رسانه ها و اسپانسرها
- جدول زمان بندی و رویدادها
- رویدادهای آموزشی و فرهنگی تکمیلی
- رویدادهای مهارتی و پروژه های منتهی به مسابقات

مهارت  
شماره ۵۵

ماهنامه علمی، فنی و تخصصی



ياسويوكي كوگا، دبير اول سفارت ژاپن در كانادا در دومين رويداد سالانه در محل پارلمان Hill درباره مسابقات جهاني مهارت ۲۰۰۷ شيزوكاي ژاپن در اتاوا سخنراني كرد



لاينه يليچ، معاون پارلماني وزير توسعه اجتماعي و منابع انساني كانادا رسما سايت جديد مسابقات جهاني مهارت ۲۰۰۹ كالگاري را افتتاح كرد

سايست اضافه خواهد شد. در ضمن بخشي از سرمايه گذاري سايت جديد مسابقات جهاني مهارت ۲۰۰۹ كالگاري توسط بخش دولتي صورت گرفته است. طراحي و ساخت اين سايت را مؤسسه Media Dog Production Inc انجام داده است كه اين شركت در كالگاري كانادا به ثبت رسیده است.

جهت كسب اطلاعات بيشتر :  
[www.worldskills2009.com](http://www.worldskills2009.com)

## مسابقات ملي مهارت ۲۰۰۷ فنلاند - تايپا

سودمند و موثر و آگاهي بخش را تهيه کرده است. نمايشگاه آموزش و زندگي شغلي ويژه بازديد كنندگان

همزمان با برگزاري مسابقات، يك نمايشگاه

آموزشي به عنوان يك

سرويس جانبي براي بازديد

كنندگان در يون سو برپا شد.

در اين نمايشگاه به بازديد

كنندگان در مورد صدها

رشته مختلف كه مي توان

در فنلاند آموزش ديده،

ارائه اطلاعات مي كرد. در ضمن كارشناسان

حاضر در نمايشگاه، آماده پاسخگويي به سوالات

جوانان در مورد امكانات آموزش فني و حرفه اي

فنلاند بودند. افراد بسياري با اين ايده جديد وارد

كار شدند كه به اين سوال پاسخ دهند كه "وقتي

كه من بزرگتر شدم، چه كاره خواهم شد."

### رقابتهای مدرسه ای فراگیر

همزمان با برگزاري مسابقات ملي ۲۰۰۷ فنلاند،

دانش آموزان سال آخر نيز در مسابقات فراگير

مدرسه اي خودشان شركت كردند. در اين

مسابقات، دانش آموزان بصورت تيمي شركت

كردند و به برندگان هر تيم اسكوترجايزه داده شد.

در ضمن همزمان با اين مسابقات،

رويدادهای ديگري از قبيل سمينارهای گوناگون

ويژه بازديد كنندگان نيز وجود داشت.

جهت كسب اطلاعات بيشتر :

[www.skillfinland.com](http://www.skillfinland.com)

همچنين در نمايشگاه های ديگري كه به نوعي در آنان مهارت ديده مي شد، براي ارتقا تحصيل حرفه اي و بهبود سطح رقابتهای تايپا به بهترين

بهترينها تعلق گرفت. در پايان مراسم، اعضای تيم

فنلاند معرفي شدند. تيم

مهارتي فنلاند در نوامبر ۲۰۰۷

در ۳۹ رشته مختلف در

شيزوكاي ژاپن به رقابت

خواهند پرداخت. در سال

۲۰۰۸ مسابقات ملي مهارت

فنلاند در اسپو برگزار خواهد

شد.

### دوره آموزشی سیستم اطلاعاتی مسابقات

در يون سو

همزمان با برگزاري مسابقات WS با

ميزباني سازمان مهارت فنلاند، برنامه

آموزشي دوروزه اي براي آموزش سيستم

اطلاعاتي مسابقات براي ميهمانان بين المللي

در نظر گرفت. سيستم اطلاعاتي مسابقات،

بيش تر از آنكه يك سيستم امتيازدهي

باشد، ابزار يادگيري و مديريت دانش قوي براي

سازمان بين المللي مهارت و اعضايش بود.

شركت كنندگان از كشورهای ايران، ژاپن،

هلند، كانادا، سنگاپور و دبیرخانه WSI، نحوه نصب،

راه اندازی و عملکرد اين سيستم اطلاعاتي

مسابقات را نيز فرا گرفتند.

آقای ژان استرووسکی كه يكي از طراحان

اين سيستم مي باشد، اين سيستم آموزشي بسيار



بهترین بهترین ها

رقابتهای ملي مهارت فنلاند از تاريخ ۳۱ ژانويه الي ۲ فوریه ۲۰۰۷ در تايپا فنلاند برگزار شد. در اين مسابقات حدود ۳۳۵۰۰ نفر عملا از نزديك تماشاگر آموزشهای حرفه اي امروزي در Joensuu Arena، محل برگزاري مسابقات بودند. مسابقات موفقيت آميز بود و فضاي رقابتهای با حضور بيش از ۳۰۰ جوان رقابت كننده در ۳۶ رشته مختلف، شاد و روح بخش بود. به نغرات اول تا سوم هر رشته مدال اهدا شد. در پايان مسابقات، هيئت داوران يكي از شركت كنندگان اين مسابقات را به عنوان "بهترين بهترينها" انتخاب كردند. "بهترين بهترينها" امسال، پاسي تاكلا بود كه در رشته لوله كشي شركت کرده بود. در ضمن جايزه پاسي تاكلا، استفاده يكساله از ماشين سيتروئن بود. اين جايزه تبليغاتي در جريان رقابتهای مهارتي فنلاند و



## از اجرای نوین مسابقات یورواسکیلز رونمایی شد

یورواسکیلز در مارس ۲۰۰۷ در روتردام هلند، برای نمایندگان کمیته استراتژی WSI و نمایندگان یورواسکیلز رویکرد جدیدی را برای مسابقات یورواسکیلز به صورت رسمی رونمایی کرد.

اعضای حاضر WSI از راهکارهای مبتکرانه و نوین در اجرای مسابقات که استفاده از تیم های مهارتی برای تحقق یک هدف بود، بسیار تحت تاثیر قرار گرفتند و شگفت زده شدند. برای مثال، گروهی از رقابت کنندگان ماهر، طراحی و ساخت یک منزل مسکونی را از آغاز تا پایان با یکدیگر انجام دادند. در ساخت این خانه برخلاف آنکه تصویری شود هر یک از مهارتها به طور مستقل و جداگانه ایفای نقش می کرد اما در حقیقت نمایانگر یک محیط واقعی کار بود که مهارت های مختلف در کنار یکدیگر و حول یک محور برای به انجام رساندن یک وظیفه که همان ساخت منزل مسکونی بود با یکدیگر هماهنگی و همکاری داشتند.

جهت کسب اطلاعات بیشتر :  
[www.euroskills.nl](http://www.euroskills.nl)

## حضور تیم مهارتی سوئد در مسابقات جهانی مهارت ۲۰۰۷ شیزوکای ژاپن

رقابت های مهارتی سوئد که در سال ۲۰۰۴ تاسیس شد، اکنون هر دو سال یکبار برگزار می گردد. این مسابقات از تاریخ ۱۷ الی ۲۰ می ۲۰۰۶ در گوتبورگ سوئد برگزار شد و ۳۶۰ جوان ماهر در بیش از ۴۰ رشته مهارتی در آن شرکت کردند. تیم مهارتی سوئد با ۳۲ شرکت کننده در ۲۹ رشته مهارتی در مسابقات ۲۰۰۷ شیزوکای ژاپن شرکت خواهند کرد، این در حالی است که این تیم، بزرگترین تیم شرکت کننده مهارتی سوئدی می باشد که تاکنون در رقابت های مهارت شرکت کرده است. مسابقات قهرمانی آتی سوئد در ماه می ۲۰۰۸ در یون کویپنگ برگزار خواهد شد تا صلاحیت شرکت در مسابقات ۲۰۰۷ شیزوکای ژاپن را پیدا کند.

# پورتال WS

## رکورد بازدیدکنندگان راشکست

عمل آوردند. ما بسیار خوشحال و شگفت زده شدیم از اینکه در مدت فقط ۳ هفته از افتتاح این پورتال بیش از ۵۸۶۹ بازدیدکننده از ۴۰ کشور / منطقه از پورتال دیدن کردند. قابل ذکر است که ما دایما مشغول بالا بردن سطح دسترسی پورتال با بهبود شکل ظاهری و ماهیت کاربردی آن هستیم. چنانچه به تازگی مطالبی را برای

پورتال WS فرستاده اید ولی در حال حاضر اطلاعات جدیدتری درباره شخص خاصی دارید، خواهشمند است جدیدترین اطلاعات و مطالب را هر زمان که خواستید، برای ما بفرستید. همچنین اگر مایلید مطالب خودتان را به موسسات آموزشی که از آنها نام برده شده است

لینک کنید، خواهشمند است آدرس لینک مربوطه را در اختیار ما قرار داده تا ما بتوانیم به راحتی آن را درج کنیم. این لینکها به ایجاد یک شبکه اتصال جهانی به موسسات آموزش و تحصیل حرفه ای که رقابت کنندگان WS را آموزش و یا حمایت می کند، کمک می کند. برای بالا بردن سطح ارتباط بین پورتال و وب سایت اعضا، یک سری "دکمه" هایی را ایجاد کرده ایم که برای دسترسی سریع به پورتال WS به وب سایت اعضا اضافه می شود.

در جریان نشست های اخیر کمیته استراتژی که در روتردام هلند برگزار شد، سازمان بین المللی مهارت، پورتال (درگاه WS) را به آدرس [www.worldskillsportal.com](http://www.worldskillsportal.com) افتتاح کرد.

افتتاح این پورتال با استقبال و خوشحالی اعضا روبرو شد، چرا که اعضای این سازمان می توانند با استفاده از این وسیله، امکانات

موجود برای منطقه خودشان را ببینند. بسیاری از اعضای WS برای بالا بردن سطح کارآمدی این پورتال در آینده، نقطه نظرات مفید و سودمندی ارائه دادند. کشورهایی که در این برنامه پایلوت شرکت نداشتند، هدفشان از ارسال مطالب به پورتال WS را بیان کردند. ضمناً

ما از همه اعضا می خواهیم تا مطالبشان را برای ما ارسال کنند. همچنین برای جمع آوری و نمایش آسان اطلاعات ما الگوهای مخصوصی طراحی کرده ایم. چنانچه تمایل به گذاشتن اطلاعات کشور / منطقه خود در پورتال WS هستید اطلاعات تان را به آدرس الکترونیکی [michelle.busseyworldskills.org](mailto:michelle.busseyworldskills.org) ارسال کنید.

پس از انتشار شماره قبلی خبرنامه WSI، بازدیدکنندگان بسیاری از پورتال WS دیدن به



www.worldskillsportal.com





دنیای امروز یک دنیای رقابتی و به تبع آن فضای تجاری کنونی نیز برای سازمانها کاملاً رقابتی و نفس گیر است. به همین منظور سازمانها توجه ویژه‌ای به تدوین و طراحی استراتژی درست برای سازمان خود دارند و رسیدن به هدف یا اهداف سازمان در فضای رقابتی امروز نیاز به ابزارهایی برای پیاده سازی استراتژی دارد.

یکی از ابزارهایی که می‌تواند کمک و پشتیبانی از اهداف سازمان به عمل آورد فناوری اطلاعات می‌باشد. علاوه بر آن استفاده از فناوری اطلاعات موجب کاهش هزینه‌ها، افزایش بهره‌وری و بهبود کیفیت خدمات ارائه شده می‌شود. فناوری اطلاعات را همچنین می‌توان به عنوان کاتالیزوری برای اعمال تغییرات بنیادی در ساختار استراتژیک، عملیات و مدیریت سازمانها محسوب نمود.

در ایران نیز اکثر سازمانها، واحد، دپارتمان و یا قسمتی با عنوان فناوری اطلاعات دارند و طبیعتاً در این بخش افرادی نیز مشغول فعالیت هستند. اما یک سوال اساسی مطرح است. آیا IT در سازمانهای ایرانی کارکرد لازم را دارد؟

برای پاسخ به این سوال لازم است ابتدا شناخت دقیقی از کارکرد IT و توانایی آن در سازمان‌ها داشته باشیم. در این خصوص به هرم رشد و پیاده سازی IT در سازمان نگاهی می‌اندازیم.

## نگاهی به کار آیی IT در سازمان های کشور

نوشین ابراهیم زاده / کارشناس فناوری اطلاعات





### هرم رشد IT در سازمان

اکثر سازمان های ایرانی مبادرت به خرید کامپیوترهای شخصی و سرورهای پیشرفته می کنند. کامپیوترهایی به روز با بیشترین میزان حافظه و بالاترین سرعت که با استفاده از تکنولوژی های روز شبکه به هم متصل شده اند و تشکیل شبکه محلی (LAN) سازمان را می دهند. و واحدی به نام فناوری اطلاعات نیز که مستقیماً زیر نظر مدیریت ارشد سازمان اداره می شود تشکیل می دهند. اما اتفاق خاصی در سازمان نمی افتد و تنها یک سرمایه گذاری با ایجاد زیرساخت انجام شده است که البته این سرمایه گذاری هم به چشم برخی از مدیران سنتی هزینه می آید.

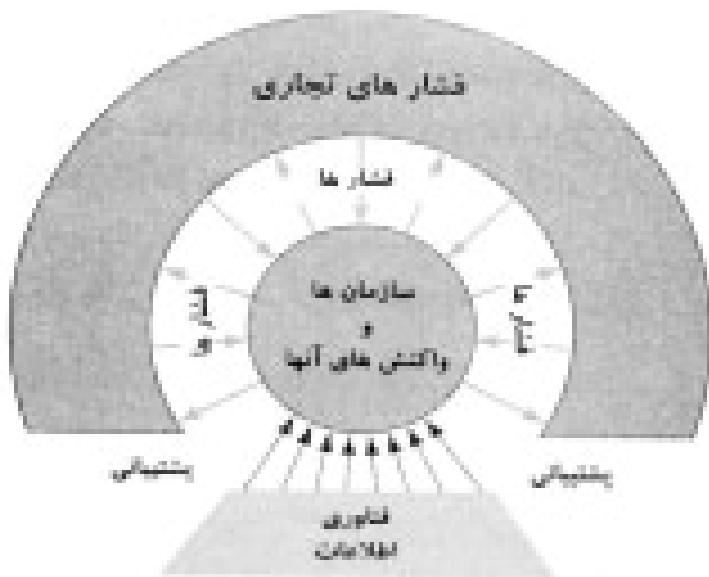
فارغ از این بحث با نگاه به هرم فوق متوجه می شویم که در این مرحله تنها سطح یک هرم در سازمان اجرا شده است و مسلماً سرمایه گذاری ما سود قابل توجهی در بر ندارد. بعضی از سازمان ها برای مکانیزه کردن فعالیت های خود از روش برنامه نویسی درون سازمانی استفاده می کنند به این صورت که شروع به استخدام افراد متخصص برنامه نویس کرده و با مکانیزه کردن فعالیت های جاری و روزمره خود به تولید نرم افزار اقدام می کنند. از مشکلات این سیستم ها وابستگی نرم افزار تولید شده به اشخاص مشخص می باشد و اگر افرادی از تیم تولید کننده نرم افزار جدا شوند طبیعتاً بخشی از نرم افزار (در صورت نداشتن)

Document دچار مشکل می شود. در ضمن چون فعالیت های جاری، همانگونه که هستند مکانیزه می شوند، تاثیر چندانی در بهره وری ندارد. چرا که اگر رویه ای دارای نواقصی بوده به همان صورت نیز مکانیزه می شود. در طول زمان چون فرآیندها بدون بازنگری و مهندسی مجدد مکانیزه شده است مدام دچار تغییر می شوند تا جاییکه اگر تغییرات مدیریت نشوند همین سیستم های نرم افزاری به یکی از مشکلات اساسی سازمان تبدیل می شود.

اما در بعضی از سازمان ها وضع به گونه ای دیگر است. آنها اقدام به خرید سیستم های مکانیزه برای واحدهای خود می کنند، یعنی واحد مالی اقدام به خرید سیستم های مالی از جمله خزانه داری، حسابداری و ... می کند و کارهای روزانه و عملیاتی این واحد از این به بعد توسط این سیستم ها انجام می شود. امور اداری و منابع انسانی هم سیستم های حضور و غیاب، حقوق و دستمزد و ... را برای قسمت خود خریداری می کند. اما این دو سیستم هیچ ارتباطی با یکدیگر ندارند و اصطلاحاً به این سیستم ها، سیستم های جزیره ای می گویند که این اشکال می تواند در روش قبلی هم وجود داشته باشد.

اکثر سازمان های ایرانی در چنین مراحل متوقف شده اند. (سطح دو و سه). در هر صورت در این سطح فقط فرآیندهای جاری و روزمره مکانیزه می شود.

سازمان هایی که دارای بلوغ بیشتری هستند به سمت نرم افزارهایی با رویه های استاندارد و یکپارچه می روند. این نرم افزارها که غالباً "برنامه ریزی منابع سازمان" یا ERP نامیده می شود تمام فعالیت های سازمان (در سازمان های تجاری) از تامین کنندگان تا مصرف کنندگان) را با استفاده از رویه های استاندارد و آزمایش شده (که اصطلاحاً به آنها Best Practice گوئیم) مکانیزه می کند یعنی برخلاف روش قبل که فعالیت های جاری را همانگونه که هستند مکانیزه می کرد. سازمان هایی که به سمت ERP حرکت می کنند توجه ویژه به بحث مدیریت تغییر برای آنها اساسی و ضروری است زیرا با پیاده سازی ERP، بسیاری از رویه های کاری و چه بسا چارت سازمانی دچار



پشتیبانی فن آوری اطلاعات از واکنش‌های سازمانی

حرکت می‌کنند.

در این نوشتار سعی شد تا نشان دهیم که فناوری اطلاعات پشتیبان و تسهیل‌گر اهداف سازمان می‌باشد و برای اینکه بتواند در این راستا کمک کند باید مراحل بلوغ و رشد خود را در طول هرم IT در سازمان پیماید (اجرای مرحله به مرحله هرم) و همینطور طراحان استراتژی سازمان می‌بایست نگاه ویژه‌ای به علم IT در جهت تحقق اهداف سازمانی داشته باشند.

همین طور مدیران با اصلاح نگاه خود به این حوزه از نگاه هزینه‌ای به سرمایه‌ای می‌توانند از کارکردهای IT نظیر:

کاهش هزینه‌ها، تسریع در تصمیم‌گیری‌ها، بهبود فرآیندها، حذف زمان-مکان، بهره‌وری استفاده کنند.

منابع:

فناوری اطلاعات در خدمت مدیریت / ترجمه پیام مکنونی

برنامه ریزی استراتژیک فناوری اطلاعات و ارتباطات / تألیف دکتر علیرضا علی احمدی

1) Enterprise Resource Planning

۲- اثر بخش‌ترین و کوتاه‌ترین روش انجام یک فعالیت

۳) e-commerce

۴) v-working

۵) e-learning

۶) e-collaboration

۷) Corporation Commerce همکاری تجاری

تجارت الکترونیک ۳ را مطرح کرده است. البته منظور از تجارت الکترونیک این نیست که این فضا فقط مناسب سازمان‌های تجاری است و سازمان‌های غیر انتفاعی از آن بی‌بهره‌اند. بلکه مباحثی مثل کار مجازی<sup>۴</sup> (کار در خانه)، آموزش الکترونیکی<sup>۵</sup>، پرتال‌های سازمانی، همکاری الکترونیکی<sup>۶</sup> (بین سازمانی) و ... می‌تواند در خدمت سازمان‌های غیر انتفاعی باشد. در این فضا است که سازمان‌های هوشمند با استفاده از فضای ارتباطی اینترنت و خدماتی همچون پرتال‌ها سعی در بدست آوردن مزیت رقابتی می‌کنند. (سطح ۵) اما کارکرد اینترنت در سازمان‌های ایرانی معمولاً به فرستادن ایمیل‌های شخصی، گشت زنی در وب و خواندن خبر محدود می‌شود و استفاده کمی در راستای اهداف سازمان انجام می‌شود. تا آنجا که در برهه‌هایی از زمان نگران گذراندن بیش از حد وقت کارکنان خود در اینترنت می‌شویم. اما برآستی دیگران از این ابزار چه استفاده‌ای می‌کنند؟

بحث پایانی، بحث c-commerce است که سازمان‌هایی که در حوزه‌های شبیه هم فعالیت می‌کنند با بستن قراردادهای همکاری سعی در تبادل اطلاعات و استفاده از تجربه یکدیگر جهت ارائه خدمات بهتر به مصرف‌کنندگان می‌کنند. هر چند بحث c-commerce رشدی آرام و ظاهراً کند دارد اما مطمئناً این قدم‌ها استوار و محکم است و در آینده سازمان‌های زیادی به این سمت

تغییر می‌شود و همیشه افراد در مقابل تغییر از خود مقاومت نشان می‌دهند. در اکثر سازمان‌های ایرانی نیز وضع به همین منوال است و این مقاومت از دلایل عمده شکست پروژه‌های ERP می‌باشد. (سطح ۴ به این مباحث می‌پردازد)

و اما اینترنت، شبکه‌ای به وسعت کل دنیا، نمایشگاهی دایمی که برای ورود به آن از شما بلیطی گرفته نمی‌شود. در اینترنت زمان مفهومی ندارد. هر وقت از شبانه روز که خواستید می‌توانید از آن استفاده کنید و مثل رسانه تلویزیون نیست که خبر، ساعت ۹ شب پخش می‌شود و اگر کمی دیر برسید قسمت ورزشی و یا اقتصادی آن را از دست خواهید داد. این فضا و امکانات در اینترنت، مبحثی به عنوان





که شما انجام می دهید. و سنجش شخصیت را در موارد استخدامی می توان بکار برد. شاید در مورد ریچارد برانسون شنیده باشید که دارای شخصیت برون گرایی می باشد، اما ممکن است در مورد داروین اسمیت چیزی شنیده باشید، هر دو آنها از سابقه عملکردی تحسین برانگیز و مستقلی برخوردار هستند، ولی آقای اسمیت از نظر شخصیت ساده اش قطب مخالف ریچارد برانسون به شمار می آید.

آقای اسمیت شرکت Geo را بعد از ۲۰ سال که ورشکسته بود به یکی از شرکت های پیشرفته و موفق در زمینه محصولات کاغذی تبدیل کرد. چون آقای برانسون و اسمیت دارای عملکرد مطلوبی بودند و شخصیت متفاوت پس آنچه که عملکرد را تحت الشعاع قرار می دهد رفتار است.

مطالعه ارتباط بین آزمایش شخصیتی و رفتار واقعی مشخص کرد که ۱۰ درصد از ناسازگاری در رفتار فرد بوسیله شخصیت او توجیه می شود مشاهده شد که در تغییر شرایط رفتار شخص تغییر پیدا می کند و این در واقع محوریت و مرکزیت موضوع بود.

اینکه چطور شما در کار رفتار می کنید جزء الزامات شغلی می باشد اگر دو نوع شغلی که قبلاً داشته اید و با هم متفاوت بوده اند را با هم مقایسه کنید جواب نیز مشابه نخواهد بود. ما کاری را انجام می دهیم که شرایط موجود اجازه می دهد در جهت کاری ما باشد و در این موضوع از ضمیر ناخود آگاه سازگار خود

# رفتار و عملکرد رفتاری

حمیده قنبری / امور مالی (ستاد)

رفتار و چگونگی عمل شماست. این عمل شماست که مهم است نه اینکه چی یا کی هستید. از نظر آکسفورد، رفتار یعنی روشی که شخص عمل کرده و خودش را راهبری و هدایت می نماید. نتیجه عملکرد مطلوب از انجام صحیح کار و در زمان مناسب آن حاصل می گردد، در بازی تنیس عملکرد خوب از ضربه زدن ساده به توپ و عبور آن از تور به زمین حریف حاصل نمی گردد، بلکه از ضربه درست در جای مناسب زمین حریف و با سرعت چرخش درست توپ حاصل می گردد. ضمناً شخصیت یعنی چیزی که شما هستید و رفتار یعنی کاری

آیا می دانید که چگونه باید از کارهایتان نتیجه بگیرید و آیا می دانید که چه چیزی می تواند باعث ایجاد تغییر شود و چه چیز نمی تواند؟ می دانید که چگونه بحث عملکرد را پیش ببرید؟ شما روزانه کارهای مختلفی انجام می دهید اما نتایج بخشی از آنها موفقیت آمیز می باشد و بقیه آنها واقعاً اثربخش نبوده و تنها انرژی، نیرو، هیجان و زمان شما را می گیرد. بنابراین چگونه و چه چیزی احتیاج است تا این وضع تغییر کند. این مقاله سؤال شما را پاسخ می دهد. چیزی که باعث عملکرد مناسب می گردد



عملکرد تابع صدها عامل در شرایط متفاوت کاری می باشند.

ادوارد دمینگ پدر جنبش های کیفی اعتقاد دارد که لازم نیست تغییری انجام پذیرد. بقاء زوری نیست و این تدریجا افزایش می یابد و رقابت سخت و سخت تر می گردد و شما مجبور هستید که در کارتان بهتر از گذشته باشید. انجام کار خوب در این رابطه این است که دقیقا مشخص شود که چه کارهایی باید انجام شود. کارهایی که در موضوع درخواست های رفتاری بطور مؤثر انجام آن لازم و قابل اداره و مدیریت باشد، توسعه عملکرد پایدار این است که بجای اینکه نشان دهند نمودار حاوی سیر صعودی تند باشد، بیانگر نموداری است که نه تنها حرکت بسوی جلو را نشان می دهد بلکه بیانگر تمام ظرفیت های افزایشی موجود نیز می باشد. توسعه عملکرد پایدار بیشتر بر آنچه که شما می توانید انجام و آنچه را که می توانید تغییر دهید متمرکز می باشد و در مورد چیزها و ابزارهای در کنترل شماست. این شما هستید که تغییر ایجاد می نمایید. این تئوری نیست، این یک رویارویی علمی براساس واقعیت های رفتاری می باشد و با ارزیابی های دقیق درگیر است. نه مبتنی بر تخمین های ناقص و براساس اطلاعات موثق و نه براساس اظهار نظر و عقاید موضعی و فردی. این پروسه به اثبات رسیده است و در همه نوع سازمانی کارایی داشته است.

منبع: ترجمه صفحاتی از کتاب:

- (۱) The Science of Successful behaviour  
(۲) First published in Great Britain in ۲۰۰۶

## چیزی که باعث عملکرد مناسب می گردد رفتار و چگونگی عمل شماست

این عمل شماست که مهم است نه اینکه چی یا کی هستید



## نتیجه عملکرد مطلوب از انجام صحیح کار و در زمان مناسب آن حاصل می گردد

زمانیکه ناگهان ظاهر شده و نقش می بندد و همه چیز در جایگاه ستیز قرار می گیرد. برای مثال برخی افراد تمایل به کار بصورت ساختاری و سبکی دارند در حالیکه تعدادی دیگر دوست ندارند با پروسه و کار سیستمی مواجه شوند، با این حال این اختلاف سلیقه در هر دو دسته دلیل ناتوانی در کار نمی باشد و شخصیت افراد گاهی اوقات سازگاری با شرایط تغییر را برای وی مقدور نمی سازد. براساس گفته رابیتس، فقط این کافی است که بدانیم من نمی توانم با الزامات شغلی به جزئیات توجه نمایم و مثلا اگر در موقعیت آتش سوزی در ساختمانی گیر افتاده باشم آنوقت می توانم در عرض یک دقیقه روی جزئیات خروج از ساختمان تمرکز نمایم. مشکل شناسایی یک فهرست از عملکردهای رفتاری با تأثیرات مثبت، ناشی از این است که

استفاده و رفتارشان را براساس شرایط مختلف منطبق می نمایند. و افرادی که رفتار سازگار با شرایط ندارند بصورت غیرمتجانس با محیط باقی می مانند.

بنابراین برای ایفای نقش موثر در جهت تصویر کشیدن واضح الزامات رفتار و کنترل رفتاری، نقش انجام صحیح کارها بایستی در نظر گرفته شود. یعنی کارهایی که منجر به یک تکامل رفتاری می گردد نه نقش عوامل نادرست و اشتباه. تصمیم گیری در خصوص تغییرات رفتاری براساس یک یا دو چیز می تواند باشد. تصور توانایی و یا احساس رنج و زحمت. یک گفته دوستانه میگوید که افراد در اثر شرایط دیدن نور و یا احساس گرما تغییر می نمایند (زمانی که منافعی در کار است و یا خطری موقعیت کاری را تهدید می کند). اگر شما در موقعیت تان راحت هستید پس چه لزومی دارد که رفتار تان را تغییر دهید، ضرب المثل (اگر نشکسته، درستش نکن). فقط تفاوت در این است که آیا همه چیز درست پیش می رود تا بصورت آهسته مشهود می باشد. تحمل محو شدن تدریجی و ملایم در محیط کاری بدون اینکه به سیستم لطمه ای بزند تا زمانیکه تحمل تان لبریز شود. واقعیت در این مسئله شغل شما است و هر چه هست، باعث تغییرات ادامه دار می گردد. همه چیز در حال حرکت است، تکنولوژی بهتر می شود، توقعات مصرف کنندگان تغییر می یابد، رقابت تنگتر و سخت تر می گردد و همه چیز بصورت تدریجی تا



# آموزش ضمن خدمت ضرورتی انکار ناپذیر

آریتا سیفیه / کارشناس ارشد برنامه ریزی

از بهبود نظام‌مدار و مداوم مستخدمین از نظر دانش، مهارت‌ها و رفتارهایی که به رفاه آنها و سازمان محل خدمت‌شان کمک نماید. به این ترتیب هدف از آموزش ضمن خدمت ایجاد توانایی بیشتر تولید، افزایش کارایی در شغل فعلی و کسب شرایط بهتر برای احراز مقامات بالاتر می‌باشد.

پی‌یر و گاتر آموزش ضمن خدمت را نوعی کوشش نظام‌مدار تلقی می‌کنند که هدف اصلی آن عبارت است از هماهنگی و همسو کردن آرزوها، علائق و نیازهای آتی افراد با نیازها و اهداف سازمان در قالب کارهایی که از افراد انتظار می‌رود. برخی دیگر آموزش ضمن خدمت را عبارت می‌دانند از بهبود بخشیدن فعالیت‌ها و وظایف افراد در ارتباط با شغل و حرفه تخصصی آنان که عمدتاً به منظور افزایش دانش و مهارت و تغییر نگرش‌های حرفه‌ای آنان صورت می‌پذیرد تا به وسیله آن افراد بتوانند به گونه‌ای مؤثر وظایف‌شان را به انجام رسانند.

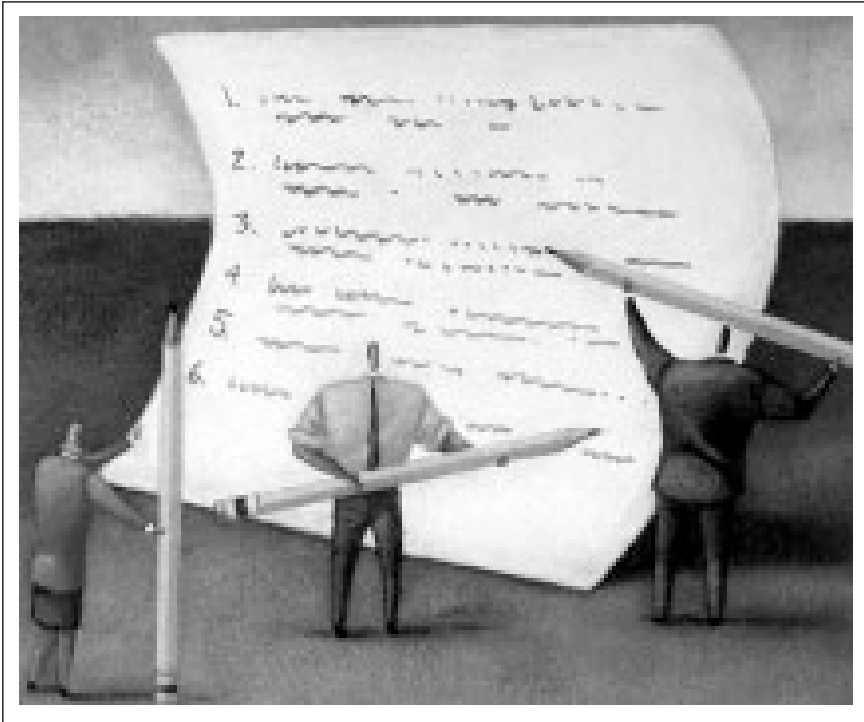
## اهمیت و ضرورت

عملیات آموزش و بهسازی از فعالیت‌های ضروری و مستمر برای تطبیق نیروی انسانی با شرایط متغیر سازمان و محیط می‌باشد، و آموزش ابزاری

**مفهوم آموزش ضمن خدمت کارکنان**  
همانند بسیاری دیگر از مفاهیمی که با قلمروهای پیچیده فعالیت‌های انسانی سروکار دارند، آموزش ضمن خدمت نیز مفهومی بحث‌انگیز است که درباره آن توافق نظر وجود ندارد. به عبارت روشن‌تر در کشورهای مختلف و حتی در سازمان‌های مختلف با توجه به گستره آموزش ضمن خدمت کارکنان، تعریف و برداشتی متفاوت از این واژه ارایه می‌گردد.

آموزش ضمن خدمت از لحاظ سازمانی به آن نوع آموزشی اطلاق می‌شود که عموماً پس از استخدام فرد در سازمان صورت می‌پذیرد. جان اف. می آموزش ضمن خدمت را اینگونه تعریف می‌کند: آموزش ضمن خدمت عبارت است

اگرچه در بیشتر موارد افراد در هنگام ورود به سازمان‌ها، آموزش‌های رسمی و نظام‌داری را از طریق دانشگاه‌ها و یا مؤسسات آموزش عمومی پشت سر گذاشته‌اند، ولی به علت کلی بودن این نوع آموزش‌ها و نیز ماهیت مشاغل که نوعاً تخصص و خبیرگی ویژه‌ای را می‌طلبد، در هنگام اشتغال، افراد نیازمند گذراندن آموزش‌های خاصی می‌باشند. به عبارت دیگر همگام با استخدام فرد در سازمان، ماهیت مشاغل، وظایفی که فرد باید در شغل مورد تصدی انجام دهد، ابزارها و وسایل ضروری برای انجام کار، روش‌های انجام امور و... مستلزم آن است که افراد درباره نحوه انجام وظایف محوله آموزش‌های ویژه‌ای را دریافت نمایند.



است که به وسیله فنون و روش های مختلف، مدیران را در اداره سازمان ها یاری می رساند. ایجاد یک نظام اداری مطلوب و مناسب، تا اندازه زیادی به کمک آموزش و ارتقای توانمندی های نیروی انسانی امکان پذیر است.

تسلط روزافزون انسان بر طبیعت و شناخت و آگاهی از ناشناخته ها و پژوهش برای یافتن تکنیک ها و ابزارهای جدید به منظور حل مسائل و مشکلات جامعه به ویژه در کشورهای در حال توسعه، مسئله آموزش نیروی انسانی را بیش از پیش مهم و مؤثر نموده است. با توجه به اینکه ایران نیز سالهاست برای نیل به رشد و توسعه مطلوب در تکاپوست، یکی از اهداف استراتژیک و بلندمدت مدیران بلند پایه آن رهانمودن اقتصاد کشور از درآمدهای نفتی و اتکاء به درآمدهای غیر نفتی به عنوان مهمترین منبع درآمد و مؤثرترین ابزار توسعه می باشد. در این راستا آموزش نیروی انسانی و ارزیابی آثار آن بر افزایش عملکرد آنان، فوق العاده حایز اهمیت است. آموزش صحیح نیروی انسانی، ضمن اینکه در سطح سازمان های دولتی باعث ارتقای عملکرد کارکنان و سازمان می گردد، زمینه های برخورد مناسبتر کارکنان با مراجعان را نیز فراهم می نماید.

### ویژگی های آموزش ضمن خدمت

۱. پس از استخدام فرد در یک مؤسسه یا سازمان صورت می پذیرد.
  ۲. هدف و منظور از این نوع آموزش آماده سازی افراد برای انجام بهینه وظایف و مسئولیت های شغلی است.
  ۳. این نوع آموزش ها عمدتاً در سه محور اساسی توسعه دانش، بهبود مهارت ها و ایجاد یا تغییر نگرش ها ارایه می شود.
  ۴. جهت گیری اصلی این آموزش ها، مشاغل و یا وظایف مورد تصدی است.
- پس می توان چنین اظهار داشت که: آموزش ضمن خدمت یکی از مؤثرترین ابزارهای مدیران برای مقابله با تغییرات محیطی بوده و ضامن ارایه مناسب خدمات، بخصوص در سازمان های خدماتی و دولتی می باشد که چنانکه منظم و هدفمند و در راستای نیازهای واقعی کارکنان تدوین و اجرا شود، نه تنها عملکرد کارکنان و سازمان را بالا می برد، بلکه بهبود مهارت های مدیران و افزایش رضایت کارکنان و ارباب رجوع را نیز در پی خواهد داشت.

### اهداف آموزش ضمن خدمت

آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمان دارای اهداف ویژه ای است که مهمترین آنها را می بشرح زیر برشمرد:

۱. معین کردن نیازمندها، احتیاجات و مسائل اساسی سازمان و کارکنان بمنظور استفاده بهینه از امکانات و تجهیزات موجود در جهت برطرف کردن آنها.
۲. روشن کردن استراتژی ها، قوانین و مقررات مورد نیاز برای آموزش مداوم کارکنان.
۳. ایجاد انسجام و وحدت لازم در فعالیت ها و اقدامات آموزش ضمن خدمت کارکنان.
۴. پیش بینی کلیه زمینه های اجرایی لازم برای برنامه آموزش ضمن خدمت.

۵. پیش بینی و تخمین عوامل مالی و اداری مورد نیاز برنامه آموزشی.

۶. اجرای امور پیش بینی شده در زمان تعیین شده.
۷. نظارت و کنترل مؤثر بر فعالیتهای پیش بینی شده.
۸. ارزشیابی مداوم از فعالیتهای و استفاده از آنها جهت بهبود و اصلاح اقدامات بعدی.

موارد فوق الذکر، در حقیقت فلسفه وجودی برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان را به عنوان یکی از وظایف مدیران در تمامی سطوح بیان می کند، با عنایت به این اهداف می توان برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت را مشتمل بر مراحل زیر دانست:

- ✓ نیازسنجی یا برآورد احتیاجات اساسی در سازمان
- ✓ تدوین اهداف براساس فعالیت های نیازسنجی
- ✓ تدوین برنامه عمل به منظور تحقق اهداف پیش بینی شده

✓ اجرای برنامه های آموزش ضمن خدمت و نظارت بر اجرا  
✓ ارزشیابی

### محتوا و مواد آموزشی مورد نیاز دوره

محتوا و مواد آموزشی در یک برنامه آموزش ضمن خدمت تابع اهداف ویژه ای است که برای آن دوره تدوین شده است. بنابراین در صورتیکه هدف ها از جامعیت لازم برخوردار باشند، مشخص کردن رئوس اساسی مطالب مورد بحث در دوره آموزشی تا حد زیادی آسان می گردد.

علاوه بر مشخص کردن سرفصل های اصلی هر درس در یک دوره آموزشی، ضرورت دارد کمیته آموزش ضمن خدمت درباره مواد و منابع آموزشی دوره نیز تصمیم گیری کند. متأسفانه یکی از عواملی که بشدت کیفیت دوره های آموزشی را تحت تاثیر قرار می دهد، عدم تناسب و یا تناسب اندک منابع آموزشی دوره با سرفصل های پیشنهادی است. در بسیاری از موارد مشاهده می شود که برای پوشش دادن سرفصل های یک دوره آموزشی از منابع علمی و دانشگاهی صرف استفاده می شود که قابلیت عملی و کاربردی چندانی در سازمان ها ندارد. این امر بدان معنی است که آموزش ضمن خدمت اساساً دارای ویژگی های خاصی است. بزرگسالان شرکت کننده در این دوره ها دارای تجارب و اطلاعات قبلی هستند و انگیزه اصلی آنها برای شرکت در دوره، دستیابی به اطلاعات عملی جهت حل مسایل شغلی و کاری است. این مسئله سبب می شود که شرکت کنندگان با درک عدم تناسب منابع و مواد آموزشی با نیازهای شغلی و

کاری، انگیزه خود را برای تداوم حضور در دوره از دست بدهند، و کیفیت آموزش ها بشدت تحت الشعاع قرار گیرد.

برای اجتناب ورزیدن از بروز چنین مشکلی بهتر است برنامه ریزان آموزش ضمن خدمت پس از تدوین رئوس کلی مطالب مورد نظر در دروس مختلف یک دوره آموزشی، برای دستیابی به منابع آموزشی مفید به یکی از دو طریق زیر عمل کنند: ۱. در صورت امکان و وجود تسهیلات مالی و

اداری لازم در سازمان، از افراد صاحب نظر و مطلع جهت تدوین منابع آموزشی لازم دعوت بعمل آورند. این امر سبب می شود تا منبع آموزشی تدوین شده دقیقاً منطبق بر سرفصل های تعیین شده و نیز نیازها و مسائل شغلی پرسنل باشد.

۲. در صورت عدم وجود امکانات و تسهیلات لازم برای

تألیف یک منبع آموزشی، می توان با استفاده از نظرات افراد مطلع و صاحب نظر از میان منابع آموزشی موجود و در دسترس دست به انتخاب



زد. برای این کار می توان به دوشکل زیر عمل کرد:

### الف) انتخاب یا گزینش کامل:

منظور این است که یک کتاب یا منبع آموزشی را برای دوره آموزشی و یا درس خاص انتخاب کنیم.

### ب) گزینش ترکیبی:

در این حالت به جای استفاده از یک منبع انحصاری، بخش های مفید منابع گوناگون را



## متأسفانه یکی از عواملی که بشدت کیفیت دوره های آموزشی را تحت تاثیر قرار می دهد، عدم تناسب و یا تناسب اندک منابع آموزشی دوره با سرفصل های پیشنهادی است



انتخاب می کنیم و بصورت یک منبع خاص تدوین می کنیم.

با اینحال باید توجه داشت که مرحله انتخاب محتوا و مواد آموزشی مستلزم جلب همکاری متخصصان برجسته در موضوعات مختلف آموزشی است. بنابراین بهتر است برای این کار کمیته ویژه ای تشکیل شود. با توجه به موارد مطرحه، توصیه می شود ملاحظات زیر در تصمیم گیری درباره محتوا و مواد آموزشی مورد توجه برنامه ریزان آموزش ضمن خدمت قرار گیرد:

۱. به منظور دستیابی به منابع آموزشی مفید و جامع، از صاحب نظران و کارشناسان ذیصلاح بطور نظامدار نظرخواهی گردد.

۲. در تدوین منابع آموزشی، تناسب آن با هدف ها و سرفصل های تعیین شده برای دوره به دقت مورد توجه قرار گیرد.

۳. در تدوین منابع آموزشی، تناسب آن با ویژگی های آموزش گیرندگان نظیر اطلاعات قبلی، تجارب شغلی، مسائل و مشکلات حرفه ای و... مورد توجه قرار گیرد.

۴. منابع آموزشی حتی الامکان بصورت عملی و قابل کاربرد در محیط کار افراد تدوین شود.

۵. در منابع آموزشی دروس مختلف، منابع اضافی برای مطالعه بیشتر کارکنان معرفی گردد.

### نتیجه گیری

بر اساس تحقیقی که از سوی گروه مدیریت دانشگاه اصفهان انجام پذیرفته آموزش ضمن خدمت، نیروی انسانی را برای رسیدن به اهداف و مأموریت های سازمان تقویت می نماید. آموزش ضمن خدمت در افزایش مهارت های شغلی نیروی انسانی اعم از مدیران و کارکنان مؤثر است. همچنین این آموزش ها حیطه دانش و معلومات مربوط به وظیفه کارکنان را گسترش می بخشد و بر مهارت های شغلی آنان می افزاید.

از سوی دیگر مشارکت نیروی انسانی در اتخاذ تصمیمات سازمانی رضایت شغلی آنان را افزایش می دهد. همچنین کارکنان سازمان، متمایل به شرکت در دوره ها هستند و معتقدند چنانچه شرکت در دوره های آموزشی با یک سری امکانات و مزایای رفاهی همراه باشد، نتایج بهتری حاصل خواهد شد.

ویلیام جیمز در تحقیقی نشان داده است که کارکنان سازمان ها با ۲۰ تا ۳۰ درصد توانایی خود کار می کنند و اگر آموزش ببینند و به طور شایسته برانگیخته شوند ۸۰ تا ۹۰ درصد تواناییها و صلاحیت های خود را بروز می دهند. قابل ذکر است بر اساس نتایج بدست آمده، آموزش ضمن خدمت یکی از مناسبترین تمهیدات لازم برای هماهنگی نیروی انسانی در سازمان است. دوره های آموزشی چنانچه متناسب با نیاز سازمان و منابع انسانی آن طراحی شود و به درستی اجرا گردد، اثربخشی سازمان را تقویت نموده و موجب افزایش کارایی کارکنان می گردد.

### منابع و مواخذ

- جمشیدیان، مهدی. رضایی، اکبر. آموزش ضمن خدمت و آثار آن بر افزایش کارایی نیروی انسانی در بخش دولتی. گروه مدیریت دانشگاه اصفهان.
- فتحی و اجارگاه، کوروش. درآمدی بر برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، انتشارات سرآمد کاوش، ۱۳۷۶
- مددی ماهانی، محمدرضا. ضرورت توسعه مراکز ضمن خدمت فرهنگیان. خرداد ۱۳۷۸



## تأثیر تراکم پرورش در واحد سطح بر عملکرد و بروز کانیاالیسم در طیور

محمد رضا یوسف پور / کارشناس ارشد دامپروری و تغذیه طیور مرکز شبستر

تعیین تراکم ایده آل در واحد سطح برای بروز مطلوب صفات زیستی طیور دارای اهمیت می باشد. اصولاً کاهش میزان فضای مورد نیاز طیور باعث کاهش مصرف غذا، سرعت رشد و راندمان غذایی شده و تلفات افزایش می یابد. از سوی دیگر تراکم پرورش بر عارضه کانیاالیسم یا هم نوع خواری در گله تاثیر گذار است. این تحقیق به منظور بررسی تاثیر تراکم پرورش بر عملکرد و بروز عارضه کانیاالیسم در دو سویه تجاری آرین و راس در قالب آزمایش فاکتوریل با طرح پایه کاملاً تصادفی و در ۵ تکرار انجام شد. ۳ سطح تراکم مختلف شامل ۸، ۱۲ و ۱۴ قطعه جوجه گوشتی در هر متر مربع بستر پرورش بودند. در این آزمایش، ۸۵۰ قطعه جوجه گوشتی به صورت مختلط به مدت ۴۷ روز از جیره های غذایی یکسان به صورت اختیاری تغذیه شدند. نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که افزایش وزن و مصرف خوراک در سویه آرین در دوره های مختلف پرورش بیشتر از سویه راس بوده است. این

افزایش وزن در تراکم کم (۸ قطعه در هر متر مربع) نسبت به سایر تراکم ها بیشتر بود. در پایان دوره پرورش، ضریب تبدیل خوراک در تراکم ۸ قطعه در هر متر مربع، مطلوب تر از دو تراکم دیگر بود. میزان تلفات و بروز عارضه کانیاالیسم در طیور پرورش یافته با تراکم کم، از سایر طیور کمتر بود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد که پرورش طیور با تراکم ۸ و ۱۲ قطعه در هر متر مربع با توجه به شرایط محیطی، نوع آشیانه، تجهیزات تغذیه ای و نیازهای بازار، اثر بهتری را بر صفات زیستی و بروز عارضه کانیاالیسم طیور نشان می دهد. از آنجایی که فاکتورهای زیادی مانند فصل پرورش، نوع آشیانه، تجهیزات تغذیه ای، اندازه طیور، نژاد پرنده، نیازهای بازار و غیره در تراکم مطلوب جوجه های گوشتی در واحد سطح تاثیر می گذارند، تعیین تراکم مطلوب دشوار می گردد. تاکید بر اهمیت تراکم مطلوب طیور در واحد سطح منجر به حداقل رساندن افت تولید به دلیل تراکم زیاد گله شده و موجب

استفاده بهینه از سطح سالن پرورش می شود. نگهداری طیور با تراکم بالا موجب ایجاد استرس یا شوک فیزیولوژیک شده و تولید کاهش می یابد که این مساله باعث بروز برخی بیماری های خفته مانند CRD، کلی باسیلوز، کوکسیدیوز و غیره می شود. از سوی تراکم زیاد یکی از عوامل موثر در بروز عارضه سندرم مرگ ناگهانی در طیور است. اصولاً کاهش میزان فضای مورد نیاز طیور باعث کاهش مصرف غذا، سرعت رشد و راندمان غذایی شده و تلفات افزایش می یابد. کمبود فضای کافی در گله منجر به بروز عارضه کانیاالیسم در بین طیور می شود که به هم نوع خواری موسوم است. در این عارضه طیور به هم نوک زده و یکدیگر را زخمی کرده و باعث بروز تلفات می شوند. در رفتار کانیاالیسم که توسط طیور بروز می یابد عمل نوک زدن به پوست و پارگی آن در گله دیده می شود. این عارضه در همه شکل های نگهداری طیور شامل نگهداری در قفس، بستر و سالن دیده می شود و حتی ممکن است در طیور نگهداری شده در فضای باز نیز بروز نماید. این عارضه به دو دلیل اصلی تراکم بیش از حد پرندگان در واحد سطح و محدودیت های غذایی بروز می کند. در این عارضه طیور به یکدیگر تعرض و حمله می کنند که در نهایت ممکن است به هم آسیب برسانند. کانیاالیسم با نوک زدن به پرها شروع می شود و در ادامه به نوک زدن به بدن، پنجه، دم و مخصوصاً منخرع منتهی می شود. پیشگیری از کانیاالیسم از درمان آن آسان تر است.

### دلایل بروز کانیاالیسم

عارضه کانیاالیسم به واسطه ترکیبی از دلایل ژنتیکی و محیطی بروز می کند. اگرچه علت اصلی این پدیده کاملاً شناخته نشده است اما پاره ای شرایط مدیریتی و ژنتیکی زمینه ابتلای طیور به این عارضه را مستعد می کند که برخی از آن ها عبارتند از:

- دسترسی ناکافی طیور به منابع غذایی و آب و همچنین محدودیت فضای لانه
- تفاوت های موجود در سویه ها و نژادهای مختلف طیور که برخی برای ابتلا استعداد

بیشتری دارند

- عدم تعادل جیره غذایی (مثلا کمبود نمک جیره)
- اعمال نور زیاد در لانه
- وجود طيور زخمي در گله طيور
- نگهداری طيور با تراکم بالا
- نگهداری طيور با سنين و رنگ های مختلف در گله
- زخمي شدن طيور ناشی از برخورد با سيم ها و فنس های لانه یا درگیری بين طيور
- وجود طيور بیمار یا با وزن کمتر از میانگين گله
- برنامه های تحریک نوری برای برنامه

ریزی شروع تخمگذاری

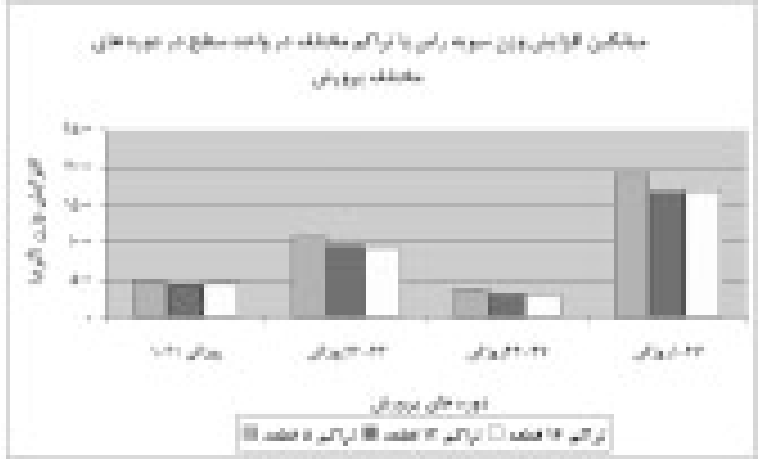
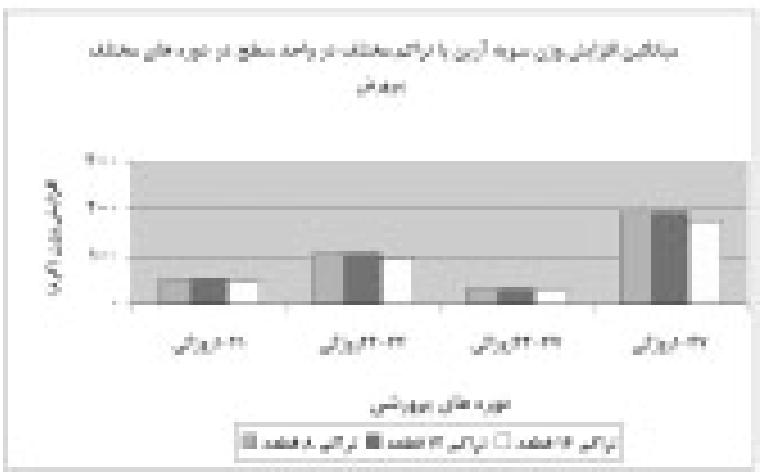
- تغییر جیره غذایی با خوراک های با کیفیت پایین
- پیشگیری و درمان عارضه کانیبالیسم
- عارضه کانیبالیسم در گله های طيور که موارد پیشگیری از این عارضه در آن ها رعایت شده است، کمتر بروز می کند. قدم نخست عبارت از انتخاب گله ای است که از نظر ژنتیکی مستعد ابتلا به کانیبالیسم نباشد و گله در بهترین شرایط ممکن از لحاظ خوراک کافی، مدیریت نوردی دقیق و شرایط ایده آل محیطی لانه شامل استفاده از تراکم مناسب در واحد سطح نگهداری شود. اختصاص جیره

کامل به طيور بر اساس سن و نوع تولید آن ها بسیار مهم است. کمبود پروتئين، سدیم و فسفر جیره ممکن است به کانیبالیسم منجر شود. همچنین اختصاص فضای دانخوری کافی برای طيور که همه به طور همزمان بتوانند بطور کامل تغذیه کنند از ایجاد طيور کم وزن که قربانیان اصلی کانیبالیسم هستند پیشگیری می کند. فنس ها و چارچوب لانه های طيور باید به طور منظم تعمیر و نگهداری شوند زیرا سيم ها و میله های کهنه و شل موجود در لانه می تواند پوست طيور را زخمي کرده و منجر به خونریزی شود که طيور دیگر را تحریک می کند. در صورت وجود طيور زخمي و مرده باید به سرعت از لانه خارج شوند. استفاده از جیره آردی در مقابل جیره پلت موجب پیشگیری از کانیبالیسم می شود چون طيور زمان بیشتری به خوردن غذا و جستجوی دانخوری ها می پردازند.

نوک چینی طيور اغلب به عنوان یکی از روش های پیشگیری کانیبالیسم استفاده می شود. برای کنترل کانیبالیسم در گله طيور مبتلا باید طيور زخمي مخصوصا با زخم های مخرج را از بقیه جدا کرد و با مراقبت و توجه بیشتر نگهداری کرد. نور سالن کم کرده و آن را به ۵ تا ۱۰ لوکس کاهش داد. لازم است فضای دانخوری و آبخوری و تخمگذاری طيور افزایش یابد و برای درمان طيور با زخم های مخرج از داروهای آنتی بیوتیک مناسب استفاده شود.

**مواد و روش ها**

سالن محل اجرای آزمایش به ۳۰ واحد مجزا با ابعاد ۲۵x۱x۲ متر برای انجام این تحقیق اختصاص یافت. دما، نور، رطوبت و تجهیزات پرورش بر اساس استاندارد پرورش تهیه شد. آماده سازی سالن در چند مرحله جهت از بین بردن کلیه عوامل بیماری زا انجام شد. برنامه نوری در دوروز اول پرورش ۲۳ ساعت روشنایی و یک ساعت خاموشی اعمال گردید و پس از آن،





جدول ۱: ترکیب جیره‌های مورد استفاده در آزمایش در دوره‌های مختلف پرورش

ماده خوراکی (درصد)	دوره پرورش		
	آغازین ۰-۲۱ روزگی	آغازین ۲۱-۶۸ روزگی	آغازین ۶۸-۲۱۰ روزگی
ذرت	۶۴/۸۲	۶۸/۵۰۵	۷۴
سویا	۲۸/۴۴	۲۶	۲۱
روغن ذرت	۰	۰/۷	۰
پودر ماهی	۲/۷۴	۱/۶۶	۱
کربنات کلسیوم	۰/۷۹	۰/۸۳	۰/۶۳
پودر صدف	۰/۲	۰/۲	۰/۲
مکمل ویتامینی	۰/۲۵	۰/۲۵	۰/۲۵
مکمل معدنی	۰/۲۵	۰/۲۵	۰/۲۵
HCl-لازین	۰/۳۵۵	۰	۰
DL-متیونین	۰/۱۵۵	۰/۱۴۵	۰/۱۹
نمک	۰/۳۸	۰/۴	۰/۴۵
کولین	۰/۱۵	۰/۲۲	۰/۲
ویتامین D۳	۰/۲۳	۰/۲۲	۰
کل	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰

انرژی متابولیسمی

پروتئین خام (درصد)	لازین (درصد)	متیونین (درصد)	متیونین + سیستین (درصد)	کلسیوم (درصد)	لینولیک اسید	فسفر قابل جذب
۲۹۰۰	۲۹۰۰	۲۹۰۰	۲۹۰۰	۲۹۰۰	۲۹۰۰	۲۹۰۰
۱۵/۹۷	۱۸/۵	۲۰	۱۷/۱	۰/۸۴	۰/۳۹	۰/۶۵
۰/۸۴	۰/۹۹	۱/۱	۰/۳۵	۰/۳۹	۰/۶۵	۰/۸۱
۰/۳۹	۰/۳۲	۰/۳۵	۰/۶۴	۰/۶۵	۰/۶۵	۰/۸۱
۰/۶۵	۰/۶۱	۰/۶۴	۰/۶۴	۰/۶۵	۰/۶۵	۰/۸۱
۰/۸۱	۰/۸۲	۰/۸۳	۰/۸۳	۰/۸۱	۰/۸۱	۰/۸۱
۱/۷۱	۱/۶	۱/۵۶	۱/۵۶	۱/۷۱	۱/۷۱	۱/۷۱
۰/۴۶	۰/۴	۰/۴۶	۰/۴۶	۰/۴۶	۰/۴۶	۰/۴۶

مجموعاً به مدت ۶ ساعت به تناوب خاموشی اعمال گردید. جیره های غذایی با استفاده از نرم افزار UFFDA و بر اساس جداول احتیاجات جوجه گوشتی (NRC) تنظیم گردید. این تحقیق به منظور بررسی تاثیر تراکم پرورش بر عملکرد و بروز عارضه کانیالیسم در دو سویه تجاری آراین و راس در قالب آزمایش فاکتوریل با طرح پایه کاملاً تصادفی و در ۵ تکرار انجام شد. رابطه آزمایش به صورت  $X_{ikl} = \mu + a_k + b_l + (a \cdot b)_{kl} + e_{ikl}$  است. در این رابطه  $X_{ikl}$  نشان دهنده هر داده آزمایش، میانگین جامعه، اثر فاکتور A، اثر فاکتور B، اثر متقابل دو فاکتور و  $e_{ikl}$  اثر اشتباه آزمایشی می باشد. سطح تراکم مختلف شامل ۸، ۱۲ و ۱۴ قطعه جوجه گوشتی در هر متر مربع بستر پرورش بودند. در این آزمایش، ۸۵۰ قطعه جوجه گوشتی به صورت مختلط به مدت ۴۷ روز از جیره های غذایی یکسان به صورت اختیاری تغذیه شدند.

۸ قطعه در هر متر مربع) نسبت به سایر تراکم ها بیشتر بود. استفاده از سویه آراین با تراکم ۱۲ قطعه در واحد سطح نسبت به تراکم ۸ قطعه در واحد سطح نیز عملکرد بهتری را نشان داد. در پایان

نتایج حاصل از این تحقیق نشان داد که افزایش وزن و مصرف خوراک در سویه آراین در دوره های مختلف پرورش بیشتر از سویه راس بوده است. این افزایش وزن در تراکم کم (

دوره پرورش، ضریب تبدیل خوراک در تراکم ۸ قطعه در هر متر مربع، مطلوب تر از دو تراکم دیگر بود. میزان تلفات و بروز عارضه کانیالیسم در طیور پرورش یافته با تراکم کم، از سایر طیور کمتر بود. به طور کلی پرورش جوجه های گوشتی با تراکم مناسب تر در واحد سطح موجب مدیریت بهتر، تهویه بهتر، دسترسی بهتر به آب و غذا، افزایش وزن بیشتر و استرس کمتر می شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می دهد که پرورش طیور با تراکم ۸ و ۱۲ قطعه در هر متر مربع با توجه به شرایط محیطی، نوع آشیانه، تجهیزات تغذیه ای و نیازهای بازار، اثر بهتری را بر صفات زیستی و عملکرد جوجه های گوشتی و کاهش عارضه کانیالیسم نشان می دهد.

منابع:

- ۱-یوسف پور، محمدرضا. نادری نژاد، سعید. ۱۳۸۴. بررسی تاثیر تراکم مختلف در واحد سطح بر صفات زیستی و بروز عارضه کانیالیسم در سویه های مختلف جوجه گوشتی. اولین کنفرانس بین المللی علوم زیستی ایران. کرج.
- May ۲۰۰۲. Cannibalism. The poultry site.com
- ۲- Scheideler, S., and S. Shields.



# صنعت شالیکوبی کشور و ضرورت نوسازی ساختار آن

جواد اسفندیاری و محمد مختاری نهال

شکی نیست که یکی از مهمترین و مؤثرترین راه‌هایی که می‌تواند به آرمان‌های جوامع جامه عمل بپوشاند، مهارت‌آموزی و بهسازی منابع انسانی است. نیروی کار با شرکت در دوره‌های آموزشی، با پیشرفت‌های صورت گرفته در علم و فناوری و روش‌های صحیح انجام کار و آرایه خدمات به جامعه در بخش‌های مختلف تخصصی‌اشنایی کامل پیدا کرده و درمی‌یابد که استفاده از دانش و مهارت به همراه ابزار و فنون خاص بطور مشترک می‌تواند آنان را در حل مسائل و مشکلات تولیدیاری نماید.

امروزه فعالیت‌های تخصصی به حدی تنوع پیدا کرده که نمی‌توان منابع انسانی را در هر سطحی از دانش، تحصیلات و تجربه رها نمود، بلکه هر چه میزان مسئولیت آنها بالاتر می‌رود لزوم آموزش‌های فنی و حرفه‌ای آشکارتر می‌شود، تا بتوانند با رفع تنگناها، کشور را در رسیدن به آرمان‌های خود یاری دهند. در این مقاله مسائل و مشکلات صنعت شالیکوبی، ایجاد ضایعات در این کارخانه‌ها و راه‌برون رفت از این مشکلات مورد بررسی و تحلیل قرار

می‌گیرد.

در مراحل مختلف تولید و تبدیل هر محصول کشاورزی عواملی وجود دارد که از لحاظ کمی و کیفی محصول را تحت تأثیر قرار داده و باعث ایجاد ضایعات و تلفات در آن می‌گردند. در تولید محصول برنج نیز در طی مراحل مختلف (کاشت، داشت و برداشت) و تبدیل شلتوک به برنج سفید مشکلاتی وجود دارد که باعث ایجاد تلفات و ضایعات می‌شوند. اصولاً ضایعات برنج به دو نوع کمی و کیفی قابل تقسیم می‌باشند.

منظور از ضایعات کمی در تولید و تبدیل شلتوک به برنج سفید، مقدار محصولی است که غیر قابل استفاده یا دور از دسترس می‌باشد. این ضایعات از مرحله مصرف بذر برای تهیه نشاء تا مرحله تبدیل شلتوک به برنج سفید وجود دارد. بطور کلی در ضایعات کمی میزان اتلاف نماده‌ها و محصول تولیدی که از دست رفته مطرح می‌شود.

منظور از ضایعات کیفی، آن قسمت از محصول است که از انتفاع خارج نشده، بلکه از

کیفیت آن کاسته شده و دچار افت قیمت گردیده است. در ضایعات کیفی نسبت نتیجه تبدیل یعنی نسبت برنج سالم به شکسته مد نظر قرار می‌گیرد که در کارخانجات شالیکوبی مطرح است.

## عوامل مؤثر در ایجاد ضایعات برنج

الف- ضایعات قبل از برداشت:

- ضایعات بذر
- ضایعات سرما و گرما
- ضایعات آب
- ضایعات کود و سم
- ضایعات علفهای هرز
- ضایعات خزان
- ضایعات باد و باران
- ضایعات خاک
- ضایعات آفات و بیماری‌ها

## جدول ۱- برآورد مقدار ضایعات برنج کشور در مراحل برداشت و پس از برداشت در سال زراعی ۱۳۸۳

سطح زیر کشت (hec)	عملکرد (Kg/hec)	تولید شلتوک (Ton)	ضایعات برداشت (Ton)
۶۱۱۲۳۸	۴۷۲۳	۲۸۸۷۰۰۰	۱۷۳۲۲
ضایعات خرمکوبی شلتوک ورودی کارخانه (Ton)	ضایعات کمی تبدیل (Ton)	کل ضایعات کمی (Ton)	زیان ناشی از خردشدگی (Ton)
۱۲۹۱۴	۲۸۵۶۷۶۴	۱۰۷۴۱۴	۱۳۷۶۵۰
زیان ضایعات کمی (تومان)	برنج سفید (Ton)	میزان خرد (Ton)	زیان ناشی از خردشدگی (Ton)
۵۵۰۵۹۹۵۷/۷۱۳	۱۷۰۱۴۴۳	۳۷۴۳۳۱۸	۹/۷۲۷/۰۰۱۳۸۸

مجلات  
شماره ۵۵

ماهنامه علمی-فنی و تخصصی

۴۰



## مهارت

همانگونه که ملاحظه می‌گردد یکی از مهمترین مراحل ایجاد ضایعات، مرحله تبدیل شلتوک به برنج سفید در کارخانجات شالیکوبی می‌باشد که علت این امر را باید در ماشین آلات و ساختار فرسوده و قدیمی صنعت شالیکوبی کشور جستجو نمود.

برای غلبه بر این مشکل و کاهش ضایعات در مرحله تبدیل لازم است عوامل کلیدی در نوسازی صنعت شالیکوبی مورد توجه قرار گیرد. باید به این نکته توجه داشت که بطور کلی نوسازی واحدهای صنعتی یک ضرورت و اجبار برای جهانی شدن است، نه یک انتخاب و اختیار و صنعت شالیکوبی ایران نیز باید از این منظر مورد توجه قرار گیرد و لازم است نگاه ها در نوسازی واحدهای شالیکوبی بصورت فرآیندی، ساختاری و همراه با مهارت آموزی همه جانبه باشد نه یک بعدی.

در ایران رطوبت دانه برای تبدیل در کارخانه به ۶ تا ۸ درصد کاهش می‌یابد تا رنگ برنج به صورت مورد نظر مصرف کننده درآید. این در حالی است که طبق استاندارد FAO این میزان باید حدود ۱۲ درصد باشد. این میزان کاهش بیشتر رطوبت در ایران باعث گردیده تا دانه در حین تبدیل شکننده تر شده و طی فرآیند پوست گیری و سفیدشدگی متحمل شکست و افزایش ضایعات شود.

### سیستم های تبدیل

عموما دو نوع سیستم تبدیل برنج در بیشتر کشورهای تولید کننده برنج وجود دارد. یکی تبدیل با ظرفیت کم و تک ماشینی که معمولا در راستاها رایج است و دیگری تبدیل با ظرفیت بالا و چند ماشینی که در سیستم های تبدیل تجاری بکار گرفته می‌شود.

### اصول طراحی یک سیستم تبدیل

در طراحی یک کارخانه شالیکوبی ترتیب قرار گرفتن تجهیزات و ماشین آلات تبدیل در آن مهم بوده و باید به صورت زیر مورد توجه قرار بگیرد.

- ۱- ظرفیت کارخانه و مراحلی که مورد استفاده قرار می‌گیرد.
- ۲- نوع و اندازه تجهیزات
- ۳- ویژگی های خاص هر قسمت از دستگاه یا ماشین مورد استفاده شامل ابعاد- وضعیت بارگیری و تخلیه- فضای کاری مورد نیاز سرویس و نگهداری
- ۴- تجهیزات جانبی مورد نیاز مانند هواکش ها- سیکلون های جداسازی برای کنترل گرد و غبار
- ۵- موقعیت و اندازه گودال بالا برها- بلندی و موقعیت بالا برها و ظرفیت ناودان های مسیر بالا برها و دریچه های آنها
- ۶- نیازهای کاربردی در هر قسمت و مسایل مربوط به ایمنی

### الگوی سیستم تبدیل پیشنهادی

برنج های رایج در ایران از گونه *Oryza sativa* بوده که دارای انواع ایندیاناکا (دانه های دراز)، ژاپونیکا (دانه های گرد) و جاوانیکا (دانه های متوسط) می‌باشد. بنابراین سیستم تبدیل لازم است برای نوع ایندیاناکا سازگار باشد. چه در غیر اینصورت باعث شکست دانه و افزایش ضایعات در حین تبدیل خواهد گردید.

رطوبت شلتوک در زمان درو بین ۱۸ تا ۲۰ درصد بوده که این مقدار رطوبت برای خرمکوبی مناسب نمی‌باشد. از این رو بین ۲۴ تا ۴۸ ساعت شالی های درو شده در روی زمین و مقابل آفتاب باقی گذارده می‌شوند تا رطوبت آنها به ۱۴ درصد کاهش یافته و قابل انبار کردن شود.

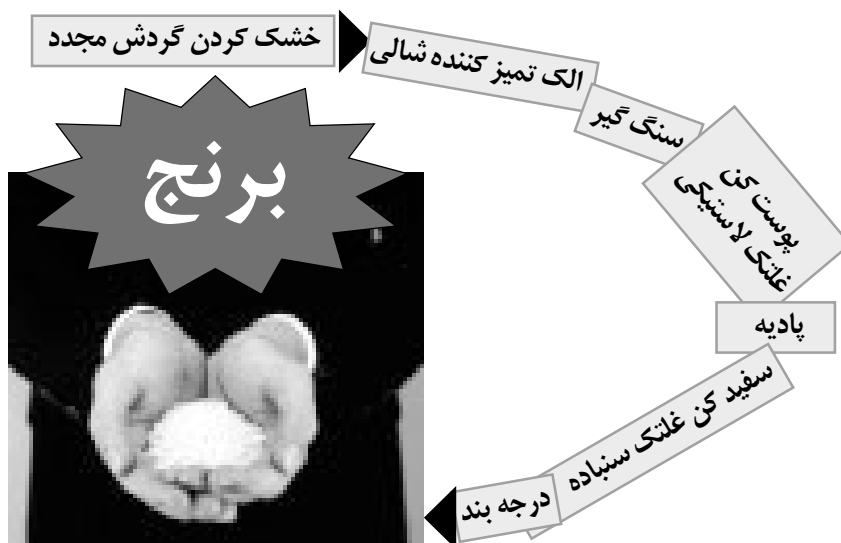
شلتوک پس از انبار به دستگاه خشک کن منتقل تا با کاهش بیشتر رطوبت آماده برای فرآیند سفید کردن باشد.

- ضایعات ناشی از عدم تسطیح اراضی زیر کشت
- ضایعات ناشی از خرد بودن اراضی
- ضایعات ناشی از عدم کاربرد صحیح ماشین آلات
- ضایعات ناشی از عدم آموزش و کمبود مهارت
- ب- ضایعات برداشت و پس از آن:
  - ضایعات ریزش در درو
  - ضایعات حمل و نقل
  - ضایعات مرحله انبار کردن شلتوک در کارخانه
  - ضایعات لکه گیری و حمل به بازار مصرف
  - ضایعات برداشت و خرمکوبی
  - ضایعات مرحله خشک کردن شلتوک در کارخانه
  - ضایعات ناشی از عدم آموزش و کمبود



برسد، سالانه از ۲۷/۲۲۳/۰۹۱/۱۶۱ تومان زیان اقتصادی کشور جلوگیری خواهد شد. موارد فوق لزوم ورود سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور را به این عرصه جهت آموزش نیروی کار شاغل در این صنعت و آشنایی آنان با شیوه های مدرن مرسوم در شالیکوبی را آشکار تر می سازد که خوشبختانه سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با توجه به طرح ملی دولت در زمینه اصلاح ساختار صنعت شالیکوبی و تبدیل سیستم های سنتی به صنعتی و مدرن نسبت به ایجاد کارگاه آموزشی شالیکوبی مدرن در یکی از استانهای برنج خیز کشور اقدام نموده تا با مهیا نمودن زمینه آموزش و مهارت باعث پر نمودن خلاء نیروی کار مورد نیاز در این بخش شود.

منابع و مآخذ  
آمارنامه کشاورزی ۱۳۸۳  
اطلس کشاورزی ایران سال ۱۳۸۳  
طرح ملی اصلاح و نوسازی صنعت شالیکوبی و صنایع جانبی در کشور (وزارت جهاد کشاورزی)



### نتیجه گیری

در صورت بکارگیری سیستم تبدیل مذکور در کارخانه های شالیکوبی، میزان ضایعات در مرحله تبدیل بین ۴ تا ۶ درصد کاهش خواهد یافت که امری پذیرفتنی و الزامی است. محاسبات نشان می دهد که به ازای هر یک درصد کاهش ضایعات برنج در کارخانجات شالیکوبی کشور می توان از ۵/۸۰۵۷۷۲/۷۹۰ تومان زیان اقتصادی وارد بر زارعین برنجکار و کشور کاست و چنانچه این میزان به ۴ درصد

### الگوی پیشنهادی سیستم تبدیل:

منظور از یک سیستم تبدیل، کلیه ماشینهای قرار گرفته کنار یکدیگر برای تبدیل شلتوک به برنج سفید بوده و از مرحله خشک کردن تا مرحله درجه بندی و بسته بندی در نظر گرفته می شود. الگوی زیر الگوی پیشنهادی برای خط تبدیل شلتوک به برنج سفید به منظور کاهش ضایعات این محصول استراتژیک غذایی در کشور می باشد.





# عظمت حسین (ع)

مرضیه السادات آقامیری

بنای دین است چرا که او جزئی از من است و من هم مظهر دین خدایم و این حدیث شریف در عین تبیین عظمت حضرت حسین (ع) نهیب خطیر و ترسناکی است برای امت او پس از خودش.

معنای دیگری که از این حدیث استفاده می شود هدایت یابی و نجات عاشقان و پیروان حسین (ع) در ظل عشق به او و ضلالت و گمراهی در مخالفت با امر اوست.

توضیح آن که رسول خدا (ص) آینه تمام نمای خدا (جل جلاله) و هادی خلق به سوی اوست، پس مخالفت با او عین هلاکت است چنان که اعتقاد و ایمان و تبعیت از او، عین نجات و رستگاری است. "حسین منی و انا من حسین" یعنی اکنون من پیغمبر، چنین هستم حسین نیز چنین است. او، من است پس او هم، آینه تمام نمای خدا و هادی خلق به سوی اوست. مخالفت با او ضلالت محض و ایمان و تبعیت از او عین هدایت و رستگاری است. چنانکه حدیث شریف "ان الحسین مصباح الهدی و سفینه النجاه" بر این مطلب دلالت دارد.

در کامل الزیارت از قاسم بن محمد بن علی و او از پدرش و از جدش و او از عبدالله بن حماد الانصاری و او از عبدالله بن سنان نقل می کند که گفت شنیدم از امام صادق (ع) که فرمود: قبر حسین (ع) باغی از باغ های بهشت است. محل معراج ملائکه به آسمان است. هیچ ملک مقربی و نبی مرسلی نیست مگر این که از خدای تعالی مسئلت می کنند که اجازه زیارت قبر حسین (ع) را به آنها بدهد.

آنچه در این روایت مدنظر است کلمه شریفه "لیس من ملک مقرب و نبی مرسل است". این کلمه در قالب نفی و اثبات است. یعنی هیچ ملکی و نبی مرسلی در آسمان ها و زمین نیست مگر این که از خدا تمنای زیارت قبر حسین (ع) را دارند یعنی جبرئیلی که ناموس وحی است، میکائیلی که ناموس رزق است، اسرافیلی که ناموس نفخ است، عزرائیلی که ناموس قبض است، کروبیان، قدوسیان، سکان بیت المعمور، حافظان عرش و خلاصه هر ملک مقربی و نیز آدم با داشتن مقام علم الاسماء، ابراهیم بارتبه خلیل الهی، موسی با منزلت کلیم الهی، عیسی با منصب روح الهی و همه انبیاء از خدا تقاضای اذن زیارت قبر حسین بن علی (ع) را دارند. این است که هنوز که هنوز است بشر از دریافت راز و رمز حیات و شهادت و نهضت او عاجز مانده است.

عشق به حضرت سیدالشهداء علیه السلام زمانی کامل و منسجم است که با رویکردی عالمانه نسبت به مقام و منزلت او و اهداف انقلاب سرخ و دین سبزش همراه باشد. پس باید او را شناخت تا عشق به او نیز حاصل آید.

اما به راستی می توان حسین (ع) را شناخت و فهمید که او که بود، چه بود و چه کرد؟ چه کسی می تواند با جرات ادعای معرفت او را بنماید. تنها راهی که در این راستا متصور و معقول است بهره گیری از نور روایات است که انسان هر گاه با نظر دقیق و علمی به فهم روایات نائل شود و به درک فقه الروایه برسد، آن گاه در حد فهم و ادراک خود می تواند اشراق شمس وجود آن حضرت را بر دل خود سرازیر ببیند. راستی مگر می توان حسین (ع) و بلکه ائمه هدی را از غیر طریق خدا و رسول و اهل بیت او شناخت؟ هرگز که چنین امری از دایره تفکر هر متفکری بیرون است. اکنون به روایاتی چند از معصومین (ع) در فضیلت این معصوم مظلوم اشاره می رود:

از رسول خدا (ص) روایت است که فرمودند: "حسین منی و انا من حسین" حسین از من است و من از حسین. راستی آن حضرت، حسین را چگونه دید و با این سخن در کمال بار معنایی خود چه می خواست بگوید و چه گفت. آیا می توان گفت که این سخن پیغمبر (ص) فقط گویای یک ارتباط عاطفی بین او و حسین (ع) است. باید در کلمه "منی" بسیار تأمل کرد.

اولین معنای آن این است که اگر می خواهید مقام و منزلت حسین (ع) را بشناسید، باید اول بفهمید که من کیستم. "من" ی که پیغمبر (ص) می فرماید ناظر به دو امر است: یکی من الهی او و یکی من جسمانی و بدنی او. یکی ناظر به آن شخصیت قدوسی و ملکوتی او یعنی کسی که اشرف اولاد آدم و خاتم الانبیا و المرسلین و موسس آخرین شریعت آسمانی است یعنی کسی که اگر نبود جهان خلق نمی شد "لولاک لما خلقت الافلاک" و یکی ناظر به وجود جسمانی و همین بدن خاکی مقدس اوست. از این روی وقتی می فرماید حسین از من است یعنی بدانید: از پیغمبری است که از نظر بعد جسمانی نیز پاک ترین بدن هاست. یعنی نه تنها حسین جزئی از بدن من است بلکه او برگرفته از جنبه آسمانی و منزلت پیغمبری من است. پس همانطور که ظلم به من اخلاق در رسالت من و دین خداست، ظلم به حسین (ع) نیز اخلاق در دین خدا و تحریف آن است. صدمه به او صدمه و تخریب