



- ۴ در سال نو آوری مقوله مهم مهارت آموزی در دانشگاه های کشور شکوفا شد
- ۵ وزیر کار و امور اجتماعی: سازمان باید خود را متولی تدوین استانداردهای شغلی و آموزشی کشور بداند
- ۶ رئیس جمهور: سازمان در راستای پر کردن خلاء اشتغال فعالیت می کند
- ۷ اخبار سازمان
- ۱۰ رئیس دانشگاه تهران: نمی توان ضعف مهارت در فارغ التحصیلان دانشگاهی را رد کرد
- ۱۲-۱۷ گفتگو با روسای دانشگاه های شیراز، تبریز و مدیر کل مراکز رشد وزارت علوم
- ۱۸ مهندس شریف النسبی: سرانه آموزش در دنیا سالانه ۸۰ ساعت، در ایران فقط ۸ ساعت
- ۲۲ گفتگو با استاد و رئیس موسسه توسعه کار آفرینی هند
- ۲۴ جایگاه آموزش الکترونیکی راهکارها، مزایا و معایب
- ۲۸ ایمنی در جوشکاری
- ۳۱ اثربخشی فرآیند توسعه نیروی انسانی؛ گفتاری از علی اکبر اسماعیل آبادی
- ۳۳ یادگیری از طریق تلفن همراه
- ۳۶ مهارت در کشورهای در حال توسعه
- ۴۲ CBT آموزش بارویکرد مبتنی بر شایستگی؛ پژوهشی از مرکز تربیت مربی
- ۴۴ قانون انجمن های صنفی آموزشگاه های آزاد؛ پل میان بخش دولتی و خصوصی

صاحب امتیاز: سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
 دفتر روابط عمومی
 رئیس شورای سیاست گذاری: محمد رضا قرائتی
 سردبیر: حامد طبیبی
 همکاران این شماره: حمیدرضا ابراهیم زاده، میثم فاتحی،
 آئی میرزا خانیان، فاطمه دقیقی روحی، ام البنین خانی پور
 مدیر هنری: سید علی ثابت
 عکس: امید ابولقاسمی
 حروفچین: حسن قربانی
 ویراستار: مرضیه آقامیری
 چاپ: سازمان آموزش فنی و حرفه ای
 تلفن های روابط عمومی: ۶۶۴۲۷۶۹۷-۶۶۴۲۷۶۹۷-۶۶۴۲۷۶۹۷
 شماره: ۶۶۴۴۰۹۴
 www.IRANTVTO.ir

مهارت در ویرایش مطالب ارسالی آزاد است
 استفاده از مطالب و تصاویر نشریه با ذکر منبع
 و پابندی به محتوا بلامانع است
 مقالات و نظراتی که در گفت و گوها آمده است
 موضع شخصی افراد بوده و لزوماً مواضع مهارت
 به شمار نمی رود
 جهت اطلاع از نحوه همکاری با نشریه به صفحه ۴۷
 مراجعه فرمایید.

در سال نو آوری مقوله مهم مهارت آموزی در دانشگاه‌های کشور شکوفا شد

ارتقای صلاحیت‌های فنی و حرفه‌ای و توانمندسازی قشر عظیم دانشجویان فارغ‌التحصیل فاقد مهارت یکی از معضلات بسیار مهمی بوده است که متأسفانه سالیان سال به طور جدی به آن پرداخته نشده بود. سیل عظیم جوانان مستعد و توانمند به سمت دانشگاه‌ها با توجه به موانع و مشکلات ورود آنان، عبور از سد کنکور برای رسیدن به اهداف بلند و آرمان‌گرایانه و اخذ مدارک عالی به‌ترتیب برای بهتری زندگی کردن و آسایش و رفاه اجتماعی و تشکیل خانواده‌ای مرفه به مر حله‌ای رسیده است که متأسفانه از برخی از آنان به عنوان نیروی بیکار فارغ‌التحصیل فاقد مهارت یاد می‌شود.

در سال ۱۳۸۶ آمار ورودی به دانشگاه‌ها را بیش از یک میلیون نفر اعلام نموده‌اند که با این شرایط کشور در ۴ سال آینده با یک میلیون نفر تحصیل کرده جوینده کار مواجه خواهد شد. کارشناسان اشتغال معتقدند یکی از دلایل رشد نرخ بیکاری در میان قشر تحصیل کرده متناسب نبودن رشته‌های تحصیلی دانش‌آموختگان با نیازهای بازار کار است. گزینش از طریق کنکور و متناسب نبودن رشته انتخابی با علایق و توانایی‌ها دلیل دیگر بیکار ماندن پس از تحصیل است. ولی واقعیت غیر قابل انکاری که سهم بسیار زیادی و مهمی در بیکاری نیروی تحصیل کرده ایفا می‌کند، عدم آموزش‌شهای مهارتی حین تحصیل در دانشگاه‌ها و در مجاورت آنان، همچنین در حین تحصیل (که در کشورهای غربی جایگاه ویژه‌ای دارد)، به دانشجوی کمک می‌کند از یک سو آموخته‌هایش را در رشته خود به طور علمی به کار گیرد و از سوی دیگر آموخته‌هایش را در رشته خود به طور عملی به کار بندد یا همین طور بازبینی توانایی خود و انطباق آنها را با رشته تحصیلی ارزیابی کند.

این واقعیت غیر قابل انکار است که فقط از این طریق می‌توان با نیروهای مستعد و پتانسیل‌های نهفته در جامعه به نهایت بهره‌وری و نشاط در کشور رسید.

رویکرد کشورهای توسعه یافته در تغییر رویکرد نظام آموزشی از مدرک‌گرایی به مهارت‌گرایی و تلفیق آموزش‌شهای غیر رسمی در آموزش‌شهای رسمی و تدوین نظام آموزشی بر مبنای شایسته‌محوری CBT، نکته‌ای است که نباید به سادگی از کنار آن گذشت و متولیان نظام آموزشی کشور بایستی با اولویت به این مهم بپردازند.



محمد رضا قرآنتی
مدیرکل دفتر ریاست و روابط عمومی





سخنان وزیر کار و امور اجتماعی در چهارمین گردهمایی مدیران استانی سازمان سازمان باید خود را متولی تدوین استانداردهای شغلی و آموزشی کشور بداند

**دکتر جهرمی:
تولید مدرک،
کشور را رشد
نمی‌دهد. مدرکی
که توأم با مهارت
باشد توسعه پیدا
خواهد کرد و منابع
انسانی که دانش
و مهارت داشته
باشند می‌توانند
شکوفای شوند**

مهارت باشد توسعه پیدا خواهد کرد و منابع انسانی که دانش و مهارت داشته باشند می‌توانند شکوفای شوند. از راه سنجش چهار گزینه‌ای نمی‌توان کارآموزان را ارزیابی کرد. در این راه باید با کم کردن تأثیر آزمون کتبی تأثیر سنجش دوره‌ای عملی افزایش یابد. استانداردارا با کشورهای پیشرفته دیگر منطبق و هم‌تراز و با ارزش یکسان کنیم، باید کسی که مدرک فنی و حرفه‌ای جمهوری اسلامی را دارد مدرکش در بسیاری از کشورهای پیشرفته معتبر باشد.

لا یحیه الزام استفاده از نیروهای آموزش دیده در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در پروژه‌های اجرایی، توسط پیمانکاران دولتی در سال آینده توسط دولت به اجراء می‌آید. این لایحه کمک می‌کند که آموزش‌های تخصصی و مهارتی سازمان جدی گرفته شود و در صورتی که پیمانکاری از نیروی دوره دیده در این کار استفاده کند تشویق خواهد شد، و در صورت رعایت نکردن باید جریمه شود.

انتظار من از سازمان این است که باید خودتان را متولی آموزش مهارتی و استانداردهای شغلی کشور بدانید. اگر در شهری آموزشگاه خصوصی در حال آموزش رشته‌ای است، شما نباید دیگر آن رشته را آموزش بدهید و اگر نیرویی نیازمند آن آموزش است، خرید خدمات آموزشی انجام دهید. لایحه‌ای هم تنظیم شده انشاء... و در آینده نزدیک به مجلس شورای اسلامی ارائه می‌شود که همه مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای خصوصی برای تأسیس نیاز به هزینه، پروانه ساخت و ساختمان دارند، حتی مورد مالیات نیز معاف از مالیات می‌شوند. باید بدانید اگر شما نرخ بیکاری را کاهش داده‌اید، تأثیرگذار بوده‌اید اگر این نرخ کاهش پیدا کرده‌اید به دنبال علت بود که چرا؟

روبروی می‌کند. هر تغییر و تحولی نیازمند توجیه و آموزش صحیح نیروی انسانی است.

ما اگر نگاهمان را ببریم به این سمت که ۲۲ میلیون نفر نیروی فعال که هر سال حدود یک میلیون و ۲۰۰ نفر افزایش پیدا می‌کند، اینها چند وقت یک بار به بازآموزی و ارتقای مهارت نیاز دارند آن موقع احساس می‌کنیم که وظیفه ما چقدر سنگین است. مانمی‌گوییم که ۲۲ میلیون نفر را شما باید دنبال بکنید، سهم عمده‌ی ما حداقل بیش از ۵۰ درصد است. پس راهکار نجات ارتقای بهره‌وری آموزش است و راهکار آموزش فراگیر، بخش خصوصی را به صحنه آوردن است.

استانداردهای آموزشی داخلی و خارجی را ببینید و سعی کنید آنها را با کشورهای پیشرفته منطبق کنید. حتی مادر کار استانداردهای مهارتی باید در رابطه با شرح شغل و شرایط احراز شغل هم دستی به کار داشته باشیم. سازمان باید خود را متولی تدوین استانداردهای شغلی و آموزشی کشور بداند.

در آموزش افراد انگیزه و انگیزش نقش مهمی دارد و صرفاً نباید گذراندن یک دوره آموزشی ملاک باشد. مشکل اصلی مایبکاری در فارغ‌التحصیلان دانشگاهی است که بخش عظیمی از آن‌ها از زنان تشکیل می‌دهند. باید ابتدا به فارغ‌التحصیلان فعلی پرداخته شود. در مسئله مهارت باید مهارت‌های لازم را در دانشگاه‌ها از طریق خوددانشگاه‌ها داشته باشیم و راهکار آن انعقاد قرارداد با دانشگاه‌ها می‌باشد. هیچ فوق‌دیپلم، لیسانس و فوق‌لیسانسی نباید مدرک از دانشگاه بگیرد مگر اینکه دوره‌های مهارتی همان رشته را هم گذرانده باشد و دوره‌های تحصیل کارآموزی و کارورزی را گذرانده باشد. تولید مدرک، کشور را رشد نمی‌دهد. مدرکی که توأم با

مهارت، گروه گزارش: چهارمین گردهمایی سه‌روزه معاونین و مدیران کل ستادی و استانی سازمان در محل ستاد سازمان در شرايطی از تاریخ ۸۷/۹/۴ لغایت ۸۷/۹/۶ برگزار شد که دکتر سید محمد جهرمی وزیر کار و امور اجتماعی در افتتاحیه آن در سخنان قابل‌تأملی به ترسیم استراتژی کلی سازمان پرداخت. گزارش خبری و تفصیلی مهارت از این نشست در شماره آینده به چاپ خواهد رسید اما نظر به اهمیت سخنان دکتر جهرمی، فزاهایی از آن در پی می‌آید:

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در کنار ارتقاء و گسترش کمی باید ارتقای کیفی آموزش را هم دنبال کند. فلسفه وجودی سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای و مجموعه‌های آن در جهت ارتقای مهارت و بیکاری بخش اشتغال جوانان است. موضوع بهره‌وری فقط دانش و مهارت نیست، بلکه یکی از الزامات بحث بهره‌وری دانش و مهارت است. ولی در کنار این دانش و مهارت انگیزه و انگیزش هم باید مد نظر قرار بگیرد. ارتقای مهارت نیروی انسانی که سرمایه‌های اصلی هر کشوری محسوب می‌شوند، وظیفه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای است. خوشبختانه براساس استراتژی‌هایی که در سازمان تدوین شده است مجموعه ادارات کل استانی در حال اجرا و پیاده‌سازی این استراتژی‌ها و اهداف هستند.

یقیناً هر تحولی در سازمان یا یک مجموعه، با مشکلاتی روبرو است. بخشی از این مشکلات مربوط به مبارزه و یا موانع نیروی انسانی است که چون نگاه، نگاه سستی است هر تغییری را با مشکل



رئیس جمهور در دیدار مسئولان و مدیران سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای:

سازمان در راستای پرکردن خلاء اشتغال فعالیت می‌کند

نیاز در کشور ما وجود ندارد. وی در ادامه گفت: ایجاد سه میلیون ظرفیت آموزشی در سال که توسط آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به وجود آمده است خیلی خوب است و اگر از آن استفاده شود بسیاری از خلاء‌ها در کشور پر می‌شود.

وی همچنین تأکید کرد: نباید نمونه والگو بودن را در یک در هزارم جامعه منحصر کنیم. جوانان متخصص در حرفه‌های فنی نیز باید به عنوان نمونه معرفی شوند؛ چرا که آنها در آبادانی کشور مفید هستند. دکتر احمدی نژاد پس از پایان سخنان خود با اهدای لوح تقدیر از کارآموزان، مربیان و روسای مراکز نمونه آموزشی قدردانی کرد.

در ابتدای این جلسه دکتر جهرمی وزیر کار و امور اجتماعی نیز گزارشی از دستاوردهای سازمان فنی و حرفه‌ای کشور ارائه کرد.

وزیر کار و امور اجتماعی طی سخنان کوتاهی به ارائه گزارشی از عملکرد سازمان آموزشی فنی و حرفه‌ای پرداخت و گفت: ما توانستیم سه میلیون نفر دوره در سال آموزش دهیم، ۶۰۰ مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای ثابت تأسیس کرده و چهار هزار و ۳۰۰ کارگاه ثابت ایجاد کنیم. همچنین ۱۳ هزار مرکز آموزش آزاد و تعداد زیادی مرکز سیار در روستاها ایجاد کنیم.

وی از رئیس جمهور خواست که دولت مصوبه‌های داشته باشد که بر اساس آن تنها کسانی بتوانند در پیمانکاری شهرداری‌ها کار کنند که دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای را گذرانده باشند.

فنی و حرفه‌ای و نظام آموزشی راپل ارتباطی هوشمندانه و مناسبی بین دستگاه‌های گوناگون دانست و گفت: با هماهنگی بین دستگاه‌های مختلف می‌توان خلاء‌ها را پر و نیاز کشور به حرفه‌های گوناگون را تأمین نمود و تاکنون اقدامات خوبی در این زمینه انجام شده است. دکتر احمدی نژاد با اشاره به اینکه از سال ۶۰ تا ۶۴ بالاترین رشد جمعیت در تاریخ کشور به ثبت رسیده است افزود: این جمعیت از سال ۸۵-۸۴ وارد بازار کار شده و با اضافه شدن به افراد جویای کاری که در دوره‌های گذشته وجود داشت، در سال‌های اخیر تقاضا برای کار به طور تصاعدی افزایش یافته است.

وی همچنین با اشاره به مجموعه تلاش‌هایی که در دولت صورت گرفته است گفت: با ایجاد بنگاه‌های زودبازده و تقویت بخش حرفه‌آموزی، امروز در ۱۸ استان کشور نرخ بیکاری تک‌رقمی شده است و این در حالی است که میانگین نرخ بیکاری در ابتدای شروع به کار دولت نهم ۱۲/۳ درصد بوده است.

احمدی نژاد با اشاره به مشکلات مهارت‌افزایی در بخش صنعت ایران گفت: به عنوان مثال در بخش نفت ما سالانه از طریق منابع، ۱۰ هزار میلیارد تومان سرمایه‌گذاری می‌کنیم و به همین مقدار یا حتی بیشتر سرمایه‌گذاری خارجی می‌شود؛ اما، متأسفانه نیروی فنی و تاسیساتی لازم در این صنعت کم است. نیروهایی مانند یک تاسیساتی یا یک جوشکار حرفه‌ای که بتواند کار خود را با دقت بالا انجام دهد به اندازه مورد

گروه گزارش: مسئولان و مدیران سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به مناسبت روز ملی مهارت بارئیس جمهوری دیدار کردند. رئیس جمهور تلاش در راه حرفه‌آموزی را موجب ایجاد اشتغال و آبادانی گسترده و سریع کشور دانست و گفت: جوانانی که در رشته‌های گوناگون فنی و حرفه‌ای متخصص می‌شوند جزء جوانان موفق و نمونه جامعه هستند و برای آبادانی کشور مفید می‌باشند.

دکتر محمود احمدی نژاد عصر روز یکشنبه ششم مرداد در دیدار مسئولان و مدیران سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور که به مناسبت روز ملی مهارت برگزار شد، با بیان اینکه مجموعه حرفه‌آموزی در کشور در مسیر و جهت مناسب و درستی در حال حرکت است، یادآور شد: علمی که در جامعه جاری نباشد، ارزش، اعتبار و ماندگاری نخواهد داشت. علم باید قابلیت عملیاتی شدن داشته باشد و در خدمت پیشرفت و توسعه جامعه قرار گیرد. حتی آن دسته از علوم که برای ارتقاء روحی و اخلاقی است، اگر اثری در اصلاح جامعه نداشته باشد، خیلی مفید نیست. وی با بیان اینکه تعداد زیادی از جوانان با استعداد به دنبال شغل می‌گردند، افزود: سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به درستی خلاء موجود در جامعه را برای ایجاد اشتغال پایدار شناسایی کرده است و با تلاش‌هایی که انجام می‌دهد در راستای پرکردن آن خلاء فعالیت می‌کند.

رئیس جمهور، سازمان آموزش



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به درستی خلاء موجود در جامعه را برای ایجاد اشتغال پایدار شناسایی کرده و در راستای پرکردن آن خلاء فعالیت می‌کند

امضاء تفاهمنامه همکاری پژوهشگاه ملی مهندسی ژنتیک با مرکز تربیت مربی

در مناطق مختلف سازمان و بومی سازی متناسب با پتانسیل استانها
۴. بررسی سند زیست فناوری کشور جهت تنظیم و اجرای برنامه ها متناسب با اهداف و چشم اندازهای تعیین شده بصورت مشترک با سازمان
معاونت پژوهش و برنامه ریزی مرکز تربیت مربی در پایان ابراز امیدواری کرد: با علم به سرمایه گذاری کشورهای توسعه یافته در علوم، نانو، بیو و زیست فناوری و آماده سازی نیروی انسانی ماهر در این حوزه ها از جمله کره جنوبی که مرکز تربیت مربی بیوتکنولوژی در این راستا ایجاد نموده است، می توان در بلند مدت، دپارتمان بیوتکنولوژی با گرایش های مورد نیاز بازار کار ایجاد نمود که در نشست امروز مورد توافق طرفین قرار گرفت و در اولویت محورهای همکاری نیز لحاظ شده است.

بازدید کردند.
محمود مکرمی معاونت پژوهش و برنامه ریزی مرکز با اعلام این خبر گفت: محورهای همکاری متقابل به شرح ذیل مورد بحث و تبادل نظر قرار گرفت و تفاهمنامه ای با محورهای آموزشی و پژوهشی تنظیم و به تأیید ریاست مرکز تربیت مربی و رئیس پژوهشگاه ژنتیک رسید:
۱. در اولین گام مقرر شد به منظور آگاه سازی نیروی انسانی، سمینار تخصصی با رویکرد گرایش هایی که در سازمان از اولویت ویژه ای برخوردار است از جمله: صنایع غذایی، کشاورزی، نفت و پتروشیمی برگزار گردد.
۲. دومین گام، تعریف دوره های آموزشی مشترک به صورت کاربردی و تخصصی در تربیت مربی و استفاده سخت افزاری از مرکز رشد پژوهشگاه
۳. سومین گام، امکان سنجی رشته ها

معاون پژوهشگاه ملی مهندسی ژنتیک و زیست فناوری، ریاست مرکز رشد و کارشناسان واحدهای ارتباط با صنعت پژوهشگاه ملی مهندسی ژنتیک و زیست فناوری از مرکز تربیت مربی بازدید کردند. به گزارش روابط عمومی مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای، در راستای ارتباط با صنایع و دانشگاه ها به منظور فراهم سازی و توسعه و گسترش همکاری های آموزشی و پژوهشی جهت ارتقاء و توسعه مهارت های نیروی انسانی با رویکرد تکنولوژی و علوم نوین و اولویت برنامه های ریاست مرکز تربیت مربی در بخش مهارت های پیشرفته، روز چهارشنبه مورخ ۲۵ دی ماه ۸۷، دکتر هاشمی معاون پژوهشگاه، دکتر فاطمی ریاست مرکز رشد و کارشناسان واحدهای ارتباط با صنعت پژوهشگاه ملی مهندسی ژنتیک و زیست فناوری از مرکز تربیت مربی

حضور کارکنان سازمان در تجمع بزرگ ضد صهیونیستی

از کارکنان سازمان در تجمع بزرگ ضد صهیونیستی که در روز نهم دی ماه در میدان فلسطین برگزار شد، حضور یافته و نفرت خود را از اسرائیل غاصب فریاد زدند

کردند.
به گزارش روابط عمومی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، ریاست سازمان، معاونان، مدیران کل ستادی و جمع کثیری از کارکنان سازمان با حضور خود در تجمع بزرگ ضد صهیونیستی همدردی خود را با مردم مظلوم غزه اعلام

ریاست سازمان، معاونان، مدیران کل ستادی و جمع کثیری از کارکنان سازمان با حضور خود در تجمع بزرگ ضد صهیونیستی همدردی خود را با مردم مظلوم غزه اعلام

بر خورداري از مدارج علمی تحصیلی عالی در رشته مدیریت و رشته های مرتبط با آن، سابقه کار تخصصی مدیریتی و یا برخورداري از گواهینامه های معتبر طی دوره آموزشی مدیریت، به عنوان مکانیزم های تشخیص توانایی تخصصی افراد لحاظ شد.

در راستای توسعه و حمایت از بخش خصوصی و به لحاظ بهره برداری بهینه از پتانسیل موجود در این بخش جهت ارتقای کیفی و کمی آموزش های فنی و حرفه ای، آزمون مدیریت از فرآیند صدور مجوز مدیریت آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد حذف و به جای آن کیفیت هایی نظیر

حذف آزمون صدور مجوز مدیریت آموزشگاه های آزاد

می باشد و مادام که استاندارد هر یک از مشاغل تخصصی که در قانون نظام صنفی مشخص نگردیده است، نظر اتحادیه مربوط به هر حرفه تایید سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور پس از اعلام مراجع ذی صلاح برای صدور پروانه کفایت می کند. اتحادیه ها مکلفند پس از تصویب استاندارد مربوط به هر حرفه و شغل و تشکیل کمیته آزمون، افراد را از طریق کمیسیون فنی شرکت در آزمون های مقرر به سازمان آموزش فنی و حرفه ای معرفی نمایند.

طی بخشنامه شماره ۳۳۰/۲۶۶۹ مورخ ۱۳/۵/۸۷ (کد مستند سازی ۳۶-۸۷-۳۲۰) تفاهم نامه همکاری سازمان با شورای اصناف کشور، جهت اجرا به استانها ابلاغ گردیده بر اساس تفاهمنامه مذکور مقرر گردیده است: کلیه آزمون ها و تعیین صلاحیت فنی افراد صنفی توسط کمیته ای مرکب از نمایندگان اتحادیه و سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور یا سایر مراجع ذیربط صورت خواهد پذیرفت. شرط اصلی صدور پروانه تخصصی و فنی، موفقیت در آزمون مربوطه

تعیین صلاحیت حرفه ای افراد شاغل در واحدهای صنفی

حضور نمایندگان ایران در اجلاس عمومی سالیانه سازمان جهانی مهارت

محمد تقی صابری معاون پژوهش و برنامه ریزی سازمان و خانم عمرانی سرپرست دفتر مسابقات بین المللی مهارت به عنوان نمایندگان ایران در اجلاس عمومی سالانه سازمان جهانی مهارت شرکت کردند.

این اجلاس هر دو سال یک بار با حضور نمایندگان رسمی و فنی و مقامات و مسئولان آموزش های فنی و حرفه ای کشورهای عضو تشکیل می شود. اهداف این اجلاس به این شرح است:

- ۱- ارزیابی دوره های پیشین مسابقات جهانی مهارت
- ۲- تعیین استراتژی مسابقات آتی
- ۳- تعامل اعضا در تبادل تجربیات
- ۴- استفاده از راهکارهای اجرایی در ارتقاء مهارت جهانی
- ۵- بررسی شرایط کشورهای درخواست کننده میزبانی مسابقات جهانی ۲۰۱۳
- ۶- بررسی هزینه های کشورهای میزبان مسابقات آتی و تصویب بسته هزینه ها

شناسایی و تحلیل یک هزار دوره مهارت های پیشرفته در جهان

معاونت مهارت های پیشرفته به منظور تهیه و تدوین استانداردهای آموزشی خود با استانداردهای جهانی، اقدام به شناسایی و استخراج ۱۰۰۰ دوره آموزشی مرتبط با حوزه خود کرده است.

قرارداد آموزش ده هزار نفر ساعت دوره آموزشی مرتبط با مدیریت کسب و کار و آمادگی شغلی برای ۲۵ شرکت، توسط معاونت مهارت های پیشرفته تنظیم و منعقد شد.

انعقاد قرارداد آموزش ده هزار نفر ساعت



در نخستین نمایشگاه عملکرد دستاوردهای حراست های دولتی که از تاریخ ۲۹ آبان تا ۷ آذر در محل دائمی نمایشگاه های بین المللی تهران برگزار شد، دفتر مرکزی حراست سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور موفق به کسب مقام ممتاز شد.

در نخستین نمایشگاه عملکرد دستاوردهای حراست های دولتی دفتر مرکزی حراست سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور موفق به کسب مقام ممتاز را کسب کرد

اختراع تستر مخابرات در مرکز راهبردی مهارت های پیشرفته بوشهر

به گزارش روابط عمومی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان بوشهر، تستر مخابرات جدید توسط اعضای تیم ریاتیک و مهارت های پیشرفته آموزش فنی و حرفه ای بوشهر اختراع شد.

این دستگاه دارای حجم و اندازه ای کوچک و قابل حمل بوده و قادر به تولید بوق و دیگر مشخصه های استاندارد مخابراتی است تا بتواند به سادگی اپراتور را بدون نیاز به محاسبات از خرابی آگاه نماید.

این دستگاه همچنین قادر است با ایجاد بوق مجازی به یافتن مکان خطا به اپراتور کمک نماید و حتی به بررسی صحت عملکرد خود سالن دستگاه بپردازد.

تشخیص موارد اصلی خطوط مشترکین از قبیل: قطعی، اتصال کوتاه، VCC و نرمال بودن از دیگر ویژگی های این دستگاه است؛ که تشخیص این موارد بدون نیاز به محاسبات اپراتور دستگاه انجام شده و از طریق LED و LCD قابل نمایش است.

سنجش و ارزشیابی مهارت کارگران صنایع ساختمان

در راستای سیاست های سازمان و در اجرای «طرح آموزش نیروی کار صنعت ساختمان» موضوع تفاهنامه منعقد فی مابین وزارت کار و امور اجتماعی و وزارت مسکن و شهرسازی، سنجش و ارزشیابی مهارت کارگران صنایع ساختمان مطابق با دستورالعمل نحوه تفکیک ارزشیابی از آموزش و بارعایت مشخصات مندرج در استاندارد مهارت آموزشی انجام خواهد شد. نحوه و چگونگی اجرای سنجش و ارزشیابی مهارت این افراد طی بخشنامه شماره ۳۳۰/۲۹۱۰ مورخ ۸۷/۶/۱۶ (کد مستند سازی ۵۰-۸۷-۳۲۰) به ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای استانها ابلاغ گردید.



کارشناسان از لزوم تحول در نگاه به مدرک و سیستم آموزشی کشور سخن می گویند

هم دانش هم مهارت، نیاز فارغ التحصیلان

خلأ موجود در ابر طرف و فکری به حال شرایط فعلی کنند. پر واضح است که لزوم باز تعریف اهداف و استراتژی نظام آموزشی کشور اکنون غیر قابل انکار می نماید و تنها با مدیریت فرابخشی می توان بر مشکل بیکاری دانشگاهیان در نمای خرد، و معضل بیکاری در نگاه کلان غلبه کرد.

کارشناسان اعتقاد دارند بازار کار نیاز به مدرک ندارد بلکه به تخصص و تجربه و مهارت نیاز دارد و این مسئولیت بر عهده دانشگاه هاست که متأسفانه تاکنون در این حوزه در دست عمل نکرده اند. با برنامه ریزی درست و فعالیت نیروهای دانشگاهی در بحث کار آفرینی می توانیم ادعا کنیم در آینده شاهد اشتغال پایدار خواهیم بود.

بعد از کسب مهارت های کار آفرینی، سرمایه گذاری مهم ترین مبحث در ایجاد اشتغال است و متأسفانه نوع آموزش ها در دانشگاه ها در کشور متناسب با عملیات تولید نیست و این مهم ترین مانع برای ایجاد اشتغال فارغ التحصیلان دانشگاهی ارزیابی شده است.

در حال حاضر در کشورمان حدود سه و نیم میلیون نفر دانشجو مشغول به تحصیل هستند که در دانشگاه های دولتی و غیر دولتی حضور دارند.

معضلات این بخش شورای سیاست گذاری مهارت را بر آن داشت تا در پرونده ای ویژه، به بررسی نظرات مسئولان امر بپردازد. نظرات صاحب نظران در ادامه می آید.

«فردای» دانش آموزانی که ناگزیر راهی دانشگاه شدند - چرا که پس از تحصیلات متوسطه امکان و مهارت های لازم جهت ورود به بازار کار را ندارند - راهبردی موثر اندیشیده شده؟

این سوالات تنها بخشی از ده ها سوالی است که چند سالی است، بحث و مجادله بر سر آن میان مسئولان دستگاه های مختلف و کارشناسان به نتیجه ای ملموس منتج نشده هر چند تا حدودی سبب شده تا دستگاه های متولی این حوزه تا حدودی به چاره اندیشی در این باره بپردازند. اکنون در کنار نیاز جوانان به شغل، از دواج و مسکن این سوال مطرح شده که آیا قطار آموزش عمومی و عالی کشور در مسیر مورد نیاز امروز کشور در حال حرکت است؟ کارشناسان بر این باورند که آموزش های عالی و فارغ التحصیلان آن، فاقد مهارت ها و تجربیات عملی برای حضور در بخش های مختلف شغلی و حرفه ای کشور هستند. آنها تاکید دارند که برای بسیاری از مشاغل، دوره های نسبتاً غنی فنی و حرفه ای توان پاسخ گویی دارد و «تب مدرک گرایی» زائیده تفکر نادرست تلقین شده به جامعه و عدم مدیریت صحیح سرمایه های گران بهای انسانی است. سرمایه هایی که کشوری مانند چین، آینه تمام قد استفاده صحیح از آن است. در این میان این سازمان های متولی مهارت آموزی مانند وزارت کار و سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور هستند که سعی دارند با برگزاری دوره های مختلف،

با رسیدن متولدین سال های ابتدایی انقلاب به سن جوانی، ناگهان سیستم اجرایی کشور با جمعیتی مواجه شد که صرف نظر از تعداد و پر هم خورگی جنسیتی، نیازها و دغدغه هایی متفاوت از نسل های گذشته خود داشتند. «بچه های» سال های ۵۷ تا ۶۵ به ترتیب و از ابتدای دهه ۸۰ خود را نه به عنوان جمعیتی معمول بلکه در اختیار گیرنده ۷۰ درصد جمعیت کشور یافتند؛ نسلی که از آنها تعبیر به «نسل جوان» شد و همه در هر مقام و جایگاهی از لزوم برنامه ریزی برای آنها و پاسخ گویی به خواسته های این نسل سخن می گویند. با تغییرات به وقوع پیوسته در جهان و به تبع آن ایران، جایگاه آموزش های عالی بیش از گذشته تثبیت شد و جوانان - اعم از دختر و پسر - را برای «گرفتن مدرک» به امید یافتن شغلی در خور به تکاپو انداخت.

صف طویل کنکور سراسری، افزایش ظرفیت های رشته های دانشگاه ها را در پی داشت و ناکافی بودن آن، تلاش های مسئولان دولت های مختلف جهت افزایش دوره های فراگیر یا پودمانی و البته گسترش کمی و کیفی دانشگاه آزاد را سبب شد. با این وجود اما گویی سوال نشده که افزایش میزان پذیرش دانشجو به عنوان ساده ترین کار، آیا تناسبی با خواسته های بازار کار ایران دارد؟ آیا نیازسنجی برای شناخت «حفره های» بازار کار و پر کردن آن با فارغ التحصیلان دارای مهارت های لازم صورت گرفته است؟ یا اینکه برای



رئیس دانشگاه تهران در گفتگو با مهارت بیان کرد:

نمی توان ضعف مهارت در فارغ التحصیلان دانشگاهی را رد کرد

مهارت - گروه گفتگو: به طور معمول روسای دانشگاه «مادر» کشور در مقاطع مختلف، دارای سوابقی بیش از سابقه یک مدیر آموزشی هستند چرا که ریاست بر مجموعه عظیمی مانند دانشگاه تهران، وجود چنین پیشینه ای را اجتناب ناپذیر ساخته است. دکتر فرهاد رهبر با سابقه ریاست بر سازمان مدیریت و برنامه ریزی و سوابق مدیریتی و آموزشی دیگر اکنون مسوولیت بزرگترین مرکز آموزش عالی کشور را بر عهده گرفته است. معضل کمبود مهارت در فارغ التحصیلان دانشگاهی موضوع اصلی گفتگوی مهارت با رئیس دانشگاه تهران است که در پی می آید:

دکتر رهبر: می توان ادعا کرد که تعداد قابل توجهی از فارغ التحصیلان کشور ما آشنایی کافی با بازار کسب و کار و فعالیت اقتصادی به طور مستقل را ندارند

نیازی به دانش فنی و ساخت تکنولوژی در داخل ندارند و قاعدتاً نیروی انسانی مورد نیاز آنها نیز متناسب با شرایطشان همین محصولی است که از دانشگاه ها طلب می کنند و اساساً نیاز مند یک کارمند پشت میز نشین دارای توانایی برای برقراری ارتباط با خارج و یا نهایتاً دارای توانایی برای حل مسائل بسیار جزئی و ابتدایی می باشند.

دلیل این ادعا این است که آیا تاکنون بررسی گردیده و مشخص نموده اید به رغم اینکه کشور دارای صنایع بزرگ بسیاری است نیاز این صنایع و بخش های تولیدی کشور چیست؟ آیا تاکنون مطالعه شده است که میزان نوآوری و تولید کالاها جدید برای اولین بار در صنایع کشور ما چقدر مورد توجه بوده است؟ آیا مطالعه ای انجام شده است که تا چه حد صنایع کشور ما مورد توجه بوده است؟ آیا مطالعه ای انجام شده است که تا چه حد صنایع کشور برای بهبود کیفیت محصول خود چه به لحاظ کاهش مصرف انرژی و چه به لحاظ زیبایی و دوام ابتکار عمل از خود به خرج داده اند و اساساً آیا بررسی شده است که چرا صنایع کشور قدرت رقابت در قیمت و کیفیت ارائه تنهادر خارج از کشور ندارند بلکه چنانچه حمایت های تعرفه ای آنها حذف گردد، در داخل نیز بازاری برای فروش ندارند و می شود گفت که تعداد قابل توجهی از آنها ورشکسته اند.

به عقیده اینجانب پاسخ همه این سوالات در یک چیز نهفته است، خوش خیالی زیاد و تکیه بر درآمدهای نفتی و وابستگی تام و تمام به خارج با پشتوانه درآمدهای نفتی است و هرگز به این فکر نبوده اند که سایر توانمندی های کشور نیز می توان بهره گرفت، به ویژه توانمندی های نیروی انسانی کشور نادیده گرفته شود. همانطور که تمامی فعالیت های اقتصادی بدون ارتباط ارگانیک و منطقی با یکدیگر و برقراری یک نظام داده و ستانده منطقی بین بخش های مختلف رابطه خود را صرفاً با خارج تنظیم کرده اند و از دانشگاه های کشور و توانمندی های موجود برای

بنابر آمارهای رسمی حدود ۸۰ درصد فارغ التحصیلان دانشگاه های کشور فاقد مهارت های مرتبط با رشته های تحصیلی خود هستند. به نظر جناب عالی عوامل موثر در بروز این مشکل چیست؟

در این ارتباط باید بپذیریم که عمیق نسبت به چرایی عدم وجود مهارت لازم در فارغ التحصیلان پرداخت. زیرا ابعاد موضوع عوامل اثر گذار متعددی را به همراه دارد. ضمناً به عقیده اینجانب در شرایطی که فاقد اطلاعات و آمار کافی هستیم نباید با اعداد نه چندان درست، زمینه یاس و ناامیدی را در جامعه گسترش دهیم. بنده اطلاعی ندارم که عدد ۸۰ درصد چقدر مرجعی با چه درجه صحتی اعلام کرده است، ولی می توان ادعا کرد که تعداد قابل توجهی از فارغ التحصیلان کشور ما آشنایی کافی با بازار کسب و کار و شرایط فعالیت اقتصادی به طور مستقل را ندارند و به همین دلیل تعداد کثیری از آنها منتظرند که فرصت شغلی برای آنها فراهم گردد تا شاغل شوند. خود آنها توان ایجاد فرصت های شغلی را ندارند که البته چون ما به مطلوب فکر می کنیم می بایست این نقیصه بر طرف شود. این ادعا نیز که فارغ التحصیلان دانشگاه ها فاقد مهارت های لازم مرتبط با رشته های تحصیلی خود هستند را نمی توان رد کرد ولی نه با این غلظت که ۸۰ درصد آنها هیچ کارایی مهارت لازم را ندارند. برای پی بردن به عوامل موثر در بروز این مشکل باید از دو جنبه موضوع را بررسی کرد؛ بخشی از آن مرتبط می شود به دانشگاه ها و شیوه های آموزشی و بخش قابل توجه آن مرتبط است با فضای اقتصادی و فعالیت های بخش های مختلف اقتصادی کشور که اساساً تکیه بر درآمدهای سهل الحصول نفتی، مسائل و مشکلاتشان را مستقیماً از طریق ارتباط با خارج از کشور حل می کنند. به عبارتی به دلیل فقدان یکپارچگی و پیوستگی درونی بخش های مختلف تولیدی و نبود یک ارتباط ارگانیک بین آنها و عدم ارتباط سیستماتیک با دانشگاه های کشور علاوه بر تامین مواد اولیه و تجهیزات و ماشین آلات خود از خارج از کشور

پیشرفت غافل شده‌اند، دانشگاه‌ها نیز از این منطق دور نمانده‌اند و رابطه خود را با خارج تنظیم کرده‌اند. در تصویر کلان و از بالا که نگاه می‌کنیم، همه فعالیت‌های اقتصادی، فرهنگی و آموزشی به مثابه جزایر مستقلی هستند که بدون توجه به پیرامون نزدیک خود، صرفاً به پیرامون دور و خارج از کشور می‌اندیشند.

دانشگاه‌ها نیز تا کید بر فرهنگ ترجمه متون بدون توجه به نیازمندی‌های داخلی محتوی آموزشی خود را شکل داده‌اند و در برخی از آنها نیز هنوز منابع دهه ۶۰-۱۹۵۰ مورد توجه است و نهایتاً حتی اگر در مرز دانش جهان حرکت کنند، محصولی را تربیت خواهند کرد که در داخل کمتر کاربرد دارد. به همین دلیل نگاه فارغ‌التحصیلان معطوف به خارج است. لذا برای رفع این معضل به طور کلی باید نگاه را در کل کشور به ویژه در بخش‌های تولیدی کشور تغییر داد، که اولاً حلقه‌های تولیدی بتوانند زنجیره تولیدی مرتبط به هم را تقویت نمایند، ثانیاً بانگاه‌ها و شمشندان به بازارهای بین‌المللی برای گسترش صادرات و بستگی به نفت را کاهش دهند. این امر با شناسایی فرصت‌های بین‌المللی و خلق مزیت از طریق تولید دانش و بهره‌گیری تکنولوژی‌های بومی شده با کمک دانشگاه‌ها میسر است. به این ترتیب دانشگاه‌ها نیز باید تلاش نمایند با آموزش پژوهش محور، محتوی دروس و مبانی آموزشی را مبتنی بر نیازهای جامعه تغییر داده و سیستم‌های تشویقی و ابزارهای انگیزشی درونی دانشگاه را طوری طراحی کنند که دانشگاه را به سمت ارتباط با صنعت و حل مسائل جامعه سوق داده و به این ترتیب علم و دانش و محصول دانشگاه‌ها عم از تولیدات علمی و نیروی انسانی تربیت شده از دانشگاه‌ها در خدمت اقتصاد جامعه قرار گیرد.

در نتیجه در یک جمع بندی می‌توان به مواردی مانند

- عدم بازنگری محتوی دروس به طور مستمر با توجه به نیازهای مطرح و حه کشور.

- عدم نظارت بر فرآیند تشکیل کلاس‌ها و گذار زمان و بررسی نتایج حاصله از بیان مطلب توسط اساتید و دانش‌آموختگان.

- عدم طراحی دروس به شکل کاربردی و بهره‌گرفتن از محیط‌های اجرایی.

- جهت ارتقاء سطح تطبیق محتوی دروس با نیازمندی‌های زمینه‌های اجرایی.

- عدم پرداختن به بومی‌سازی محتوی مبانی نظری مطالب ارائه شده.

- عدم وجود عوامل انگیزشی در محیط‌های کاری بر اساس میزان مهارت‌های متصدیان مختلف.

- عدم طراحی سیستم‌های ارزیابی و ارزشیابی پویا از عملکرد کارکنان (مدیران و غیرمدیران).

- بازنگری در فرآیند داور و تایید کیفیت دانشگاهی در زمینه تاکید بر کاربردی نمودن متون.

- ایجاد ارتباط ارگانیک و نظام مند با مراکز و سازمان‌های درگیر در مباحث فنی و حرفه‌ای به عبارتی (صنعت) تا زمینه انتقال تجارب مهمیا گردد، اشاره نمود.

چه راهکارهایی را می‌توان برای رفع این مشکل به کار برد و از چه الگوهای بهره برد؟

موارد مطرح و حه را باید بررسی عمیق و تطبیقی ملی و بین‌المللی از طریق تشکیل یک تیم پژوهشی با بر خورداری از نگرش‌های کاربردی تحلیل نمود و راهکارهای مناسب حل مشکلات استخراج کرد. در وهله اول فقط به این بسنده نمی‌بیم که سرعاً از طریق ارسال بخشنامه‌ها و مصوبات شورای آموزشی و پژوهشی تکلیف به تلفیق مبانی نظری و کاربردی در ارائه آموزش‌ها و نظارت بر حسن اجرای آنها بنمایند.

یکی از موضوعاتی که در راستای افزایش مهارت دانشجویان مورد تاکید قرار داشته و دارد برقراری ارتباط جدی دانشگاه با بخش صنعت و بازار کار است. دانشگاه تهران در این زمینه چه برنامه‌ای دارد و چه اقداماتی انجام داده است؟

یکی از مهم‌ترین مسائلی که در این زمینه مورد تاکید بر نامه‌های استراتژیک دانشگاه است رشد و توسعه پژوهش‌های کاربردی است و از دیگر موارد مورد عنایت ایجاد ارتباط ارگانیک و نظام مند با صنایع است که در جلسات منعقد شده توانمندی‌ها و قابلیت‌ها، طرح‌ها و نیازها را پاسخگو بود.

با توجه به اقدامات انجام شده تاکنون چشم‌انداز وضعیت مهارت دانشجویان کشور و بهبود آن را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

به نظر می‌رسد هنوز هیچ بر نامه مدونی جهت مهارت‌آموزی و بهره‌برداری از دانش‌آموختگان آن به مرحله ظهور نرسیده که بتواند با باز خورد اصلاحی بر فرآیند آن زده، امیدوارم که این مسائل و گفته‌ها به ثمر بنشیند و حداقل در یک و یاد مورد بتوان به ارزشیابی علمی پرداخت.

تا چه اندازه آموزش‌های مهارتی که توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای ارائه شده می‌شود، می‌تواند برای دانشجویان مفید باشد؟

بستگی به بررسی و تحقیق میدانی دارد تا ابتدا نسبت به محتوی مطالب، ارزیابی داشت که چه قدر انطباق با نیازهای کاربردی جامعه دارند و سپس عملکرد دانش‌آموختگان این مراکز را ارزیابی نمود و میزان تاثیر گذاری هادر صحنه عمل بررسی گردد تا از این رهگذر بتوان ارزشیابی دقیق و اصولی داشت.

به نظر شما چگونه می‌توان دانشجویان را به فراگیری مهارت در حین تحصیل تشویق کرده و دانشگاه‌ها و اساتید چه نقشی می‌توانند در این زمینه داشته باشند؟

به نظر اینجانب ابتدا باید اساتید در جهت این اقدام تجهیز و بسیج شوند و این نیاز کشور را احراز نموده و به رفع آن اقدام نمایند، سپس در معیارهای ارزیابی دانشجویی از ارزشیابی راه‌یابی امر اختصاص داد و ضمناً ارتباطات لازم با زمینه‌های اجرا از طریق تورهای علمی و غیره فراهم نمود.

نظر جنابعالی در مورد تامین مراکز از قبیل دفاتر خدمات شغلی، مراکز کارآفرینی، مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در داخل یا جوار دانشگاه چیست؟

به نظر بنده کاری است که باید قبل از آن فرهنگ‌سازی لازم اتفاق بیفتد تا بتوان از این سازمان‌های بهره‌گرفته کافی برد، زیرا در غیر این صورت امکان هزینه کردن منابعی فراهم می‌گردد بدون توجه به اینکه بتوان عایدی حاصل نمود.

آیامی‌توان اوقات فراغت دانشجویان را با مواردی از قبیل آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غنی کرد؟ آیامی‌توان از فرصت‌ها و واحدهای اختیاری برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به دانشگاه استفاده کرد؟

با این دید به نظر بنده از ابتدا کار را کم‌اهمیت انگاشتیم در حالی که مشکل اصلی مادر اداره کشور نداشتن منابع انسانی است که با پشتوانه مبانی نظری و بهره‌گیری از تجارب عملی تلفیقی، رشد داشته باشند تا بتوانند مشکلات خوب شناسایی و با بهره‌گیری از مبانی نظری بومی شده نسخه مناسب بپیچند.

جناب عالی چه نقشی را برای دانشگاه تهران در توسعه منابع انسانی و آماده‌سازی دانشجویان برای بازار کار قائل هستید؟

یکی از اهداف استراتژیک دانشگاه تهران آموزش و تربیت منابع انسانی مورد نیاز جامعه است و به عنوان دانشگاه مادر - نماد آموزش عالی - و دانشگاه جامع قطعاً در راستای تحقق اهداف خود بخصوص در زمینه مذکور هزینه لازم را تامین و پیش‌بینی خواهد نمود و ان شاء الله در توسعه و گسترش طرح‌های پژوهش‌های کاربردی اهتمام بر این است که اساتید به همراه دانشجویان تحصیلات تکمیلی نسبت به تحقق اهداف پروژه‌ها به طور مشترک همکاری نمایند. و این مشارکت در جمیع ابعاد آموزشی و پژوهشی با تاکید بر توسعه منابع انسانی و آماده‌سازی دانشجویان تاثیر بسزایی خواهد داشت.

رییس

دانشگاه تهران:

به نظر می‌رسد

هنوز هیچ برنامه

مدونی جهت

مهارت‌آموزی و

بهره‌برداری از

دانش‌آموختگان آن

به مرحله ظهور

نرسیده که بتوان

باز خورد اصلاحی

بر فرآیند آن زده،

امیدوارم که این

مسائل و گفته‌ها به

ثمر بنشیند و حداقل

در یک و یاد مورد

بتوان به ارزشیابی

علمی پرداخت



گفتگو با رییس دانشگاه شیراز

آموزش های فنی و حرفه ای مکمل مطالعات دانشگاهی

مهارت گروه گفتگو: شیوه های ترویج و توسعه مهارت در میان آحاد جامعه دارای اهمیتی غیر قابل انکار است اما این شرایط برای افرادی که دارای تحصیلات عالی هستند اهمیتی دوچندان می یابد. دکتر محمد امین صادقی ریاست دانشگاه شیراز با توجه به تجربیاتی که در خصوص شیوه های آموزش در دانشگاه دارد در این حوزه فردی صاحب نظر به شمار می رود. صادقی در برابر پرسش های مهارت پاسخ های زیر ارائه کرد که در پی می آید:

همانگونه که اشاره شد اگر مادر سطح ملی نهادی داشتیم که وظیفه رصد کردن وضعیت دانش آموختگان را داشت و اثربخشی آموزش ها را بررسی می نمود و به تحلیل دقیق آموزش های داده شده با نیازهای جامعه می پرداخت به نحوی که پس از آن الگوی مناسب تغییر محتوای آموزشی و به لحاظ کمی تعداد متخصصان مورد نیاز تعیین می شد به جریان دانشگاهی کشور کمک بسیار سودمند و موثری صورت می گرفت. بدیهی است که در این ارزیابی آینده پژوهی از محورهای اساسی و مورد توجه پایه باشد و هر تحلیل و ارزیابی در این خصوص باید ضمن توجه به واقعیت ها، معطوف به آینده باشد. نیازهایی که در دوره های ۱۰ و ۲۰ ساله کشور با آن مواجه خواهد بود و جهت گیری های نوین و بدیعی که در حوزه علم و فن آوری در دنیا ظهور کرده، با توجه به ضرورت های جامعه ایران باید محل عنایت قرار بگیرند. نکته دوم که مورد چالش است ضعف فرهنگ ارتباطی دستگاه های اجرایی با مراکز تربیت کننده نیروهای متخصص است. به اعتقاد ما کارخانه ها، شرکت ها و دستگاه های

کمیت پذیرش دانشجویان در تبعیت از نتایج تحقیقی که در پی تشخیص نیازهای کشور است، تعیین نمی شود بلکه عوامل دیگری که بعضی در سطح دانشگاه ها و برخی در سطح تصمیم گیری های ملی موثرند بیشتر در تعیین کمی تعداد دانشجویان در هر رشته و گرایش اثر گذارند و به همین نحو کمتر ارتباطی بین محتوای آموزشی و نیازهای بازار کار در آن زمینه خاص مشاهده می شود. به طور طبیعی هر دانشگاهی در جهت ارتقاء موقعیت خود و اثربخشی هر چه بیشتر آموزش ها و افزایش توانمندی دانش آموختگان آماده ایجاد دگرگونی و تغییرات مناسب در چارچوب ضوابط و در راستای نیازهای دستگاه بهره بردار است. لیکن تاکنون هیچ نهادی متکفل سنجش اثربخشی آموزشی های دانشگاهی در هر گرایش و تخصص نیست و تغییرات متون دانشگاهی بیشتر تابع ارزیابی درونی دانشگاه است. بنابراین عوامل مختلفی می توانند در ایجاد چنین وضعیتی موثر باشند. به هر حال باید روش هایی برای رساندن شرایط به وضعیت مطلوب وجود داشته باشد. می توانید در این باره بیشتر توضیح دهید؟

در خصوص مشکلات سیستم آموزشی برای انتقال دانش تئوری و عملی به دانش آموختگان، نظریات مختلفی وجود دارد. به نظر شما مجموعه علل و عوامل این کاستی ها کدامند؟
تشکر می کنم از همت بلند شما در خصوص تلاش برای رفع معضل عدم مهارت فارغ التحصیلان دانشگاهی. مشکل اساسی در ضعف ارتباط جدی بین دستگاه های مرتبط با تربیت نیروی انسانی و دستگاه های به کار نده این نیروهاست. متأسفانه در سطح کشور به سبب فاصله داشتن جهت گیری های حوزه آموزش با نیازهای دستگاه های مصرفی و بازار کار مواجه با پدیده بیکاری فارغ التحصیلان و یا اشتغال آنها در زمینه ها و حوزه های غیر تخصصی ایشان هستیم. در برخی از رشته ها دانشجویان بسیار موفق بوده اند و از فرصت های اشتغال در حوزه تخصص خود بهره جسته اند لیکن در غالب موارد این اتفاق نیفتاده است و دلیل عمده آن همان فاصله ای است که در ابتدا بیان کردم. نکته دوم فقدان یک سیاست نظام مند و مبتنی بر پژوهش در جهت گیری های آموزش به لحاظ کمی و محتوایی است. به عبارت دیگر

به طور طبیعی هر دانشگاهی در جهت ارتقاء موقعیت خود و اثربخشی هر چه بیشتر آموزش ها و افزایش توانمندی دانش آموختگان آماده ایجاد دگرگونی و تغییرات مناسب در چارچوب ضوابط و در راستای نیازهای دستگاه بهره بردار است

اجرایی دولتی هر یک باید دانشگاه‌ها را بخشی از پیکره سازمان خود بدانند و با آنها طی نشست‌های مختلف نیازهای خود را مطرح نمایند چرا که متخصصین مورد نیاز آنها در واقع از دانش‌آموختگان همین مراکز انتخاب می‌شوند و کوتاهی در این رابطه موجب خسارت‌هایی است که اولین متضرر آن همین دستگاه‌ها هستند.

معمولاً روش‌های آموزشی قبل از کشور ما در برخی کشورهای صاحب دانش و فن آوری برررسی و به مرحله اجرا درآمده است. چه تفاوت‌ها و شباهت‌هایی میان روش ما و این کشورها در انتقال مهارت وجود دارد؟

در دانشگاه‌های دنیا ارتباط بین شرکت‌ها، کارخانجات و نهاد‌های دولتی با دانشگاه‌ها وجود دارد و این ارتباط به حدی تنگ‌تنگ است که از همان ماه‌های اول ورود دانشجو و به‌ویژه در تحصیلات تکمیلی دانشجو با مسائل کارخانه و یادانگشاه مربوطه آشنا می‌شود و موضوع تحقیق و پژوهش دانشجو حل‌پکی از مشکلات آن دستگاه است. گویی اصلاً دانشجو برای رفع این مشکلات تربیت می‌شود که این امر چند نتیجه مثبت دارد که یکی کشف ظرفیت‌ها و موقعیت‌های اشتغال برای دانشجو و دیگری در کم‌تقابل موسسات و مراکز آموزشی از نیازها و رفع مشکلات مالی در مراکز آموزشی و تامین هزینه زندگی دانشجویان و افزایش التزام اجتماعی دانشجو و بالاخره امید به آینده و انگیزه قوی برای کار و علم‌آموزی در دانشجو با چشم‌انداز روشن به آینده است. ما اگر بتوانیم مشکل فرهنگی موجود که متأسفانه بر فضای ذهنی بخشی از مدیران دستگاه‌های دولتی و خصوصی نقش بسته است را مرتفع نماییم بستر مناسب برای برداشتن گام‌های بلند برای رفع مشکل بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی را فراهم کرده‌ایم.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای مدتی است علاوه بر آموزش به جویندگان مهارت و کار سعی کرده با ارتقاء و طبقه‌بندی آموزش‌ها، اقبال تحصیل کرده را هم تحت پوشش خود قرار دهد. به عنوان یک مدیر آموزشی، عملکرد این سازمان را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

آموزش‌های دانشگاهی در برخی از گرایش‌ها ممکن است دانش‌آموختگان ما را آماده ورود به بازار کار و اشتغال در زمینه‌های تخصص‌نماید لذا آموزش‌های مهارتی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

کشور تکمیل‌کننده مطالعات نظری در دانشگاه‌ها می‌باشد. همچنین بستر مناسبی برای نزدیکی هرچه بیشتر بین بخش‌های آموزشی ما و دستگاه‌های مختلف می‌باشد و نکته دیگر اینکه رویکرد سازمان زمینه‌های اشتغال در پیش‌روی دانش‌آموختگان که نزد آنها مغفول است را مورد توجه قرار می‌دهد. این امر آفاق‌ها و ایده‌های تازه‌ای را در پیش‌روی دانشجو می‌گسترده و به دنبال آن امید به آینده را در دانشجویان می‌افزاید و طبیعتاً میل به دانش‌اندوزی را قوی‌تر از پیش می‌نماید. به اعتقاد من اقدامات سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از جنبه‌های مختلف بسیار اثرگذار خواهد بود که فقط یکی از آثار آن افزایش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای در دانشجویان و اثرگذاری در کاهش نرخ بیکاری و اشتغال در زمینه‌های تخصصی است.

راه‌های ایجاد انگیزه در میان دانشجویان برای تلاش بیشتر در راستای کسب مهارت‌های عملی در کنار آموزش‌های تئوریک چیست؟

طبیعی است که برنامه‌ریزی اصولی و همه‌جانبه‌ای برای هر هدفی به نحوی که سهم همه عوامل اثرگذار به گونه‌ای منطقی توزیع و از همه استعداد‌های موجود بهره‌برداری گردد موفقیت در هدف را تسهیل می‌نماید. قبل از هر چیز تامین امکانات سخت‌افزاری و فضای مناسب و سپس اطلاع‌رسانی شایسته و تقویت حس مشارکت در این مسیر در بین همه عوامل اثرگذار به ویژه اساتید محترم می‌تواند در توفیق این کار موثر باشد. به اعتقاد من با ارتقاء آگاهی دانشجویان نسبت به حدود فایده‌مندی این برنامه‌ها از طرفی و از سوی دیگر تنوع دوره‌ها به گونه‌ای که تا جای ممکن تخصصی‌ها و ذوق‌های مختلف را پوشش دهد بر رونق این ابتکار می‌افزاید و قبل از همه اینها البته عنایت حضرت حق و خلوص در کار اثرگذار خواهد بود.

آیا می‌توان با ایجاد شعبه‌های مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای اعم از دولتی یا غیر دولتی در محیط دانشگاه‌ها، خلاء کمبود مهارت در دانشجویان را کاهش داد؟

به اعتقاد ما چنین مراکزی باید به نحو شایسته‌ای در دانشگاه حضور جدی داشته باشند و بنا به مقدمه مصاحبه نیازسنجی و استعدادسنجی و سپس پیوند اینها با یکدیگر در یک رویکرد علمی می‌تواند آثار مبارکی

داشته باشد چرا که محیط دانشگاه‌ها بهترین فرصت را برای این مجموعه فراهم می‌کند که ارتباط بخش‌های آموزشی و بهره‌برداری را ساماندهی نماید. خلأ جدی این امر در دانشگاه‌ها کاستی‌های زیادی را در پی خود ایجاد می‌نماید که متأسفانه امروز شاهد آنیم. انتظار ما این است که چنین نهادهایی که مأموریت‌هایی از این دست دارند مستمرتر از همیشه با حضور در جریان‌های دانشگاهی علاوه بر وظایف متعارف زمینه‌تغییرات مناسب در محتوای آموزشی برخی رشته‌ها و گرایش‌ها بانظر متخصصان دانشگاهی را فراهم نمایند. کاری که هم‌اکنون سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بر آن همت گذاشته است.

برخی صاحب‌نظران اعتقاد دارند که باید در دروس دانشجویان، آموزش‌های مهارتی ضمن تحصیل گنجانده شود یا برای اخذ مدرک لیسانس یا بالاتر، گذراندن دوره‌های مهارتی هم ضروری باشد. چقدر با این مسأله موافق هستید؟

پیشنهاد درس کارآفرینی امروزه مطرح و در سطح دانشگاه‌ها قابل ارائه است اما هر پیشنهاد دیگری که در چارچوب قوانین و استانداردهای دانشگاهی طرح گردد مورد استقبال است و به عبارتی ما از هر تدبیری که منجر به اثربخشی آموزش‌های دانشگاهی شود و دانش‌آموختگان ما را بیشتر از گذشته آماده ورود به بازار کار نماید استقبال می‌کنیم.

تعامل میان اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان فارس و دانشگاه شیراز در چه سطحی است؟

موافقت‌نامه دانشگاه شیراز، استانداری فارس و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ابتکار بسیار مناسبی است که می‌تواند الگوی بی‌نظیری در سطح کشور برای همکاری‌های متقابل بین مراکز دانشگاهی و سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور باشد.

ضمن تشکر از نگاه بلند مهندس شریف‌النسیبی ریاست محترم سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از خداوند بزرگ توفیق بسترسازی موثر به منظور اجرای بهینه توافق‌نامه مذکور را خواستارم و مطمئنم با جدیت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و اداره دانشگاه شیراز در جهت تحقق اهداف مذکور در این موافقت‌نامه در پرتو الطاف الهی شاهد آثار پربرکتی در بین دانش‌آموختگان خواهیم بود.

**دکتر صادقی:
به اعتقاد من
اقدامات سازمان
آموزش فنی و
حرفه‌ای کشور
از جنبه‌های
مختلف بسیار
اثرگذار خواهد
بود که فقط یکی
از آثار آن افزایش
مهارت‌های
فنی و حرفه‌ای
در دانشجویان
و اثرگذاری در
کاهش نرخ
بیکاری و اشتغال
در زمینه‌های
تخصصی است**



گفت و گو با مدیر کل پارک‌ها و مراکز فن آفرینی وزارت علوم رشد هماهنگ کشور با ارتقای سطح آموزش

حمیدرضا ابراهیم زاده

مهندس ژاله مجیب ترجیح می‌دهد به جای گفتگو در خصوص وضعیت مهارت و مهارت‌آموزی در میان دانشجویان و حرفه‌ای می‌توان به نکات جالب توجهی در میان پاسخ‌های رشته‌های دانشگاهی بیشتر به حوزه مسوولیت خود بپردازد. این مدیر آموزشی دست یافت که در پی می‌آید.

به نظر شما این نوع مراکز می‌توانند و چه عملی به آموزش‌های تئوریک بدهند؟

در اصلاح قانون وزارت علوم تاکید بر توسعه فناوری است. مادر پارک‌های رشد فن آوری ۱۴۰۰ شرکت خصوصی داریم که فعالیت‌های مربوط به توسعه فناوری انجام می‌دهند و حول یک ایده محصولی را تولید می‌کنند. مثلاً از کارهایی که فروش خوبی داشته، تراکتورهای هوشمند است که در پارک علم و فناوری آذربایجان شرقی تولید شد. از این محصول ۵۰ میلیون دلار به آلمان صادر داشتیم. حتی در زمینه علوم مدیریتی هم در مرکز اصفهان توانستیم موفقیت‌هایی را کسب کنیم. ارائه یک الگوی مدیریتی در این مرکز که به عنوان یکی از چهار شرکت برتر آسیا در انجمن پارک‌های آسیایی انتخاب شد از این دست است.

فارغ التحصیلانی که دارای دانش‌های غیر مهندسی هستند نیز می‌توانند از این فرصت‌ها استفاده کنند؟

خیلی از محصولات تولیدی این مراکز از جنس آموزش، مدیریت و حسابداری است. صرفاً این مراکز در حوزه تولید صنعتی فعال نیستند. مثلاً شرکت‌هایی در مرکز رشد کاشان وجود دارند که ایده‌محوری آنها بر وزر شد و خلایق در کود کان است. حتی می‌توان برای دانش‌هایی مانند باستان‌شناسی و یا هنر مراکز رشد ایجاد کرد.

پارک‌ها محل استقرار شرکت‌های متوسط دانش‌بنیانند.

یک دانشجوی می‌تواند خود را به حدی برساند که یک شرکت تاسیس کند یا به عنوان شاغل در شرکت‌های مستقر در پارک مشغول شود. دانشجویان در حوزه مراکز رشد، این شانس را بیشتر دارند که با برخی اساتید و حول ایده‌های شخصی تجربه کسب کنند. از سال گذشته برخی از پارک‌های علم و فن آوری جلسات هم‌اندیشی را تشکیل دادند تا شرکت‌های مستقر در آنجا کارهای خود را به نمایش بگذارند و دانشجویان می‌توانستند دوره کارآموزی خود را در این شرکت‌ها سپری کنند و تجربه دیگری که در یزد اتفاق افتاد ایجاد کانون شکوفایی خلاقیت در کنار مراکز رشد بود. دانشجویانی که ایده‌هایی دارند که می‌توانند آنها را عملی کنند به این کانون‌ها مراجعه می‌کنند و تجهیزاتی را در اختیار می‌گیرند تا ایده‌های خود را عملی کنند. دانشجویان می‌توانند به شورا پذیرش طرح و ایده مراجعه کنند که پس از تایید ایده‌ها این کانون‌ها امکانات لازم را در اختیار دانشجویان قرار می‌دهد. تعداد زیادی اختراع و ایده‌هایی که به محصول تبدیل شده در این کانون‌ها به ثبت رسیده است.

یکی از انتقادهایی که به نظام آموزش عالی می‌شود توجه صرف به مباحث تئوریک و دوری از آموزش‌های عملی و مهارتی است.

ایده تشکیل دفتر پارک‌ها و مراکز فن آفرینی وزارت علوم از چه زمانی شکل جدی به خود گرفت؟

در سال ۸۱ بعد از تغییراتی که در معاونت فن آوری وزارت علوم ایجاد شد این نکته به نظر آمد که باید جایی برای حمایت و نظارت بر مراکز رشد علم و فناوری ایجاد شود. تفکر اولیه از سال ۸۱ شروع شد و این دفتر به شکل مستقل به وجود آمد. در آن سال قانون اهداف و وظایف وزارت علوم به تصویب رسید که در این قانون فعالیت‌های نام فن آوری به وزارت علوم اضافه شد. حساب این وظیفه معاونت فن آوری تشکیل می‌شود و به طبع آن مراکز فن آوری ایجاد می‌شوند.

وظایف این دفتر دقیقاً چیست؟

وظایف این دفتر صدور مجوز و بررسی درخواست ایجاد پارک‌ها، مراکز رشد، شبکه‌های فن آوری، کانون‌های شکوفایی و خلاقیت و آنچه به حوزه فن آوری از نظر نهادی و ایجاد کردیورهای علم و فن آوری است.

بخش خصوصی در این بین چه نقشی دارد؟ آیا فارغ التحصیلان دانشگاهی می‌توانند در این پارک‌ها مشغول به کار شوند؟

پارک‌ها و مراکز رشد نهادهایی هستند که دولت برای حمایت و ایجاد فن آوری توسط بخش خصوصی ایجاد می‌کند. ساختار این پارک‌ها دولتی است ولی هدف آن حمایت از شرکت‌های بخش خصوصی است؛ بنابراین،



مهندس مجیب:
پارک‌ها و مراکز
رشد نهادهایی
هستند که دولت
برای حمایت
و ایجاد فن آوری
توسط
بخش خصوصی
ایجاد می‌کند

این مراکز فقط مختص به نخبه‌ها و استعداد‌های درخشان است؟

ما بحث نخبه‌پروری نمی‌کنیم. هر کسی ایده‌ای داشته باشد که بتواند آن را به محصول تبدیل کند می‌تواند در مراکز رشد علم و فناوری مشغول به کار شود. اگر در این مراکز رشد کرد می‌تواند در سطح جامعه هم موفق شود.

تا چه حد در پارک‌ها و مراکز رشد علم و فن آوری وزارت علوم برای دانشجویان فرصت آزمون و خطا ایجاد می‌شود؟ یکی از نقاط ضعف دانشجویان خصوصاً در رشته‌های فنی و مهندسی، فقدان مهارت در ابتدای ورود به بازار کار است که در نتیجه ناکافی بودن واحدهای عملی به وجود آمده است. آیا این شکل در مراکز رشد حل می‌شود؟

در مراکز رشد علم و فن آوری فرصت آزمون و خطا ایجاد می‌شود. اکنون فرصت‌های زیادی را در اختیار افراد قرار می‌دهند چون لازم نیست که پول زیادی خرج شود تا ایده‌ها به ثمر برسد. در این مراکز شرکت‌هایی که حضور دارند در شش ماه اول وقت دارند تا بر نامه‌های کاری خود را تدوین کنند. با مسائل قانونی آشنا شوند و در «ورک شاپ» های متفاوت شرکت کنند. در کانون‌های شکوفایی هزینه‌هایی دریافت نمی‌شود اما زمانی که شرکت‌ها و افراد به مرکز رشد می‌رسند چون باید قانون تجارت را بیاموزند از روز اول اعتبار حمایتی برای آنها تعریف می‌شود که می‌توانند آن را مصرف کنند. شرکت‌ها می‌توانند از این اعتبار به صورت انعطاف‌پذیری استفاده کنند. آنها باید درک کنند که برای تک‌تک حرکاتشان معنی اقتصادی وجود دارد و باید از اعتبار موجود به بهترین وجه استفاده کنند.

آیا میزان موفقیت فعالان صنعتی در پارک‌های علم و فن آوری یا دانشجویانی که به مراکز فن آوری مراجعه کرده‌اند آماری در دست است؟

در دنیا به طور متوسط نرخ ۷۰ درصد موفقیت ساکنین مراکز رشد علم و فن آوری آمار موفق و قابل قبولی است. در مراکز رشد وزارت علوم؛ در کل به طور متوسط ۸۰ درصد شرکت‌های حاضر موفقیت داشته‌اند.

شرایط صدور مجوز برای تاسیس مراکز رشد چیست؟ چه تعداد شرکت در این مراکز وجود دارد؟

جهشی که در ایجاد مراکز رشد به وجود آمده، ناشی از یک تصمیم جدی بود. ما تصمیم گرفتیم تنها برای مراکز مجوز صادر کنیم که یک ساختمان برای مرکز رشد داشته باشند تا چند

سال در انتظار ساخت فضا برای این مراکز نباشیم. و از همان سال اول شرکت‌ها را پذیرش کنیم. پس از اینکه ساختمان ارائه شد، برنامه کار باید ارائه شود و الگوها و شرایط کار فراهم شود. در مراکز رشد بسته به وسعت شرکت‌های متفاوتی مشغول به کار هستند. طبق آخرین آمار ۱۴۵۸ شرکت در کل کشور در پارک‌ها و مراکز رشد علم و فن آوری مشغول به کار هستند.

آیا محدودیتی برای استقرار این شرکت‌ها در این مراکز وجود دارد؟

در مراکز رشد دوره پیش‌رشد و رشد وجود دارد. از مرحله پیش‌رشد شرکت‌ها و مراکز سه سال فرصت دارند تا خود را به مرحله رشد ارتقاء دهند. با این همه این فرصت‌ها متفاوت است و در مرحله پذیرش دوره استقرار هر شرکت در پارک‌ها و مراکز رشد مشخص می‌شود. این موضوع به موقعیت مراکز رشد و وسعت آنها نیز بستگی دارد.

این شرکت‌ها از چه مزیت‌هایی برخوردارند؟

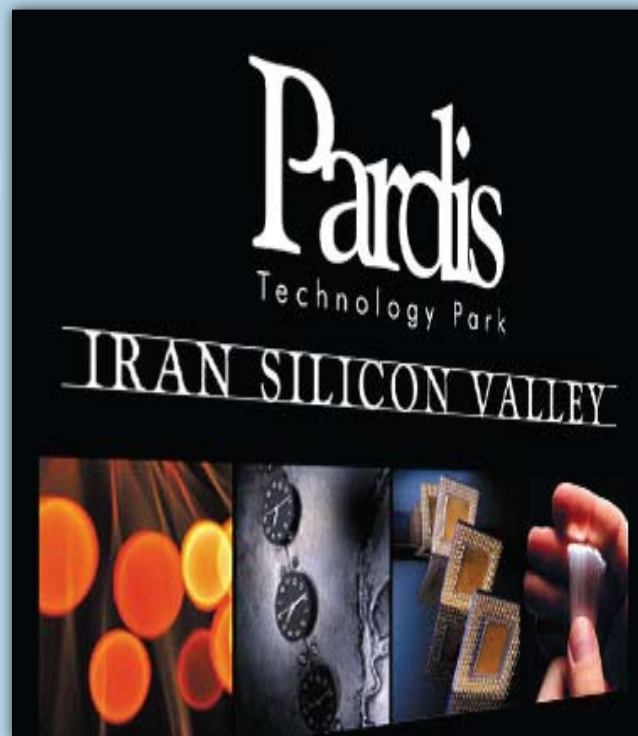
این شرکت‌ها از مزیت استفاده از برخی از قوانین مناطق آزاد برخوردارند. عمده این قوانین معافیت مالیاتی، حمایت‌های بیمه‌ای، ورود کالا از خارج و استفاده از قانون روابط کار و سرمایه‌گذاری است.

آیا به کار این شرکت‌ها برای جلوگیری از سوءاستفاده از این مزیت‌ها نظارت می‌شود؟

اداره گمرک مستقر در پارک‌ها این موضوع را کنترل می‌کند. سخت‌گیری‌های خیلی زیادی

وجود دارد. چقدر تلاش شده تا طرز تفکر استخدام دولتی شدن از ذهن دانشجویان پاک شود و کارآفرین بودن بین آنها رواج پیدا کند؟ در فرهنگ نفتی ما استخدام پایدار در یک سیستم دولتی محبوب‌ترین نوع اشتغال است. اما اولاً دیگر این ظرفیت تکمیل شده است و دولت برای کوچک‌تر شدن تلاش می‌کند. از طرفی ایجاد بخش خصوصی دارای اهمیت فراوان شده است. در حوزه کلان هدف کشور رسیدن به جایگاه برتر منطقه‌ای است که این نیازمند حمایت از شرکت‌های خصوصی است. وقتی فارغ‌التحصیلان ما به خوبی جذب دانشگاه‌های خارجی می‌شوند نشان دهنده این است که تئوری‌ها خیلی خوب آموزش داده می‌شود. کیفیت آموزش دانشگاه‌های شاخص ما خوب است؛ اما، در کشوری که اقتصاد بر پایه نفت است، صنعت به صورت پکیج از خارج وارد می‌شود.

تکنولوژی تولید می‌شود؛ اما، برای چه کسی؟ دانشجویان مادر خارج فرصتی برای ارائه محصولات خود دارند. در ایران کارخانه را با پول نفت وارد می‌کنند اما اگر قرار باشد آن را دانشجو بسازد خیلی فرق می‌کند. اگر بخواهیم در حوزه فن آوری قدم بزنیم باید برای آن مشتری پیدا کنیم. طبیعتاً کشور باید رشد هماهنگ را تجربه کند که در این موضوع آموزش عالی نقش خوبی خواهد داشت. در همین فضای اندک در مراکز رشد موارد درخشش زیادی وجود دارد. با این حال این عرصه نیازمند توجه بیشتری است.



در دنیا به طور متوسط نرخ ۷۰ درصد موفقیت ساکنین مراکز رشد علم و فن آوری آمار موفق و قابل قبولی است. در مراکز رشد وزارت علوم، در کل به طور متوسط ۸۰ درصد شرکت‌های حاضر موفقیت داشته‌اند



رییس دانشگاه تبریز در گفتگو با مهارت خواستار شد:

الگوی آموزش فنی و حرفه ای برای دانشجویان

دانشگاه در گفتگوی خود با مهارت پیشنهاد کرد تا با ایجاد تعامل هر چه بهتر میان سازمان و دانشگاه‌ها، راه برای ارتقاء سطح مهارت دانشجویان هموار شود. متن این گفتگو پیش روی شماست:

می‌کند و بخش‌های مختلف R+D صنایع، پوشش لازم برای افزایش مهارت را انجام می‌دهند.

شما در دانشگاه تبریز برای ارتباط با صنعت، چه فعالیت‌هایی داشته‌اید؟

ارتباط جدی با صنایع از اولویت‌های اصلی دانشگاه تبریز می‌باشد. در این راستا با بخش‌های مختلف صنایع منطقه و کشور تفاهنامه متعددی برای همکاری امضا شده و از طریق قطب‌های علمی موجود دانشگاه، ارتباط بسیار نزدیکی ایجاد شده است. پروژه‌های تحقیقاتی فراوانی که قرار داد آنها در اداره ارتباط با صنعت موجود است، نشان دهنده ارتباط تنگاتنگ دانشگاه با صنایع می‌باشد. ما تلاش می‌کنیم با مجموعه صنعت و صنایع خارج از دانشگاه به عنوان اعضای یک کمیته برای حل مشکل فکر کنیم و این موضع باعث همکاری بسیار نزدیکی شده است. در ارتباط با صنعت که اخیراً بسیار مورد تقویت قرار داده‌ایم، انتظار داریم فضای همکاری مناسبی که قبلاً نیز کم و بیش وجود داشته، ایجاد شود. همچنین آموزش‌های کوتاه‌مدت برای مهندسين صنایع و امکان استفاده آنها از آزمایشگاه‌های موجود دانشگاه و مشاوره همکاران دانشگاهی برای حل مشکلات فکری و صنعتی آنها عواملی هستند که باعث نزدیکی بخش مهم کشور در دانشگاه تبریز شده است.

آمار خاصی در خصوص نتیجه اقدامات خود به دست آورده‌اید؟

دانشگاه تبریز در این عرصه از خیلی وقت پیش نیز پیش رو بوده است و نشان این مساله جذب سریع فارغ‌التحصیلان دانشگاه تبریز در صنایع کشور می‌باشد. ولی این موضوع برای ما کافی نیست و اهداف بسیار بزرگی مورد نظر است که برای رسیدن به آن بایستی تلاش زیادی شود که در بخش‌های مختلف دانشگاه برنامه‌ریزی

مهارت - گروه گفتگو: دانشگاه تبریز به عنوان یکی از دانشگاه‌های اصلی کشور، در کنار سایر موسسات و مراکز آموزش عالی سعی در بهبود استانداردهای آموزشی در کشور دارد. دکتر علوی رییس این

چه دلایلی باعث شده تا سطح مهارت در میان دانشجویان، وضعیت مناسبی نداشته باشد؟

رسالت اصلی دانشگاه‌های کشور و حتی خارج از کشور، افزایش مهارت نیست بلکه هدف دانشگاه‌ها ارتقای قابلیت فکری افراد جهت تولید افکار نو و ایجاد قابلیت برای حل مسائل و مشکلات می‌باشد. بنابراین، مشکل مهارت در دانشجویان بایستی به روش‌های دیگر حل و افزایش یابد. لازم به ذکر است بایستی مسائل موجود در دانشگاه‌های کشور و نبود تجهیزات کافی در آزمایشگاه‌های تحقیقاتی، از جمله دلایل تشدید کننده این موضوع باشد.

یعنی شما فقط کمبود تجهیزات را دلیل این مساله می‌دانید؟ چگونه می‌توان شرایط را تغییر داد؟

به نظر می‌رسد اولاً باید این کمبود در دانشگاه‌ها به حداقل برسد و (به عنوان راه حل) می‌توان به تجهیز آزمایشگاه‌های تحقیقاتی اشاره کرد. ثانیاً استفاده از پروژه‌های مشترک بین صنعت و دانشگاه را به عنوان راه حل دیگر می‌توان پیشنهاد نمود. در این راستا پروژه‌های دانشجویی را با حمایت بخش صنایع و خدمات می‌شود، تعریف کرد تا آشنی نزدیکی با بخش صنعت ایجاد نمود و مهارت‌های لازم را کسب کرد. ضمناً برنامه‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت وزارت کار مثل تفاهم‌نامه با آموزش فنی و حرفه‌ای می‌تواند راه حل دیگری باشد.

اینگونه تفاهم‌نامه میان صنعت و دانشگاه، در سایر کشورها چگونه منعقد می‌شود؟

در کشورهای توسعه یافته عموماً پروژه‌های دانشگاهی از طرف صنعت حمایت می‌شود. به همین دلیل، بخشی از مشکل حل می‌شود. آزمایشگاه‌های تحقیقاتی فوق‌العاده مجهز که عموماً از طرف صنعت تجهیز شده است، بخش دیگر مشکلات را حل

ما تلاش می‌کنیم با مجموعه صنعت و صنایع خارج از دانشگاه به عنوان اعضای یک کمیته برای حل مشکل فکر کنیم و این موضع باعث همکاری بسیار نزدیکی شده است

طور مرکز کار آفرینی چند سالی است در دانشگاه تبریز فعالیت می‌کند و همچنین با امضای تفاهم‌نامه‌ای می‌خواهیم مرکز آموزش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای را با کمک اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان فراهم نماییم که بتواند به دانشجویان خدمت‌رسانی کند.

آیا می‌توان سر فصل‌هایی از دروس دانشگاهی برای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی در نظر گرفت؟ فکر می‌کنم همین‌طور باشد و حتی با اخذ مجوزهای لازم دروس اختیاری و حتی کارآموزی مصوب وزارت علوم را نیز بتوان در این قالب اجرا نمود.



شده و در حال اجراست. در مورد کشور نیز به نظر می‌رسد پروسه مشابهی در دانشگاه‌ها اجرا شود و ارتباط صحیح با آموزش فنی و حرفه‌ای می‌تواند یکی از آن راه‌ها باشد.

عملکرد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در ارتقاء مهارت ایرانیان خصوصاً دانشجویان از نظر شما چگونه بوده است؟

به نظر می‌رسد الگوی آموزش فنی و حرفه‌ای برای دانشجویان الگوی مناسبی جهت ارتقای مهارت آنها باشد. لازم به ذکر است بایستی در تدوین دوره‌ها، اساتید مجرب برای انتقال دروس مهارتی، دقت لازم به عمل آید که از طرفی باعث جذب دانشجویان شده و از طرف دیگر باعث ارتقای مهارتی آنها در بازار کار شود.

روش‌های پیشنهادی شما برای تشویق و ایجاد انگیزه در میان دانشجویان برای میل به سمت مهارت‌های علمی و آموزش‌های مهارتی کدامند؟

بایستی کار فرهنگی لازم در این عرصه جهت روشن شدن اهمیت کار و رسالت دانشگاه جهت ایجاد صنعت و تولید صنایع برای اهداف اشتغال خود افراد و همکاران تبیین شود. در این صورت دانشجویان رغبت لازم برای تهیه پتانسیل فوق پیدا خواهند کرد. از طرفی اساتید دانشگاه هنگام تدریس و آموزش می‌توانند اهمیت قضیه را روشن نموده و با مثال‌های عینی نسبت به فهم بهتر به دانشجویان از موضوع کمک کنند.

در دانشگاه تبریز چه مکانیسم‌هایی برای ارتباط با سازمان فنی و حرفه‌ای در نظر گرفته شده است؟

دفتر خدمات شغلی در ارتباط با صنعت دانشگاه تبریز در حال فعال شدن است که بتواند به دانشجویان کمک کند. همین

دکتر علوی:
الگوی آموزش فنی و حرفه‌ای برای دانشجویان الگوی مناسب جهت ارتقای مهارت آنهاست. بایستی در تدوین دوره‌ها، اساتید مجرب برای انتقال دروس مهارتی دقت لازم به عمل آید تا باعث جذب دانشجویان شده و از طرف دیگر باعث ارتقای مهارتی آنها در بازار کار شود

تجربیات مسابقات جهانی مهارت شیزو کا

جک دوسلدورپ، ریاست سازمان بین‌المللی مهارت

یک مدرسه محلی حمایت می‌شد) و با دید ۲۰۰ هزار بازدیدکننده از محل برگزاری مسابقات (جایی که قهرمانان جوان ما با خاطره خوش ماندگاری از برگزاری مسابقات به همراه خود به کشورشان می‌برند) کمک کردند تا آنها به این هدف دست یابند.

دقیقاً چنین وضعیتی در کار نمایندگان و گروه‌های کارشناسی چند ملیتی وجود داشت که رقابت‌های تقریباً ۵۰ طبقه‌بندی مهارتی جدا را علی‌رغم موانع اجتناب‌ناپذیری که بعضی از آنها با آن روبه‌رو می‌شدند بدون هیچ‌گونه بحث و جدل مهمی اداره می‌کردند.

این امر می‌تواند به خدمات با کیفیت بالای دبیرخانه کوچک اما توانا و با استعداد و ابزار مدیریتی و ارتباطاتی جدید IT نسبت داد که آنها برای کمک به صدها کارشناس و متخصص داوطلب که تخصص‌های خود را از قبل و در جریان و حتی پس از برگزاری مسابقات به مشارکت گذاشته‌اند، ایجاد کرده‌اند. من بسیار خوشحالم که در صفحه اصلی سایت WSI در قسمت زیر «اخبار»، بر نامه کاری «رها سازی کل نیروهای بالقوه سازمان جهانی مهارت» را می‌بینیم. لذا اعضاء به راحتی می‌توانند به این برنامه دسترسی داشته باشند. پیش‌روا که نگاه می‌کنم معتقدم که WS نه تنها مدیریت رویدادهای رقابتی مهارت‌های بزرگی مثل مسابقات ۲۰۰۹ کالگاری و ۲۰۱۱ لندن و فراتر از آن را دنبال می‌کند، بلکه به عنوان یک شبکه پویایی از افراد و سازمان‌های هم‌فکر برای توسعه مهارت در جهان تکامل خواهد یافت که در نهایت تعدادی شماری از جوانان این کره خاکی کمک خواهند نمود تا استعدادهای بالقوه خود را شکوفانمایند.

درست با تغییر فقط یک کلمه می‌توان تفاوت معنایی فاحشی در یک جمله به وجود آورد. در جمله بالا اگر من به جای کلمه «تجربه» کلمه «رقابت» را می‌نوشتم این طور از من انتظار می‌رفت که کانون توجه من روی همه موفقیت‌های بارز و چشمگیر رقابت‌ها، ر کورد تعداد رقابت کنندگان و بازدید کنندگان، جزئیات لجستیکی برنامه و هزینه‌های صرف شده در نحوه اجرای رویداد مسابقات و غیره متمرکز شده است، اما با تاکید بر «تجربه» مسابقات WS، فکر می‌کنم حیات بخشیدن به مهارت در عرصه جهانی و شبکه فراگیری اشخاص، سازمانها، نمایندگی‌ها و جوامع برای ارتقا و بهبود همکاری‌های ضروری که مهارت‌ها برای هر جامعه‌ای می‌سازد، ما را به هدف و آرمان‌هایمان نزدیک‌تر می‌سازد.

من معتقدم که تجربه کلی مسابقات WS در شیزو کا، به طور قابل توجهی نسبت به گذشته غنی‌تر شده است. زیرا من توانستم ببینم که همان‌طور که قرار بود تجربه همه سهامداران اصلی ما به طور چشمگیری افزایش پیدا کند، دقیقاً همان‌طور شده بود. البته قهرمانان مهارتی جوان ما محیط و شرایطی می‌خواستند که بتوانند کارشان را به نحو احسن انجام دهند. همچنین آنها بدنبال فرصت‌هایی بودند تا رابطان و دوستان جدیدی نیز از سراسر دنیا پیدا کنند و بدنبال شناسی برای آشنایی بیشتر در مورد کشور میزبان بودند.

میزبانان ژاپنی ما با فراهم کردن اسکان مشترک در یک هتل تفریحی ژاپنی در تپه‌های کوه فوجی، ترتیب برنامه بسیار موفق تبادل فرهنگی «یک مدرسه یک کشور» (که هر کشور / منطقه بوسیله



مهندس شریف النسبی: توانمندسازی نیروی انسانی در کشور توسعه یافته است سراغه آموزش در دنیا سالانه ۸۰ ساعت، در ایران فقط ۸ ساعت

میثم فاتحی

قبلی کار آموزش را انجام دهیم، آیا نیاز ما بر طرف می‌شود؟ آیا با استفاده از ماشین‌های فرسوده‌ای که چندین سال کار کرده‌اند در امر آموزش مشکل هنرآموزی و مهارت ما حل می‌شود؟

وزیر کار یکی از اساسی‌ترین بخش‌های توسعه منابع انسانی را آموزش دانست و گفت: اگر قرار بر این است که این آموزش‌ها برای اشتغال کامل سامان بگیرد باید بهترین ابزارها در بهترین رشته‌ها با استانداردهای کامل در اختیار مراکز آموزشی قرار بگیرد.

وی با اشاره به اینکه باید استانداردهای آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش عالی و آموزش و پرورش مکمل همدیگر باشند، گفت: نه تنها این سه بخش مسئول مهارت‌آموزی هستند بلکه مجموعه آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش عالی و آموزش و پرورش باید خود را در جهت آماده کردن نیروی انسانی برای بازار کار موظف، مسئول و آماده کنند.

وی افزود: در این بین آموزش و پرورش نمی‌تواند بگوید من چرا؟ ۱۲ سال از عمر پربرت یک جوان و نوجوان در آموزش و پرورش گذرانده شود و بعد در نهایت در صدی وارد دانشگاه‌ها شوند و در صدی پشت کنکور بمانند که تازه می‌فهمند مهارت شغلی را ندارند و چیزی یاد نگرفته‌اند و دریایی به عمق یک سانت هستند. آیا این جوان توانسته مهارتی بیاموزد؟ خوشبختانه در چند سال اخیر هنرستان‌ها توسعه یافته‌اند ولی باید سعی کنیم که بچه‌ها در پایان مقطع ابتدایی

انسانی قابل طی کردن است، گفت: اگر به منابع انسانی رسیدیم و توسعه منابع انسانی را انجام دادیم و بستر را برای شکوفایی این استعدادها فراهم کردیم، بدانیم که مشکلات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور حل خواهد شد ولی اگر به چشم‌انداز تنها به عنوان یک شعار بسنده کردیم، نه تنها مشکل مملکت حل نخواهد شد بلکه مشکلات بیشتری که از بیرون تحمیل می‌شود، اضافه خواهد شد پس راه سعادت، راه توسعه نیروی انسانی است.

چهرمی در مورد اشتغال گفت: اگر بخواهیم به موضوع اشتغال بپردازیم، باید سعی کنیم که با چهار سیاست به این موضوع پرداخت که یکی سیاست حمایتی است، باید چتر حمایتی و بیمه تأمین اجتماعی، چه بیمه حوادث و چه بیمه بیکاری و چه بیمه درمان برای همه احاد جامعه به ویژه کارگران در نظر گرفته شود. سیاست دیگر، سیاست تنظیمی است مثل تنظیم ساعات کار، سال بازنشستگی و... سیاست سوم، سیاست‌های اقتصادی است که چه کنیم موانع تولید و سرمایه‌گذاری در کشور را از بین ببریم و همچنین سیاست‌های پولی و بانکی و مالی و چه کنیم که سیاست‌های واردات و صادرات مادر جهت حفظ اشتغال باشد و تعادلی بین بازار سرمایه و پول ایجاد کنیم.

چهرمی افزود: با توجه به پیشرفت فناوری و دستگاه‌های مدرنی که در مجموعه کارهای صنعتی در دست کارخانجات است، اگر ما با همان نگاه گذشته و با آن استانداردهای

مراسم اختتامیه نهمین دوره مسابقات ملی مهارت همزمان با روز ملی مهارت برگزار شد.

به گزارش خبرنگار مهارت در این مراسم که در مرکز همایش‌های صدا و سیما برگزار شد، سید محمد چهرمی وزیر کار و امور اجتماعی، سید مرتضی شریف‌النسبی رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و معاون وزیر کار، مسئولان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، مدیران نمونه کشوری مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، مربیان و کارآموزان نمونه و برتر آموزش فنی و حرفه‌ای کشور حضور داشتند.

در این مراسم دکتر سید محمد چهرمی وزیر کار و امور اجتماعی با تبریک روز ملی مهارت اظهار داشت: در آستانه روز شهادت امام موسی کاظم (ع) هستیم که این روز را به همه پیروان آن حضرت تسلیت عرض می‌کنم و امیدوارم توفیق پیروی از آن حضرت و سایر ائمه اطهار در تمام امور زندگی داشته باشیم. وی در ادامه با بیان اینکه این مسابقات برد و باخت ندارد و همه پیروزی است، گفت: به تمام کسانی که در مسابقات ملی مهارت شرکت کرده‌اند، چه آنان که توانستند مدالی کسب کنند و چه آنان که مدالی کسب نکرده‌اند، تبریک عرض می‌کنم. این مسابقات نشان می‌دهد که امروز جوانان ما به امر مهارت بیش از پیش اهمیت می‌دهند.

چهرمی با اشاره به اینکه راه تحقق برنامه چشم‌انداز بیست ساله از طریق توسعه منابع

**دکتر چهرمی:
سازمان آموزش
فنی و حرفه‌ای،
آموزش عالی و
آموزش و پرورش
باید خود را در
جهت آماده کردن
نیروی انسانی
برای بازار کار
مسئول بدانند**

**دکتر جهرمی:
لایحه‌ای به
مجلس ارائه
کردیم که اگر
کارخانه‌ای و
کارگاه‌هایی به
مهارت نیروی
انسانی خود
اهمیت دهد،
۱۰ درصد از
عوارض آن واحد
کم شود
که در حال تدوین
آیین‌نامه آن در
سازمان آموزش
فنی و حرفه‌ای
هستیم**

نمونه کشوری در نزد ریاست جمهوری، دکتر محمود احمدی نژاد تقدیر و تشکر شد.

به گزارش خبرنگار مهارت دکتر جهرمی وزیر کار و امور اجتماعی در حاشیه مراسم اختتامیه نهمین دوره مسابقات ملی مهارت در جمع خبرنگاران باینکه یکی از استراتژی‌های مادر آموزش فنی و حرفه‌ای افزایش کمی و کیفی آموزش است، گفت: در سال جاری برای آموزش فنی و حرفه‌ای دو برنامه داریم، یکی این است که بر اساس نیاز و استانداردهای دستگاه‌ها برنامه‌ریزی کنیم و دیگری این است که مدیریت فنی و حرفه‌ای را به خود مریبان واگذار کنیم و بر اساس آموزش‌های داده شده از آنها خرید خدمت داشته باشیم.

وی ادامه داد: ما تفاهمنامه‌های آموزش نیروی انسانی با وزارتخانه‌های مسکن و شهرسازی، صنایع و معادن و نفت برقرار کردیم. در سال قبل در بخش ساختمان همین کار را برای مهندسين ناظر ساختمان داشتیم که امسال هم خواهیم داشت و تکیه‌مان بر این است که استانداردهایمان را افزایش دهیم.

وی افزود: در سال گذشته ۱۲۰ هزار نفر را تعیین سطح و ۶۰ هزار نفر را آموزش دادیم ولی در بخش دولتی هم اکنون ۲۰۰ هزار نفر باید آموزش ببینند که این رقم در بخش خصوصی بیشتر است.

جهرمی با بیان اینکه پیمانکاران دولتی و شهرداریان از سال آینده مجاز به استفاده از نیروی کار فاقد کارت مهارت نیستند، گفت: بر این امر در بخش دولتی شورای فنی دولت و در شهرداری‌ها توسط ناظران کنترل می‌شود.

کار به بخش خصوصی و خصوصی سازی مدنظر نیست. ما در بخش خصوصی نیز مشکلاتی داریم.

وی با بیان اینکه کار کارآموزان باید توسط مریبان فنی و حرفه‌ای رسیدگی و پیگیری شود، افزود: مریبان باید دنبال کنند تا ببینند آموزش‌شان چه نواقصی دارد و در آموزش‌های بعدی دنبال برطرف کردن آن باشند.

دکتر جهرمی ادامه داد: واگذاری مدیریت یکی از بخش‌های افزایش کیفیت است و این به معنای آن نیست که دولت می‌خواهد بودجه آموزشی را حذف کند و به دنبال آموزش به صورت غیردولتی است. ما می‌خواهیم با بودجه دولت و امکانات آموزشی از نیروی فعال و مدیر، خدمت را بر اساس استانداردهای آموزشی بخریم.

وی در پایان با اشاره به اینکه در چندسال اخیر توسعه خوبی در آموزش فنی و حرفه‌ای داشتیم، گفت: امیدواریم این توسعه‌ها معطوف به بازار کار و نتیجه مطلوب باشد و در این مسیر لایحه‌ای به مجلس ارائه کردیم که اگر کارخانه و کارگاه‌هایی به مهارت نیروی انسانی خود اهمیت دهند، ۱۰ درصد از عوارض آن واحد کم شود که در حال تدوین آیین‌نامه آن در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای هستیم. در ادامه مراسم از مراکز نمونه آموزش فنی و حرفه‌ای و مریبان و کارآموزان برتر حائز رتبه دوم و مدال نقره نهمین دوره مسابقات ملی مهارت تقدیر و تشکر شد.

ضمناً عصر همان روز (ششم مرداد) از برتران رتبه نخست این دور از مسابقات و مراکز نمونه آموزش فنی و حرفه‌ای و مریبان

با توجه به استعدادهایشان مسیر شغلی‌شان را پیدا کنند و از سطح راهنمایی آموزش حرفه‌ای خاص را ببینند و آن موقع باید به سمت حرفه‌آموزی تخصصی رفته و مدرک تحصیلی بالاتر ارائه دهیم.

جهرمی باذعان بر اینکه باید استانداردهای حرفه‌ای فنی و حرفه‌ای مادر آموزش عالی، آموزش، پرورش و سازمان فنی و حرفه‌ای یکی و بر اساس نیاز اجتماعی و بازار کار باشد، گفت: ما باید امروز برنامه‌ریزی کنیم که برای برنامه پنجم با توجه به توسعه بخش صنعت، در صنایع مختلف چه کار کنیم و استراتژی صنعت ما چیست؟

وی افزود: هم‌اکنون باید به این سمت برویم که کسانی می‌توانند در بخش خدمات، صنعت، کشاورزی و... خوش استعداد باشند و استعداد خود را به ظهور برسانند که از یک پایه آموزش و مهارت و کارورزی مناسب برخوردار باشند، به خاطر همین ما تفاهمنامه‌ای با وزارت آموزش عالی داشتیم تا به سمت کارآموزی و مهارت‌آموزی برویم. وی در ادامه با اظهار اینکه باید ارتقای سطح مهارت در نیروی انسانی را دنبال کنیم، گفت: من همیشه می‌گویم اگر قرار باشد ارتقای سطح آموزشی و مهارتی را داشته باشیم باید ابتدا از سطح استادان و مریبان داشته باشیم.

وزیر کار و امور اجتماعی ادامه داد: بعضی‌ها خیال می‌کنند ما به سمت خصوصی سازی بخش آموزش فنی و حرفه‌ای می‌رویم در صورتی که هر چند ما از حضور بخش خصوصی استقبال می‌کنیم و تسهیلات در اختیار آنها قرار می‌دهیم ولی برای افزایش سطح کیفی فقط واگذاری



سخنار رییس سازمان

از نظر دریافت امتیاز، استان‌های کردستان، خوزستان، فارس و اصفهان به مقام‌های اول تا چهارم دست یافتند.

در ادامه مراسم افتتاحیه نهمین دوره از مسابقات ملی مهارت از کارآموزان برترین دوره از مسابقات که به مدال برنز و مقام سوم دست یافتند با اهدای دیپلم افتخار، مدال برنز و تندیس نهمین دوره از مسابقات ملی مهارت تقدیر و تشکر شد.

مهندس سیدمرتضی شریف‌النسبی، رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و معاون وزیر کار و امور اجتماعی در ادامه این مراسم گفت: شما به خوبی می‌دانید که رشد شتابان و توسعه پایدار از آرزوهای تمامی بنگاه‌های اقتصادی کشورهای در حال توسعه است، ولی تنها تعداد محدودی از آنها موفق بوده‌اند. به بنگاه‌های اقتصادی برای دستیابی به رشد، توصیه می‌شود که سازمان‌هایی یادگیرنده با نگاهی به آینده باشند.

وی با بیان اینکه سرمایه اصلی بنگاه‌های اقتصادی در حال حاضر دانایی همراه با توانایی است، گفت: بنگاه‌های اقتصادی زمانی می‌توانند موفق شوند که باور داشته باشند سرمایه اصلی، دانایی همراه با توانایی است، نه سخت‌افزار و مزیت‌های منطقه‌ای. یعنی نیروی انسانی با انگیزه می‌تواند خلاق نوآوری‌ها باشد، چرا که انسان گل سرسید آفرینش خداست و آنچنان دارای قدرت شگرف است که می‌تواند جهان هستی را تحت تاثیر قرار دهد. وی ادامه داد: هر چند که مهارت‌آموزی و توانمندسازی نیروهای انسانی از سال‌های اولیه مدیریت علمی و صنعتی انقلاب اسلامی آغاز شد، اما امروز سهم منابع انسانی در توسعه کشور ۳۴ درصد است که این سهم در کشورهای پیشرفته به ۴۰ تا ۷۰ درصد می‌رسد.

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با اذعان بر اینکه ۵۰ درصد از رشد و توسعه بنگاه‌های اقتصادی منوط به رشد بهره‌وری نیروی انسانی است، گفت: مهارت و آموزش و توانمندسازی نیروی انسانی در سال‌های اخیر در کشور توسعه یافته‌است.

شریف‌النسبی در پایان با اعلام اینکه نیروی کار کشور ۲۳ میلیون نفر است، گفت: سرانه آموزش در کشور برای هر نفر در سال ۸ ساعت است که این نسبت در دنیا ۱۰ برابر یعنی ۸۰ ساعت است.

در آغاز مراسم پس از تلاوت آیاتی از قرآن کریم توسط قاری بین‌المللی کریم‌منصوری و پخش سرود ملی جمهوری اسلامی ایران، اسفندیار چهاربند معاون آموزشی سازمان فنی و حرفه‌ای کشور با تبریک و خیر مقدم به مناسبت عید سعید مبعث و ایام پر فیض ماه رجب و روز ملی مهارت و تسلیت به مناسبت شب شهادت امام موسی کاظم (ع) به حضار و با اشاره به اهمیت مهارت‌آموزی در کشور گفت: اهمیت مهارت‌آموزی در تحقق برنامه پنج‌ساله و سند چشم‌انداز ۲۰ ساله به نحو چشم‌گیری در کشور افزایش یافته و در آینده نیز افزایش خواهد یافت. بزرگداشت روز ملی مهارت به عنوان یک روز ملی در تقویم رسمی کشور به ثبت رسیده است و برگزاری برنامه‌هایی از تاریخ ۴/۳۱ تا امروز در کشور در نظر گرفته شده است که به مناسبت این روز ملی بنا بر تصویب هیات دولت برگزار شود.

وی افزود: با توجه به اینکه امسال توسط مقام معظم رهبری به عنوان سال نوآوری و شکوفایی ملی نامگذاری شد و با اشاره به اینکه این دوره از مسابقات با جلب مشارکت بنگاه‌های تخصصی در سه مرحله شهرستانی، استانی و کشوری برگزار شد، گفت: مرحله شهرستانی این دوره از مسابقات از ۸ تا ۱۰ خردادماه امسال برگزار شد که مرحله استانی، مسابقات در روزهای ۲۹ تا ۳۰ خرداد پی گرفته شد و سرانجام مرحله کشوری این دوره از مسابقات در ۲۶ رشته از ۲۶ الی ۲۹ تیرماه برگزار شد.

وی با بیان اینکه مرحله کشوری نهمین دوره مسابقات ملی مهارت به طور غیر متمرکز در ۱۰ استان کشور برگزار شد، گفت: میانگین سنی شرکت‌کنندگان این دوره از مسابقات ۱۹ سال و چهار ماه بود.

وی در پایان با اعلام اینکه برگزیدگان این دوره از مسابقات ملی مهارت به همراه برگزیدگان دوره قبلی پس از شرکت در اردوهای آماده‌سازی راهی چهلمین دوره از مسابقات جهانی مهارت در کانادا در تابستان سال آینده خواهند شد، گفت: براساس جدول رتبه‌بندی، استان‌های فارس، آذربایجان شرقی، کرمان و کردستان به ترتیب رتبه‌های اول تا چهارم را از نظر دریافت مدال از آن خود کردند و

**مهندس
شریف‌النسبی:
نیروی کار کشور
۲۳ میلیون نفر
است
سرانه آموزش
در کشور نیز
برای هر نفر
در سال
۸ ساعت است
که این نسبت
در دنیا ۱۰ برابر
یعنی ۸۰ ساعت
است**





گفتگو با برگزیدگان نهمین دوره مسابقات ملی مهارت

آموزشی مرکز کرمان گفت: باید رشته‌های آموزشی در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به روزتر و رشته‌های جدیدتری آموزش داده شود.

محمد قاسمی حائز مدال طلای نهمین دوره مسابقات ملی مهارت در رشته کابینت‌سازی چوبی از استان خراسان رضوی در گفت‌وگو با خبرنگار «مهارت» گفت: به دلیل اینکه این رشته شغل پدر من بود و نیز تحت آموزش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بودم توانستم در این رشته موفق به کسب مدال طلا شوم.

وی آموزش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای رادر شهرستان‌ها با توجه به کمبود امکانات مهم و ضروری دانست و گفت: کارآموزان اگر چه شاید به صورت تجربی این مهارت‌ها را داشته باشند ولی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به صورت تخصصی باعث افزایش مهارت کارآموز خواهد شد و از این جهت بسیار ضروری و مهم‌اند. قاسمی با بیان اینکه تحصیلاتش فوق دیپلم صنایع چوب است، گفت: تا حدودی رشته تحصیلی‌ام در دانشگاه به من کمک کرد ولی به صورت کلی مهارت‌آموزی در رشته‌های مختلف ارتباطی به آموزش‌های دانشگاهی ندارند بلکه بیشتر عملی‌اند.

محمد عربی حائز رتبه طلای رشته پلی مکانیک (مکانیک صنایع) در گفت‌وگو با خبرنگار مهارت ابراز عقیده کرد: رشته‌های تیمی در این مسابقات بهتر است، زیرا هر چه افراد تیم بیشتر باشند، فکرها بیشتر و کارها با ظرافت و دقت بیشتری انجام می‌شود. همچنین وی گفت: هر چه سیستم آموزشی که کارآموز با آن آموزش می‌بیند جدید و به روزتر باشد، حضور کارآموز در مسابقات جهانی و کسب مدال‌های جهانی موفق‌تر خواهد بود.

محمد جوادی ستوده که به همراه سه نفر از دوستان خود به نام‌های رضا عسگری و محمدعلی مولایی در رشته ساخت و تولید تیمی، اعزامی از استان کرمان رتبه اول و مدال طلای نهمین دوره از مسابقات ملی مهارت را کسب کرد، در گفت‌وگو با خبرنگار «مهارت» گفت: ما در این رشته یک گروه سه نفره متشکل از یک نفر برق کار، یک نفر فرزند کار و یک نفر تراشکار بودیم که از عهده پروژه مسابقات امسال که ساخت یک اتومبیل برقی کوچک بود برآمدیم و مقام اول را در این رتبه کسب نمودیم.

وی در خصوص توضیح بیشتر در مورد پروژه مورد سوال گفت: ماشینی که ما باید می‌ساختیم باید دارای ویژگی‌های منحصر به فردی می‌بود، به عنوان مثال باید از شیب ۱۱ درجه بالا می‌رفت، در دایره‌ای به قطر دو متر دور بزند، حداکثر سرعت آن ۶ کیلومتر در ساعت باشد و با باتری کار کند که با دو ساعت شارژ ۸ ساعت کار کند، دارای سیستم کنترل سرعت باشد، بتوان آن را در ۱۰ دقیقه مونتاژ کرد و در جعبه‌ای به ابعاد یک متر در ۳۰ سانتیمتر جا شود.

وی با بیان اینکه رشته تحصیلی‌اش الکترونیک است، گفت: من از سال ۷۹ با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای آشنایی داشته‌ام و در کلاس‌های آموزش فنی و حرفه‌ای دوره برق صنعتی رادیده‌ام. در سال ۸۴ در رشته الکترونیک صنعتی در مسابقات شرکت کرده و تا سطح کشوری برگزیده شدم ولی در سطح کشوری نتوانسته مدالی بیاورم و امسال حسب آشنایی که با این مسابقات داشتیم در رشته ساخت و تولید تیمی شرکت کرده و مدال طلای مسابقات را کسب کرده‌ایم.

این عضو تیم سه‌نفره کرمان در پایان با مناسب دانستن امکانات



گفتگو با استاد و رئیس موسسه توسعه کارآفرینی هند

راهبرد همکاری مداوم با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

دینش آویستی ریاست موسسه EDII خصوص نحوه همکاری با مراکز تربیت در پی می‌آید گفتگوی خبرنگار مرکز هند را عهده دار است و جهت مذاکراتی در مربی سفری را به تهران صورت داد. آنچه تربیت مربی با این مدیر هندی است.

برای تربیت مدرسان و مشاوران کارآفرینی می‌باشد. هدف دیگر ما، همگانی کردن آموزش‌های کارآفرینی و فرهنگ‌سازی آن می‌باشد که از طریق سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (مرکز تربیت مربی) امکان پذیر می‌باشد.

بدون تعارف، شرکت کنندگان ایرانی در این دوره را چگونه ارزیابی می‌کنید؟

ارزیابی من و هم‌تیمی‌های من در موسسه EDII این است که سطح درک ایرانیان بسیار بالاست و بسیار برای یادگیری مطالب جدید مشتاقند و خیلی علاقه‌مندند که به جوانان ایران کمک نمایند. برداشتن من این است که خیلی تمایل دارند به رشد اقتصادی ایران کمک نمایند و شرکت کنندگان به نوعی به این نتیجه رسیده‌اند که آموزش کارآفرینی و توسعه آموزش‌های کارآفرینی به نوعی همان هدف اصلی که توسعه اقتصادی کشور می‌باشد با این دوره امکان پذیر خواهد بود و در طول دوره خیلی برای رسیدن به این هدف تعهد پذیر بوده‌اند و ما بسیار تشکر و قدر دانی می‌نماییم.

نظر شما در مورد سطح کیفی دوره اجرا شده در مرکز تربیت مربی کرج چیست؟

همانطور که می‌دانید، این دوره دوره پیشرفته‌ای نبود و ما این دوره را برای افرادی اجرا می‌نماییم که برای دوره بعدی نیز در خدمتشان باشیم. دوره اول یک دوره پایه و اساسی می‌باشد و در این مرحله قسمتی از دانش کارآفرینی به شرکت کنندگان عرضه می‌شود. به خاطر اینکه شرکت کنندگان در این دوره پایه، سطح درکشان بالا بود، اساتید ما مطالب بیشتری خارج از منابع درسی را برای ایشان ارائه دادند و دیگر نمی‌شود گفت این دوره، دوره ابتدایی بوده ولی خیلی هم پیشرفته نبود.

چیزی که خیلی مهم بوده این است که مادر دوره مذکور، از تجربیات بین‌المللی استفاده کردیم و ورودی‌های جدید برای این دوره گذاشتیم (مطالب جدید). مرکز تربیت مربی در بستر سازی

لطفاً به طور اجمال خودتان و موسسه‌تان را معرفی کنید؟ من دکتر دینش آوستی هستم. دکترای بنده در رشته علم اقتصاد می‌باشد. قبل از اینکه به موسسه EDII هند بپیوندم، در دانشگاه اگر تدریس می‌کردم و همچنین در موسسه مهندسی هند به عنوان استاد تدریس می‌کردم. برای چندین موسسه بین‌المللی (کار، بانک جهانی، موسسه توسعه آسیایی و...) کار کرده‌ام و مشاور چندین موسسات صنعتی بوده‌ام و در پروژه‌های مشاوره‌ای نقش داشته‌ام. ۶ جلد کتاب در زمینه کارآفرینی چاپ کرده‌ام و همچنین در زمینه توسعه منطقه‌ای نیز ۶ عنوان کتاب به رشته تحریر در آورده‌ام و حدود ۵۶ مقاله تحقیقاتی نیز نوشته‌ام.

بنده در زمینه سیاست‌گذاری‌های کلان و تحقیق در این زمینه، موسسات، فناوری‌ها و همچنین ارتقاء و توسعه شرکت‌های کوچک و خرد و همچنین آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مطالعاتی داشته‌ام. موسسه توسعه کارآفرینی هند که مخفف آن EDII می‌باشد، جهت توسعه کارآفرینی در سال ۱۹۸۳ کاملاً با بودجه دولت هند شروع به کار نمود و به یک مرکز برای آموزش، تحقیق، مشاوره و اجرای کلیه کارهای مرتبط با کارآفرینی و به نوعی مرکز تعالی برای سازمان‌های بین‌المللی شناخته می‌شود و به طور کلی یک نظام ملی است که این نظام در هند کاملاً کارآفرینی را پوشش می‌دهد و علاوه بر این در بسیاری از کشورهای دیگر نیز در جهت توسعه کارآفرینی ایفای نقش می‌نماید. دفتر ستاد EDII در شهر احمدآباد هند واقع شده است. و ما ۱۴ موسسه جانبی نیز در هند ایجاد کرده‌ایم که به موسسه EDII وابسته هستند و همچنین در چندین کشور آسیایی شعبه اصلی داریم. در حال حاضر داریم در کشور قزاقستان شعبه دایر می‌کنیم و در بعضی کشورها نظیر موزامبیک، بحرین و عربستان سعودی بنا داریم این طرح را اجرا نماییم.

هدف شما از برگزاری این دوره در ایران چه بود؟

هدف اصلی ما، کمک در جهت ایجاد فضا و بستری مناسب

خیلی تمایل دارند به رشد اقتصادی ایران کمک نمایند و شرکت کنندگان به نوعی به این نتیجه رسیده‌اند که آموزش کارآفرینی و توسعه نوعی همان هدف اصلی که توسعه اقتصادی کشور می‌باشد با این دوره امکان پذیر خواهد بود

کرد تا پس از بررسی و تصمیم مسوولان سازمان فنی و حرفه‌ای ایران، به ادامه همکاری بپردازیم.

امروز در سمینار تان در مورد خوشه‌های صنعتی صحبت کردید، مهمترین توصیه شما در این زمینه چیست؟

اولین مساله این است که نقشه‌ای از کل خوشه‌های تان تهیه نمایند و یک سیاست‌گذاری بسیار دقیقی برای نقشه کاری تان مشخص نمایند و در نهایت با کمک دولت که نقش محوری را بازی می‌کند و همچنین بخش خصوصی در جهت توسعه بین خوشه‌ها اقدام کنید.

خوشه‌هایی که تاکنون شناسایی شده عبارتند از: خوشه زعفران، خوشه صنایع دستی، خوشه قطعات خودرو، خوشه سفالگری، خوشه کیف و کفش چرم تبریز و... اینها همه شناسایی شده و حدود ۱۹۱ خوشه رسمی تاکنون شناسایی شده و به‌طور غیر رسمی حدود ۲۰۰۰ خوشه نیز شناسایی نشده است.

اگر می‌خواهید این خوشه‌ها و صنایع کوچک رشد پیدا کنند و رقابت جهانی داشته باشند، چیزی که مهم است این نکته می‌باشد که یک خوشه صنعتی نظام‌مند ایجاد نماید و به‌طور کلی در عین حال که صنایع کوچک با هم در یک خوشه همکاری می‌کنند، با هم رقابت نیز بکنند و مساله مهم این است که سهم خود را در دو بخش دولتی و خصوصی ایفا نمایند.

نه تنها بخش دولتی، بلکه بخش خصوصی نیز باید خودش را با سیاست‌های دولت وفق بدهد و با هم به صورت یک خوشه در جهت توسعه کارگاه‌های کوچک و زودبازده اقدام کنند و پیش بروند و این مهم نه تنها به کم کردن هزینه کمک می‌نماید بلکه به توسعه اقتصادی کشور نیز کمک خواهد کرد.

در یک جمله بگویید، یک معلم کارآفرین موفق چه ویژگی‌هایی باید داشته باشد؟

باید متعهد باشد. باید به کار و افقی که برایش مشخص شده است، متعهد باشد و این تعهد شاید در نگاه اول به چشم نیاید، ولی در کل کمک می‌کند به بهبود و توسعه جامعه. یک معلم خوب باید صادق باشد و راهبردی و استراتژی کار نیز باید داشته باشد.

موارد آموزشی خیلی آماده‌تر بود و این مرحله را می‌توان در سطح بالایی ارزیابی نمود.

اگر ممکن است، شمه‌ای از برنامه‌های مشابه خود را در سایر کشورها بیان کنید؟

ما هر سال در موسسه EDII، ۵۰-۴۰ دوره بین‌المللی اجرا می‌نماییم که از کشورهای مختلف شرکت می‌نمایند و برنامه‌های مشترک زیادی با کشورهای دیگر داریم. چیزی که خیلی مهم است، دانش انگلیسی است اما پروژه ملی که برای جنوب شرق آسیا اجرا کردیم، چون درک زبان انگلیسی آنها در حد پایینی بود، خیلی مشکل بود و از این زاویه، شرکت کنندگان ایرانی در سطح خیلی بالایی بودند که این مساله به ما خیلی کمک کرد و در نتیجه دوره را بهتر درک کردند و مورد دیگری که خیلی مهم است، نگرش فراگیران ایرانی خیلی متفاوت‌تر و مثبت می‌باشد. مورد بعدی اینکه سازمان شما که ما با آن طرف هستیم، نسبت به سازمان‌های کشورهای دیگر، از سطح تعهد بالایی برخوردار است و مسوولان کاملاً به تعهداتشان پایبند هستند و جناب آقای مهندس شمس خیلی با تک‌تک ما صحبت کردند و در مورد برنامه‌های آینده و نقشه راه مسائلی رد و بدل گردید.

برنامه‌های آتی شما در همکاری با جمهوری اسلامی ایران چیست؟

چیزی که امروز با آقای مهندس شمس صحبت کردیم، یک برنامه درازمدت بود و از نوع صحبت‌های ایشان این گونه استنباط می‌شود که خیلی علاقه‌مندند که این دو گروه ۳۰ نفره پس از آموزش، در فرآیند بعدی برای کارهای بیشتر و توسعه کارآفرینی بهتر آماده شوند و در حین کار بعد از اینکه دانش را فرا گرفتند و وارد اصل برنامه آموزش کارآفرینی و مشاوره شدند و مهارت‌های کاریشان را به کار بستند، آنجا هم به ایشان مشاوره و کمک نماییم. در نشست که با ریاست محترم مرکز داشتیم، مقرر شد بعد از همکاری اولیه در جهت ایجاد یک شعبه‌ای از موسسه کارآفرینی EDII هند در ایران اقدام نماییم و اینجانب بنا به درخواست آقای شمس، نقشه راه را در چهار چوب برنامه ۵-۴ ساله تهیه و برای مرکز ارسال خواهم

**دنیش آوستی:
چیزی که خیلی
مهم بوده این
است که مادر دوره
مذکور، از تجربیات
بین‌المللی
استفاده کردیم و
ورودی‌های جدید
برای این دوره
گذاشتیم (مطالب
جدید). مرکز
تربیت مربی در
بستر سازی موارد
آموزشی خیلی
آماده‌تر بود و این
مرحله را می‌توان
در سطح بالایی
ارزیابی نمود**





جایگاه آموزش الکترونیکی راهکارها، مزایا و معایب

طراحی شده‌اند که دانشجویان را به بهترین وجه راهنمایی کنند، چون آنها در کلاس‌های درس شرکت نداشته و از حضور استادان بهره نمی‌برند. در هر صورت می‌توانید از طریق پست الکترونیک و سایر امکانات شبکه از یکدیگر سوال بپرسید. این بدین معنی است که در هر مکان و هر زمانی که مایل باشید می‌توانید به مطالعه دروس خود بپردازید و در خانه یا اداره فرصت کافی نیز در اختیار خواهید داشت.

سیستم مدیریت آموزش

وقتی وارد مبحث آموزش برخط می‌شویم، یکی از واژه‌هایی که زیاد با آن برخورد می‌کنیم، LMS است، که در واقع نوعی نرم‌افزار مدیریت محتوای سایت است. ممکن است با نرم‌افزارهای مدیریت محتوایی مانند PHP nuke و Movabletype آشنا باشید. ما برای اینکه راحت‌تر بتوانیم محتوای سایت خود را مدیریت کنیم و آن را به روز رسانی کنیم، از این گونه نرم‌افزارها کمک می‌گیریم. این نرم‌افزارهای مدیریت محتوا به طور کلی، CMS نامیده می‌شوند.

LMS‌ها نیز نوع دیگری از این نرم‌افزارها هستند. با این تفاوت که CMS کاربرد عام دارد و LMS کاربرد خاص. ما از LMS‌ها برای راه‌اندازی و مدیریت سایت‌های آموزشی استفاده می‌کنیم. می‌دانید که اگر بخواهیم یک سایت داشته باشیم، باید صفحات آن را یا با نرم‌افزارهای طراحی وب مانند FrontPage و Dream weaver طراحی کنیم یا با زبان‌های برنامه نویسی تحت وب مانند ASP و PHP اما اگر یک بار، یک نرم‌افزار مدیریت آموزش روی سایت خود نصب کنیم، دیگر احتیاج چندانی به ابزارهای قبلی نداریم. نرم‌افزارهای مدیریت آموزش معمولاً همه امکاناتی را که در یک سایت آموزشی باید داشته باشند، دارند. برای مثال به کمک یک LMS شما می‌توانید به عنوان مدیر سایت خدمات زیر را ارائه کنید.

۱- دانش‌آموزان را ثبت نام کنید، به هر یک نام کاربری و کلمه عبور

غلامرضا نوشیروانی - عضو کمیته پژوهشی اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان مرکزی، مدرس دانشگاه و عضو هیات علمی جهاد دانشگاهی استان مرکزی
rnoshirvani@gmail.com
پروانه پهلوانی فراهانی - کارشناس شرکت مخابرات استان مرکزی
pahlevani.p1@gmail.com

فناوری‌های یادگیری مبتنی بر کامپیوتر، یادگیری مبتنی بر وب، دانشگاه مجازی، کلاس مجازی برخط که در سایه توسعه شبکه‌های گسترده جهانی امکان پذیر گشته‌اند، راه را برای ظهور شیوه‌های نوین آموزش هموار ساخته‌اند. امروزه روند رشد سرمایه‌گذاری جهانی در نظام‌های سنتی کاملاً روبه افول و در سال ۲۰۰۳ به مبلغ هفت میلیارد دلار رسیده، حال اینکه سرمایه‌گذاری در نظام‌های آموزش الکترونیکی دارای رشد روزافزون بوده و در سال ۲۰۰۳ به رقم شش میلیارد رسیده است.

آموزش الکترونیکی

تعریف لغوی: به مجموع فعالیت‌های آموزشی اطلاق می‌گردد که با استفاده از ابزارهای الکترونیک اعم از صوتی، تصویری، رایانه، شبکه‌ای و مجازی صورت می‌گیرد. تعریف مفهومی: یادگیری فعال و هوشمندی، روشی است که ضمن تحول در فرآیند یاددهی و یادگیری و مدیریت دانایی، در گسترش، تعمیق و پایدار نمودن فرهنگ ICT نقش اساسی و محوری خواهد داشت.

به بیان دیگر آموزش الکترونیکی همان استفاده از اینترنت برای یادگیری است که از طریق ارتباط اینترنتی و مرورگر وب در هر زمان یا مکانی می‌توان به این مقصود دست یافت. آموزش الکترونیکی نوع جدیدی از آموزش است که در آن نیازی به حضور دانشجویان در کلاس‌های برنامه‌ریزی شده نیست، در واقع یک محیط آموزشی مجازی در شبکه است. موضوع‌های درسی چنان

آموزش الکترونیکی
همان استفاده
از اینترنت برای
یادگیری است
که از طریق
ارتباط اینترنتی
و مرورگر وب در
هر زمان یا مکانی
می‌توان به این
مقصد دست یافت

- ۴- در کلاس‌های الکترونیکی با حضور معلم و بقیه شاگردان شرکت کنید.
- ۵- در انجمن‌های سایت، اشکالات خود را مطرح کنید و جواب بگیرید و...

شیء آموزشی

در طراحی محتوای آموزشی لازم است تا از مفهوم اشیای آموزشی استفاده شود. یک شیء آموزشی، یک جزء مستقل از محتوای آموزشی است که یک هدف خدماتی را دنبال می‌کند. در الگوهای قدیم، مجموعه آموزشی به گروه‌هایی از دروس تقسیم می‌شد. در الگوی جدید محتوای آموزشی به اجزای کوچک‌تری از محتوای آموزشی تقسیم می‌شود که می‌تواند به تنهایی مورد استفاده قرار گیرد یا به اشکال گوناگون در رابطه با سایر اشیای آموزشی، دروس الکترونیکی مورد نظر را بسازد. کمیته LTSC انجمن IEEE یک شیء آموزشی را این گونه تعریف می‌کند:

اشیای آموزشی موجودیت‌های دیجیتالی یا غیر دیجیتالی هستند که به هنگام یادگیری مبتنی بر تکنولوژی می‌توانند مورد استفاده، یا استفاده مجدد قرار گیرند. مثال‌های مختلف یادگیری مبتنی بر تکنولوژی عبارتند از:

- ۱- بدون آشنایی با طراحی صفحات وب، درس‌های خود را روی اینترنت قرار دهید.
- ۲- تمرین‌های مربوط به هر درس را طراحی کنید و آنها را روی سایت قرار دهید.
- ۳- امتحان‌های تستی طراحی کنید و جواب‌های صحیح و غلط را مشخص کنید. سیستم به طور زمان حقیقی از دانش آموزان امتحان می‌گیرد و نمره آنها را مشخص می‌کند. همچنین میزان پیشرفت آنها و جایگاه شان نسبت به بقیه شاگردان را معلوم نماید.
- ۴- بر ورود و خروج دانش آموزان ثبت نام شده، نظارت داشته باشید. یعنی بدانید هر یک از فراگیران چه زمانی و در چه ساعاتی وارد سایت شده و کدام درس‌ها را گذرانده است.
- ۶- در کلاس‌های الکترونیکی شرکت و تدریس کنید.
- ۷- در انجمن‌های سایت، اشکالات شاگردان را پاسخ دهید و... در نهایت به عنوان شاگرد می‌توان از موارد زیر بهره‌مند شد:
- ۱- در کلاس‌های دلخواه تان ثبت نام کنید، البته با توجه به سیاست مدیر سایت.
- ۲- درس‌های مورد نظر را با فرمت‌های مختلف دریافت کنید.
- ۳- تمرین‌های مربوط به هر درس را برای بازبینی معلم روی سایت قرار دهید.



یادگیری الکترونیکی

رویدادی است

که در آن افراد به

صورت همزمان

به سیستم وصل

نمی‌شوند.

ساختار آن

بر اساس

WebBased

Download و

می‌باشد.

یعنی فراگیر

می‌بایست مطالب

را از صفحاتی که

از قبل آماده شده

است و در سایت

قرار گرفته است

انتخاب نموده

واز آنها

استفاده نماید

۵- آموزش مبتنی بر وب

البته غیر از مفاهیم فوق ممکن است مدل‌ها را با اسامی دیگری بیان نمایند مثلاً مدل ELM که یک مدل توسعه یافته و پیشرفته در دانشگاه ایسن می‌باشد. یا ADL و IMS که جزء استانداردها نیز می‌باشند.

مدل آموزش همزمان

در این مدل یادگیری به صورت زمان حقیقی می‌باشد. یادگیری الکترونیکی رویدادی است که در آن همه شرکت کنندگان در یک زمان روی شبکه هستند و با هم ارتباط برقرار می‌کنند. یادگیری آسان، کنفرانس‌های کاربردی، کنفرانس‌های صوتی و تصویری، گروه کارآموزان و کلاس‌های مجازی از نمونه‌های جالب توجه این مدل به شمار می‌آیند.

مدل آموزش غیر همزمان

در این مدل یادگیری به صورت زمان مجازی می‌باشد. یادگیری الکترونیکی رویدادی است که در آن افراد به صورت همزمان به سیستم وصل نمی‌شوند. ساختار آن بر اساس WebBased و Download می‌باشد. یعنی فراگیر می‌بایست مطالب را از صفحاتی که از قبل آماده شده است و در سایت قرار گرفته است انتخاب نموده و از آنها استفاده نماید. البته ممکن است طراحی انجام گیرد که فراگیر طبق برنامه، زمانی مشخصی وارد یا از آن خارج گردد؛ بنابراین، ساختار این مدل بر اساس WBT می‌باشد.

مدل آموزش مبتنی بر کامپیوتر

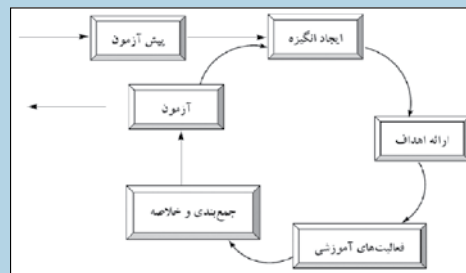
در این مدل آموزش که بیشتر از طریق حافظه‌های جانبی نظیر CD عرضه می‌گردد، محتوا دروس را می‌توان با تکنیک‌ها و تکنولوژی‌های موجود در نرم‌افزارها تولید محتوا، تهیه و ارائه داد. به نظر می‌رسد در کشور ما این نوع آموزش بهترین نقش را می‌تواند ایفا کند. دلایلی چون بالا رفتن تعداد کامپیوترها در خانواده‌ها، تولید نرم‌افزارهای آموزشی از طریق CD، نیروی انسانی فراوان در بخش کامپیوتر، دلایل مهم در اجرای این نگاه آموزشی می‌باشد.

مدل آموزش مبتنی بر اینترنت

نگاه دیگر در آموزش الکترونیکی این است که بتوانیم مطالب یا محتوای دروس را از طریق تکنولوژی‌های موجود در شبکه به

به راحتی می‌دهد. نکته دیگر درباره‌ی آموزشی آن است که برای تغییر یک مفهوم لازم نیست تا کل محتوا تغییر کند بلکه کافی است تا تنها یک بلوک اطلاعاتی یا شیء آموزشی شامل آن تغییر، عوض شود. یکی دیگر از فواید این روش آن است که طراح آموزشی با سرعت بیشتری می‌تواند دروس جدید را طراحی نماید. شیء آموزشی از ترکیب مواد اولیه اطلاعاتی تشکیل می‌شود.

طراح آموزشی باید به هنگام طراحی محتوای آموزشی آن را به لحاظ منطقی به صورت بلوک‌های مجزا در نظر بگیرد. باین دید که یک بلوک بتواند در محتواهای گوناگون مورد استفاده قرار گیرد. ساختار داخلی اشیا آموزشی در نرم‌افزارهای درسی و کمک درسی باید از ساختار شکل زیر تبعیت نماید. در سایر انواع نرم‌افزارهای آموزشی نیز باید حتی المقدور از اجزای زیر بهره‌گیری نمود.



شکل ۱: ساختار داخلی یک شیء آموزشی در نرم‌افزارها

مدل‌های آموزش الکترونیکی

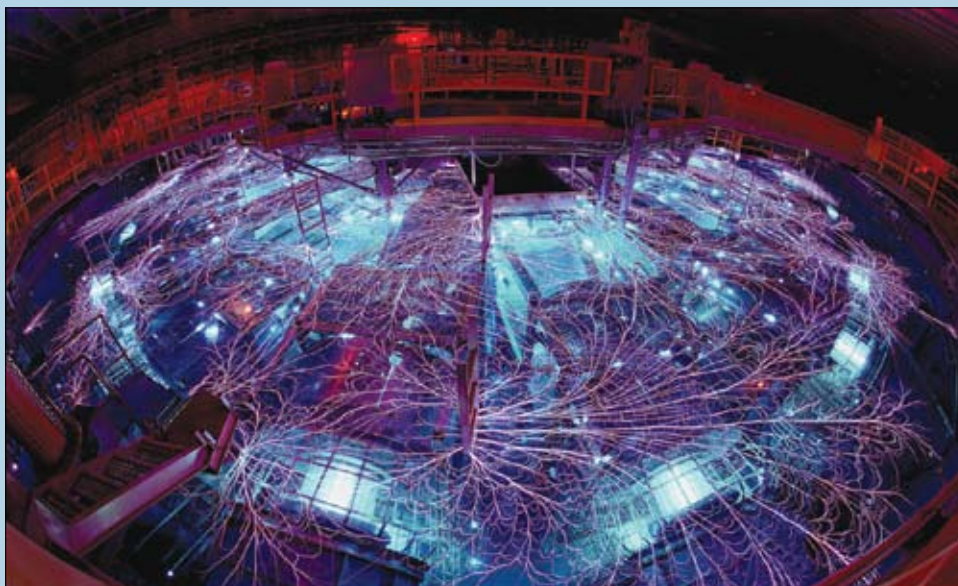
مدل‌ها کمک می‌کنند تا بتوان بر اساس آنها اطلاعات را آماده نمود. مدل‌ها به صورت ویژه‌ای می‌باشند و مطالب زیادی از داده‌ها را در خود نگه می‌دارند. بر اساس استانداردهای آموزش و فراگیری الکترونیکی، در این جا مدل‌های آموزش و فراگیری الکترونیکی بررسی شده‌اند. مقایسه بین مدل‌ها بر اساس فاکتورهای مشاهده شده در ۴۰ سایت آموزشی می‌باشد. به طور کلی در بحث مدل‌های آموزش الکترونیکی، مدل‌های زیر مطرح است:

۱- آموزش همزمان

۲- آموزش غیر همزمان

۳- آموزش مبتنی بر کامپیوتر

۴- آموزش مبتنی بر اینترنت



طراح آموزشی
باید به هنگام
طراحی محتوای
آموزشی آن را
به لحاظ منطقی
به صورت
بلوک‌های مجزا
در نظر بگیرد
باین دید که
یک بلوک بتواند
در محتواهای
گوناگون
مورد استفاده
قرار گیرد

حدود ۶۶ درصد
سازمان‌های بزرگ
یا از این فناوری
استفاده می‌کنند
یا مشغول
برنامه‌ریزی برای
استفاده کردن
از آن، در آینده
نزدیک هستند.
لذا جای دارد
که سازمان‌ها
و موسسات
مختلف در کشور
وازمهم‌ترین
آنها سازمان
آموزش‌های
فنی و حرفه‌ای
کشور نیز
تلاش‌های
جدی تری
در استفاده
از این تکنولوژی
داشته باشند

ساختارهای داده‌ها و پروتکل‌های تبادل و گفت‌وگویی، استانداردی را برای اشیاء آموزش الکترونیکی و نیز فرآیندهای عملیاتی در سراسر سیستم، فراهم آورند. با به کارگیری این استانداردها در محصولات آموزش الکترونیکی، کاربران قادر خواهند بود مطالب، محتویات و اجزاء سیستم را بر اساس کیفیت و متناسب بودن آنها از عرضه‌کننده‌های مختلف و با اطمینان از سهولت یکپارچه‌سازی این اجزاء و پیمان‌ها، تهیه نمایند.

پس از بررسی استانداردهای آموزش الکترونیکی موجود و مقایسه آنها و با در نظر گرفتن سیر تکاملی استانداردهای آموزش الکترونیکی، از میان استانداردهایی چون IEEE L، TSC، ADL، SCORM، AICC، OKI، IMS و SCORM و IMS با در نظر گرفتن برخی همپوشانی‌های این دو استاندارد، به عنوان استانداردهای مورد نیاز جهت طراحی و پیاده‌سازی سیستم‌های آموزش الکترونیکی انتخاب گردیدند.

نتیجه‌گیری

بر اساس آخرین مطالعاتی که روی سازمان‌های بزرگ صورت گرفته است، حدود ۶۶ درصد این سازمان‌ها یا از این فناوری استفاده می‌کنند یا مشغول برنامه‌ریزی برای استفاده کردن از آن، در آینده نزدیک هستند. لذا جای دارد که سازمان‌ها و موسسات مختلف در کشور و از مهم‌ترین آنها سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور نیز تلاش‌های جدی تری در استفاده از این تکنولوژی داشته باشند.

به علت گستره جغرافیایی ایران و عدم توزیع یکنواخت علم در کشور، طرح آموزش از راه دور می‌تواند بخشی از نیازهای آموزشی جامعه را برآورده سازد و ضمن ارتقای سطح کیفی و کمی آموزش، ارزش افزوده این بخش را در تولید ناخالص ملی افزایش دهد. از آنجا که کشور ماهر ساله با نوبه‌ای از جوانان محروم از پذیرش در دانشگاه‌ها مواجه است، گسترش این فناوری خدماتی، چشم‌اندازی روشن از علم‌آموزی را در اقتصاد نوین، نوید می‌دهد.

صورت Web ارائه دهیم. البته این روش ارائه، داشتن یک زیرساخت مناسب از شبکه مخابراتی کشور و نیروی انسانی ماهرتر جهت به کارگیری اینترنت و طراحی محتوا آموزشی را می‌طلبد.

در کشور ما به دلیل ضعف زیرساخت‌های مخابراتی می‌تواند روش‌های CBT و IBT را با هم ترکیب نمود و یک مدل قابل قبول را ارائه نمود. به طوری که آموزش و تمرین یادگیرنده که حدود ۸۵ درصد موارد تحصیل را در بر دارد، به صورت CBT و رفع اشکال و ارزشیابی که حدود ۱۵ درصد موارد تحصیل را در بر دارد، به صورت IBT انجام گیرد.

مدل آموزش مبتنی بر وب

این مدل با در نظر گرفتن ملاک‌های آموزش و فراگیری الکترونیکی و پیروی از استانداردهای مربوطه بر پایه شبکه‌های محلی و گسترده پایه‌ریزی شده است. در این مدل قابلیت‌های زیر موجود می‌باشد:

۱- آموزش بر پایه وب

۲- آموزش همزمان و غیر همزمان

۳- محتوا

۴- ارزشیابی

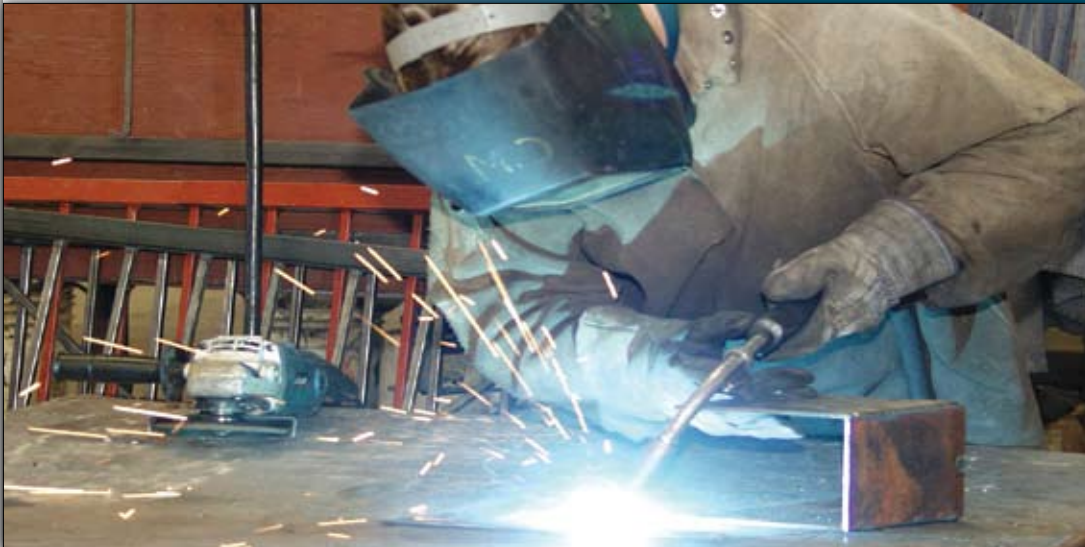
استانداردهای آموزش الکترونیکی

در بسیاری از موارد، یک سیستم آموزش الکترونیکی با یکپارچه سازی محصولات فرسودگان مختلف ایجاد می‌گردد. حتی در سازمان‌هایی با اندازه متوسط نیز ممکن است از محصولات مختلفی در دپارتمان‌ها و بخش‌های مختلف استفاده شود. با به کارگیری استانداردهای آموزش الکترونیکی به وسیله تولیدکنندگان اجزاء سیستم‌های آموزش الکترونیکی، امکان یکپارچه‌سازی و ایجاد سیستم‌های کارآمدتر و مقرون به صرفه‌تر فراهم می‌گردد.

به طور کلی، اصلی‌ترین هدف استانداردهای Interoperability در آموزش الکترونیکی آنست که

مراجع:

- ۱- گزارش اولین همایش آموزش الکترونیکی داوود کریم‌زادگان مقدم
- ۲- مروری بر مقوله آموزش در عصر ارتباطات و آشنایی با اصول و انتظارات از یک سیستم آموزش الکترونیکی کارآمد، فرهاد دولت‌آبادی
- ۳- یادگیری الکترونیکی، تغییر چهره آموزش در جهان، علی‌اکبر جلالی
- ۴- آیا برای آموزش مبتنی بر وب آماده‌اید؟، فاطمه کبیری فر
- ۵- دانشگاه مجازی، چالش‌ها و ضرورت‌ها، میترا ديلمقانی
- ۶- بررسی مزایا و نگرانی‌های آموزش الکترونیکی، سیدحمید حسینی
- ۱۱- L. Bass, P. Clements and R. Kazman "Software Architecture in practice"
- ۱۲- T. Barry, J. Paoli and E. Maler "Extensible Markup Language"
- ۱۳- I. Jacobson, G. Booch and J. Rumbaugh "The Unified Software Development Process"
- ۱۴- I. Jacobson, G. Booch and J. Rumbaugh "The Unified Modeling Language User Guide"
- ۱۵- S. Fredrickson "Untangling a Tangled Web: An Overview of Web Based Instruction Programs"
- ۱۶- S. London "Comparative Analysis of On-line Educational Delivery Applications"



ایمنی در جوشکاری

رضا حسن نژاد - مربی تاسیسات مرکز بستان آباد

از جوشکاری در هوای بارانی و محیط‌های خیلی مرطوب خودداری کنید.

مولد برق را چنان وصل کنید که دستیابی به کلید قطع جریان در لحظات بحرانی و خطر در اسرع وقت و به سهولت امکان پذیر باشد. از سیم‌هایی برای اتصال برق استفاده کنید که ظرفیت بار اعمالی را داشته باشند. انتهای کابل‌ها را توسط بست پیچ‌دار یا انبر فندرار مخصوص به قطعه کار اتصال دهید.

تشعشعات

گرمای فوق‌العاده زیاد جوشکاری قوس الکتریکی نور خیره‌کننده و مضر ایجاد می‌کند. همچنین این قوس امواج کوتاه و بلند دیگری هم تولید می‌کند که برای فرد جوشکار خطرناک است. این امواج می‌تواند به چشم و پوست آسیب برساند.

موارد ایمنی پیشنهادی:

هنگام جوشکاری (هر چند کار مختصر و در زمان کم) از عینک و ماسک محافظ صورت با شیشه‌های تیره مناسب با استاندارد استفاده کنید. هرگز در موقع کار آستین لباس خود را بالا نزنید. این کار موجب آسیب جدی به پوست و ایجاد حالتی شبیه آفتاب سوختگی می‌شود. در موقع کار حتماً از دستکش چرمی استفاده کنید.

توصیه می‌شود، منطقه جوشکاری را با استفاده از دیوارهای متحرک یا پرده‌های ضخیم و نسوز از سایر قسمت‌ها جدا کنید. تا سایر افراد در معرض خطر قرار نگیرند.

سوختگی و حریق

گرمای زیاد تولید شده در نتیجه جوشکاری می‌تواند موجب پرتاب ذرات بسیار داغ به اطراف شود، که این ذرات می‌توانند موجب سوختگی در پوست شوند. همچنین از آنجا که ملزومات جوشکاری آتش‌زا هستند، می‌تواند موجب آتش‌سوزی شود.

موارد ایمنی پیشنهادی:

قبل از کار مطمئن شوید که لباس‌هایتان تمام بدن‌تان را پوشانده باشد و در معرض پرتاب ذرات داغ نباشد. بالباس آغشته به مواد سوختنی و چربی به هیچ وجه جوشکاری نکنید.

به طور کلی جوشکاری فعالیت است که طی آن دوفلز توسط گرما به هم متصل می‌شوند و تفاوت انواع جوشکاری در نحوه تامین این گرماست.

جوشکاری به دو صورت کلی می‌باشد: جوشکاری قوس الکتریکی و جوشکاری گازی.

جوشکاری قوس الکتریکی: عمده‌ترین نوع جوشکاری که در آن جریان الکتریکی از هوایی که بین الکترود و فلز قرار دارد عبور می‌کند و ایجاد جرقه‌های بزرگ می‌کند که عامل ایجاد گرماست.

جوشکاری گازی: این جوشکاری از سوختن گاز که معمولاً استیلن است به وجود می‌آید. به دو صورت کاربرد و اکسی استیلن می‌باشد. (استیلن در کنار عناصری مثل مس ترکیب قابل انفجار ایجاد می‌کند و بعد از رعایت کلیه نکات ایمنی باید از متان استفاده کرد.)

از آنجایی که هر محیط کاری مسائل منحصر به فرد خاص خود را دارد، نمی‌توان همه خطراتی را که ممکن است یک جوشکار با آن مواجه شود، پیش‌بینی نمود. از اینرو در این مقاله به کارها و وظایف ایمنی که جوشکاران به طور کلی ملزم به انجام آن هستند، می‌پردازیم و پیشنهادهای نیز ارائه خواهیم کرد.

جریان برق

یکی از خطراتی که فرد جوشکار را تهدید می‌کند خطر برق‌گرفتگی است. توجه داشته باشیم که در جوشکاری قوس الکتریکی به واسطه کار با مولد برق این خطر نمود بیشتری می‌کند.

موارد ایمنی پیشنهادی:

تمام قسمت‌ها و مسیرهای عبور برق از منبع، مسیرهای عبور و محل جوش را از نظر ایزوله بودن بررسی نمایید. در صورت مشاهده هرگونه پارگی یا لختی سیم نسبت به تعویض آن اقدام کنید. هنگام کار جوشکاری حتماً لباس مناسب به تن داشته باشید. دقت نمایید دستکش و پیشبندی که استفاده می‌کنید عایق باشد و هیچ‌گونه گیره یا پرچ فلزی در لباس‌تان نباشد. موقع کار کفش ایمنی مخصوص با کفی لاستیکی استفاده کنید.

اگر از دستگاه جوشکاری ثابت استفاده می‌کنید باید مجهز به سیستم ارت باشد و اگر متحرک است به‌طور مداوم بررسی کنید.

موارد ایمنی پیشنهادی:

در جوشکاری پیوسته و مداوم از عینک و ماسک استفاده کنید. دقت نمایید عینک در قسمت‌های کناری پوشش لازم نداشته باشد تا تشعشعات آسیبی به چشم شما وارد نکند. همچنین به طور کامل روی صورت قرار نگیرد و محل‌های تهویه آن طوری باشد که در اطراف راهی برای ورود ذرات ریز وجود نداشته باشد. از نگاه کردن به جرقه قوس الکتریکی خودداری کنید که برای چشم مضر و دردآور است. حتما در جعبه کمک‌های اولیه خود قطره استریل چشمی به همراه داشته باشید.

سر و صدا

در بعضی از انواع جوشکاری و همچنین در آماده‌سازی قطعه کار سر و صدای زیادی تولید می‌شود. که دراز مدت اثرات سویی بر فرد جوشکاری می‌گذارد.

موارد ایمنی پیشنهادی:

منطقه پر سر و صدای ریز و پاشش را از انتشار سر و صدا به سایر قسمت‌ها پیشگیری شود. افرادی که در این مناطق (مناطق پر سر و صدا) کار می‌کنند حتما از گوشی حفاظتی مناسب استفاده کنند.

گازها و بخارات

گرمای فوق‌العاده زیاد جوشکاری، گازها و بخارات و دود و غبارهایی پدید می‌آورد که بسیار خطرناک هستند به خصوص اگر سطوحی که جوشکاری می‌شوند قبلاً رنگ شده باشند یا آغشته به روغن باشند این گاز و غبارها خطرناک ترند. به علاوه این ذرات معمولاً آن قدر ریز هستند که بتوانند به راحتی وارد ریه افراد شوند و در طولانی مدت سلامت آنها را به خطر بیندازند. نمونه ذرات زیان‌آوری که در این دود و غبارها وجود دارد، باریم، بریلیوم، کادمیوم، کلسیم، کروم، مس، فلوتور، آهن، سرب، منیزیم، سیلیس، نیکل و روی است. همچنین گازهای فسفین، منو کسید کربن، اکسید نیتروژن و ازت نیز طی عملیات جوشکاری ایجاد می‌شود که برای سلامت افراد مضر است. انواع آلودگی‌های گازها و بخارهای فلزی ناشی از جوشکاری و اثرات آن در جدول زیر درج شده است.

گازها	اثرات
CO	سرگیجه، تهوع، تاری چشم
CO ₂	مسمومیت و مشکلات تنفسی
NOX	مشکلات و آسیب‌های تنفسی
۳O	آسیب‌های ریوی
بخارات فلزات روی کادمیوم، کروم، نیکل، مس، منگنز	تب بخارات فلزی

از برداشتن جسم جوشکاری شده داغ با دست بدون دستکش خودداری کنید که موجب سوختگی شدیدی می‌شود.

آتش سوزی همچنین می‌تواند در اثر نقص فنی تجهیزات باشد؛ بنابراین، قبل از شروع کار از نبود نقص فنی در وسایل مطمئن باشید. آستین و شلواری که تا خورده و یا لازده شده باشد می‌تواند جرقه‌ها را جذب و موجب آتش سوزی یا سوختگی شود از کار با چنین وضعیت به شدت بپرهیزید. چنانچه در وضعیتی کار می‌کنید که فاصله بین مولد برق یا کپسول‌های گاز با قطعه کار کم می‌باشد از عایق‌های مخصوص در اطراف مولد برق یا کپسول گاز برای ایزوله کردن استفاده کنید. از جوشکاری در نزدیکی مواد قابل انفجار و قابل اشتعال (بنزین، استون، الکل، و غیره) اجتناب کنید.

جوشکاری بویلرها، ظروف و دستگاه‌هایی که تحت فشار می‌باشند مجاز نیست. ته‌الکترودها را باید در صندوق‌های فلزی قرار داد. فقط در صورتی اقدام به جوشکاری ظروفی که در آنها مواد قابل اشتعال بوده، اقدام کنید که این ظروف به خوبی تمیز، با آب گرم شسته و برای چند ساعت بخارگیری شده باشند یا اینکه با محلول سودای کائوستیک شسته و در حالی که کلیه منفذهای ظروف باز هواگیری شده باشند.

کارگاه خود را مجهز به کپسول‌های آتش‌نشانی کنید و طرز کار کامل آنها را به خوبی فراگیرید. در صورت جوشکاری با گاز از روشن کردن آتش یا عبور آن از حداقل شعاع ۱۰ متری بشدت بپرهیزید. هر چند مدت یک بار از کار کردی عیب و نقص رگلاتورها و فشارسنج‌ها و همچنین شلنگ‌ها مطمئن شوید.

دقت نمایید روی شلنگ‌های گاز و اکسیژن سوپاپ یک طرفه نصب شده باشد. این کار برای جلوگیری از آتش سوزی در هنگام پس زدن شعله می‌باشد. کپسول‌های حاوی اکسیژن را همراه با کاربید و کپسول‌های حاوی استیلن در مجاورت هم قرار ندهید.

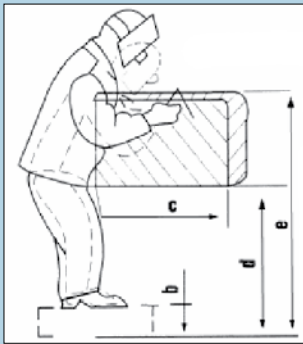
قبل از انجام جوشکاری لباس‌های کهنه، ضایعات پنبه‌ای - گونی، کاغذ، غیره را از ناحیه جوشکاری دور سازید. در یک محل مناسب از کارگاه سطوحی محتمل ماسه را جهت اطفاء حریق تعبیه نمایید. برای سهولت در استفاده و جلوگیری از هر نوع خطر احتمالی کپسول‌های گاز و اکسیژن را با برچسب‌های مشخص جدا از هم نگه دارید.

جراحات چشمی

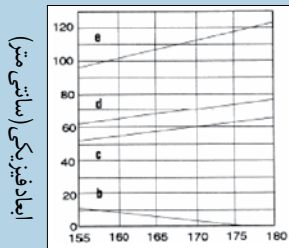
یکی از شایع‌ترین حوادثی که سلامت جوشکارها را تهدید می‌کند جراحات چشمی ناشی از پرتاب ذرات ریز و داغ ناشی از جوشکاری است و در این ذرات به چشم معمولاً موجب ایجاد زخم و عفونت می‌شود.



در جوشکاری پیوسته و مداوم از عینک و ماسک استفاده کنید. دقت نمایید عینک در قسمت‌های کناری پوشش لازم نداشته باشد تا تشعشعات آسیبی به چشم شما وارد نکند. همچنین به طور کامل روی صورت قرار نگیرد و محل‌های تهویه آن طوری باشد که در اطراف راهی برای ورود ذرات ریز وجود نداشته باشد.



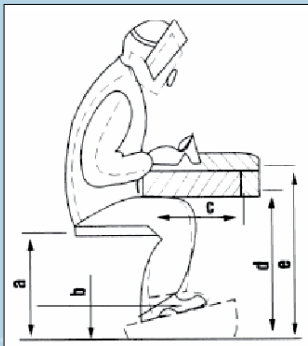
دیگرام (طراحی میز کاری برای جوشکاری ایستاده)



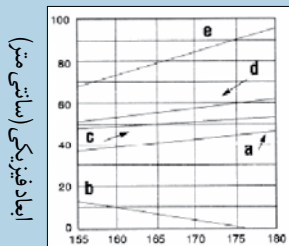
ابعاد فیزیکی (سانتی متر)

قد جوشکار (سانتی متر)

- a= ارتفاع صندلی
- b= ارتفاع تکیه گاه پا
- c= حداکثر دسترسی روی میز
- d= ارتفاع میز جوشکاری
- e= حداکثر ارتفاع قطعه در حال جوش



دیگرام (طراحی میز کاری برای جوشکاری نشسته)



ابعاد فیزیکی (سانتی متر)

قد جوشکار (سانتی متر)

- a= ارتفاع صندلی
- b= ارتفاع تکیه گاه پا
- c= حداکثر دسترسی روی میز
- d= ارتفاع میز جوشکاری
- e= حداکثر ارتفاع قطعه در حال جوش

موارد ایمنی پیشنهادی:

با تعبیه سیستم تهویه مناسب این ذرات مضر را از ناحیه تنفسی خود دور کنید. هرگز در معرض وزش باد جوشکاری نکنید. این کار موجب پراکندگی گازها و دودها می شود.

از آنجا که گاز و دود گرم به طرف بالا صعود می کند، در هنگام جوشکاری دستگاه تنفسی خود را در مسیر جریان گاز و دود قرار ندهید. اگر مجبور به کار در یک محیط بسته هستید، حتماً از هود مکشی (تهویه) و در غیر اینصورت از منافذ مناسب برای خروج دود و گاز استفاده کنید. اگر کار به مدت طولانی باشد از کلاه خود مخصوص جوشکاری یا ماسک فیلتر دار استفاده کنید.

در صورت جوشکاری روی سطوح رنگ کاری یا آلوده شده، قبل از کار حداقل مکان رنگ و آلوده را به طرق مختلف مثل شستن پاشی، استفاده از حلالها و... از روی سطح پاک کنید. خوردن شیر و لبنیات بعد از کار جوشکاری می تواند در جلوگیری از جذب این گازها و دودها در بدن انسان مفید باشد. دقت داشته باشید میزان تهویه برای گازها و بخارات ۳ میلی گرم در هر متر مکعب قابل قبول است.

وضعیت نامناسب بدن

گاهی اوقات قطعاتی که باید به هم جوش داده شوند آنقدر سنگین یا بزرگ هستند که نمی توان آنها را در ارتفاع مناسبی قرار داد و سپس آنها را به هم جوش داد. یا مجبور به جوشکاری در حالتی هستیم که بدن در حالت نامتعادل است. به همین خاطر جوشکارها مجبور می شوند به حالت خمیده و چمباتمه یا گاهی هم با دست و سر بالا (سطح مورد نظر بالاتر از شانسه های آنها باشد) کار کنند. طبق آمارهای اعلام شده، درصد صدمات وارده به اعضاء مختلف بدن یک جوشکار به صورت زیر بوده است.

پشت / گردن / شانسه ۲۸ درصد

دست / بازو ۲۶ درصد

پا ۲۰ درصد

گوش ۱۱ درصد

سایر قسمت ها ۱۵ درصد

موارد ایمنی پیشنهادی:

اگر سطح جوشکاری بالاتر از شانسه های شماست توصیه می شود با قرار دادن چهار پایه ای در زیر پاهای خود به سطح کار نزدیک شوید.

اگر سطح کار پائین تر از ارتفاع مناسب قرار دارد بهتر است بجای خم کردن کمر و پشت خود با قرار دادن یک یا هر دو زانو خود روی زمین یا پشت صاف کار کنید. همیشه با دستهایتان در پائین تر از سر خود کار کنید. و از حرکت ناگهانی سر و گردن به هر سمتی خودداری کنید. به هنگام کار در وضعیت ایستاده، به منظور راحتی، قطعه کار را در ارتفاع بین مچ دست و آرنج قرار دهید.

از کار در یک وضعیت نامطلوب به مدت طولانی بپرهیزید.

برای راحتی بیشتر و درصد آزادی عمل بالا در صورت امکان از میزهای بالا بردار با قابلیت چرخش استفاده کنید.

حداکثر مکان از تجهیزات و لوازم جوشکاری سبک و راحت برای حمل استفاده کنید. از کابل های سبک تر با قابلیت انعطاف بیشتر (سختی کمتر) استفاده کنید.

استفاده از وسایل نگهدارنده کابل (بالانسرها) توصیه می شود. از میز کار مناسب برای حالات کار ایستاده و نشسته مطابق اشکال زیر استفاده کنید.

در صورت
جوشکاری روی
سطوح رنگ کاری
یا آلوده شده، قبل
از کار حداقل امکان
رنگ و آلوده را
به طرق مختلف
مثل شستن پاشی،
استفاده از حلالها
و... از روی سطح
کار پاک کنید.
خوردن شیر و
لبنیات بعد از
کار جوشکاری
می تواند در
جلوگیری از
جذب این گازها
و دودها در بدن
انسان مفید باشد



اثر بخشی فرآیند توسعه نیروی انسانی

علی اکبر اسماعیل آبادی *

در یک سر این طیف تمامی خواسته ها و نیازها مشروع و قانونی و قابل برآورده شدن است و در سمت دیگر، این نیازها بسیار محدود شده تا جاییکه بر آوردن نیازها قدرت حاکم را به خطر نیندازد و در بین دو سر طیف نیز روابط متناسبی حاکم است. دقیقاً بر اساس نوع نگرش حاکمان، نظام های مختلف پیدا و پنهان عرضه و تقاضا شکل می گیرد و مشتری به عنوان یک عنصر این جامعه در رابطه با برآورده شدن نیازهایش تعاریف مختلفی پیدا کرده و از حق و حقوق متفاوتی (بسته به نوع جامعه با توجه به موقعیتش در طیف فوق الذکر) برخوردار می گردد. فرهنگ به عنوان پس زمینه فضا را مشخص می کند و تکنولوژی، زیر ساخت ها و نظام ها که توان تولید بر اساس آنها تعریف می شود بر این تعاریف اثر گذارند. چنانچه عناصر جامعه طبق مدل فوق بطور متعادل پایه ریزی و ایجاد شود و هر کدام از این عناصر نقش تعریف شده خود را ایفا نماید، جهت حرکت افراد به تشخیص خود آنها و بدنبال کسب منافع شخصی (مهمترین انگیزه کسب و کار هر فرد) شکل می گیرد. در این حالت کسب منافع شخصی هم جهت با منافع عمومی خواهد بود. بسته به نقش و اهمیت مشتری بر آوردن نیازهای وی نیز متناسب با وزن و اهمیت تعیین شده صورت می گیرد و هر چه اهمیت مشتری بیشتر باشد بر آوردن نیازهای وی نیز کاری دشوار و پر

می کشیم. باشد که مسئولان و متخصصان امر در فکر چاره آیند.

بحث

کیفیت زندگی انسان امروزی ابعاد گسترده ای پیدا کرده و در آینده نه چندان دور پیچیده تر و گسترده تر نیز خواهد شد، همچنان که روند گذشته تا حال موید این مطلب است. این پیچیدگی و گستردگی خود نتیجه افزایش آگاهی بشر به عوامل پیدا و پنهانی است که زندگی وی را دستخوش تغییر کرده است. ابعاد کیفیت زندگی انسان امروزه را شاید بتوان به طور کلی به شرح زیر بیان کرد: سرعت (استفاده هر چه بهتر از زمان) تنوع و انعطاف پاسخ به نیازهای عملکردی (گذراندن اوقات زندگی، کار، فراغت، کسب آگاهی و...) امنیت ایمنی و سلامت افزایش آگاهی بر آوردن قانونمندی نیازها برای خیل عظیم مردم در نقاط کوره خاکی روابط و تعاملات گوناگون سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی را باعث شده است و سبب شکل گیری دولت ها، سازمان ها و شرکت های متعدد در چارچوب نظام حاکم بر جهان شده و مفهوم کسب و کار (business) را ایجاد نموده است. البته دولتها و حاکمان در چگونگی برآورده شدن این نیازها تعاریف خاص خود را بعضاً اعمال می کنند یا اصولاً نیازها را تعریف و به مجاز و غیر مجاز دسته بندی می کنند، در نتیجه ما با یک طیف روبرو هستیم.

چکیده: در این نوشتار به بررسی کلی کیفیت آموزش در سیستم موجود پرداخته می شود. در ابتدا به رابطه توسعه و آموزش اشاره شده و سپس به نیروی انسانی و بویژه آموزش و پرورش وی به عنوان یکی از عوامل موثر بر توسعه اجتماعی، اقتصادی پرداخته می شود. ویژگیهای کیفیت و مشکلات آموزش و چگونگی آن در وضع حال و سپس با نگرش فرآیندی مورد بحث قرار گرفته و مدل مناسب ارائه شده است. واژگان کلیدی: فرآیند، اثر بخشی، کارایی، آموزش گیرنده، مشتری، طرفهای ذینفع / ذینفعان

مقدمه: آموزش از ارکان اساسی و حیاتی فعالیت اجتماعی است و توسعه و پیشرفت در ابعاد مختلف وابسته به آموزش و متناسب با اهمیت قائل شده برای آن است. اما فقط پرداختن به آموزش بدون توجه به نتایج آن قطعاً امری بیهوده است. اثر بخشی آموزش ناشی از عوامل موجود در سلسله مراتب متعدد در فرآیند آن است و از جمله شیوه های آموزشی، شناخت نیاز مشتریان و ذینفعان آموزش، شناخت صحیح آموزش گیرندگان و برنامه ریزی صحیح هدایت آنها، اختصاص منابع لازم، از جمله نیروی انسانی با کفایت، پویا دیدن آموزش به لحاظ پویایی آموزش گیرندگان و... همه از مسائلی است که در فرآیند آموزش باید به آنها توجه خاص داشت. در این مقاله به طور اختصار و اجمالی نظری به این فرآیند افکنده می شود و به زوایای تاریک آن سر

ضرورت بازنگری در مباحث آموزشی شیوه‌های آموزش و نه فقط آموزش بلکه توانمند کردن آموزش‌گیرندگان توسعه موزون تامین منابع بخصوص مریبان آموزشی و رزیده در همه سطوح و بهادادن به آموزش به شکلی که معلمی فقط افتخار نباشد و آخرین شغلی که از سرناچاری اختیار می‌شود

مسئولیت خواهد بود و نیاز به تخصص، تکنولوژی، فرهنگ، قانون، نظام منسجم و کار گروهی می‌باشد. لذا سازمانها باید توانایی بر آوردن این نیازها را داشته باشند و توانمندی افراد سازمان از عوامل مهم و تاثیر گذار بر این مهم می‌باشد. به عبارت دیگر کفایت افراد بکار گرفته شده متناسب با میزان اهمیت و توجه به مشتری است. مصداق این وضعیت را متناسب با توسعه یافتگی کشورها می‌توان مشاهده کرد. در همین رابطه و نیز مسئله جهانی شدن چند مبحث بنیادی قابل طرح است که نهایتاً ما را به موضوع بحث اصلی هدایت خواهد کرد: - نقش و جایگاه مادر جهان آینده - سیاست بازار - چشم‌انداز تجارت جهانی - راهبرد توسعه پایدار با توجه به چشم‌انداز فوق در واقع با تعیین نقش و جایگاه خود در جهان آینده با توجه به چشم‌انداز تجارت جهانی و وضعیت فعلی خود به سیاست بازار و راهبرد مناسب توسعه پایدار خواهیم رسید. اگر می‌خواهیم نقشی برای خود قائل شویم و سیاست مناسبی برای حضور در بازار جهانی اتخاذ کنیم، بی‌شک باید به توسعه پایدار بطور عملی و فعالانه بپردازیم. عوامل این نوع توسعه را به اختصار می‌توان در زیر بر شمرد: - وجود ظرفیت‌ها و منابع - راهبرد هاء، سیاست‌ها و اهداف توسعه - نرم افزار و دانش فنی و اطلاعات - توجه به مزیت‌ها - نیروی انسانی متخصص و ماهر (توانمند) پرداختن به هر یک از مقولات فوق حوصله جداگانه ای را می‌طلبد. ضمن اینکه بحث‌های متنوعی در باره هر یک صورت گرفته یا آغاز شده است. در این مقاله روی سخن ما

بیشتر با تاکید بر فرآیند توسعه منابع انسانی است و با چالش‌های زیر و رو هستیم: - در حال حاضر نیروی انسانی ما چگونه تامین می‌شود؟ - این نیرو چه قابلیت‌هایی دارد و چه قابلیت‌هایی ندارد؟ چه قابلیت‌هایی باید داشته باشد؟ - جایگاه نیروی انسانی در سازمان‌های آینده کجاست؟ با یک نگاه گذرا به روند به کارگیری نیروی انسانی در تاریخچه صنعت شاهد تحولات عظیم رخ داده در این باب خواهیم بود. از شرح وظایف کلیشه‌ای و ثابت و غیر قابل انعطاف تا این زمان که فرد خود به عنوان یک عنصر سازمانی تحت عنوان business person در داخل سازمان مطرح است و دارای اختیار و آزادی عمل زیادی است و البته توانمندی‌های لازم رانیز باید دارا باشد. در این رابطه موارد در ضایت شغلی و کارآیی فرد در دو حالت فوق به روشنی قابل تشخیص است. آنچه در این تغییرات و روند به کارگیری نیروی انسانی بیشتر از هر چیز نمود پیدا می‌کند، میزان خلاقیت و استفاده فرد از نیروی تفکر و صرف این نیرو در جهت رسیدن به اهداف سازمان است. در سازمان‌های امروز و آینده آنچه بیش از هر چیز اهمیت دارد وجود نیروهای خلاق و ایجاد کننده ارزش افزوده می‌باشد. این نیرو حاصل فرآیند توسعه منابع انسانی است که از مقاطع اولیه آموزش و پرورش آغاز می‌شود. توسعه نیروی انسانی و ایجاد توانمندی‌های لازم از ابتدای دوران تحصیل و فرآیند آموزش ابتدایی و پس از آن صورت می‌گیرد. این فرآیند چه ویژگی‌هایی دارد؟ چه خروجی‌هایی داشته باشد، آیا نسبت به خروجی‌های خود حساس است و باز خورد در یافت می‌کند؟ آیا مسئولیت خروجی‌های خود را می‌پذیرد؟ و سوالات

بیشمار دیگری که به اثر بخشی مربوط است. از دید هزینه اگر بنگریم (کارآیی فرآیند)، چه میزان هزینه صرف آموزش یک نفر تا مرحله استفاده از وی میشود؟ قیمت تمام شده یک پزشک، معلم، مهندس، قاضی، کارگردان، خبرنگار و... چقدر است؟

نتیجه

باید پذیرفت که نظام آموزشی فعلی دارای ضعف‌های عمده‌ای می‌باشد و جوابگوی نیازهای رو به رشد جامعه‌ای در حال توسعه نیست. برای اصلاح ابتدا باید وجود مشکل را پذیرفت و جوانب و ویژگی‌های آنرا شناخت، هدف را مشخص کرد و راه حل تعیین نمود؟ این امر بویژه با توجه به جمعیت جوان کشور اهمیت خاصی پیدا می‌کند. ظرفیت آموزش عالی به هیچ‌رو جوابگوی نیاز آموزش‌گیرندگان از سویی و نیاز صنعت و خدمات در عصر دانایی از سوی دیگر نیست. خروجی‌های آن نیز مطابقت با خواسته مشتریان نداشته و توانایی‌های ظاهر ایجاد شده در فارغ التحصیلان کفایت نیاز مشتریان را نمی‌کند و جوابگو نیست. ضرورت بازنگری در مباحث آموزشی، شیوه‌های آموزش و نه فقط آموزش بلکه توانمند کردن آموزش‌گیرندگان، توسعه موزون، تامین منابع، بخصوص مریبان آموزشی و رزیده در همه سطوح و بهادادن به آموزش به شکلی که معلمی فقط افتخار نباشد و آخرین شغلی که از سرناچاری اختیار می‌شود، از مسائل مهم و چالش‌های پیش روی نظام آموزشی است که باید با دید منتقدانه به حل ریشه‌ای آن پرداخت.

* کارشناس خبره حسابداری

ذیحساب و مدیر کل امور مالی

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور





یادگیری از طریق تلفن همراه

نازیلا خلیف زنجانی - دانشجوی دکتری برنامه‌ریزی آموزش از راه دور

جدی و مهم، مولتی‌مدیا، دی‌وی‌دی‌ها) و نسل بعدی یادگیری بر وسایل بی‌سیم متمرکز خواهد بود.

تفاوت بین E-learning و M-learning

اگر یادگیری الکترونیکی بدور از کلاس درس انجام می‌گیرد، این نوع یادگیری بدور از یک نقطه ثابت صورت می‌پذیرد. اگر یادگیری الکترونیکی جایگزین یا مکملی برای یادگیری سنتی می‌باشد، این نوع یادگیری مکملی برای هر دو یادگیری الکترونیکی و سنتی می‌باشد.

بعلاوه M-learning به دلیل استفاده از وسایل بازی و ویدئویی پرتابل و تکنولوژی بی‌سیم در بین نسل‌های جوان نسبت به یادگیری الکترونیکی بوسیله کامپیوترهای شخصی جذابیت بسیار بیشتری دارد. (Wikipedia, 2007)

تاریخچه M-Learning

شروع آن از اوایل سال ۱۹۷۰ بوسیله یک گروه تحقیق با پروژه DYNABOOK آغاز شد و پسرعت در پایان دهه ۱۹۹۰ و اوایل ۲۰۰۰ تحت پروژه‌های M-Learning و Mobilelearn توسط کمیسیونی اروپایی توسعه یافت.

با M-Learning به چه امکاناتی می‌توان دست یافت؟

- * دسترسی به مطالب و کتابخانه‌های برخط
- * برگزاری امتحانات به شکل سوال یا بازی و خودارز شبایی
- * شرکت در کلاس‌ها و راهبری فردی
- * شرکت در کنفرانس‌های ویدئویی
- * دسترسی به کتابخانه‌های صوتی و تصویری
- * ارائه و نمایش تکالیف دانش‌آموز
- * در حال حرکت می‌توان در اجتماعات مختلف یادگیری مجازی شرکت نمود.
- * در تحقیق جدیدی که در سال ۲۰۰۶ صورت گرفته موارد زیر را به کاربرد m-learning نسبت داده‌اند:
- * به یادگیرندگان در بهبود سواد و مهارت‌های محاسباتی و

۱۳۷۳ در شهر تهران با استفاده از ۱۷۶ فرستنده و گیرنده در ۱۲۴ ایستگاه رادیویی و با ظرفیت ۹۲۰۰ شماره آغاز شد. در سال ۱۳۷۴ تعداد تلفن‌ها بدنبال استقبال غیرمنتظره مشترکین به ۱۵۹۰۷ شماره افزایش یافت و در سال ۷۵ بفاصله یک سال به ۲۸ شهر دیگر راد بر گرفت و تعداد به ۵۹۹۶۷ شماره رسید و با سیر صعودی فزاینده در پایان سال ۱۳۸۲ آمار به ۳۴۴۹۸۷۸ شماره رسید. در سال ۱۳۸۵ شبکه ارتباطات سیار دارای هشت میلیون و ۵۱۰ هزار مشترک، ۹۹۹ شهر، ۲۶ هزار کیلومتر جاده تحت پوشش، ضرب نفوذ ۱۲/۴۳ درصدی باشد که این تعداد رو به افزایش است. (سازمان مخابرات ایران، ۱۳۸۵)

جایگاه M-Learning در E-Learning

اگر یادگیری را به Traditional یا Flexible و Distance Learning تقسیم نماییم، یادگیری الکترونیکی زیرمجموعه یادگیری از راه دور می‌باشد و یادگیری برخط و M-Learning را می‌توان زیرمجموعه آن محسوب نمود. به عبارتی M-Learning جزئی از یادگیری الکترونیکی است و هر دوی آنها جزئی از یادگیری از راه دور می‌باشند. M-Learning از بسیاری جهات به یادگیری الکترونیکی شبیه است یعنی می‌توان گفت که این نوع یادگیری نوعی یادگیری الکترونیکی است که می‌تواند در حال حرکت و زمانی که اتصال ما به لب‌تاپ‌ها و دستکتاب‌ها میسر نمی‌باشد، بدور از زمان و مکان خاص به انتقال اطلاعات بین منبع دانش و کاربر یا بین کاربران بپردازد. (به نمودار صفحه بعد مراجعه شود)

برای درک بیشتر رابطه بین Distance Learning و E-Learning و Mobile Learning به تقسیم‌بندی گریسون (۱۹۹۰) درباره نسل‌های مختلف آموزش از راه دور توجه فرمایید: نسل اول (آموزش تطبیقی، بسط آموزش، مطالعه در خانه)، نسل دوم (تله‌کنفرانس، تلفن، رادیو، رادیو کنفرانس، تلویزیون آموزشی، ماهواره، ویدئو کنفرانس)، نسل سوم (ارتباط به واسطه کامپیوتر، یادگیری برخط، یادگیری مبتنی بر وب، یادگیری مجازی، یادگیری منتشر، یادگیری غیرمتمرکز، یادگیری موبایل، بازی‌های

تشخیص توانایی ها و ضعف های موجودشان کمک می کند.

* تجربیات یادگیری مستقل و مشارکتی را به طور همزمان

تقویت می نماید.

* یادگیری بر خط پویاتر، منعطف تر و آسانتری را تدارک می بیند.

* یادگیری در هر زمان و هر مکانی به طور واقعی فراهم

می گردد.

Gphones43Gand

نسل سوم و چهارم تلفن های همراه که نسل چهارم آنها قادر است

بیش از ۱۰۰ مگابایت در ثانیه برای انتقال مولتی مدیا به کار بندد.

PDA's

کامپیوترهای جیبی هستند که به طور کامل خدمات آنها در بالا

توضیح داده شد.

MP3s

می توان MP3 Player اجزای یکی از بزرگترین ابداعات

صنعت ساخت وسایل پخش موسیقی قابل حمل، به حساب آورد.

آنها نسبت به مدل های قدیمی تر خود مثل واکمن یا CD-Man

بسیار کوچک تر و نیرومند ترند و با قابلیت های بسیار زیادی که دارند

اصلاً با آنها قابل مقایسه نیستند.

CAMs

دوربین های ویدئویی و عکسبرداری هستند که به موبایل ها و

PDA مکان صوتی و تصویری و ضبط فوری شکل های ضروری یا

مطالب مهم را می دهند و روز بروز بر امکانات آنها افزوده می شود.

VideoConfrencing

یکی از جدیدترین امکانات موجود با استفاده از تلفن های همراه

است که قادر است در آموزش تحولی شگرف ایجاد کند.

WAP

WAP یک استاندارد جهانی برای ایجاد ارتباطات اینترنتی

و خدمات تلفنی پیشرفته روی تلفن های همراه دیجیتالی،

pager، وسیله دیجیتالی و پایانه های بی سیم است. WAP

* پلی بین آموزش های روزمره و آموزش ها و مهارت های IT

برقرار می سازد.

* قادر است که محدودیت های رسمی و خشک یادگیری

را کنار بزند و یادگیرنده را به خاطر جذابیت هایش به طور مداوم

درگیر نگاهدارد.

* در یادگیری مداوم و مادام العمر نقش به سزایی بازی می کند.

اعتماد به نفس و انگیزه فرد را بالا می برد.

چه تکنولوژی هایی در حال حاضر در M-Learning وجود دارد؟

Short message Service (SMS): سیستم ارسال

پیام کوتاه

Multimedia Messaging Service (MMS):

سیستم ارسال پیام های صوتی و تصویری

wireless Application Protocol (WAP):

یک پروتکل بین المللی است که به کاربران اجازه استفاده از

خدمات اینترنت را می دهد.

General Packet Radio Service (GPRS):

یک ارتباط دائمی به اینترنت است که سرعت اتصال بالایی

(بیش از ۱۷۱ کیلوبایت بر ثانیه) را فراهم مینماید.

BlueTooth

بلوتوث یک فناوری بی سیم کوتاه برد است که به تلفن های

همراه، PDA، کامپیوترها، دستگاه های ضبط و پخش استریو،

لوازم خانگی، اتومبیل ها و همه وسایل دیگری که می توانند ارتباط

آنها را با یکدیگر فکر کنید امکان ارتباط می دهد. بلوتوث فقط کابل

هارا حذف نمی کند، بلکه یک روش بی سیم برای وصل کردن

کامپیوترها با همه وسایل همراه الکترونیکی فراهم می سازد و

شبکه های کامپیوتری کوچک و خصوصی مشهور به PAN یا



WAP یک

پروتکل جهانی

است و به کاربران

موبایل در

استفاده از وسایل

بی سیم، این

اختیار را می دهد

که به آسانی

اطلاعات خود را

پردازش کنند و

به کلیه عملکردها

سرورس دهند

May assist Learners with some Disabilities

به یادگیرندگان که دچار معلولیت‌های جسمی هستند کمک می‌نماید.

Just-in-time Learning: یادگیری در همان لحظه را فراهم می‌نماید و این امر به خصوص در مواقع ضروری و اورژانس از اهمیت بسزایی برخوردار است.

به یادگیری افرادی که به طور مداوم در سفر به سر می‌برند بسیار کمک می‌نماید.

معایب M-Learning

کوچک بودن اندازه صفحات نمایشگر محدود بودن توانایی ذخیره مطالب

طول عمر باتری و زمان شارژ

فقدان سیستم عامل مرسوم در PCها

فقدان یک قالب سخت‌افزاری مرسوم، تولید محتوا را مشکل ساخته است.

Less robust

استفاده از گرافیک‌ها و انتقال آنها مشکل است.

پهنای باند بی سیم محدود است و هنگام استفاده تعداد زیادی کاربر اختلال ایجاد می‌گردد.

به دلیل سرعت تکنولوژی و رقابت تنگاتنگ، دستگاه‌ها بسرعت از رده خارج می‌شوند.

بسیاری از این وسایل قابلیت چاپ مطالب را ندارند.

بعضی از دستگاه‌ها قابلیت ارتقا ندارند.

استفاده از این گونه دستگاه‌ها نیاز به بستر مخابراتی پشتیبان، بدون محدودیت‌های اجتماعی دارد.

ورود به قلمرو و حریم خصوصی افراد، از معایب استفاده کنندگان این گونه دستگاه‌هاست، که در این زمینه باید فرهنگ و ساختار مناسب را ایجاد نمود.

استفاده مداوم از تلفن همراه موجب سردردهای مزمن و کاهش بینایی فرد می‌شود.

دستگاه‌ها در سیستم‌های رادار هواپیماها و دستگاه‌های حساس بیمارستان‌ها اختلال ایجاد می‌کنند.

یک پروتکل جهانی است و به کاربران موبایل در استفاده از وسایل بی‌سیم، این اختیار را می‌دهد که به آسانی اطلاعات خود را پردازش کنند و به کلیه عملکردها سرویس دهند. همچنین با ایجاد امکاناتی ساده در ارتباطات و ابزارهای انتقال دهنده اطلاعات، این امکان را برای کاربران ایجاد می‌نماید تا از این نوآوری‌ها و سرویس‌های لازم استفاده کنند. در واقع، هدف، دسترسی سریع و آسان در تبادل اطلاعات و سرویس دادن به کاربران موبایل است.

با یک موبایل یا یک کامپیوتر دستی که WAP را پشتیبانی می‌کند شما می‌توانید بلیط رزرو کنید، پیتراسفارش دهید یا حساب بانکی خودتان را هر وقت که خواستید در اتوبوس، کنار دریا و... چک کنید.

اطلاعات، زمانی که به آنها نیاز دارید در دسترس هستند. اگر می‌خواهید اطلاعات به روز در رابطه با اخبار، پیش‌بینی وضع هوا، نرخ مبادله سهم داشته باشید، WAP را جستجو کنید. اگر می‌خواهید با این سیستم سرگرم شوید می‌توانید گپ بزنید و بازی کنید.

WAP برای استفاده پروتکل بی‌سیم برپا شده است و یک استاندارد توسعه یافته جهانی است که خدمات اینترنت را برای استفاده کنندگان موبایل ایجاد می‌کند. اگر چه پایه WAP روی تکنولوژی اینترنت است ولی WAP اینترنت در کنار هم زندگی می‌کنند. یک شخص یا شرکتی که سایت اینترنتی دارد، می‌تواند اطلاعات را برای استفاده کنند موبایل توسط تبدیل صفحات Web به صفحات WAP قابل دسترس کند. همچنین سایت مورد نظر می‌بایست قابلیت میزبانی WAP جهت نمایش گرافیک‌های WAP را نیز داشته باشد. (ICT، ۲۰۰۶)

مزایای M-Learning

Interaction: تعامل با مدرس و دیگر فراگیران

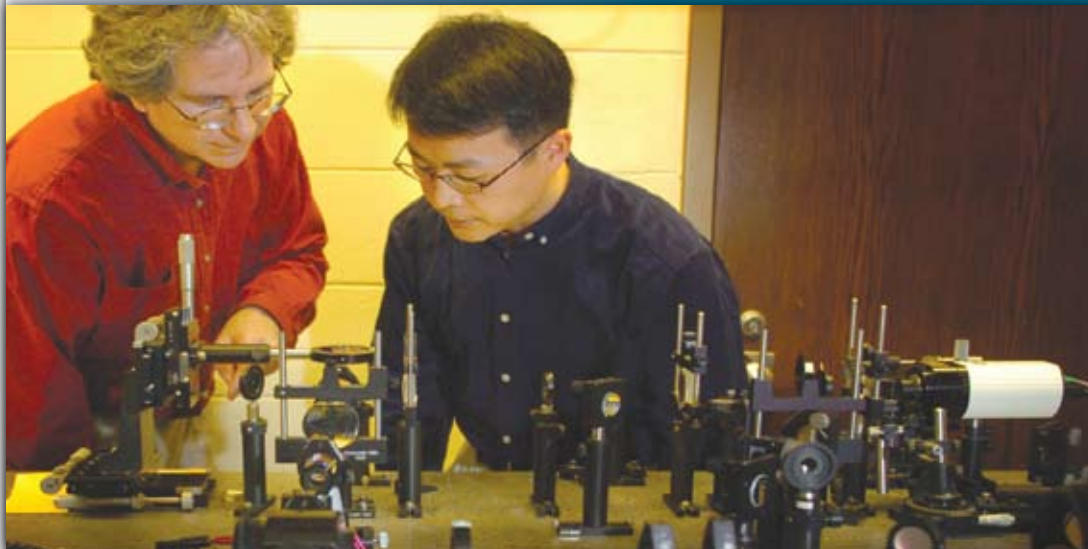
Portability: قابلیت حرکت، انعطاف پذیری و دسترسی آسانتر

Collaborative: همکاری فرد با دیگر افراد از طریق sms، mms و مکالمات تلفنی

Engaging Learners Increase motivation: درگیر نمودن یادگیرنده، موجب بالا رفتن انگیزه یادگیری می‌گردد.



معایب
M-Learning:
کوچک بودن اندازه
صفحات نمایشگر
محدود بودن
توانایی ذخیره
مطالب
طول عمر باتری
وزمان شارژ
فقدان
سیستم عامل
مرسوم در PCها
فقدان یک قالب
سخت‌افزاری
مرسوم
تولید محتوا را
مشکل ساخته



مهارت در کشورهای در حال توسعه

مهارت: بررسی وضعیت آموزش های فنی و حرفه ای و مهارتی توجیهی را بر جسته می سازد. در مقاله زیر به طور تفصیلی به این در کشورهای در حال توسعه و حتی توسعه یافته، نکات جالب موضوع پرداخته شده است.

سوریه

آموزش غیر رسمی در کشور سوریه متولی خاصی ندارد این آموزشها تنها به ۷ رشته خدماتی و تعدادی رشته آموزشی مهارت برای معلولان خلاصه می شود. تعداد آموزشگاه های آزاد بسیار محدود بوده و کلا ۵ رشته خدماتی را ارائه می دهد و از استانداردهای آموزشی و تجهیزاتی بسیار ضعیفی برخوردارند، هر یک از وزارتخانه ها و دستگاهها بر حسب نیاز خود به نیروی کار ماهر و ارتقا توانمندی علمی کارکنان خود اقدام به آموزش می نمایند بنابراین علیرغم اینکه دولت عهده دار هزینه های آموزش در کشور می باشد نظارت چندانی بر امور مربوط به آموزش ندارد با این وجود سوریه ۱۰ محور اساسی را در حوزه آموزش مورد تاکید قرار می دهد:

- تطبیق برنامه های آموزش رسمی با روند تکنولوژی
- دوره های تحصیلی با انعطاف بیشتر و پاسخگویی نیاز های جهانی
- توسعه تکنولوژی آموزشی
- ارائه برنامه ۱۰ ساله در حوزه آموزش
- اطلاع رسانی آموزش در آماده سازی مربیان و معلمان واجد شرایط تاسیس مراکز آموزشی
- تاسیس دانشکده های آموزشی جهت آموزش معلمان / مربیان
- توجه بیشتر به فنون آموزش

- افزایش مدت زمان دوره آموزش

- کنفرانس های آموزشی طراحی دوره ها و کتب آموزشی مطابق با آخرین پیشرفتها
آموزش مربیان:
آموزش معلمان و مربیان در کالجهای خاص تربیت مربی در قالب طرح آموزش تکمیلی، آموزش در مرکز انفورماتیک، دوره های آموزشی کمک مربی و معلم، دوره های آموزش ارتقا معلم و مربی و آموزش کادر اداری برگزار می گردد.

آموزش بزرگسالان:

این آموزشها در دوره های مقدماتی ۶ ماهه و پیشرفته ۳ ماهه با هدف رفع بیسوادی و آشناسازی این افراد با حرفه ای خاص در راستای مبارزه با بیکاری طراحی شده است و بیشتر در مناطق روستایی اجرا می گردد آموزش های مناطق روستایی بر اساس نیازهای منطقه ای و محلی طراحی واکثرا فعالیت رشته های کشاورزی را تحت پوشش قرار می دهد.

ترکیه

متولی آموزش در کشور ترکیه وزارت آموزش می باشد. در کل، آموزش هایی که در این کشور ارائه می شود به ۲ سطح آموزش رسمی و غیر رسمی تقسیم می گردد که وزارت خانه مورد نظر هر دو نوع آموزش ها را مورد حمایت و رسیدگی قرار می دهد.

حتی مجوز فعالیت مراکز آموزش غیر رسمی و دیگر موسسات آموزشی وابسته به سایر نهاد ها و وزارتخانه به غیر از مراکز وابسته به آموزش عالی و حتی تعیین مدارک معادل برای آموزش رسمی و غیر رسمی در وزارت آموزش و سایر وزارتخانه ها به جز آموزش عالی به عهده وزارت آموزش می باشد. شایان ذکر است که آموزش نیروی ارتش، آموزش روستایی و آموزش از راه دور را می توان در حیطه فعالیت های وزارت آموزش ترکیه گنجانند.

آموزش های رسمی مانند ایران به صورت پیش دبستانی، دبستانی، راهنمایی، دبیرستان و هنرستان های صنعتی و در نهایت ورود به آموزش عالی طراحی شده است، آموزش های غیر رسمی، با طول دوره ۳-۴ سال، مدارس فنی و حرفه ای غیر رسمی، آموزش بزرگسالان و آموزش کار آموزان را در بر می گیرد که به صدور گواهینامه و هدایت شغلی فرد به سوی دستیابی به شغلی خاص می انجامد، افرادی که در مراکز فنی و حرفه ای دوره آموزش مهارت می گذرانند، در روز در هفته را به مباحث تئوری و سه روز را در موسسات به کار عملی مشغول است و تا پایان دوره مهارت آموزی خود علاوه بر برخورداری از حق بیمه معادل ۳۰ حقوق رسمی، دریافتی خواهد داشت. معمولاً رشته های صنعتی و خدماتی با طول دوره ۳ سال حضور پر رنگتری در جامعه دارد. در شاخه

– اهمیت به تحصیلات دانشگاهی مربیان، دوره‌های کارورزی و آموزش‌های تخصصی آموزش‌های چندرسانه‌ای، آموزش از راه دور برای ارتقا مربیان فنی و حرفه‌ای

مالزی

در کشور مالزی، اصلی‌ترین راهبردی که به منظور افزایش مشارکت جوانان و بزرگسالان در توسعه ملی تعیین شده است، آموزش آنان در مراکز فنی و حرفه‌ای است. از جمله مهمترین منابع تامین کننده و سازمانهای دولتی مجری این قبیل برنامه‌ها می‌توان به وزارت آموزش و پرورش، وزارت منابع انسانی، وزارت کشاورزی، وزارت توسعه مناطق روستایی، وزارت جوانان و ورزش می‌باشد.

در این راستا به منظور افزایش مشارکت بخش خصوصی در برنامه‌های آموزشی، اقداماتی در قالب تاسیس صندوق توسعه منابع انسانی به اجرا درآمده است، استانداردها و کیفیت برنامه‌های آموزشی از سوی هیات تعیین صلاحیت مراکز آموزش ملی صنعتی و تجاری حفظ و تضمین می‌گردد، اعضای هیات مذکور خود توسط شورای ملی حوزه آموزش صنعتی تعیین و مسئولیت تهیه و تدوین استانداردهای تجاری و مورد استفاده برنامه‌های آموزشی را به عهده دارد.

در وزارت آموزش و پرورش که متولی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌باشد، مدارس فنی با ارائه آموزش‌های پایه و فنی به دانش‌آموزان، آنان را در رشته فنی و در سطح آموزش عالی و کسب حرفه متناسب با رشته تحصیلی یاری می‌بخشد، از جمله مهمترین اهداف مراکز آموزشی مذکور می‌توان به ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارت به افراد مستعد و علاقه‌مند به بالا بردن سطح و استاندارد نیروی کار مجرب در جهت آشناسازی با نیازهای صنعتی کشور، تامین نیروی انسانی برای بخش‌های تجاری، در نظر گرفتن برنامه‌ریزی دولت و نیازهای ضروری و تحولات بخش صنعتی حال و آینده، ایجاد موسسه‌ای جهت جذب فنون و مهارت‌ها جهت آموزش دهی اشاره نمود. در مدارس فوق ۲جانبه (آموزش حرفه‌ای عمومی یا گواهینامه آموزش حرفه‌ای و آموزش آماده‌سازی دانش‌آموزان جهت اخذ گواهینامه مهارت‌های مالزی که توسط شورای ملی آموزش حرفه‌ای اعطای می‌گردد، مدنظر است. مدارس حرفه‌ای همچنین

مدرن از جمله اهداف سیستم آموزش مصر محسوب می‌شود.

اهداف اصلی در آموزش‌های حرفه‌ای:

– استفاده از شیوه‌ها و تکنولوژی مدرن آموزشی با توجه به اقتصاد مصر در کل جامعه به ویژه در بخش صنعت و با عنایت به رقابت در سطح جهانی

– ایجاد فرصتهای کاری مناسب و مطلوب در خارج از مصر برای جوانان با رویکرد مبارزه با بیکاری

– کاهش جذب کارشناسان خارجی در کارخانجات در بخش‌های تعمیر و تولید تجهیزات، بعبارتی صنایع مادر – جرح و تعدیل در قوانین و مقررات آموزشی

چالش‌ها:

– فقدان انجام پژوهش در حوزه اثر بخشی TVET

– عدم تشویق در فراگیری مهارت و ارتقا کارآفرینی، عدم ساماندهی کارآموزان و آموزش‌هاش ناهماهنگ

– عدم توجه به مشاغل خصوصی در سیاست‌های ملی و اتحادیه‌های صنفی و مجامع کارفرمایی

– فقدان استانداردهای آموزشی و ارزشیابی مهارت

– ناکارآمدی سیستم اطلاع‌رسانی ملی آموزش

– فقدان نیازسنجی آموزشی

– نقش ناهماهنگ کارآموزی میان وزارتخانه‌ها

– عدم تمایل به سرمایه‌گذاری آموزشی از سوی دولت‌ها و موسسات

– فقدان مهارت مربیان و معلمان، روشهای آموزشی و برنامه‌ریزی درسی

– فقدان انسجام در افزایش دانش‌های نوین، ادغام مشاغل جدید و تغییر حرفه و مشاغل موجود

– رکود ساختار و تسهلات آموزشی و تداخل برنامه‌های آموزشی که در نهایت به سیستمی ناکارآمد منتهی می‌شود

آموزش مربیان:

– اجرای پروژه‌های آموزشی در راستای ارتقا مربیان

– ارتقا توانایی کالج‌های مربیان

– افزایش برنامه‌ها و دوره‌های آموزشی

– ارزشیابی عملکرد مربیان توسط مرکز ملی ارزشیابی

– آموزش از راه دور

– ارتقا سطح فرهنگی مربیان و آشناسازی آنان با پدیاگوژی و شیوه‌های نوین آموزش

هنرستانهای فنی و حرفه‌ای رشته‌های متعددی با توجه به نیاز و رویکرد اقتصادی – اجتماعی جامعه تعیین شده است رشته‌هایی که در هنرستانها ارائه می‌شود رشته‌های فنی، توریسم، تجارت، هتلداری، تجارت خارجی، آشپزی، دفترداری و سرمایه‌گذاری داخلی و خارجی را در بر می‌گیرد.

اهداف آموزشی:

– امکان دسترسی به آموزش برای همگان

– کیفیت آموزش

– تقویت موضوعات درسی مطابق با فن آوری جدید

– کاهش نرخ بیسوادی با توجه به گسترش آموزش‌های غیر رسمی

– بسط آموزش‌های مهارت حرفه‌ای در میان جوانان و بزرگسالان

– استفاده از وسایل ارتباط جمعی در کسب مهارت و کارگروهی

– گسترش برنامه‌های آموزش حرفه‌ای

مصر

کشور مصر از کشورهای پرجمعیت خاورمیانه است و حدوداً ۳۴ میلیون زیر ۱۵ سال دارد، بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که نرخ رشد جمعیت و رشد نیروی کار بعد از ایران و مراکش، در منطقه بی‌سابقه است، پس این کشور باید در سال بین ۵۰ تا ۷۰ شغل ایجاد نماید. تحقیقات نشان داده است که کشورهای مصر، ایران و مراکش تا سال ۲۰۱۷ دارای منابع انسانی بالایی خواهند بود. رویکرد آموزش در کشور مصر اجرای تکنولوژی آموزش، احداث آزمایشگاه‌ها در مدارس و مراکز آموزشی، افزایش استفاده از مواد چند رسانه‌ای، سیستم آموزش از راه دور، مراکز تربیت مربی و معلم، تاسیس مرکز ارزشیابی و آزمون‌های تحصیلی ملی و دستورالعمل‌های ارزشیابی و تعیین سطح ارتقا دانش‌آموزان، کمیته همکاری‌های آموزش در راستای اصلاحات و نهادینه سازی می‌باشد.

قرار دادن دروس عملی، نحوه نگهداری، تعمیر وسایل و تجهیزات در سطوح ابتدایی، تشویق بخش خصوصی و صنعت در سرمایه‌گذاری در بخش آموزش، تقویت و توسعه مهارت‌های خودآموزی و زبان خارجی با هدف اعزام نیروی کار به خارج از کشور، کاهش حجم مطالب و افزودن برغناهی مطلب، ایجاد حس تجزیه و تحلیل در کارآموز و انجام طرح‌های مطالعاتی، رابطه میان برنامه آموزشی و تکنولوژی

رویکرد آموزش

در کشور مصر

اجرای تکنولوژی

آموزش، احداث

آزمایشگاهها

در مدارس و مراکز

آموزشی، افزایش

استفاده از مواد چند

رسانه‌ای، سیستم

آموزش از راه دور،

مراکز تربیت مربی

و معلم است

روسیه: آموزش فنی و حرفه‌ای یکی از راه‌های تربیت کیفی نیروی انسانی و متخصص کشور و بازآموزی جمعیت غیر شاغل و بیکار در این کشور به شمار می‌آید، در حال حاضر دوسوم کارکنان مشاغل در شاخه‌های اقتصادی روسیه از فارغ التحصیلان مراکز فنی و حرفه‌ای هستند

دوره‌های پاره وقت تخصصی برای متصدیان دوره اخذ گواهینامه صلاحیت آموزشی در مالزی در نظر دارد.

از جمله مهمترین اهداف مراکز پلی تکنیک که نیاز بازار به نیروی کار ماهر را وجه همت و فعالیت خود قرار داده‌اند عبارتند از:

- فراهم سازی آموزش جامع و گسترده برای دانش آموزان مدارس تکمیلی متوسطه در جهت فراهم شدن زمینه لازم برای تحصیل آنان در رشته‌های فنی و مهندسی

- فراهم سازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای آزاد و بالا بردن سطح مهارت‌های پایه - افزایش همکاری با بخش‌های خصوصی و یادولتی از طریق خصوصی سازی تدریجی و انجام تحقیقات

- مراکز آموزش فنی حرفه‌ای در جهت برطرف نمودن نیازهای جوانان فاقد شغل محروم از مدرسه تاسیس گردیده است، این مراکز که توسط سازمانهای دولتی ایجاد گردیده، به فراهم سازی و ارائه برنامه‌های آموزش رسمی و غیر رسمی به جوانان و بزرگسالان رده‌های سنی بالای ۱۵ سال تا ۴۰ سال مبادرت می‌نمایند، هدف اصلی مراکز فوق‌تعلیم فنی شرکت کنندگان در راستای اشتغال آنان در صنایع گوناگون و یابرخورداری از مشاغل آزادی باشد. اهداف مهم مراکز مذکور رامی توان به شرح ذیل خلاصه کرد:

- فراهم سازی نیروی کار ماهر بر اساس نیاز بخش صنایع کشور

- بالا بردن مهارت‌های کارگران صنعتی در جهت مشارکت موثر در رشد ملی

- ایجاد موقعیتی برای جوانان محروم از مدرسه از طریق مهارت‌های سیستماتیک و آموزش‌های حرفه‌ای

- دسترسی خانواده‌ها به دانش، مهارت‌ها و صلاحیت‌های لازم

عملکرد سازمانهای متولی آموزش:

با توجه به اینکه مالزی مانند ایران کشور جوانی است در این راستا طرح پیشرفت جوانان را با هدف القاء ارزش‌های مثبت و فراهم سازی مهارت‌های پایه آنان به مرحله اجرا گذاشته است، برنامه‌های آموزش مهارت‌های پایه جوانان محروم از برنامه‌های آموزشی توسط موسسات آموزش مهارت خصوصی و دولتی اجرامی گردد.

انستیتو ملی آموزش مهارت جوانان، در رشته‌های مهمان داری، هتلداری و IT در قالب دوره‌های آموزشی کوتاه مدت اقدام

به آموزش شغلی جوانان می‌نماید.

وزارت جوانان و ورزش مالزی عهده دار مسئولیت سرپرستی مراکز آموزشی ارائه دهنده آموزش‌های مهارت شغلی در ابعاد وسیع می‌باشد، همچنین نسبت به تاسیس مراکز آموزش حرفه‌ای نیز اقدام نموده است.

وزارت توسعه مشاغل آزاد علاوه بر فراهم سازی آموزش مهارت‌های اولیه و پایه برای جوانان روستایی، با مشارکت سازمان‌های خارجی اقدام به تاسیس چندین موسسه مهارت حرفه‌ای نموده است، لازم به ذکر است آموزش موسسات فوق به اخذ مدرک معتبر می‌انجامد.

آموزش مربیان:

آموزش مربیان و معلمان در دانش سراهای تربیت مربی انجام می‌شود، از سوی دیگر بخش آموزش معلمی در وزارت آموزش به ترسیم سیاستها و خط مشی‌های آموزش معلمین، ارزیابی و تعیین سیستم گزینش معلمان می‌پردازد. بخش آموزش معلمان بعنوان بخشی از فعالیتهای خود، به شناسایی حوزه‌های تخصصی و سطوح مهارت‌ها و نوع مطالب درسی مورد نیاز معلمان اقدام می‌کند.

معلمانی که مایل به ارتقا دانش و مهارت‌های حرفه‌ای خود در حین خدمت باشند می‌توانند در دوره‌های آموزش مربوط و پیشرفت فنی و حرفه‌ای شرکت کنند.

تایلند

در کشور تایلند، وزارت آموزش و پرورش متولی آموزش‌های رسمی و غیر رسمی می‌باشد، این کشور اقداماتی بعمل آورده است که آموزش فنی و حرفه‌ای به عنوان استراتژی ملی در پیشرفتهای اجتماعی، اقتصادی ملی اضافه گردد.

نهادهای مختلفی مانند وزارت کار، آموزش و پرورش در انجام و اجرای آموزش آموزش‌های حرفه‌ای دخیل هستند، اهداف اصلی آن عبارتند از:

- ایجاد مهارت و توانایی برای شهروندان جهت درآمد بیشتر

- جلوگیری از مهاجرت به شهر

- ایجاد شغل جدید

مخاطبین اصلی اینگونه آموزش‌ها خانواده‌های محروم، زنان خانه دار، کارگران کشاورزی می‌باشند، تاکنون پروژه‌هایی در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در این کشور اجرا شده است که می‌توان به، آموزش تکنیسین اشاره کرد.

این برنامه در نقاط کم جمعیت و با هدف آموزش جوانان ۲۵-۱۵ سال در رشته‌های

مکانیک، جوشکاری، الکترونیک، حمل و نقل و بنای آغاز شد. لازم به ذکر است که بودجه کارهای پروژه‌ای را دولت و گهگاه با تبلیغات مناسب تعدادی از موسسات به عهده می‌گیرند.

با توجه به اینکه برای تعداد کثیری از شهروندان امکان تحصیل وجود ندارد، برای این دسته از افراد آموزش‌های غیر رسمی در نظر گرفته شده است که سرمایه‌گذاری‌های قابل توجهی برای این بخش منظور شده است، بخش آموزش‌های غیر رسمی آموزش و پرورش هسته اصلی مدیریت کیفی این نوع آموزش‌هاست که هر شهروند تایلندی از آموزش‌های مادام‌العمر و متناسب با توانایی و نیاز مندیهای خود برخوردار می‌گردد.

سرویس‌های آموزشی برای بزرگسالان، نظامیان و غیر نظامیان در حین خدمت می‌باشد، این آموزش‌ها چند منظوره می‌باشد یعنی شامل آموزش‌های پایه، ارائه آموزش‌های عمومی مهارت آموزشی، آموزش‌های غیر رسمی، با تمرکز از طریق همه‌انواع رسانه‌های جمعی، ماهواره، مراکز آموزش شهری و روستایی است.

امارات متحده عربی

امارات متحده عربی در طول چند سال اخیر به پیشرفت‌های قابل توجهی در آموزش دست یافته است، روزآمد کردن سیاستهای آموزشی و سرمایه‌گذاری بر اصول بنیادین سیستم آموزش از جمله مواردی است که ضامن جذب فارغ التحصیلان بخش آموزش به بازار کار و مشارکت در توسعه این کشور می‌باشد، وزارت خانه متبوع در سند چشم‌انداز ۲۰ ساله خود بر تکنولوژی اطلاع رسانی در کلیه سطوح بسیار تاکید نموده است به حدی که برای هر ۱۰ دانش آموز پیش دبستانی، برای هر ۵ دانش آموز دبستانی، برای هر ۲ دانش آموز دوره راهنمایی و برای هر ۱ دانش آموز مقطع دبیرستان یک دستگاه کامپیوتر در نظر گرفته است، بعلاوه در این سند بر نیازهای آموزشی دانش آموزان از جمله ارتقا نیازهای خودآموزی و برنامه‌های آموزش مستمر تاکید خاصی صورت پذیرفته است.

اصول دورنمای ۲۰ ساله در روند آموزش امارات متحده عربی به شرح ذیل می‌باشد:

- ارتقا مهارت کار در موسسات آموزشی - فراهم سازی آموزش ضمن خدمت و بهره‌گیری از تکنولوژی نوین آموزشی - بهره‌گیری از اطلاعات روز در آموزش

- افزایش حس مسئولیت پذیری در کار و اجتماع
- تمایل کلیه سطوح آموزش جهت مشارکت در جهاد آموزشی
- در راستای اجرایی شدن اصول فوق مواردی تحت عناوین ذیل اتخاذ شده است:

- تهیه سند آموزش امارات بر اساس اوضاع اقتصادی، اجتماعی، هدایت مسئولان حوزه آموزش و قراردادها و مسائل فراروی آموزش
- ارزیابی داخلی آموزش، کنکاش وضعیت، مشکلات، اهداف و آینده نگری
اهم سیاست های آموزشی:

- افزایش همکاری میان سیستم آموزش و سایر سیستم های آموزشی جهت توسعه پایدار
- ارتقا سطح کیفی و کمی حوزه آموزش و کار

تکمیل و توسعه زیر ساختها، ایجاد تغییر و حرکت رو به رشد در سطوح ملی، منطقه ای و بین المللی
- ایجاد حلقه تکامل میان آموزش (آموزش ملی، فنی، دانشگاهی و حرفه ای) در کلیه سطوح

- توسعه کیفیت آموزش

روسیه

آموزش فنی و حرفه ای یکی از راههای تربیت کیفی نیروی انسانی و متخصص کشور و بازآموزی جمعیت غیر شاغل و بیکار در این کشور به شمار می آید، در حال حاضر دو سوم کارکنان مشاغل در شاخه های اقتصادی روسیه از فارغ التحصیلان مراکز فنی و حرفه ای هستند.

علاوه بر نظام آموزش فنی و حرفه ای دولتی تعدادی موسسه آموزش حرفه ای غیر دولتی نیز در این کشور فعالیت دارند،

یکی از سیاستهای روسیه در خصوص آموزش فنی و حرفه ای مویذ حفظ تمایل در جهت تقلیل در نرخ کادر مراکز آموزش فنی و حرفه ای و تاکید بر برخورداری جوانان از امکانات آموزش حرفه ای است، بدین ترتیب نظام آموزش فنی و حرفه ای آموزش شهروندان بیکار، غیر شاغل و مدرنیزه کردن آموزش حرفه ای رادالویت امور خود قرا داده است.

تحصیلات غیر دانشگاهی حرفه ای و فنی و حرفه ای در کالج های فنی و کالج های آموزش معلمان، اقتصاد، پزشکی و فنی ارائه می گردد. این کالج ها رابطه زنجیری واری از دوره ها و برنامه های کارآموزی و به منظور پیشبرد مهارت ها و دانش حرفه ای دارند، طول دوره های آموزشی دو تا سه سال بوده و هر کارآموز بعد از پایان دوره به کسب مدرک آموزش عالی فنی و حرفه ای نائل می شود. بخش مهمی از سیستم آموزش روسیه، تربیت و آموزش معلم و مربی است که در ۳ سطح آموزشی ابتدایی، راهنمایی و دبیرستان در پلی تکنیک یا کالجهای تربیت مربی و معلم اجرا می گردد.

چین

نظام آموزش شهای فنی و حرفه ای چین به آموزش در مدارس فنی و حرفه ای و سایر آموزش شهای عملی فنی و مقدماتی مشتمل می گردد، آموزش شهای فنی و حرفه ای چین در سه سطح آموزش شهای مقدماتی متوسطه، تکمیلی متوسطه و دوره تکمیلی آموزش فنی و حرفه ای ارائه می گردد.

نظام آموزش فنی و حرفه ای عمدتاً در جهت آموزش کارگران، کشاورزان و کارکنان بخش ها در جهت احراز علوم حرفه ای پایه و مهارت های حرفه ای طراحی گردیده است. آموزش تکمیلی

فنی و حرفه ای آموزش تکنیکی، فنی و حرفه ای که بخشی از ۹ سال آموزش پایه را در بر می گیرد محسوب می شود. دانش آموزان ثبت نامی مدارس متوسطه فنی و حرفه ای از فارغ التحصیلان مدارس ابتدایی و یا جوانانی با معلومات معادل آنان می باشد، دوره آموزشی این مقطع ۳-۴ سال است که در جهت نیل به نیازهای نیروی کار و توسعه اقتصاد روستایی، عمده مدارس تکمیلی فنی و حرفه ای در نواحی روستایی با اقتصاد توسعه نیافته متمرکز شده است.

در حال مدارس متوسطه فنی و حرفه ای در قالب مدارس فنی و حرفه ای، مدارس متوسطه تخصصی و مدارس آموزش مهارت کارگران فعالیت دارند، آموزش فنی و حرفه ای تکمیلی با طول دوره آموزشی ۲ تا ۳ سال، عمدتاً از فارغ التحصیلان مدارس متوسطه معمولی و مدارس متوسطه فنی و حرفه ای ثبت نام بعمل می آید. طی سالهای اخیر، نسبت فارغ التحصیلان مدارس متوسطه فنی و حرفه ای افزایش یافته و ارتباط میان آموزش شهای فنی و حرفه ای متوسطه و تکمیلی به تدریج استحکام یافته است. موسسات آموزش فنی و حرفه ای تکمیلی به ۵ بخش عمده تقسیم می شوند:

- کالج آموزش شهای فنی و حرفه ای
- دوره های کوتاه مدت دانشگاهی فنی حرفه ای با جهت کارگیری عملی بصورت آموزش شهای محلی
- دوره های ۵ ساله فنی و حرفه ای عالی که در مدارس متوسطه تخصصی ارائه می گردد
- آموزش فنی و حرفه ای تکمیلی آموزش عالی بزرگسالان در قالب ۱۳۰ تخصص
- ۳-۲ سال آموزش عالی با تاکید بر آموزش عملی

چین:

نظام آموزش

فنی و حرفه ای

عمدتاً در جهت

آموزش کارگران

کشاورزان و

کارکنان بخش ها

در جهت احراز

علوم حرفه ای

پایه و مهارت های

حرفه ای طراحی

گردیده است





دنیای مهارت

گردآوری و ترجمه: ام البنین خانی پور

کردند، کمال تشکر دارم. سازمان بین‌المللی مهارت با بهره‌مندی از تجارب برنامه VIP ۲۰۰۷ در حال تدوین و برنامه‌ریزی مراحل اولیه برنامه ویژه VIP مسابقات کالگاری ۲۰۰۹ می‌باشد. این دوره از مسابقات که چهلیمین دوره رقابت‌های جهانی مهارت می‌باشد در شهر کالگاری ایالت آلبرتا کانادا برگزار خواهد شد. سازمان بین‌المللی مهارت (WSI) با آموختن از برنامه VIP مسابقات ۲۰۰۷ ژاپن بر آن است تا مسابقات سال ۲۰۰۹ آن هم بهتر و موفق‌تر برگزار شود. زیرا هدف ما برگزاری هر چه بهتر مسابقات کالگاری است که تا سپتامبر ۲۰۰۸ تمامی جزئیات لجستیکی برنامه آماده و نهایی خواهد شد. ما همچنان منتظر خوشامدگویی به اشخاص VIP جدید از کشورهای، مناطق بیشتری در سال ۲۰۰۹ هستیم. در صورت داشتن هر گونه سوال، نظر یا پیشنهاد در خصوص برنامه VIP با میشل باسی مکاتبه نمایید. عکس: دکتر سانگ، قائم مقام اجرایی شرکت الکترونیک سامسونگ، در حال سخنرانی در فورام رهبران WS

برنامه مبادله قهرمانان مسابقات جهانی مهارت
«میکائلی کاستلو»، مسئول هماهنگی برنامه مبادله قهرمانان WorldSkills فرانسه، اسپانیا و اسکاتلندیناوی به گوش

از طریق این مجوز با هدایت عموم مردم به پورتال، قهرمانان توانستند از صفحاتشان در پورتال به عنوان سابقه شغلی آنلاین بهره گیرند. تیم فورام جوانان جوازشان را برای نشان دادن به رقابت کنندگان ارائه کردند و در آینده نیز این برنامه را ارتقا خواهند بخشید و از این ابتکار برای بالا بردن سطح کارهایشان استفاده خواهند نمود. جهت کسب اطلاعات بیشتر در مورد این برنامه با میشل باسی تماس بگیرید. Michelle.bussey@worldskills.org

تجربه برنامه VIP ۲۰۰۷
مقدمه‌ای برای VIP ۲۰۰۹ کالگاری
میشل باسی، بخش بازاریابی و ارتباطات، سازمان بین‌المللی مهارت برنامه ویژه VIP (شخصیت‌های مهم و برجسته) سال ۲۰۰۷ سازمان جهانی مهارت رسماً انجام شد و به موفقیت فوق‌العاده‌ای دست یافت. بیش از ۱۰۰ تن از شخصیت‌های برجسته از سراسر دنیا کنار هم گرد آمدند تا از فرصت برابری که برای تجربه رودررو مسابقات، استفاده از غذاهای ژاپنی، شناخت فرهنگ و مهمان‌نوازی و همچنین دیدن قسمت‌های مختلف ژاپن و به طور کلی برگزاری مسابقات WS پیش آمده است، استفاده کرده و لذت ببرند. من از تمام اشخاص و اعضای VIP که با حضور خود در این دوره از مسابقات ما را بسیار خوشنود

سازمان بین‌المللی مهارت از اینکه عضو جدیدی به این جنبش جهانی پیوسته است، بسیار خوشنود است. ایسلند با عضویت در WS با یک شرکت کننده و یک کارشناس در رشته لوله کشی در مسابقات ژاپن حضور پیدا کرد. نماینده رسمی ایسلند، اریک لینگار لینگسون و نماینده فنی آنها، تور پالسون و اولین رقابت کننده و کارشناس ایسلندی نیز در مسابقات ژاپن حضور داشتند. در ضمن ایسلند چهل و نهمین کشوری است که به عضویت در WS در آمده است.

مجوز قهرمانان
در جریان مسابقات جهانی مهارت که در ژاپن برگزار شد، سازمان بین‌المللی مهارت دست به ابتکار جدیدی بنام جواز قهرمانان زد. پیشنهادی که در پس این مجوز قرار گرفت، بسیار ساده بود جهت یابی و شناخت آنچه که رقابت کنندگان انجام داده و تجربه کسب کردند. لذا آنها برای به نمایش گذاشتن توانایی و مهارت‌هایشان تلاش‌های بسیار خوبی از خود نشان دادند. در آنجا مکان‌هایی برای ارجاع کارفرمایان بوجود آمد تا در آینده، اعضا بتوانند با WSI بیشتر تماس و رویایی داشته باشند. همچنین این برنامه کانال ارتباطی بین قهرمانان و پورتال را بیشتر و برجسته‌تر نمود.

سازمان بین‌المللی مهارت با بهره‌مندی از تجارب برنامه VIP ۲۰۰۷ در حال تدوین و برنامه‌ریزی مراحل اولیه برنامه ویژه VIP مسابقات کالگاری ۲۰۰۹ می‌باشد

باشید!

برنامه مبادله قهرمانان WS به زودی به سراغ شما می‌آید. به دنبال ارتقا و پیشرفت چشمگیر برنامه مبادله قهرمانان در شیزوگا، بیش از ۱۷۰ نفر از قهرمانان مسابقات شیزوگا، علاقه خود را برای به مشارکت گذاشتن مهارت‌هایشان در سال‌های آتی در سراسر جهان بیان کردند.

پس از کسب فرصت پیشرفت مهارت‌های حرفه‌ای و شخصی خود در کشور/ منطقه دیگری از سازمان جهانی مهارت، قهرمانان ۸۰ درصد از اعضای WS درخواستی برای یادگیری بیشتر در مورد حضور و نحوه شرکت در برنامه مبادله قهرمانان ارائه کردند.

آنچه که کمک می‌کند این برنامه اتفاق بیفتد، وجود ۸۰ ارتباط از ۴۰ طبقه‌بندی مهارتی است که بدنبال جست‌وجوی کار معنادار و چالشی برای قهرمانانی که به کشور/ منطقه شان وارد می‌شوند، نام نویسی کرده‌اند. همچنین دیری نخواهد پایید که این قهرمانان علاقمند به آینده و رابطین آنها در این فرصت جالب شرکت کنند تا تجربه اشتغال و زندگی با فرهنگ غنی را برای همه کسانی که شامل آنها می‌شود، فراهم کنند. جهت کسب اطلاعات بیشتر به سایت زیر مراجعه شود:

worldskillschampions.com

درگاه اینترنتی سازمان جهانی مهارت
درگاه اینترنتی سازمان جهانی مهارت یک سایت فعال اطلاع‌رسانی چندزبانه، فرامنطقه‌ای و بین‌المللی است که برای

افزایش سطح آگاهی جوامع بین‌المللی مهارت و کشورها- مناطق عضو WS طراحی شده است.

از زمان افتتاح پورتال WS (مارس ۲۰۰۷) اعضای سازمان جهانی مهارت پیوسته و دائماً در حال بارگذاری اطلاعات بیشتری در این پورتال هستند. تاکنون اطلاعاتی در مورد شرح حال بیش از ۴۰۰ قهرمان به صورت آنلاین در اختیار داریم. بسیاری از کشورها- مناطق از صفحه اصلی خود یک لینک مستقیم به پورتال داشته و ما از همه اعضای WS می‌خواهیم تا با افزودن یک لینک به وب سایت خود ما در این برنامه حمایت کنند.

چنانچه مایل به کسب اطلاعات بیشتر در مورد بهترین نحوه استفاده از پورتال در کشور- منطقه‌تان هستید از سایت سازمان ملی مهارت بازدید کنید تا از آخرین اخبار، مقالات و داستانهای بسیار جالب درباره نحوه تاثیر رقابت‌های جهانی مهارت بر زندگی بسیاری از قهرمانان این دوره از مسابقات مطلع شوید.

جامائیکا حقوق میزبانی مجمع عمومی ۲۰۱۰ سازمان بین‌المللی را کسب کرد. در آخرین نشست مجمع عمومی که هنگام برگزاری مسابقات جهانی مهارت ۲۰۰۷ در شیزوگا ژاپن برپا شد، اعضای WS، جامائیکارابه عنوان میزبان برگزاری مجمع عمومی ۲۰۱۰ انتخاب کردند.

دو کشور جامائیکا و سنگاپور بر سر کسب حقوق میزبانی مجمع عمومی ۲۰۱۰

با یکدیگر رقابت کردند. اما بارای گیری اعضاء، جامائیکا پیروز شد.

موسسه تحصیل فنی سنگاپور (ITE) به خاطر تحول در بخش تحصیل فنی و حرفه‌ای جایزه جهانی کسب کرد. به همت و تلاش موسسه تحصیل فنی، بار دیگر سنگاپور خود را در عرصه و نقشه جهانی نمایان کرد.

این برنامه تحول ۱۰ ساله، انجمن دانشگاه Ash را برای اداره دموکراتیک و نوآور در مدرسه دولتی جان. اف. کندی تحت تاثیر قرار داد، تا اینکه ITE پیروز این میدان گردید. این برنامه به خاطر موفقیت‌های مهم و قابل ملاحظه، تجربیات دسته جمعی و جدید، امکانات و نیروهای بالقوه برای یکسان سازی در عرصه جهانی برگزیده شد.

در میزگرد بین‌المللی کارشناسان، از میان بیش از ۱۰۰ درخواست از سوی ۳۰ کشور، تعدادی از درخواست‌ها انتخاب شد، که از میان منتخبین و از میان درخواست‌های فینالیست‌های دیگر، بر نامه ITE پیشی گرفت. شماری از آژانس‌های دولتی ایالات متحده امریکا، کانادا و گرجستان برای کسب این جایزه جهانی با یکدیگر رقابت کردند. جایزه جهانی، جایزه ابتکارات IBM در تحول آموزش دولتی و ۱۰۰ هزار دلار وام بلاعوض بود. این جایزه در واشنگتن تقدیم ITE شد. وام بلاعوض صرف یکسان سازی دروس و مشارکت گذاشتن این دروس به دولت‌های کشورهای دیگری خواهد شد.

**در آخرین نشست
مجمع عمومی که
در محل برگزاری
مسابقات ۲۰۰۷
شیزوگا ژاپن
بر گزار شد،
اعضای WS
هیات اجرایی
سازمان جهانی
مهارت را برای
رهبری و هدایت
سازمان در سال
۲۰۰۸ تا ۲۰۱۱
انتخاب کردند.
جک دوسلدورپ
استرالیایی برای
سومین دوره به
سمت ریاست
سازمان جهانی
مهارت
برگزیده شد**





CBT آموزش با رویکرد مبتنی بر شایستگی

رضا باجولوند - مهتاب بوته کارکنفی / پژوهشی از مرکز تربیت مربی

در سراسر دنیا میلیون‌ها دانش آموز هر روز به مدرسه می‌روند و موضوعاتی نظیر علوم، زبان و ریاضیات را در دوره‌هایی که معمولاً تا پایان سال تحصیلی زمانبندی شده‌اند مطالعه می‌کنند. چون پیشرفت در موضوعات مختلف براساس زمان است از مربی انتظار می‌رود متن درسی یا محتوای دوره را در زمان تعیین شده به پایان برساند. در حالیکه همه دانش آموزان سرعت پیشرفت یکسان ندارند؛ اما طبق زمانبندی دوره باید همگی با سرعت تدریس معلم جلو بروند. از موانع دوره‌ای جهت اطمینان از درک مفاهیم و اصول توسط دانش آموزان بر گزار می‌شوند. متأسفانه زمانی که یک دانش آموز در امتحانی موفق نباشد اغلب زمانی برای کمک به او باقی نمی‌ماند؛ زیرا مربی مجبور است تعهدات خود را طبق برنامه زمانی انجام دهد.

شیوه‌های آموزش قدیمی مبتنی بر زمان طی سال‌ها سطوح مختلفی از موفقیت را در امر آموزش داشته است و فقط زمانی که هدف، تربیت و تعلیم افراد برای انجام مهارت‌های شغلی ویژه باشد این سیستم یک سیستم مؤثر و کارآمد خواهد بود. به عنوان مثال خلبانی فعال و کارآموزته یک دوره ۳ هفته‌ای را برای پرواز بانوعی جدید از هواپیما طی می‌کند. آیا حضور او در تمام جلسات توانایی پرواز خوب او را با هواپیمای جدید تضمین می‌کند؟ مطمئناً! اگر خلبان بتواند ۲ روز از دوره را در کلاسها شرکت کند بدین معناست که او قادر به پرواز نخواهد بود؟ احتمالاً نه. بعد از ۴ روز غیبت، خلبان در آزمون کتبی موفق نخواهد بود. آیا باید فوراً مردود شود یا باید با کمک و مساعدت فرصتی به او داده شود و دوباره از او آزمونی به عمل آید؟ اگر خلبان بتواند تمام آزمون‌های کتبی را با موفقیت بگذراند این نشان میدهد که او می‌تواند با هواپیما پرواز کند؟ نه! علاوه بر ارزیابی دانش، ارزشیابی مهارت‌های خلبان نیز ضروری است. آشکار است که سیستم آموزش مبتنی بر زمان که در مدارس و دانشگاهها مورد استفاده است برای اجرای دوره‌های آموزشی مناسب نیست. به عنوان یک رویکرد و شیوه مناسب‌تر می‌توان CBT یا آموزش مبتنی بر شایستگی‌های را معرفی نمود.

ویژگی‌های CBT

چگونه شخصی برنامه آموزش مبتنی بر شایستگی را مشخص و شناسایی می‌کند؟ علاوه بر یکسری شایستگی‌ها چه ویژگی‌های دیگر با CBT همراه است؟ مطابق با نظرسنجی فویستر (۱۹۹۰)، دلکر (۱۹۹۰) و نورتون (۱۹۸۷) برنامه‌های آموزشی مبتنی بر شایستگی دارای ویژگی‌هایی می‌باشد.

ویژگی‌های برنامه‌های آموزشی مبتنی بر شایستگی

شایستگی‌ها به دقت انتخاب می‌شوند.
اصول نظری به منظور پشتیبانی با تمرین مهارت تلفیق می‌شود و

در سیستم آموزشی سنتی واحد پیشرفت، زمان است و این یک سیستم معلم مدار می‌باشد در سیستم CBT واحد پیشرفت کنترل دانش ویژه مهارت‌هاست که به صورت سیستم فراگیر-محور مطرح می‌شود

CBT چیست؟

در سیستم آموزشی سنتی واحد پیشرفت، زمان است و این یک سیستم معلم مدار می‌باشد. در سیستم CBT واحد پیشرفت کنترل دانش ویژه

مدل‌ها و شبیه‌سازی در CBT

مدل و شبیه‌سازی به میزان زیادی در دوره‌های CBT مورد استفاده است. خلیانان ابتدا یاد می‌گیرند چگونه با سیمولاتور پرواز کنند. سرپرستان ابتدا می‌آموزند با استفاده از ایفای نقش در طول آموزش باز خورد مربوط را نسبت به کار فرمایان ارائه دهند.

«ساتورو گوپتا» (۱۹۹۴) مدلی ارائه دادند که توسعه مهارت در انجام ارزشیابی مشکل قلبی با آنژیواسکوپ را آسانتر می‌سازد. نتیجه مطالعات آنها نشان داد که مدل‌ها به عنوان ابزار آموزشی ارزشمند هستند. «جورج اچ باک» پس از بررسی‌های ۱۹۹۱ خود در مورد استفاده از سیمولاتور در آموزش پزشکی نتیجه گرفت که با توجه به توسعه این تکنولوژی در ۵۰ سال اخیر احتمال دارد که استفاده از سیمولاتورها در آینده افزایش یابد که افزایش نیاز به آموزش مفاهیم جدید و شیوه‌های نودر زمانهای تعیین شده را می‌طلبد.

محققین در دو مطالعه تجربی متفاوت در زمینه BSE در مقایسه با شیوه‌های مختلف در یافتند که استفاده از مدل‌ها مؤثرترین شیوه آموزشی بوده است. در ارزشیابی آموزش پزشکان در استفاده از اسیگمویدسکوبی انعطاف پذیر ۳۰ سانتی "ویسمن ات آل" (۱۹۸۷) دریافت که این افراد با اولین تمرین بر مدل‌های کولونی پلاستیکی به راحتی آموزش می‌بینند.

«نورتون» (۱۹۸۷) عقیده دارد که شرکت کنندگان دوره‌های آموزش CBT باید یادگیرند که محیط کار را قبل از شروع به شبیه‌سازی نمایند. «ریچاردز» (۱۹۸۵) در مورد اجرای آزمون نشان داد که در ارزشیابی مهارت نیز به استفاده از شبیه‌سازی است (به عنوان مثالها مدل‌ها، ایفای نقش یا نمونه‌های کاری): یعنی اجرای کار واقعی تحت شرایط کنترل شده در یک آزمایشگاه یا مجموعه شغلی. سرانجام «دلکر» در سال ۱۹۹۰ در مطالعه تجارت و صنعت دریافت که بهترین وسیله و شیوه برای آموزش فراگیر مدار استفاده از پرینت، فن آوری آموزشی و شبیه‌سازی است.

ارزشیابی و ارزشیابی در CBT

ارزشیابی در دوره‌های سنتی به صورت آزمون دانش آموخته‌هاست. گرچه ارزشیابی بر این اساس قطعاً می‌تواند در CBT برای سنجش اطلاعات مورد استفاده باشد اما تمرکز اولیه بر سنجش مهارت است. در این راستا «تامسون» (۱۹۹۱) گزارش می‌دهد که تصمیم برای تشخیص یک اجرای خوب و رضایتبخش و تعیین صلاحیت و شایستگی باید بر اساس موفقیت در یک برنامه مبتنی بر شایستگی باشد.

بعلاوه «فویستر» (۱۹۹۰) بحثی ارائه می‌دهد که ارزشیابی در برنامه‌های مبتنی بر شایستگی باید بر اساس معیارهایی مربوط به همان شایستگی‌ها باشد. و در پایان «ریچاردز» (۱۹۸۵) نشان می‌دهد که شبیه‌سازی و آزمون‌های اجرای نمونه کار باید شامل چک لیست‌ها یا نوعی از مقیاس ظرفیت و رتبه بندی باشد.

الزامات به کارگیری CBT

در مطالعات سال ۱۹۹۰ در مورد ۳ برنامه مبتنی بر شایستگی، «انتونی و اتسون» برخی پیامدها را با توجه به اجرای سیستم CBT در سازمانها مشخص ساخت: سازمانها باید جهت ارائه منابع کافی و مطالب آموزشی متعهد شوند. لازم است که مواد و مطالب سمعی بصری مستقیماً به همراه مطالب کتبی ارائه شود. فعالیت‌های آموزشی باید با اهداف مربوط مطابقت داشته باشند. تعامل ممتد شرکت کنندگان و فیدبک مربوط باید جایگزین شود. فراگیران باید یادگیرند تا دوره‌های CBT را اجرا کنند. افراد حاضر در آموزش باید برای CBT به عنوان شیوه‌های متفاوت از تجربیات آموزشی گذشته خود آماده شوند.

یادگیری دانش اساسی، به منظور حمایت از اجرای مهارت‌ها صورت می‌گیرد.

- مواد آموزشی مشروح و تئوری با شایستگی‌هایی که باید کسب شود هماهنگ و جهت حمایت از کسب دانش و مهارت‌ها طراحی می‌شود. - شیوه‌های آموزشی مستلزم کنترل یادگیری است، یعنی همه شرکت کنندگان می‌توانند در دانش یا مهارت اکتسابی استاد شوند بشرطی که زمانی کافی و شیوه‌های آموزشی صحیح مورد استفاده قرار گیرد.

- مهارت و دانش شرکت کنندگان وقتی که وارد برنامه می‌شوند مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد و آنهایی که از مهارت و دانش رضایت بخشی برخوردار باشند ممکن است نیازی به آموزش شایستگی‌هایی که دارند و پیشاپیش کسب کرده‌اند نداشته باشند. (تعیین سطح)

- یادگیری می‌بایست متناسب و هماهنگ با سرعت هر فرد باشد. - شیوه‌های آموزشی انعطاف پذیر شامل فعالیت‌های گروهی بزرگ، فعالیت‌های گروهی کوچک و مطالعات فردی همگی اجزای اساسی و مهمی هستند.

- مواد و مطالب گوناگون کمکی، مدل‌های سمعی بصری و شبیه‌سازی‌ها، هماهنگ با مهارت‌هایی که باید کسب شوند مورد استفاده قرار می‌گیرد.

مزایا و محدودیت‌های CBT

یکی از مزایای اولیه CBT تمرکز بر موفقیت هر فرد شرکت کننده است. واتسون (۱۹۹۰) اظهار می‌کند که شیوه مبتنی بر شایستگی به نظر می‌رسد که بویژه در موقعیت‌های آموزشی که فراگیر باید تعداد کمی از ویژگی‌ها و شایستگی‌های مرتبط با کار را کسب کند، بسیار مفید است. مزایای CBT که توسط نورتون (۱۹۸۷) مشخص شد به قرار زیر است:

- شرکت کنندگان شایستگی‌هایی را کسب می‌کنند که در اجرای کار آنها ضروری است.

- شرکت کنندگان با موفقیت در کنترل و استادی در شایستگی‌های ویژه احساس اطمینان و اعتماد خواهند داشت.

- شرکت کنندگان رونوشت یا فهرستی از شایستگی‌های اکتسابی خود را دریافت می‌کنند.

- زمانی آموزش بسیار مؤثر تر و کارآمدتر مورد استفاده قرار می‌گیرد. که چون فراگیر در مقایسه با رایانه کننده بعنوان اطلاعات تسهیل کننده آموزش و یادگیری مطرح است.

- در مقایسه با ارائه سخنرانی زمان آموزش بیشتری به کار با تک شرکت کنندگان یا گروه‌های کوچک تخصیص داده می‌شود.

گرچه مزایای زیادی برای CBT وجود دارد اما تعدادی محدودیت‌های احتمالی نیز وجود دارد. پیش از اجرای CBT، بررسی این محدودیت‌ها حائز اهمیت است:

در این سیستم گرایش به سوی "یادده همانگونه که ما یاد گرفتیم" وجود دارد و مربیان CBT بسرعت به سمت نقش خود به عنوان یک معلم سنتی به عقب گام بر می‌دارند. مگر آنکه آموزش اولیه و پیگیری و همکاری برای هر فراگیر فراهم شود.

دوره CBT فقط تا زمانی که فرآیند مربوط جهت شناسایی شایستگی‌ها مورد استفاده است مؤثر می‌باشد. زمانیکه توجهی به تشخیص و شناسایی مهارت‌های اصلی شغل نباشد نتیجه دوره آموزشی بر این اساس احتمالاً نا کارآمد خواهد بود. یک دوره ممکن است بر اساس شایستگی دسته بندی شود اما اگر شیوه‌های آموزشی و مطالب CBT (چک لیست‌ها، راهنمایی آموزشی و...) به عنوان بخشی از شیوه CBT مورد استفاده قرار گیرد احتمالاً نتیجه بر اساس شایستگی خواهد بود.

در این سیستم
گرایش به سوی
"یادده همانگونه
که ما یاد گرفتیم"
وجود دارد و
مربیان CBT
سرعت به سمت
نقش خود به عنوان
یک معلم سنتی
به عقب
گام بر می‌دارند.
مگر آنکه آموزش
اولیه و پیگیری و
همکاری برای
هر فراگیر
فراهم شود



کانون انجمن های صنفی آموزشگاه های آزاد فنی و حرفه ای کشور پل میان بخش دولتی و خصوصی

و... اعلام نموده و از طریق تعامل منطقی یا سازمان گام هایی ارزنده جهت حصول تفاهم نهایی در این موارد برداشته شده است. * کانون کشوری با پشتیبانی بدنه قوی کارشناسی و پژوهشی مؤسسين و مديران پيش كسوت، مجرب و فرهیخته آموزشگاه های، و نیز دیگر صاحب نظران این حوزه در جامعه، شرایط و توانمندی های لازم را برای انجام برخی مشارکت ها یا تقبل بعضی برون سپاری ها و از جمله حیطه های زیر دارا می باشد:

تدوین استانداردهای شغل و حرفه - نیازسنجی (بویژه در حیطه صنعت، روستا، اصناف و...) - تهیه محتوی آموزشی برای آموزش های مجازی (e-learning) - تدوین کتب جهت آموزش های نوین (کلاسیک) - همکاری مجدانه در اجرای طرح خرید خدمات آموزشی - اجاره به شرط تملیک مراکز آموزشی دولتی (بدون ایجاد مشکلات جنبی و حاشیه سازی های سیاسی، پرسنی و... برای سازمان) - توسعه مهارت ها در دانشگاه ها، صنایع، روستاها و اجرای طرح های مبتنی بر تقاضا محور در عرصه های آموزشی سازمان (نظیر آموزش کارگران و تکنسین های ساختمانی، نیروهای فنی مورد نیاز صنعت نفت و...).

مشخصات هیأت مدیره

و بازرسین جدید

الف - اعضای هیأت مدیره:

۱- آقای مرتضی بدیعی - رئیس هیأت

سایر دست اندر کاران و فرهیختگان ذیربط در دانشگاه و صنعت و دیگر خیرگان جامعه، بر نامه هایی اساسی در جهت رشد کیفی و ارتقای پتانسیل های آموزشی مؤسسات کارآموزی آزاد و نیز بهینه سازی تعلیم مهارت ها در کشور تدارک دیده است.

* کانون کشوری تزکیه و بهسازی صنفی، بسط اخلاق حرفه ای، گسترش فرهنگ ناب اسلامی، رعایت شئونات شرعی - پابندی به قواعد رقابت سالم - اهتمام در عرضه خدمات شایسته و رضایت مندانانه و... را در میان اعضاء در دستور کار جدی خود قرار داده است.

* کانون کشوری با وقوف به رشد معجزه آسای تکنولوژی در همه زمینه ها، لزوم به روزرسانی مهارت ها، تغییر ساختار کاری و اصلاح عملکرد آموزشگاه های آزاد تحت پوشش را ضرورتی اجتناب ناپذیر تلقی نموده و لذا بر نامه های جامعی را برای ارتقاء ظرفیت و سوق دادن رشته های موجود در این مؤسسات، به حرفه ها و مهارت های نوین و مورد نیاز جامعه و صنعت در دست اجرا دارد.

* کانون کشوری با اتکاء به مزیت های نسبی خویش آمادگی خود را برای قبول برخی تصدی گیری های فعلی سازمان که بخش عمده ای از نیروی کاری سازمان را بخود اختصاص داده (نظیر انجام نظارت و بازرسی، اعتبار بخشی) اجرای آزمون ها، صدور یا تمدید کارت های تأسیس، مربی گیری، مدیریت، آزمون گیری، ممیزی

کانون انجمن های صنفی آموزشگاه های آزاد فنی و حرفه ای کشور متشکل از کانون های استانی می باشد. هر یک از کانون های استانی از چند انجمن صنفی آموزشگاهی (که بصورت ترکیبی از چند رشته آموزشی و یا تک رشته تخصصی، شکل گرفته اند)، بوجود آمده است. انتخابات انجمن های صنفی، کانون های استانی و کانون کشوری تحت نظارت اداره کل تشکل های کاری و کارفرمایی وزارت کار و با همکاری سازمان آموزش فنی و حرفه ای (در استان ها و ستاد) برگزار و افراد مورد وثوق و اعتماد مؤسسی آموزشگاه های، برای مخفی گزینش می شوند.

* انجمن های صنفی آموزشگاه های آزاد در سراسر کشور، تحت نظارت و هماهنگی کانون کشوری، به لحاظ بر خورداری ویژه از نیروهای کارشناسی هزاران آموزشگاه فعال و دلسوخته آموزش و بدلیل استقرار نیز یکی و کار ساز در جای جای میهن عزیز اسلامی و بهره گیری از پتانسیل های ارزنده اجرایی (که بصورت تشکل های همگرا و قانونمند صنفی سازماندهی شده اند)، بعنوان قوی ترین و الویت دارترین نماد بخش خصوصی در حیطه آموزش مهارت هادر کشور بشمار می آیند.

* کانون کشوری علاوه بر امکان جذب نیروهای بالقوه افزون بر ۱۲۰۰۰ آموزشگاه آزاد کشور و ایجاد تشکیلات و کارگروه های عملی، تخصصی و اجرایی (یا فعال کردن ایشان)، از طریق مشاوره و جلب همکاری

کانون کشوری علاوه بر امکان جذب نیروهای بالقوه افزون بر ۱۲۰۰۰ آموزشگاه

آزاد کشور و
ایجاد تشکیلات
و کار گروه‌های
عملی، تخصصی
و اجرایی (یافتار)
کردن ایشان،
از طریق مشاوره
و جلب همکاری
سایر دست
اندر کاران
برنامه‌هایی
اساسی در جهت
بهینه‌سازی تعلیم
مهارت‌ها در کشور
تدارک دیده‌است

بر اساس بررسی‌های بعمل آمده‌نارسایی‌ها
و موانع زیر ادامه فعالیت آموزشگاه‌هایی آزاد را
تهدید می‌کند:

۱- همپوشی فعالیت موسسات
وابسته به سایر نهادها و دستگاه‌ها با
فعالیت آموزشگاه‌هایی آزاد

۲- افزایش سطح هزینه‌های منابع تولید
خدمات آموزشی از قبیل نیروی انسانی،
فضا و تجهیزات

۳- کم توجهی سازمان فنی و حرفه‌ای
به ایجاد فرصت‌های جدید به منظور
ظرفیت‌سازی در آموزش‌های فنی و
حرفه‌ای کوتاه مدت (فراخور توان بخش
خصوصی)

۴- عدم تطابق آموزش در آموزشگاه‌هایی
آزاد با نیازهای در حال تغییر بازار کار (ناشی از
محدودیت‌های استاندارد مهارت و...)

۵- مشکلات حقوقی، اداری و مالی از قبیل
مالیات بر درآمد، عدم بیمه تامین اجتماعی،
ضوابط و مقررات زائد، کمبود نیروی انسانی
و اجد شرایط (مربی) و...

آثار نارسایی‌ها و موانع فوق الذکر بر روند
فعالیت آموزشگاه‌هایی آزاد عبارتند از:

۱- تعطیلی موقت یا دائم بیش از ۱۰۰۰ باب
آموزشگاه در نیمه دوم سال ۸۶ و نیمه اول
سال ۸۷

۲- خالی ماندن حدود ۶۰ درصد از
ظرفیت آموزشگاه‌هایی فعال (با احتساب
سه‌م آموزشگاه‌هایی این عدد افزون بر ۵۰
درصد ظرفیت اسمی موجود می‌باشد)

۳- کاهش تقاضای تاسیس آموزشگاه در
رشته‌های فنی و سرمایه‌بر (بدلیل مشکلات
اقتصادی و عدم امنیت سرمایه و درآمد...)
ادامه دارد

مصوب ۱۳۷۳ هیأت محترم وزیران

۳- قانون نظام صنفی مصوب ۸۲/۱۲/۲۸
مجلس شورای اسلامی و آیین‌نامه‌های
اجرایی آن

۴- قانون برنامه چهارم توسعه اقتصادی،
اجتماعی و فرهنگی مواد ۵۵، ۱۳۶، ۱۴۵ و
آیین‌نامه‌های اجرایی مربوط

۵- آیین‌نامه اجرای ماده ۱۵۱ قانون
برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی
و فرهنگی

۶- آیین‌نامه نحوه تشکیل و
اداره آموزشگاه‌هایی فنی و حرفه‌ای آزاد.

۷- پیش‌نویس قانون برنامه پنجم توسعه
اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور
(مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام)

۸- سند چشم‌انداز بیست ساله جمهوری
اسلامی ایران

۹- قانون اجرای اصل ۴۴ قانون اساسی (مبتنی
بر منویات و رهنمودهای مقام معظم رهبری)

ضرورت‌ها:

در حال حاضر بالغ بر ۱۲۵۰۰ باب «آموزشگاه
آزاد فنی و حرفه‌ای» با مجوز سازمان آموزش
فنی و حرفه‌ای کشور فعال بوده بر اساس آمار
سال ۱۳۸۶ از مجموع ۲۸۰/۰۰۰/۰۰۰ نفر
ساعت آموزش‌های مهارتی اجرا شده، بیش
از ۶۳ درصد از دوره‌های آموزشی مربوطه
توسط آموزشگاه‌هایی آزاد فنی و حرفه‌ای
ارائه شده‌است. وضعیت آموزشگاه‌هایی مذکور
بر اساس آخرین آمارگیری شرح زیر گزارش
شده‌است:

آمار تعداد آموزشگاه‌هایی آزاد کل

کشور، (بهمن ۱۳۸۶)

فعال مرخصی جمع

۱۱۵۰۰ ۱۰۰۰ ۱۲۵۰۰

مدیره (از استان مرکزی)

۲- آقای مهدی رشیدیگی - نائب رئیس
هیأت مدیره (از استان تهران)

۳- آقای رحیم عابدی - دبیر کانون و عضو
هیأت مدیره (از استان تهران)

۴- آقای سیدرسول موسوی - خزانه‌دار (از
استان مازندران)

۵- خانم آتیه ناوران - منشی هیأت مدیره
(از استان گیلان)

۶- خانم زینب السادات حسینی بهشتی (از
استان مازندران)

۷- آقای مهرداد میرزایی (از استان
کرمان)

۸- آقای علی قاسمی مطلق (از استان
فارس)

۹- آقای مسعود علیمردانی (از استان
کرمانشاه)

ب- بازرسان:

۱- آقای غلامحسین رحمانی (از استان
اصفهان)

۲- خانم محبوبه جوهری (از استان
فارس)

۳- خانم برمکی (از استان خراسان)

*مدت عضویت هیأت مدیره و بازرسین
کانون کشوری سه سال می‌باشد.

نظام حمایت از آموزشگاه‌هایی آزاد
فنی و حرفه‌ای

(طرحی از کانون کشوری)
مستندات قانونی:

۱- مصوبات جلسات ۴۸۳، ۴۸۴ و ۵۲۶
مورخ: ۸۰/۵/۲۳ و ۸۱/۱۲/۳۰ و ۸۲/۷/۱۵

شورای عالی انقلاب فرهنگی.

۲- آیین‌نامه مراکز آموزشی غیرمجاز



نشریه مهارت همه ماهه منتشر می شود.

بهاء اشتراک سالانه و هزینه پستی مهارت در داخل کشور ۴۰۰۰۰ ریال می باشد.
وجه اشتراک را به حساب جام ۲۱۸۷۸۰۰۱۲۴ نزد بانک ملت شعبه وزارت کار
(قابل واریز در کلیه شعب بانک ملت سراسر کشور) واریز نمایید .
فیش واریزی را به همراه فرم پر شده بالا به نشانی تهران - خیابان آزادی -
نیش چهارراه خوش - سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور - طبقه دوم -
اداره روابط عمومی و امور بین الملل به صورت سفارشی پست نمایید و یا به
نمابر ۲۶۹۴۴۰۹۴ فاکس کنید .

یاران و همراهان

از اینکه بار دیگر به میان شما آمده ایم بسیار خرسندیم. مهارت در دور تازه انتشار خود در صد اریزایی و بازیایی مسیری طی شده تاکنون و ارتقاء کیفیت و کمیت محتوای مطالب نشریه است. باید به سمتی حرکت شود که حاصل آن، اثری در خور و شایسته جایگاه بی بدیل سازمان آموزش فنی و حرفه ای در ساختار کشور، کارکنان خانواده بزرگ سازمان و همه مخاطبان فرهیخته ما باشد.

از شماره قبل به یاری خداوند متعال با همکاری جمعی از روزنامه نگاران و دست اندر کاران حوزه خبری مهارت به تولید و گردآوری مطالب و موضوعات مرتبط پرداختیم. شورای سیاست گذاری مهارت نیز که متشکل از مقامات ارشد سازمان می باشد با راهبری و نظارت خود، روند حرکتی مهارت را تسریع می کند.

بی شک نظرات و مقالات همه مخاطبان اعم از همکاران سازمان در جایگاه کشور، اساتید محترم دانشگاه و کارشناسان ساعی بخش هایی مانند صنعت و کشاورزی راهگشای ما خواهد بود. در این مسیر پس از استعانت از درگاه باری تعالی، به لطف و همدلی مخاطبان خود امید بسته و برای هر چه بهتر شدن سطح نشریه سازمان، دست یکایک شما را به گرمی می فشاریم. در انتظار مطالب پر بار شما هستیم.

علاوه بر همکاران مادر روابط عمومی سازمان، پست الکترونیکی مهارت نیز رابط میان ما و شما خواهد بود.

خواهشمند است مطالب ارسالی شما به صورت تایپ شده، حداکثر در ۱۲۰۰ کلمه و در موضوعات مرتبط با بحث های آموزشی و مهارتی باشد. لازم به یادآوری است مطالبی که حجمی بیشتر از این داشته باشند امکان چاپ نخواهند یافت چرا که به دلیل تخصصی بودن این مقالات، مسئولان نشریه از حذف بخش های اضافی مقالات خودداری می کنند. بنابراین نویسندگان محترم لازم است با کوتاه کردن مقالات خود، چکیده آن را برای مهارت ارسال کنند.

نام و نام خانوادگی :

سن :

تحصیلات :

نام مؤسسه :

نوع فعالیت :

نشانی کامل پستی :

کد پستی :

MAHARAT@IRANTVTO.COM