



- ۳ \*عبدالرضا شیخ الاسلامی در مراسم تودیع و معارفه: ارتقاء سطح بهره وری از طریق سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور محقق می شود
- ۵ \*مهندس شریف النسبی: هدف آموزش های فنی و حرفه ای انتقال مهارت های تخصصی در کنار اخلاق حرفه ای است
- ۷ \*در راستای اصل ۴۴ و تقویت بخش غیر دولتی؛ مروری بر فعالیت های کانون انجمن های صنفی آموزشگاه های آزاد فنی و حرفه ای
- ۱۲ \*وزیر کار و امور اجتماعی در مراسم تجلیل از برگزیدگان چهلمین دوره مسابقات جهانی مهارت: مهارت همراه با تخصص در حال حاضر مهمترین نیاز کشور است
- ۱۴ \*بررسی سیاست های سازمان در خصوص آموزش شاغلین؛ دور یا نزدیک
- ۱۶ \*نقش سنجش مهارت در آموزش و آزمون؛ فراتر از اعتبار
- ۱۸ \*اخلاق حرفه ای
- ۲۲ \*نگاهی به تاثیر مهارت های پیشرفته در توسعه؛ پیش به سوی آینده
- ۲۵ \*مسابقات ملی مهارت: فرصتی برای شناسایی نخبگان ملی
- ۲۸ \*آموزش فنی و حرفه ای و مهارت آموزی برای قرن بیست و یکم
- ۳۲ \*نوده فراهانی رئیس اصناف کشور: رسیدن به اهداف سازمان آموزش فنی و حرفه ای باعث پیشرفت و تعالی کشور است
- ۳۴ \*دکتر حسین سرپولکی رئیس انجمن سرمایه ایران: همگامی با پیشرفت های جهانی نیاز امروز آموزش های مهارتی به اصناف است
- ۳۵ \*آثار و نتایج آموزش های فنی و حرفه ای زندانیان
- ۳۹ \*روشی برای کاهش مصرف سوخت خودرو
- ۴۰ \*طرح آموزش نیروی کار صنعت ساختمان
- ۴۳ \*ساخت روبات مسیریاب توسط دو قلوهای مخترع
- ۴۵ \*جایگاه گیاهان دارویی در ایران و جهان
- ۴۸ \*وجدان کاری، تعهد و مسئولیت در کسب و کار

صاحب امتیاز:  
 سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور / دفتر روابط عمومی  
 رئیس شورای سیاست گذاری: محمد رضا قرائتی  
 همکاران این شماره: مرضیه آقامیری، مصطفی سلامتی  
 عکس: امید ابوالقاسمی  
 طراح جلد: پگاه گودرزی

مهارت در ویرایش مطالب ارسال شده آزاد است  
 استفاده از مطالب و تصاویر نشر به یادکر منبع  
 و یا پبندی 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

## مهارت آموزی و رسیدن به کمال

اما حق مربی و استاد به تو این است که او را بزرگ داری و مجلس او را محترم شماری گفته های او را خوب گوش کنی و فراگیری و بدو روی آوری او را کمک کنی تا آن چه را که از دانش و علم و مهارت به آن نیازمندی به تو بیاموزد. به تو یاد بدهد که تحمل و اندیشه ات را فارغ سازی و فهم و زیرکی ات را به کارگیری و دل را پاکیزه کنی و چشم را با ترک شهوات جلا و روشنی بخشی و بدانی که تو نسبت به آموخته هایت از او فرستاده ای هستی به نزد آنان که از دانش بی بهره اند. آموخته هایت را باید خوب به دیگران انتقال دهی و هرگز در این رسالتی که برعهده گرفته ای خیانت نوری.

روزی که رسول اکرم (ص) به رسالت مبعوث شد و دعوت خود را آغاز نمود جهل و نادانی مانند ابر تیره ای سراسر حجاز را پوشانده بود، در قبیله قریش بیش از ۷۰ نفر خواندن و نوشتن نمی دانستند به رغم بی اعتنایی مردم به تعلیم و مهارت خواندن و نوشتن، خداوند آیین اسلام را براساس اهمیت علم و احترام عالم پایه گذاری نمود و در اولین آیاتی که بر پیامبر (ص) نازل فرمود، از تعلیم و قلم سخن گفت و خود را مربی و معلم انسانها معرفی کرد.

این مقدمه بهانه ای بود برای تجلیل از مقام شامخ استاد، مدیر و مربیان عزیز و زحمتکش، گرچه دین مطلب با این چند خط ادا نخواهد شد ولی به هر حال به قول مولای متقیان علی (ع) اگر کاری را زیادش را نمی توانی انجام دهی کم آن را ترک نکنی. آموزش مهارت فنی و حرفه ای برای هر مرد و زنی که در پی یافتن شغلی شایسته است می تواند در اقتصادی که مشخصه آن تلاش برای افزایش بهره وری است و تقاضاهای روزافزونی را در زمینه تکنولوژی و دانش تحمیل می کند، نقطه شروعی برای افزایش موقعیت های استخدامی باشد. مهارتهای فنی و حرفه ای می توانند اعتبارنامه ای برای انتخاب یک شغل با کیفیت باشد شغلی که مولد، رضایت بخش و دارای دستمزد مطلوب باشد و محیطی مناسب و دلپذیر داشته و قوانین اساسی کار در مورد آن اجرا شود. بعلاوه مهارت موثرترین مجوز جهت دستیابی به فرصتهای شغلی، بهترین محافظ در برابر تبعیض و محرومیت های موجود در بازار کار و نیز پشتیبانی برای بازسازی فعالیت های مولد است.

در هشتاد و هشتمین جلسه کنفرانس بین المللی کار موضوع راه حل توسعه منابع انسانی، آموزش های فنی و حرفه ای را یک حق همگانی بیان کردند که برای اجرای این حق بر جامعه هدف بار مسئولیت برگردن عزیزان و رهبرانی است که در خانواده بزرگ سازمان آموزش فنی و حرفه ای به هر طریق انجام وظیفه می نمایند. تلاش های بی وقفه مربیان دلسوز، روسای زحمتکش مراکز و کارشناسان محترم، همکاران ارجمند و مدیران خدوم سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و تمامی کسانی که در عرصه مهارت آموزی عاشقانه خدمت می کنند را ارج می نهیم.



محمد رضا قرائتی

مدیر کل دفتر ریاست

و روابط عمومی



عبدالرضا شیخ الاسلامی در مراسم تودیع و معارفه

## ارتقاء سطح بهره‌وری از طریق سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور محقق می‌شود

بسم الله الرحمن الرحيم - الحمد لله رب العالمين ،  
لا حول ولا قوة الا بالله العلي العظيم - حسين ا... و  
نعم الوكيل نعم المولا ونعم النصير  
خدا را شکر که به همه ما این توفیق را بخشید که  
بتوانیم به قدر وسع خودمان به مردم خدمت کنیم و  
منشأً اثر باشیم.

به سهم خودم متواضعانه، خاضعانه و با کمال  
احترام از برادر بسیار عزیز و بزرگوارم سرور ارجمند  
جناب آقای دکتر جهرمی به واسطه زحمات ایشان در  
این چهار سال بسیار پر فراز و نشیب، سخت و  
نفس گیر، صمیمانه تشکر می‌کنم که بحمدالله...  
توانستند خدمات ارزشمندی را به کشور عزیزمان  
انجام دهند. از خدای متعال می‌خواهیم که همه‌ی این  
تلاش‌ها را به احسن وجه بپذیرد.

من فکر می‌کنم مجموعه‌ی ظرفیت‌هایی که در  
کشور عزیزمان وجود دارد به ما این امکان و توان را  
می‌بخشد که بتوانیم اهداف نظام را در بخش کار و  
اشتغال به خوبی تحقق ببخشیم و همه‌ی آحاد این  
جامعه نشان بدهند که وقتی عزم‌شان را جزم می‌کنند  
و همت‌شان را معطوف می‌کنند کارهای بزرگ و  
سخت را بخوبی انجام می‌دهند و موانع را به سهولت  
از پیش پایشان برمی‌دارند. با تلاش یکایک شما  
عزیزان و همه همکارانی که در بخش‌های گوناگون این  
کشور در وزارتخانه‌های مختلف مستقیم یا  
غیرمستقیم مسئولیت در امر اشتغال‌زایی دارند،  
بتوانیم این کار بزرگ را انشاء الله... به سامان برسانیم.  
امیدوارم که وزارت کار در این دوره یک حیات‌بالنده  
و دوران جدید شکوفایی را تجربه کند. امیدوارم که  
بتواند با تعاملی گسترده و همه‌جانبه که با همه  
بخش‌های مختلف کشور خواهد داشت این بار  
سنگین را به سرمنزل مقصود برساند. مشکل اشتغال

مشکلی نیست که یک شبه به وجود آمده باشد و  
بنابراین رفع آن هم یک شبه ممکن نیست. هیچ‌کس  
یک راه حل جادویی و ساده برای حل مشکل اشتغال  
نمی‌تواند ارائه کند.

جهان و پیچیدگی‌های آن موجب شده است  
رویکرد ما نسبت به موضوع اشتغال و رفع بیکاری  
یک رویکرد کاملاً آگاهانه، علمی و کارشناسانه باشد.  
حتماً همه برنامه‌هایمان باید برنامه‌هایی همراه با  
هوشمندی و درایت به صورت جامع و مانع باشد و  
حداقل مسائل، مشکلات، چالش‌ها و محدودیت‌ها و  
حداکثر بهره‌وری و تحقق اهداف مطلوب را در  
پی داشته باشد.

ما حتماً در کار مدیریت وزارت کار و امور  
اجتماعی تلاش می‌کنیم تا یک نظام مدیریت  
مشارکتی را ایجاد کنیم به گونه‌ای که یکایک افراد و  
آحادی که در این خانواده بزرگ حضور دارند  
احساس کنند که در تصمیم‌گیری و فرآیند‌سازی  
موثرند.

خوشبختانه کارهای خوبی دارد انجام می‌گیرد که  
یکی از مهم‌ترین آنها بنگاه‌های اقتصادی زود بازده  
است که طرح بسیار خوبی بود و به نظر من در جای  
خودش بسیار ضروری، لازم، کارساز و موثر در یک  
مقطع زمانی در کشور بود. انشاء الله... با استخراج نتایج  
این حرکت و رفع مسائل، گره‌ها و مشکلاتی که در  
اجرای این طرح بود تلاش می‌کنیم که آنرا با قوت  
بیشتر ادامه دهیم. البته این به معنای آن نیست که ما  
بنگاه متوسط و بزرگ را فراموش کنیم. حتماً در  
دستور کار ما خواهند بود، حتماً برنامه‌های  
جدیدتری در دستور کار خودمان قرار خواهیم داد،  
بخش‌های گوناگونی در کشور ما وجود دارد که تا  
حدودی مغفول مانده‌اند. تکمیل، بهره‌برداری و

هیچ‌کس یک  
راه حل جادویی  
و ساده برای  
حل مشکل  
اشتغال  
نمی‌تواند  
ارائه کند



وزارت کار و امور اجتماعی تلاش برای ارتقاء سطح بهره‌وری است که این از طریق مختلف به خصوص بحث سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای مطرح است. در وزارت کار می‌خواهیم تاکید کنیم بر روی این مجموعه که انشاء... با فعال کردن، گسترش، عمق بخشیدن و متناسب کردن فعالیتها با نیازهای بازار کار بتوانیم در این بخش یک قدم بلند برداریم. باید بتوانیم با مهارت آموزی، ایجاد توانایی و آمادگی برای دانش‌آموختگان در دوره‌های مختلف تحصیلی آنها را آماده کنیم تا جذب بازارکار شوند و مهارت و توان انجام کار را داشته باشند و حتی کار آفرین شوند.

انشاء... ما در این خصوص برنامه ریزی گسترده‌ای خواهیم داشت. حتماً از تشکل‌های کارگری و تشکل‌های کارفرمایی حمایت می‌کنیم. حتماً با رویکرد سه جانبه‌گرایی که یک اصل بسیار ارزشمند و شیرین و زیبا در حوزه کار و امور اجتماعی است، بهره خواهیم گرفت.

من عرض کردم عناوین و القاب می‌چرخد، مسئولیت‌ها می‌چرخد، بالاخره همه ما به عنوان یک شهروند جمهوری اسلامی وظیفه داریم تا به قدر توان بار این مملکت را به دوش بکشیم و جلو ببریم و در این میان حتماً توجه اصلی ما به ظرفیت‌های نهفته در خانواده بزرگ و ارزشمند وزارت کار و امور اجتماعی خواهد بود.

استفاده از ظرفیت‌ها و فرصت‌های خالی بنگاه‌هایی که راه اندازی شدند ولی به بهره‌برداری نرسیدند، قابلیت بهره‌دهی دارند، یا توسعه در بخشهایی که موفق بودند مثل مشاغل خانگی و توجه به این امر انشاء... در این دوره جدید جزء موضوعات اصلی کار ما خواهد بود. در یک کشوری مثل آمریکا نزدیک به ۲۰ درصد مشاغل، مشاغل خانگی هستند، اعم از اینکه این مشاغل کامل باشند یا ناقص ولی به هر حال بخشی از بار اشتغال کشور را دارند به دوش می‌کشند. نزدیک به ۲۰ میلیون نفر در آمریکا فقط در خانه‌هایشان کار می‌کنند. امروز با فناوری روز به خصوص توسعه IT بحث کار از راه دور بخصوص کار در خانه موقعیت ممتاز تر و بهتری را پیدا کرده است. کسی که در خانه کار می‌کند قیمت تمام شده‌اش حتماً پایینتر است و هزینه‌های سرباری که بر جامعه و دولت تحمیل می‌کند بسیار کمتر است. ایاب و ذهاب و دود، آلودگی، ترافیک و اتلاف وقت همه حذف می‌شوند و جالب است بدانید یک کشوری مثل سوئیس که بهترین ساعت‌های دنیا را تولید می‌کند، اغلب این ساعت‌ها در خانه‌ها قطعاً تولید می‌شود، بعد در کارخانه مونتاژ می‌شود و به تمام دنیا فرستاده می‌شود. در خود آمریکا اصلاً اداره‌ای به نام کار و مشاغل خانگی شکل گرفته است و کارسازماندهی و توسعه این مشاغل را برعهده دارد.

با بخش خدمات، هنوز ظرفیت‌های بسیار زیادی در کشور در حوزه خدمات وجود دارد. مشاغل فراوانی که در این حوزه ایجاد شد، افراد زیادی را بکار گرفت. بخش خدمات به جهت اینکه دانش بنیان است نیاز به سرمایه‌گذاری زیادی ندارد، زیر بنای چندانی نمی‌خواهد و آسیب‌پذیری‌اش کم است.

یک کشور مثل هند در سال فقط ۱۰ میلیارد تومان نرم‌افزار به دنیا صادر می‌کند و شما امروز می‌بینید در کشور ما این جوانهای دبیرستانی و دانشگاهی با چه مهارتی می‌توانند برنامه‌نویسی کنند. این هوش فوق‌العاده جوان‌های ما و این خلاقیت و ابتکار و استعداد بالای ایرانی یک ظرفیت بی‌مانند الهی است که در اختیار ماست و ما می‌توانیم از آن استفاده کنیم و در این بخشها فعالیت داشته باشیم. چرا ما نتوانیم از این ذخیره‌ها استفاده کنیم.

و کلام آخر در خصوص بهره‌وری است. در کشور ما در این بخش مشکلات فراوانی داریم. به نظر می‌آید از راهبردها و رویکردهای اصلی ما در

**ما باید بتوانیم با مهارت آموزی، ایجاد توانایی و آمادگی برای دانش‌آموختگان در دوره‌های مختلف تحصیلی را انجام دهیم تا جذب بازار کار شوند**



## مهندس شریف النسبی: هدف آموزش های فنی و حرفه ای انتقال مهارت های تخصصی در کنار اخلاق حرفه ای است

اگر به فردی مهارتی بدهیم می تواند در فضای رقابتی، یک بنگاه اقتصادی را چه در داخل و چه در رقابت جهانی هر روز بهبود دهد.

مهندس شریف النسبی معاون وزیر کار و رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه ای در همایش روز ملی مهارت با بیان اینکه آموزش های فنی و حرفه ای مطابق با نیاز بازار انجام خواهد شد افزود: سازمان آموزش فنی و حرفه ای اگر بتواند به جایی برسد که دانش را در کنار مهارتهای تخصصی در کنار مهارت های محوری و اخلاق حرفه ای سامان دهد آن وقت می توان گفت که ما داریم مهارت منتقل می کنیم.

وی ادامه داد: در اروپا هر ساله بنگاه های اقتصادی را چه صنعتی و چه خدماتی ارزیابی می کنند. تحت عنوان تعالی سازمانی به آنها رتبه می دهند و در این رتبه گذاری برای بنگاه ها فرض بر این است که ۱۰۰۰ نمره حداکثر نمره ای است که باید یک بنگاه بیاورد. ۵۰۰ نمره مربوط به مدیریت و توانمندی ها و ابزارهایی است که آن مدیریت در دست دارد و آن قابلیت ها و شایستگی هایی که توانسته پیدا کند که مدیریت خودش را ارتقاء دهد. همچنین چقدر توانسته نیروی انسانی خود را توسعه دهد، چقدر توانسته فرآیندهای بنگاه خود را ارتقاء دهد و نهایتاً خودش را با زنجیره های تولید در جامعه و بهره گیری از حداکثر ظرفیت های موجود در جامعه بهبود دهد. معاون وزیر کار تصریح کرد: در این ۵۰۰ نمره ای که اصطلاحاً به آن توانمند سازها می گویند، ۱۰۰ نمره مربوط به مدیریت است و این مدیریت باید دارای ابزارها و توانمندی هایی باشد که بتواند این هدف را محقق کند.

وی با اشاره به ابزار هایی که یک مدیر باید داشته باشد گفت: یک مدیر باید بتواند در داخل بنگاه خود یک استراتژی تعریف کند، استراتژی برای خود بنویسد، هدف های راهبردی را برای خود تعریف کند، بتواند منابع انسانی اش را توسعه دهد، بتواند مدیریت ارزیابی مستمر بنگاه خود را داشته باشد، بتواند بازار را مرتب بسنجد. رقبا را شناسایی کند و بتواند فرصت ها را شکار کند. بتواند زنجیره تأمین ایجاد کند و از ظرفیت های موجود در جامعه بهترین استفاده را بکند. بتواند نظام بودجه ریزی برای سازمانش ببیند. بتواند مرتب نظام کاهش ضایعات برای خودش ببیند و همچنین افزایش بهره وری و سیاست های کیفیت و تعداد زیادی چیزهای دیگر که من به آنها اشاره نمی کنم.

وی افزود: بیش از ۱۰۰ ابزار و سیستم در جامعه شناخته شده است که مدیری که می خواهد چه در یک دستگاه سیاست گذار قرار گیرد و چه در یک بنگاه اقتصادی باید بیاموزد. یعنی مهارت های فنی و تخصصی که باید به یک کارشناس و مدیر داده شود. محققین ما اگر چه در یک بنگاه اقتصادی نیستند ولی بیش از هر کس نیازمند دانش و مهارت تحقیق می باشند. یک استاد دانشگاه، یک معلم مدرسه، یک مغازه دار باید فن اداره آن مغازه و مدرسه و دانشگاه را بیاموزد. و این ابزار دومی است که باید در کنار آن دانش فرا بگیرد تا آن فرد بتواند نقشی در توسعه کشور داشته باشد. آیا با این دو تا کافی است؟ نه. ما ابزار سوم، یا بازوی سوم، یا پایه سومی باید برای توسعه نیروی انسانی ببینیم، بتوانیم انسان های توسعه یافته داشته باشیم آن بحث مهارت های عمومی یا

بیش از ۱۰۰ ابزار و سیستم در جامعه شناخته شده است که مدیری که می خواهد چه در یک دستگاه سیاست گذار قرار گیرد و چه در یک بنگاه اقتصادی باید بیاموزد

مشرتی راضی است جامعه چقدر راضی است. بعد جامعه که راضی است دنیا چقدر راضی است.

وی گفت: این نوع نگاه در اصل مهارت های پایه است که باید از همان روز اول در نیروی انسانی ایجاد کنیم و او احساس کند که دارد برای ملت خودش، برای دنیا و بشریت خدمت می کند حتی زمانی که جوش ساده ای به قطعه ای که شکسته می دهد. آن باور اگر زنده شد آن وقت بهره وری افزایش می یابد. امروزه در کشورهای صنعتی بیش از نیمی از رشد اقتصادی شان از راه بهره وری است یعنی بدون سرمایه گذاری ارزی محقق می شود، و این تنها زمانی محقق می شود که مهارتی که به فرد می دهیم بتواند با وجدان و عشق خودش با بهترین دلسوزی و کیفیت، کار را تمام کند.

وی افزود فن کیفیت و ارتقاء کیفیت، افزایش بهره وری، نوآوری، کاهش هزینه ها، ارتقاء رضایت مشتری، ارتقاء کیفیت و توانایی نیروهای انسانی نیازمند مهارت است. و گرنه شما اگر به فردی فن را بیاموزید و اخلاق ندهید می شود دزد چراغ به دست. هر وینیتی که هم اکنون تولید می شود را چه کسانی تولید می کنند؟ همه متخصصینی هستند در آزمایشگاهها ولی اخلاق ندارند. این بسیار مهم است که فنی و حرفه ای جهت گیری های خودش را به سمتی ببرد که این سه محور را با هم ببیند.

وی با ابراز امیدواری از اقدامات انجام شده در سال گذشته گفت: امیدواریم با کاری که از سال گذشته آغاز شد و ایجاد نظام آموزش بر اساس شایستگی بود که شایستگی ها را در افراد ایجاد کنیم تحت عنوان CBT که از امسال این امر عملیاتی می شود و یا بحث اخلاق حرفه ای که از سال گذشته شروع شد و داریم تلاش می کنیم که آن را اجرایی کنیم، کار را جدی تر ادامه دهیم. باید هم آموزش فنی به خود دهیم و هم آموزش اخلاق حرفه ای و گرنه کار ما به یک ضد ارزش تبدیل می شود. وی در پایان گفت: امیدوارم در این روز مهم، روز ملی مهارت این سه بازو در کنار هم بگیرند هم دانش ما، هم مهارت ما و هم اخلاق ما.

اگر بتوانیم موفق شویم این سه رکن را با هم سامان دهیم آن وقت می توان گفت که آموزش های ما نقش راهبردی و زیر ساختی دارند و می توانند در توسعه پایدار کشور نقش تعیین کننده را ایفا کنند.

در پایان این همایش از مربیان نمونه کشوری، روسای نمونه مراکز کشوری و مدیران نمونه آموزشگاه های آزاد تقدیر و تجلیل به عمل آمد.



مهارت های پایه ای است که اصطلاحاً به آن اخلاق حرفه ای می گویند.

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در بخش دیگری از سخنان خود با اشاره به خصوصیات اخلاق حرفه ای تصریح کرد: اگر فردی دانش و تخصص دارد باید وجدان کار، انضباط کار، روحیه هم بستگی و همکاری مشترک، تعهد به کار و عشق به کار داشته باشد و باید فضایی را ایجاد کند که بتواند هم با دیگران کار کند و هم از مجموعه فرصتهایی که در اختیارش است بیشترین استفاده را بکند.

وی با تأکید بر اینکه در سازمان آموزش فنی و حرفه ای بخش سوم شروع نشده است گفت: در سازمان آموزش فنی و حرفه ای هنوز بخش سوم را شروع نکرده ایم و در بخش دوم که آموزش های فنی است فقط به بخش بسیار کوچکی که آموزش های پایه مهارتی است پرداختیم. به آموزش های مدیریتی و به آموزش های نیروی کارشناسی و نیروهای میانی پرداختیم. اگر این ۳ بازو در کنار هم قرار بگیرد یعنی دانش و مهارت های فنی و در کنارش مهارت های پایه و محوری می توان گفت که آن فرد، فرد ماهری است. در بحث نظام تعالی سازمانی می بینیم که ۵۰۰ نفره از ۱۰۰۰ نفره فقط پرداخته است به مهارت های عمومی.

وی با ابراز تأسف از اینکه به نیروی انسانی نگاه ابزاری می شود گفت: متأسفانه نگاه ها هم اکنون به نیروی انسانی در بخش های مختلف نگاه ابزاری است و به عنوان یک ابزار از آنها استفاده می کنیم نه به عنوان یک شریک استراتژی در تحقق اهدافمان. در همان کشور اروپایی، نگاه هایی که ما در مکتب خودمان به فراوانی داریم مانند بحث اخلاق، بحث انضباط و وجدان و تعهد کار و کارخیر کردن و کار برای خدا کردن، کمتر وجود ندارد ولی در همان فضای دنیایی خودشان به این مطالب پایبند هستند. و بعد می گوید در کنار اینکه باید کارمند آن بخش راضی باشد، مشتری چقدر راضی است. و بعد که

متأسفانه نگاه ها هم اکنون به نیروی انسانی در بخش های مختلف نگاه ابزاری است و به عنوان یک ابزار از آنها استفاده می کنیم نه به عنوان یک شریک استراتژی در تحقق اهدافمان

## مروری بر فعالیت های کانون انجمن های صنفي آموزشگاه های آزاد فنی و حرفه ای

ریاست سازمان و مقام عالی وزارت مراتب پیگیری شد و سرانجام، اصلاحات این آیین نامه از اواسط خردادماه سال جاری در دستور کار و اقدام هیات نظارت مرکزی قرار گرفته و مراحل آخر اصلاح خود را طی می کند تا انشاء... این آیین نامه بتواند به عنوان سندی منطقی به منشور اصولی مشارکت بخش خصوصی در جهت توسعه آموزش های فنی و حرفه ای و مهارت آموزی بدل شود و امنیت شغلی و سرمایه لازمه را برای موسسین، مدیران و مربیان آموزشگاه ها فراهم آورد.

### پیگیری بنیادی برای رفع برخی تبعیض ها

اخذ معافیت مالیاتی، پوشش تامین اجتماعی و امکان استقرار آموزشگاه ها در محل های مسکونی و سایر مسائل اساسی زیربنایی در جهت رفع تبعیضات موجود بین آموزشگاه های فنی و حرفه ای و مدارس غیرانتفاعی، از سالها پیش جزو خواسته های اساسی آموزشگاه ها می باشد در حالی که متأسفانه قبل از حل این موارد نزد مراجع اصلی تصمیم گیری (که همانا هیات دولت و مجلس شورای اسلامی می باشد) اجتناب شده بود. خوشبختانه با درک نکته مهم مزبور، پیش نویس لوایح مرتبط توسط کانون کشوری تهیه و از طریق ریاست سازمان و وزیر کار به

هیئت مدیره جدید کانون انجمن های صنفی آموزشگاه های آزاد فنی و حرفه ای کشور پیش از یکسال است که با هماهنگی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور اقدامات گسترده ای را به منظور بهینه سازی فعالیت های آموزشگاه های آزاد و تسهیل امور بخش خصوصی در ارائه آموزش های مهارتی به جامعه آغاز کرده است. آن چه در پی می آید بخشی از این فعالیت ها است که می تواند با مشارکت همه جانبه آموزشگاه های آزاد بستر مناسبی را برای رشد کمی و کیفی آموزش های مهارتی در جامعه فراهم نماید.

### اصلاح و اعمال تغییرات اساسی در آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه ها

از آنجایی که آیین نامه فعلی ریشه بسیاری از معضلات و تنگناهای آموزشگاه ها بوده و توجیه گر نظارت های بیش از حد متعارف سازمان در همه ارکان و امور اجرایی آموزشگاه ها گردیده و مسبب صدور و ابلاغ انواع شیوه نامه ها و دستورالعمل های متنوع شده است لذا از حدود یکسال پیش درخواست تغییر و اصلاح این آیین نامه در دستور کار کانون کشوری قرار گرفت و از طریق مکاتبات و طرح موضوع نزد شورای برنامه ریزی سازمان، هیات نظارت مرکزی،

امضای تفاهم نامه  
همکاری بین کانون  
کشوری و ریاست  
سازمان در مورخ  
۸۷/۱۱/۶ که به عنوان  
نقطه عطفی در به  
رسمیت شناختن  
توانایی های این  
کانون توسط سازمان در  
تقبل برخی تصدی  
گری ها و احاله برون  
سپاری های سازمان و  
ایفای نقشی بی بدیل  
در نمایندگی و حمایت  
از مصالح هزاران  
آموزشگاه کشور و توسعه  
آموزش های فنی و  
حرفه ای به شمار  
می آید

هیات دولت تسلیم شده تا تقدیم مجلس شورای اسلامی گردد. این موارد اگر چه ممکن است بزودی محقق نشوند ولی در صورت همیاری همه همکاران برای جلب نظر نمایندگان مجلس در استانها و همچنین ابراز حساسیت و انجام پیگیری مجدانه توسط مقامات مسئول سازمان و وزارت کار، انشاء... به زودی شاهد تصویب آنها در کمیسیون های مربوطه و آن گاه طرح در صحن مجلس محترم خواهیم بود (خوشبختانه نظر مثبت مرکز پژوهش های مجلس در این زمینه اخذ شده است.)

### ایجاد شان، منزلت و جایگاه ارزنده برای تشکل های صنفی آموزشگاه ها و به ویژه کانون کشوری

تبیین جایگاه ارزنده کانون و بازسازی اعتبار مورد نظر آن با صرف انرژی و وقت فراوان، چند ماه طول کشید و این امر یقیناً به مدد پیگیری ها، مکاتبات و جلسات متعدد با مقامات محترم سازمان و وزارت کار میسر، ترمیم و اصلاح شد. نتیجه این اقدامات کسب موقعیت رفیع کنونی کانون و تحصیل امتیازات متعدد برای تشکل های صنفی و آموزشگاه ها به شرح زیر بوده است:

الف- امضای تفاهم نامه همکاری بین کانون کشوری و ریاست سازمان در مورخ ۸۷/۱۱/۶ که به عنوان نقطه عطفی در به رسمیت شناختن توانایی های این کانون توسط سازمان در تقبل برخی تصدی گری ها و احاله برون سپاری های سازمان و ایفای نقشی بی بدیل در نمایندگی و حمایت از مصالح هزاران آموزشگاه کشور و توسعه آموزش های فنی و حرفه ای به شمار می آید.

ب- امضای چندین صورتجلسه با معاونت آموزشی، معاونت پژوهش و برنامه ریزی و معاونت مهارت های پیشرفته سازمان در

راستای حل معضلات و تنگناهای مرتبط با شیوه نامه ها و دستور العمل های صادره سازمان نظیر دستور العمل اجرایی آیین نامه، اعتبار سنجی، آموزش های خاص، خرید خدمات آموزشی، نحوه تعیین شهریه و... که برخی از آن ها به شرح ذیل در شرف ابلاغ از طرف سازمان برای اجرا می باشند:

-اعطای اختیار تعیین شهریه به هیات های نظارت استانی (براساس پیشنهاد کانون استان و توافق معموله)

-ارجاع اهم امور اجرایی اعتبارسنجی آموزشگاه ها به کانون کشوری و تعیین وضعیت و عقد قرارداد با ارزیابان منتخب قبلی توسط کانون و پیگیری برای اصلاح وزن برخی از آیتم های موجود در این شیوه نامه -منتفی کردن ارائه سفته تضمینی موسسین به سازمان

-تفکیک وظایف مدیر از موسس (درجهت ایجاد امنیت شغلی بیشتر و حراست از سرمایه و استمرار کار آموزشگاه ها)

-تنظیم قراردادهای جدید کارآموزی و نیز قرارداد کاری متعادل و منطقی با پرسنل آموزشگاه

-تعیین شکل تکمیل حداقل ۷۰٪ ظرفیت آموزشگاه های موجود جهت صدور مجوز جدید آموزشگاه در هر رشته و هر منطقه

-تعمیم خط مشی جدید بازاریابی از آموزشگاه ها و تبدیل اساس اولیه آن به مقوله ارشاد و نظارت حرفه ای بر آموزشگاه ها از طریق برگزاری دوره های توجیهی آموزشی برای مدیران توسط تشکل های صنفی مربوطه و بررسی پیامدهای آن

-تغییر روند برگزاری آزمون های ادواری و احاله بخش عمده ای از امور اجرایی آن به انجمن ها و آموزشگاه ها

-امکان صدور تاییدیه طی دوره توسط



آموزشگاه‌ها برای کسانی که در برخی دوره‌های خاص آموزشگاه‌ها نظیر دوره‌های ICDL و نظایر آن حضور می‌یابند.

- ایجاد انتظام بیشتر و بهینه‌سازی امر برگزاری آزمون‌ها و پیگیری برای ایجاد تغییرات جدی در روند برگزاری آزمون توسط سازمان - تعیین راهکارهایی برای توسعه اخلاق حرفه‌ای در آموزشگاه‌ها

که همه موارد فوق انشاء... به زودی از طریق صدور دستورالعمل‌ها یا بخش‌نامه‌های جدید توسط سازمان (ویا اصلاح موارد قبلی) وارد فاز اجرایی و ابلاغ به ادارات کل استانها خواهند شد.

ج- اعطای اولویت در احاله تصدی‌گری‌ها، برون‌سپاری‌ها و خرید خدمات آموزشی به آموزشگاه‌ها، انجمن‌ها و شرکت‌های تعاونی «همتا»، ایجاد شرایطی مطلوب برای واگذاری مدیریت مراکز آموزشی به تعاونی‌های همتا، امکان ایجاد حداقل سه شعبه آموزش روستایی‌توسسه آموزشگاه‌های موجود، بستر سازی برای توسعه سایر فعالیت‌های اقتصادی برای تعاونی‌ها - اخذ موافقت وزیر محترم کار جهت اختصاص محل و مکان برای تشکیل های صنفی آموزشگاه‌های در تهران و استان‌ها و... از دیگر اقدامات قابل ذکر در این مدت بوده است.

د- علاوه بر موارد فوق در سایه پیگیری‌ها و اقدامات مستمر این کانون سرانجام یکی از بزرگترین و خطرناک‌ترین خواسته‌های برحق آموزشگاه‌ها که تاثیر اساسی و سرنوشت ساز در ایجاد امنیت شغلی و بهینه‌سازی عملکرد کاری آن‌ها خواهد داشت و موجبات

مشارکت منتخبین آموزشگاه‌ها در تعیین وضعیت آینده و روال کاری آنها را فراهم خواهد کرد تحقق یافت و به یمن درایت ارزنده و دلسوزانه ریاست فعلی سازمان (برادر ارجمند جناب آقای مهندس شریف النسبی) و حسن نیت و تدبیر شایسته مقام عالی وزارت کار و امور اجتماعی، تغییراتی اساسی و اثرگذار در وظایف و ترکیب هیات نظارت مرکزی (که براساس آیین‌نامه، بالاترین مرجع تصمیم‌گیری در خصوص وضعیت و مسائل آموزشگاه‌ها است) و نیز هیات‌های نظارت استانی به عمل آمد و برای اولین بار در تاریخ حیات آموزشگاه‌ها و سازمان موافقت شد تا ۵ نفر از ۱۱ نفر عضو صاحب رای هیات نظارت مرکزی بامعرفی کانون و تایید کانون کشوری از خبرنگاران و فرهیختگانی خواهند باشند که از طرف کانون به ریاست سازمان معرفی و حکم آن‌ها از طرف ایشان صادر خواهد شد. انجام این کار، نقشی کارساز و سازنده و حیاتی در ایجاد تحول و رفع بسیاری مشکلات آموزشگاه‌ها خواهد داشت و جا دارد که در همین جا از صداقت و مدیریت مدبرانه ریاست محترم سازمان که به طور قاطع از مواضع کانون کشوری در این راستا (تا تحقق مورد فوق) حمایت کردند قدردانی و تشکر گردد.

### **تاسیس و تقویت تعاونی‌های «همتا»**

این تعاونی‌ها که به عنوان بازوان اجرایی و انتفاعی و آموزشگاه‌ها محسوب می‌شوند از اولویت‌های اقدامات کانونی انجمن‌های صنفی کشور است که در بسیار از استانها به سرانجام و ثبت نهایی رسیده است و در تعداد محدودی نیز در حال اجراست.

**تعاونی‌های همتا به عنوان بازوان اجرایی و انتفاعی و آموزشگاه‌ها محسوب می‌شوند و از اولویت‌های اقدامات کانونی انجمن‌های صنفی کشور است**

## انعقاد قرارداد آموزشی با موسسه EDI هند

تحت لیسانس EDI هند به ۳۰ نفر از مربیان معرفی شده از طرف سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در محل مرکز تربیت مربی کرج منعقد شد. از جمله اهداف سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور از انعقاد این قرارداد انتخاب مربیان واجد شرایط و سازماندهی ثبت نام و برگزاری کلاس در سازمان جهت ارتقاء مهارت کارآفرینی می باشد.

کشور امضا شد. معاونت مهارت های پیشرفته سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با همکاری مرکز تربیت مربی ITC برای توسعه آموزش و ارتقاء مهارت مربیان و فراگیران در بحث توسعه کارآفرینی و کسب و کار قرارداد دوم با موسسه EDI هند را منعقد کرد. این قرارداد به منظور آموزش مهارت مربیگری کارآفرینی با استاندارد بین المللی



قرارداد آموزش مهارت مربیگری کارآفرینی بین موسسه EDI هند و سازمان آموزش فنی و حرفه ای



همچنین دانشگاه بیرجند در حال برگزاری است.

طراح سازه های سه بعدی با برنامه ETABS برای دانشجویان رشته عمران، دوره تحلیلگر ANSYS برای دانشجویان رشته مکانیک و دوره کارور Solid works برای دانشجویان رشته مکانیک برگزار می شود. همچنین دوره کارور ADAMS برای دانشجویان رشته مکانیک در مرکز ارتقاء مهارت شهرک صنعتی و مراکز جوار دانشگاه (ASD) دانشگاه آزاد اسلامی واحد بیرجند و

## برگزاری دوره های مهارتی ویژه دانشجویان در مراکز ASD

در راستای رویکرد جدید سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور مبنی بر افزایش سطح مهارت های دانشجویان و فارغ التحصیلان دانشگاهی در استان خراسان جنوبی دوره های آموزشی تحلیلگر و

## دستیابی مرکز تربیت مربی به تکنولوژی جوش اصطکاکی

صنایع ملی نتوانسته بودیم به صورت کاربردی از آن استفاده نماییم. لذا با توجه به تلاش و تحقیقات همه جانبه ای که به کمک تعدادی از سرباز مربیان که موظف به طی دوره آموزشی خود بودند، به این موفقیت دست یافتیم. وی در پایان اضافه کرد: استحکام جوش اصطکاکی بسیار مقاومتر از جوشهای همتراز خود و هزینه اجرای این جوش به مراتب کمتر از نوع های دیگر می باشد.



فرایند طولانی به تکنولوژی جوش اصطکاکی دست یابد. وی افزود: تکنولوژی مذکور گرچه سالهاست که در صنایع بزرگ دنیا مطرح می باشد، لکن عملاً در

دپارتمان ماشین ابزار مرکز تربیت مربی به تکنولوژی جوش اصطکاکی (Friction Welding) دست یافت.

محمد اعتمادی رییس دپارتمان ماشین ابزار مرکز تربیت مربی با اعلام این خبر گفت: دپارتمان ساخت و تولید (ماشین ابزار) مرکز بار دیگر در جهت پیشبرد اهداف مرکز که همان تلاش در جهت اثر بخشی فعالیتهای آموزشی و رشد همسو با تکنولوژی روز دنیا می باشد، توانست پس از طی یک

## ثبت دو اختراع یک مربی آموزش فنی و حرفه ای

کریم کاویانی پویا مربی اتومکانیک مرکز آموزش فنی و حرفه ای شهرستان زاهدان دو اختراع خود را در انجمن مخترعین کشور به ثبت رساند. کاویانی پویا اولین اختراع خود را در سال ۸۷ با موضوع روغنکاری قطعات متحرک موتور اتومبیل قبل از روشن شدن و دومین اختراع را در سال ۸۸ با گردش ترناتور بدون استفاده از توان مفید موتور موضوع به ثبت رسانده است. این مخترع جوان در سال گذشته موفق به کسب مقام نخست مربی نمونه استانی و رتبه دوم کشوری شد و در سال جدید نیز به عنوان پژوهشگر جوان مورد حمایت بنیان نخبگان ایران قرار گرفته است. وی هم اکنون به عنوان مربی مکترونیک سایه ایران خودرو و طرح ۱۸ ماهه مرکز آموزش فنی و حرفه ای شماره یک شهرستان زاهدان به جوانان جویای کار آموزش می دهد.

## صعود ۱۱ پله ای تیم ملی مهارت در مسابقات جهانی کانادا (۲۰۰۹)

تیم ملی مهارت جمهوری اسلامی ایران با کسب یک مدال نقره و پنج دیپلم افتخار از چهارمین مسابقات جهانی مهارت به میهن اسلامی بازگشت. به گزارش روابط عمومی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، تیم ملی مهارت جمهوری اسلامی ایران با کسب یک مدال نقره توسط حمیدرضا پرش در رشته فن آوری برودتی و پنج دیپلم افتخار از چهارمین مسابقات جهانی مهارت که در کشور کانادا با حضور ۴۶ کشور جهان برگزار شد، به میهن اسلامی بازگشت. بنا بر این گزارش، در این دوره از مسابقات تیم ملی مهارت ایران توانست با کسب امتیاز ۵۰۲۳۳ در جدول معدل امتیازات تیمی از کشورهای چون کانادا، نروژ، هلند، پرتغال، فنلاند، دانمارک، بلژیک، لهستان، مالزی، اندونزی، هنگ کنگ و ... پیشی گرفته و با صعود ۱۱ پله ای نسبت به مسابقات دوره قبل (سال ۲۰۰۷) در رتبه شانزدهم جدول قرار گیرد. این گزارش می افزاید: ایران با حضور در ۱۲ رشته به شرح زیر توانست در ۶ رشته، حدنصاب جهانی را کسب نماید که این امر نشان دهنده توانمندی علمی و عملی برگزیدگان اعزامی به مسابقات جهانی مهارت است و این حضور موفق بارقه های امید جهت کسب مدال های بیشتر و رتبه های بالاتر در مسابقات جهانی مهارت آتی (لندن-۲۰۱۱) را روشن نمود. ۱- رشته فن آوری برودتی، حمیدرضا پرش، مدال نقره، استان فارس ۲- رشته فرز CNC، محسن حسن زاده، دیپلم افتخار، استان آذربایجان شرقی ۳- فن آوری اطلاعات کاربرد نرم افزار، میکائیل جانبازی، دیپلم افتخار، استان مازندران ۴- جوشکاری، سید هادی حسینی، دیپلم افتخار، استان آذربایجان غربی ۵- طراحی صفحات وب، حسین گنجعلی، دیپلم افتخار، استان خراسان رضوی ۶- جواهرسازی، احسان فتاحی، دیپلم افتخار

## ضوابط و دستورالعمل های اجرایی آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد اعلام شد

ضوابط و دستورالعمل های اجرایی آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد اعلام شد. به گزارش روابط عمومی سازمان آموزش فنی و حرفه ای طی جلسه مورخ ۱۳۸۷/۵/۳۱ هیات نظارت مرکزی باستاد ماده ۲ آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد مصوبه شماره ۵۶۵۰۸/ت ۳۲۸۶۵ مورخ ۱۳۸۵/۵/۱۸ هیات محترم وزیران و بخشنامه شماره ۳۵۳۳۴ مورخ ۱۳۸۷/۴/۹ وزیر محترم کار و امور اجتماعی ۹۹ ضوابط و دستورالعمل های اجرایی آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد :: جهت اطلاع و اجرا ابلاغ شد.

**ضوابط و دستورالعمل های مذکور به شرح ذیل می باشد:**

۱- ترکیب هیات نظارت استانی آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد و حدود وظایف و اختیارات آنها بشرح بخشنامه شماره ۱۰۰/۲۰۰۸۶ مورخ ۱۳۸۷/۲/۲۸ می باشد و از تاریخ ابلاغ این بخشنامه لازم الاجراست. ۲- با عنایت به اینکه ۹۹ ضوابط و دستورالعمل های اجرایی: ملاک رسیدگی به امور آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد می باشد هرگونه تفسیر یا ارجاع به ۹۹ آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد: صرفاً توسط هیات نظارت مرکزی مجاز خواهد بود. ۳- از تاریخ ابلاغ ۹۹ ضوابط و دستورالعمل های اجرایی پیوست: کلیه دستورالعمل های اجرایی شامل



وزیر کار و امور اجتماعی در مراسم تجلیل از برگزیدگان چهلمین دوره مسابقات جهانی مهارت:

## مهارت همراه با تخصص در حال حاضر مهمترین نیاز کشور است

باید در میان همه جوامع اول باشد. وی با اشاره به پیشتاز بودن جامعه اسلامی در سراسر دنیا اظهار داشت: باید کاری صورت بگیرد که در چنین مسابقاتی کشورمان حرف اول را بزند و کره و کانادا نباید در این مسابقات از ما پیشی بگیرند، که این موضوع با استراتژیهای تدوین شده در دین اسلام محقق می شود.

ایشان با تاکید بر اینکه اسلام دینی استراتژیک است که ضمن معرفی اهداف متعالی راهکارهای رسیدن به آن را نیز معرفی کرده است، ادامه داد: در جامعه امروزی که علم گسترش پیدا کرده و علوم بسیار جدید و متنوعی پیدا شده اند یک نفر نمی تواند در چند رشته متخصص باشد

دکتر عبدالرضا شیخ الاسلامی در مراسم تجلیل از برگزیدگان چهلمین دوره مسابقات جهانی مهارت کانادا گفت: در حال حاضر مهارت مهمترین نیاز کشور محسوب می شود که در این زمینه تخصص نیز باید با آن همراه شود.

عبدالرضا شیخ الاسلامی با تاکید بر اینکه در حال حاضر نگاه ما به اسلام بیشتر نگاهی عبسادی در حوزه فسردی و محدود به توصیه های اخلاقی است در حالی که این نگاه نباید به نگاهی استراتژیک در همه زمینه ها تغییر یابد، افزود: اسلام استراتژیک برای همه امور دنیوی و اخروی برنامه و راهبرد دارد ضمن اینکه مسلمان باید در همه جا اول باشد یعنی جامعه اسلامی

بنابراین باید افراد یک رشته را انتخاب کرده و در آن مهارت کافی و لازم را کسب کنند.

وزیر کار و امور اجتماعی با بیان اینکه امروز علم گران نیست و به راحتی میتوان از ابزارهای علم آموزی استفاده کرد افزود: امروز آنچه گران است مهارت است ضمن اینکه نیاز اصلی کشور نیز مهارت است که البته دانش مقدمه آن است.

وی اظهار داشت: همه مسئولان و مردم مهارت را باید راهبرد و کلید طلایی برای فائق آمدن پیشرفت و تعالی همه جانبه قرار دهند.

وزیر کار و امور اجتماعی با بیان این که مهارت مبتنی بر دانش و علم بسیار پربها و با اهمیت است، گفت: متأسفانه دانشجویانی که از دانشگاه فارغ التحصیل می شوند، مهارت در زمینه های مختلف را ندارند.

مهندس شریف النسبی رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در این مراسم با بیان این که در حال حاضر سه میلیون نفر در سطح کشور آموزش های فنی و حرفه ای فرا می گیرند، گفت: این آموزش ها باید طبق برنامه پنجم سه برابر شود.

وی با اشاره به این که طبق برنامه همه کارکنان بخش اقتصادی دولت باید ماهیانه هشت ساعت آموزش ببینند، اظهار داشت: اگر در برنامه پنجم به جای هشت ساعت آموزش در ماه تنها دو ساعت در جهت بازآموزی و ارتقاء سطح دانش کارکنان دولت ارائه شود سالانه ۵۰۰ میلیون نفر ساعت باید در ماه آموزش ببینند.

وی ادامه داد: برای متوسط ۵۰ ساعت آموزش در ماه، سالانه ۱۰ میلیون نفر ساعت آموزش نیاز است و با توجه به این که سازمان فنی و حرفه ای مسئول آموزش در کشور است، اکنون سه میلیون نفر آموزش مهارت فرامی گیرند.

شریف النسبی با بیان این که در برنامه پنجم آموزش در سطح کشور باید سه برابر بیشتر شود، گفت: ارتقاء توانمندی، کارایی، بهره وری و خلاقیت طی این آموزش ها باید افزایش یابد که راه ورود به این موضوع سازمان فنی و حرفه ای است.

رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، ادامه داد: این سازمان میتواند با ارائه آموزش، اشتغال موجود را حفظ و همچنین در جامعه شغل ایجاد کند.

وی با بیان این که مسابقات جهانی مهارت میزان سنجش برای محک سطح آموزش ها در کشور و جهان است، گفت: در مسابقات گذشته که در کشور کره برگزار شد، ایران آخر شد اما اکنون با ۱۱ پله صعود، بالاتر از آمریکا و کانادا به عنوان کشورهای توسعه یافته در رتبه ۱۶ جهان ایستاده است.

معاون وزیر کار و امور اجتماعی با اشاره به سه استراتژی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، تصریح کرد: تقاضامحوری براساس نیاز بازار کار، برون سپاری برای ارتقاء سطح مدیریت و نظارت و افزایش بهره وری از استراتژی های سه گانه این سازمان هستند که برای این موضوع ۱۰ نوع سیاست گذاری و ۵۰ مدل برنامه ریزی تدوین شده است.

وی همچنین با بیان این که برای ارتقای جایگاه مهارتی ایران در سطح جهان برای المپیاد دو سال آینده در انگلیس، هدف گذاری شده است، خاطر نشان کرد: این موضوع با جدیت از سوی سازمان دنبال می شود و هیچگونه کوتاهی در آن پذیرفته نیست.

لازم به ذکر است در پایان مراسم از برگزیدگان چهلمین دوره مسابقات جهانی مهارت کانادا با اهدای لوح و هدایایی تقدیر شد.

**مهارت به عنوان یک  
ضرورت و یک راهبر  
است که برمبنای  
دینمان باید به آن  
بپردازیم**



بررسی سیاست های سازمان در خصوص آموزش شاغلین

## دور یا نزدیک

است سلاح دیگری به نام اقتصاد را به منحصه ظهور رساند، موضوعی که به مراتب نقش پررنگ تری را در استمرار و بقای یک کشور به عهده خواهد داشت. سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در راستای رسالت خطیر خود در تلاش است تا از این مهم غافل نبوده و همواره در جهت کسب دانش و اشاعه علوم و فنون برای تمامی اقشار جامعه گام بردارد. یکی از طرق متعددی که سازمان سعی نموده نقش تاثیر پذیری خود را به نحو شایسته اعمال نماید، آموزش برای صنایع و کارخانجات کشور است.

در جهان امروز کسب مهارت، ارتقاء دانش و افزایش توانمندیها از جمله اصولی است که نمی توان از کنار آن به سادگی گذشت چرا که غفلت از این اصول ضربات جبران ناپذیری را بر پیکره فرد، خانواده و در نهایت جامعه وارد خواهد ساخت، در چنین جهانی که به حقیقت تشعشع خورشید علم و دانش به جزئی ترین مسائل پرداخته است، لحظه ای درنگ و اهمال در این مسئله مهم و اساسی در این دهکده جهانی لطمات جبران ناپذیری را بر پیکره اجتماع به همراه خواهد داشت. در جهان امروز این سلاح دانش است که قادر

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در راستای رسالت خطیر خود در تلاش است تا از این مهم غافل نبوده و همواره در جهت کسب دانش و اشاعه علوم و فنون برای تمامی اقشار جامعه گام بردارد

- برخی اهداف و سیاست های سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در بخش آموزش شاغلین شامل موارد زیر می باشد:
- آموزش پرسنل بدو خدمت در جهت تسریع در سازگاری با محیط کار.
- گسترش آموزشهای مهارتی و ارتقاء مهارت شاغلین و صنوف
- به روز نمودن دانش فنی واحدهای صنعتی، تولیدی، خدماتی و صنوف.
- تبادل اطلاعات و دانش فنی فی مابین سازمان و واحدهای صنعتی تولیدی و خدماتی و صنوف.
- تامین منابع انسانی مورد نیاز واحدهای صنعتی تولیدی و خدماتی.
- همکاری در زمینه ارتقاء مهارت متخصصین صنایع و سازمان.
- آموزش افراد متخصص به منظور ارائه مطلوب خدمات آموزشی.
- برقراری ارتباط مستمر سازمان و واحدهای صنعتی تولیدی، خدماتی و صنوف در جهت نیل به اهداف مشترک.

● بهبود عملکرد فردی و گروهی واحدهای تولیدی، صنعتی و خدماتی و صنوف در راستای اهداف پیش بینی شده. با توجه به این که در سال ۱۳۸۷ برون سپاری تصدیهای دولتی و تقاضا محوری مهمترین استراتژیها این سازمان به منظور نیل به افزایش کارآیی و اثربخشی آموزشها بود، استفاده از روش خرید خدمات آموزشی در چارچوب ضوابط و مقررات مربوط و متناسب با نیازهای استان در سقف سهمیه تعیین شده یکی از سیاستهای اصلی جهت نیل به استراتژیهای مذکور خواهد بود.

#### اهداف:

- ایجاد فرصت، افزایش دسترسی و تنوع بخشیدن به حرفه های آموزشی.
- شناور شدن بخشی از تعهدات آموزشی به منظور افزایش و تقویت تطابق آموزش های فنی و حرفه ای بانیاز بازار کار.
- کاهش تصدی دولت در آموزش های فنی و حرفه ای.
- ایجاد تحرک، پویایی و رقابت بین عرضه کنندگان آموزشهای فنی

و حرفه ای.

### برنامه های آموزشی

#### ● برنامه آموزش در صنایع

الف) دوره های آموزشی که براساس اعلام نیاز کارفرمایان و تایید استان تعیین می شوند و اجرای آنها مستلزم استفاده از ظرفیتهای آموزشی سایر موسسات آموزشی معتبر می باشد. ب) دوره های آموزشی مورد نیاز صنایع و صنوف که در قالب قراردادهای آموزشی آنان با آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد با رعایت شیوه نامه اجرای آموزشهای خاص موضوع نامه شماره ۲۱۰/۵۲۸۴۰ مورخ ۸۶/۱۲/۱۲ به هیات نظارت استان ارائه می شوند.

ج) دوره های آموزشی ارائه شده با سایر صنایع توسط کارگاههای جوار و بین کارگاهی.

#### ● برنامه مراکز آموزش ثابت:

الف) حرفه های آموزشی جدید که به منظور جایگزین حرفه های آموزشی حذف شده موضوع بخشنامه ۲۱۰/۴۴۱۲۵ مورخ ۸۶/۱۰/۱۹ با استفاده از امکانات سایر موسسات آموزشی غیر دولتی مجاز ارائه

خواهند شد.

ب) تمام یا بخشی از دوره های آموزشی مورد نیاز کارآموزان فاقد مهارت و کارجو (به ویژه بیمه بیکاری) که با استفاده از امکانات خط تولید صنایع اجرا می شود.

ج) تمام یا بخشی از دوره های آموزشی ناشی از اجرای تفاهم نامه همکاری با سایر دستگاهها مانند صنعت ساختمان و پتروشیمی.

د) دوره های آموزش مورد نیاز افراد مشمول طرح کارورزی فارغ التحصیلان دانشگاهی شامل دوره های آمادگی حرفه ای و کارگاه های آموزشی تکمیل مهارت که توسط دستگاه مجری سفارش داده خواهد شد.

#### ● برنامه آموزش روستاییان:

الف) دوره های آموزشی موضوع فهرست پیوست شیوه نامه ۲۴۰/۵۳۷۰۹ مورخ ۸۷/۱۲/۱۹ که امکان اجرای آنها از طریق سامانه های طرح هجرت یا کارگاه های سیار وجود ندارد.

ب) سایر دوره های آموزشی مورد نیاز روستاییان که براساس نیاز سنجی استان تعیین شده است لکن در فهرست مذکور وجود ندارد.

لازم به ذکر است میزان مشارکت در خرید خدمات آموزشی استانها در سال ۱۳۸۷ به میزان چهار میلیون نفر ساعت بوده است.

در پایان باید عنوان نمود سازمان عزم خود را جهت آموزش های گوناگون به مخاطبان با بالابردن کیفیت و کمیت متناسب با بازارهای کار کرده است.

در سال ۱۳۸۷ برون سپاری تصدیهای دولتی و تقاضا محوری مهمترین استراتژیها این سازمان به منظور نیل به افزایش کارآیی و اثربخشی آموزشها بود





نقش سنجش مهارت در آموزش و آزمون؛

## فرا تر از اعتبار

با توجه به این که آموزش های فنی و حرفه ای مهارت محور می باشد، ارزیابی دانش فنی و مهارت کارآموزان از اهمیت ویژه ای برخوردار است، بر همین اساس ارزشیابی مهارت، فرآیندی پیچیده و دشوار است و همواره از مهمترین اقدامات نظام ها آموزش فنی و حرفه ای می باشد و باز خورد آن، بر کلیه عناصر نظام آموزشی و به ویژه جذب دارندگان گواهینامه آموزش های فنی و حرفه

دستور العمل «نحوه تفکیک حوزه ارزشیابی مهارت از بخش آموزش» (کدمستند سازی ۳-۸۶-۳۲۰) طی شماره ۳۳۰/۱۷۹۸ مورخ ۸۶/۱۲/۸ با امضای ریاست محترم سازمان به ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای استان ها با اهداف زیر ابلاغ گردید.

- فعالیت های آموزشی و ارزشیابی مهارت در سازمان باید در تمام سطوح به صورت مجزا انجام پذیرد. (تفکیک کامل آزمون از آموزش از لحاظ مدیریتی، نیروی انسانی، تجهیزات اداری، فضا و تشکیلات)
- فرآیند ارزشیابی مهارت و فرآیندهای اجرایی آن استاندارد سازی شود.
- رویه و اعتبار آزمون ها بهبود پیدا کند.
- کیفیت آموزش و سطح کارایی مربیان ارتقاء و بهبود یابد.
- امکان دستیابی به نتایج ارزشیابی مهارت صرف نظر از میزان اجرای آموزش و انعکاس آن به مراجع ذیربط.
- اساس و مهمترین شاخص این دستور العمل سپردن آزمون های پایان دوره های آموزشی به آزمونگران بازار کار بود.

لذا ادارات کل استان ها برای جذب آزمونگران واجد شرایط از طریق اعلام فراخوان نسبت به ثبت نام متقاضیان انجام آزمون عملی و آموزش آن ها از طریق برگزاری دوره های آموزشی تعریف شده اقدام کردند.

برای ایجاد زمینه بهتر مشارکت آزمونگران از بخش اصناف، اتحادیه ها و انجمن های صنفی، تفاهمنامه ای بین رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و رئیس شورای اصناف کشور منعقد و برای اجرا به ادارات کل استان ها ابلاغ گردید.

نشده) به منظور اجرای آزمونهای عملی براساس نقشه کار عملی.

● تجهیز مراکز سنجش مهارت موجود (حتی المقدور چند منظوره باشد)

● خرید خدمات برگزاری آزمون از بخش خصوصی

● استفاده از: فضا، تجهیزات و سایر امکانات آموزشی آموزشگاههای آزاد در امر آزمون

(ستاد ارزشیابی مهارت استان و شهرستان، آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد را مطابق دستورالعمل مصوب ذریبط، ارزیابی و نسبت به صدور مجوز اجرای آزمون اقدام نماید).

● دفتر ارزشیابی مهارت با توجه به شرایط استان، اولویت های مذکور را با هماهنگی استان تشخیص داده و فضای مورد نیاز آزمون را تعیین می نماید.

● استقرار رئیس حوزه سنجش و ارزشیابی مهارت در مراکز سنجش.

● در جاهایی که مرکز سنجش مهارت وجود ندارد، یکی از مراکز فعال و دارای امکانات، تجهیزات و نیروی انسانی واجد شرایط به عنوان مرکز معین برای استقرار مسئول واحد سنجش مهارت شهرستان تعیین شود.

● تشکیل تیم های سیار آزمون برای آزمون آموزش های روستایی، صنایع، پادگان ها، زندان ها و...

● ملزم بودن استان به تامین مرکز، کارگاه های سنجش و ارزشیابی مهارت.

اجرای این دستور العمل به نحو مطلوب می تواند سبب پویایی آموزش و آزمون در راستای نیاز های بازار کار باشد.



با توجه به ضرورت افزایش کیفیت آموزش های سازمان، ایجاد تغییر و تحول در حوزه ارزشیابی مهارت، در سه ماهه آخر سال ۱۳۸۷ کارگروه تخصصی با مشارکت مدیران، کارشناسان و سایر ذینفعان سازمان در دفتر ارزشیابی مهارت سازمان تشکیل گردید. مسائل، مشکلات و پیشنهادهای رسیده از ادارات کل استان ها در مدت زمان اجرای دستور العمل جداسازی آزمون از آموزش، مورد بررسی قرار گرفت و ویرایش جدید آن برای اجرا در سال ۱۳۸۸ به تصویب شورای معاونان سازمان رسید.

مهمترین نیاز عملیاتی شدن جداسازی آزمون از آموزش تامین مراکز و کارگاه های سنجش مهارت می باشد که یک ویا تلفیقی از روش های زیر در دستور العمل تعیین شده است:

● تغییر کاربری مراکز آموزشی و کارگاه های آموزشی به مرکز یا کارگاه سنجش مهارت با هماهنگی معاونت های آموزش و پژوهش و برنامه ریزی (حتی المقدور چند منظوره باشد)

● اختصاص ۴ روز از دوره آموزشی در کارگاههای مراکز سازمان (اعم از واگذار شده یا واگذار

این تفاهمنامه زمینه خوبی جهت شناسایی پتانسیل آزمونگران بازار کار برای دو طرف شد. مشارکت آزمونگران بازار کار از دو جهت به اعتبار گواهینامه های سازمان افزود. یکی از جهت تایید مهارت آزمون شوندگان توسط آزمونگران بازار کار که در نهایت می خواهند در بازار کار شاغل شوند و دیگر از جهت اتمام آموزش های پیش بینی شده در هر استاندارد زیرا آموزش دهندگان در آزمون پایان دوره نقشی نداشتند و کلیه آزمون های عملی توسط دونفر آزمونگر واجد شرایط که از بازار کار انتخاب می کردند برگزار می گردد و نمره عملی کارآموز معدل نمرات آزمونگران می باشد، لذا روابی و اعتبار گواهینامه ها افزایش یافت.

هر اندازه روابی آزمونهای مهارتی افزایش یابد، برگزاری آزمونها را از اعمال سلیقه شخصی مصون می دارد به طوری که با تعویض آزمونگران و یا سایر عوامل اجرایی آزمون، تغییرات بنیادین در ارزشیابی ایجاد نمی شود.

با توجه به ضرورت افزایش کیفیت آموزش های سازمان، ایجاد تغییر و تحول در حوزه ارزشیابی ایجاد نمی شود.

سیاست جداسازی آموزش از آزمون باعث افزایش کیفیت آموزشی و اعتبار گواهینامه های سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور شده است



# اخلاق حرفه ای

● مصطفی سلامتی - کارشناس معاونت مهارت‌های پیشرفته

امروزه نگرشی حرفه ای و اخلاقی به موضوع کار، وجدان کاری و مسئولیت های ناشی از آن به موضوعی قابل تامل در بین مدیران ارشد سازمان ها و شرکت های صنعتی و خدماتی بدل گردیده که این خود حاکی از رشد فکری، توسعه ذهنی، نبوغ سازمانی و شرکتی می باشد. در این مقاله سعی گردید، با توجه به حجم اخلاق حرفه ای ابعاد و افق های متناسبی از اخلاق حرفه ای و شخصیت حرفه ای مورد نقد و بررسی قرار گیرد.

موجب کسب روزی یا همراه با جبران خدمت، مختارانه و آگاهانه بودن، خدمت محوری و متمرکز بودن یا مطلوبیت اجتماعی، بهره مندی ز دانش، مهارت و توانایی

## اخلاق حرفه ای

به مجموعه ای از کنش ها و واکنش های اخلاقی پذیرفته شده که از سوی سازمانها یا مجامع حرفه ای مقرر می شود تا مطلوب ترین روابط اجتماعی ممکن را برای اعضای خود در اجرای وظایف حرفه ای فراهم آورد.

این اخلاق در برگیرنده مجموعه ای از احکام ارزش، تکالیف رفتار و سلوک و دستورهایی برای اجرای آن است. از نظر دراکر، پدر علم مدیریت نوین اولین مسئولیت یک صاحب حرفه، در ۲۵۰۰ سال پیش در سوگند نامه بقراط به وضوح بیان شده است: *Primum non nocere* (ندانسته (ناآگاهانه) به کسی آسیب نرسانید. اخلاق حرفه ای حوزه تخصصی در دانش اخلاق است که به بیان مسئولیت های اخلاقی بنگاهها و مشاغل و نیز تحلیل مسائل اخلاقی در کسب و کار می پردازد و نقش عملیاتی در حل معضلات اخلاقی در کسب و کار دارد.

اخلاق حرفه ای از مهمترین موضوعات در هر صنعت، حرفه و پیشه که ضامن موفقیت و ماندگاری می باشد. چرا که اصالت و رسالت همه انسانها و سازمان های حرفه ای، شناخت و احترام، تقویت و حفظ اصول مبانی اخلاق و رفتار حرفه ای است و اعتبار و خوشنامی افراد و سازمانها در جامعه، اعتماد و اطمینان مردم به آنها حاصل اعتقاد و پایبندی به اخلاقیات و اصول حرفه ای است. اخلاقیات اصول و استانداردهایی هستند که رفتار آنها را با آن می سنجند و قضاوت می کنند و نیز راهنمای اعمال و رفتار هستند. از مهمترین علل و عوامل خوشنامی و نیکنامی در زندگی به طور کلی در هر نوع کسب و کار و حرفه، احترام گذاشتن و رعایت اصول ارزشهای انسانی و اخلاقی است که خود بزرگترین سرقتی زندگی است.

## اخلاق

واژه اخلاق (Ethics) الگوی رفتار ارتباطی مبتنی بر رعایت حقوق طرف ارتباط است. در واقع اخلاق مسئولیت پذیری در قبال حقوق افراد است.

## حرفه

واژه حرفه (profession) اشتغالی است با مولفه های:

## حرفه‌ای کیست؟

با توجه به ابعاد گوناگون حرفه‌ای بودن می‌توان گفت:

**حرفه‌ای فردی** است توانمند و پایبند به مجموعه‌ای از اصول و ارزشهای انسانی و نیازمند ارزش افزایی برای خود و دیگران.

**حرفه‌ای کسی** است که توانمندی خود را در پایبندی به قانونمندی و نظام مندی حرفه می‌داند، می‌سازد، تقویت می‌کند و حفظ می‌کند.

**حرفه‌ای کسی** است که افعال دانستن، خواستن، توانستن را در حرفه باور دارد و صرف می‌کند.

**حرفه‌ای کسی** است که خودشناسی، خودسازی، خودباوری را لازمه حرفه‌ای شدن و حرفه‌ای ماندن می‌داند.

**حرفه‌ای کسی** است که کاسبکار در حرفه خویش است، یعنی همواره در جستجوی کسب فرصتها و ایده‌ها و کارآفرینی برای ایجاد ارزش روی این فرصتها و ایده‌ها و فرصت‌سازی تازه است.

**حرفه‌ای کسی** است که به مدیریت حرفه و حرفه‌مدیریت احترام می‌گذارد.

## ویژگی‌های حرفه‌ای‌ها

۱- تعهد: پایبند به یک سلسله اصول

۲- تخصص: مهارتها و زندگی ناشی از تجربه و علم

۳- تعلق: عشق و ورزیدن

۴- تداوم: حرفه‌ای کسی است که پایدار بوده و کسوت ایجاد کند.

۵- تحول: رشد و توسعه پویایی و به روز شدن

۶- تکامل: رسیدن به پختگی شخصی و علمی

۷- توسعه ذهنی: ذهن: متعالی و افکار پیشرفته

## مسئولیت‌های حرفه‌ای

شخصی که شغلی را از طرف یک سازمان و یا از جانب فردی می‌پذیرد، در چارچوب شرح وظایف مورد توافق پاسخگو است. در این مفهوم فرد شاغل در قبال سازمان نسبت به رفتار شغلی خود مسئولیت دارد.

این مسئولیت در چارچوب توافق دوجانبه تعریف می‌شود، چه این که آن توافق در مواردی و یا کالاهای نامنتهانه و غیر منصفانه باشد یا خیر.

کارشناسی که هفته‌ای ۴۲ ساعت موظف به حضور در محل کار خود است در قبال همان ساعت نیز مسئول است. چه آن که افراد آن را غیر منصفانه و نادرست بدانند یا خیر. تنها حد و مرز مسئولیت حرفه‌ای قانون و شرع است. فرد نسبت به انجام وظایف حرفه‌ای ناسازگار با قانون یا شرع مسئولیتی ندارد.

مسئولیت‌های اخلاقی در کل به سه دسته تقسیم می‌شوند:

۱- مسئولیت [اخلاقی] فردی - شخصی

۲- مسئولیت [اخلاقی] فردی - شغلی

۳- مسئولیت [اخلاقی] سازمانی

هر کدام از مسئولیت‌های ذکر شده اخلاقیات و رفتارهای خاصی را می‌طلبد، به اعتقاد و سلینگ: قواعدی وجود دارد که در

کنار هم اخلاق حرفه‌ای را تشکیل می‌دهد همانگونه که ما به عنوان دانشمند وظایف متفاوتی با یک بازرگان داریم، وظایف صنعت کاران از وظایف سربازان جداسست، پس باید گفت به تعداد پیشه‌هایی که وجود دارد، اخلاقیات متفاوتی نیز وجود دارد.

در باب مسئولیت صرف نظر از این که فردی شاغل هست یا نه، نسبت به رفتارهای خود دارای مسئولیت است و به تمامی افرادی که با او در تعامل اند مسئولیت اخلاقی دارد، رعایت این مسئولیت ملاک فضیلت آمیز بودن رفتار وی در زندگی شخصی است و عدم رعایت آن رذیلت آمیز بودن است که این مسئولیت و اصول در مجموع اخلاق فردی را می‌آفریند.

مسئولیت‌های حرفه‌ای بیشترین سهم از مفاهیم اخلاق حرفه‌ای را به خود اختصاص داده است.

## ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای:

ابوت ۵ مشخصه یا ویژگی اخلاق حرفه‌ای را چنین بیان می‌کند:

۱- تقریباً تمام حرفه‌ای‌ها از قوانین اخلاقی رسمی البته مکتوب برخوردارند.

به نظر می‌رسد باور و پذیرش قوانین اخلاقی رسمی ارتباط مستقیمی با شان درون حرفه‌ای دارد. هم در نظریه و هم در عمل شاغلان دارای منزلت درون حرفه‌ای عالی، برای پذیرش زیرا مسئولیتهای جامع تر از تعریف سنتی است.

۲- قوانین اخلاقی، در مقایسه با شاغلانی که در سطح پایین تر منزلت درون حرفه‌ای جای دارند، آماده تر و پذیرا ترند.

۳- اجرای غیر رسمی اصول اخلاقی در میان گروه‌های حرفه‌ای سطح پایین، غیر ممکن به نظر می‌رسد.

۴- اخلاق حرفه‌ای در نظر و در عمل، مبتنی بر استقلال یا فرد گرایی است.

۵- آخرین مشخصه اخلاق حرفه‌ای، تقسیم بندی خاص و تعادل بین خود فرامین و دستورات است.

و در آخر باید گفت، اخلاق حرفه‌ای به مسئولیت‌های اخلاقی فرد و سازمان در حرفه تعریف می‌شود این تعریف جامع تر از تعریف سنتی است. زیرا مسئولیت‌های اخلاقی بنگاه شامل ابعاد سازمان می‌شود و اخلاقیات شغلی را نیز در بر می‌گیرد.

منابع فارسی:

۱- احمد روستا، اخلاق حرفه‌ای: ویژگی‌های حرفه‌ای، تبلیغات، نشریه

انجمن صنفی شرکت‌های تبلیغاتی پیش شماره اسفند ۸۵

۲- احد فرامرزی فراملکی، درآمدی بر اخلاق حرفه‌ای، انتشاران سرآمد، چاپ اول ۱۳۸۷

۳- انجمن کتابداری و اطلاع رسانی ایران شاخه قم، اخلاق حرفه‌ای اطلاع رسانی کتابدار ۱۳۸۶

منابع لاتین:

1- Ruth, professional ethic in:

(Chadwich Encyclopedia of philosophy, 1998-101

2- Airkasinen timo professional ethic in:

Encyclopedia of Applied Ethics, 1998 Academic press v.3

حرفه‌ای کسی

است که افعال

دانستن، خواستن

و توانستن را در

حرفه باور دارد

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور بر مبنای سه استراتژی

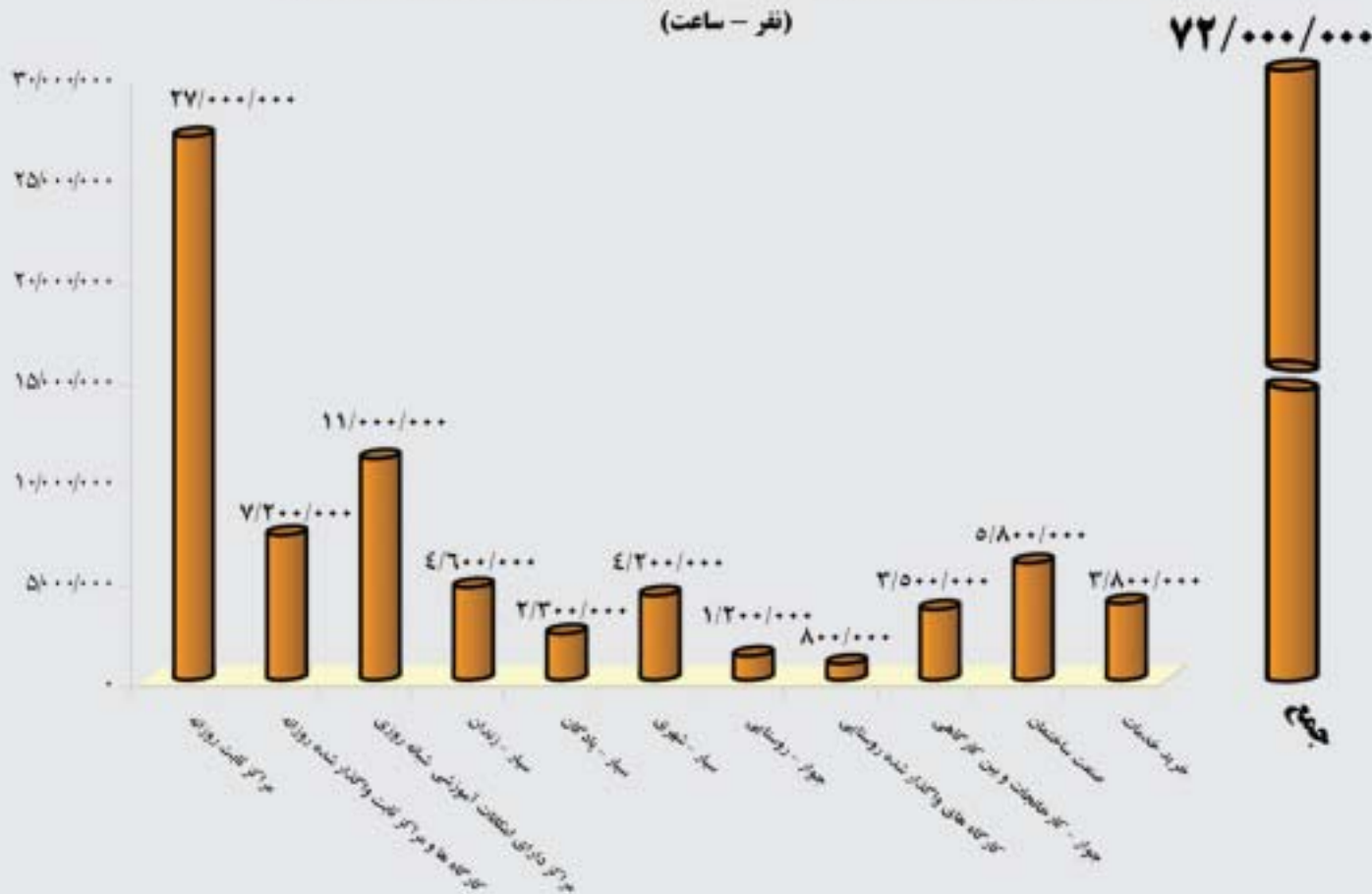
۱- مهارت آموزی بر اساس نیاز و درخواست (تقاضا محور)

۲- مهارت آموزی بر اساس استراتژی سپردن حداکثر کارها به اشخاص حقیقی و حقوقی واجد صلاحیت غیر دولتی (برون سپاری)

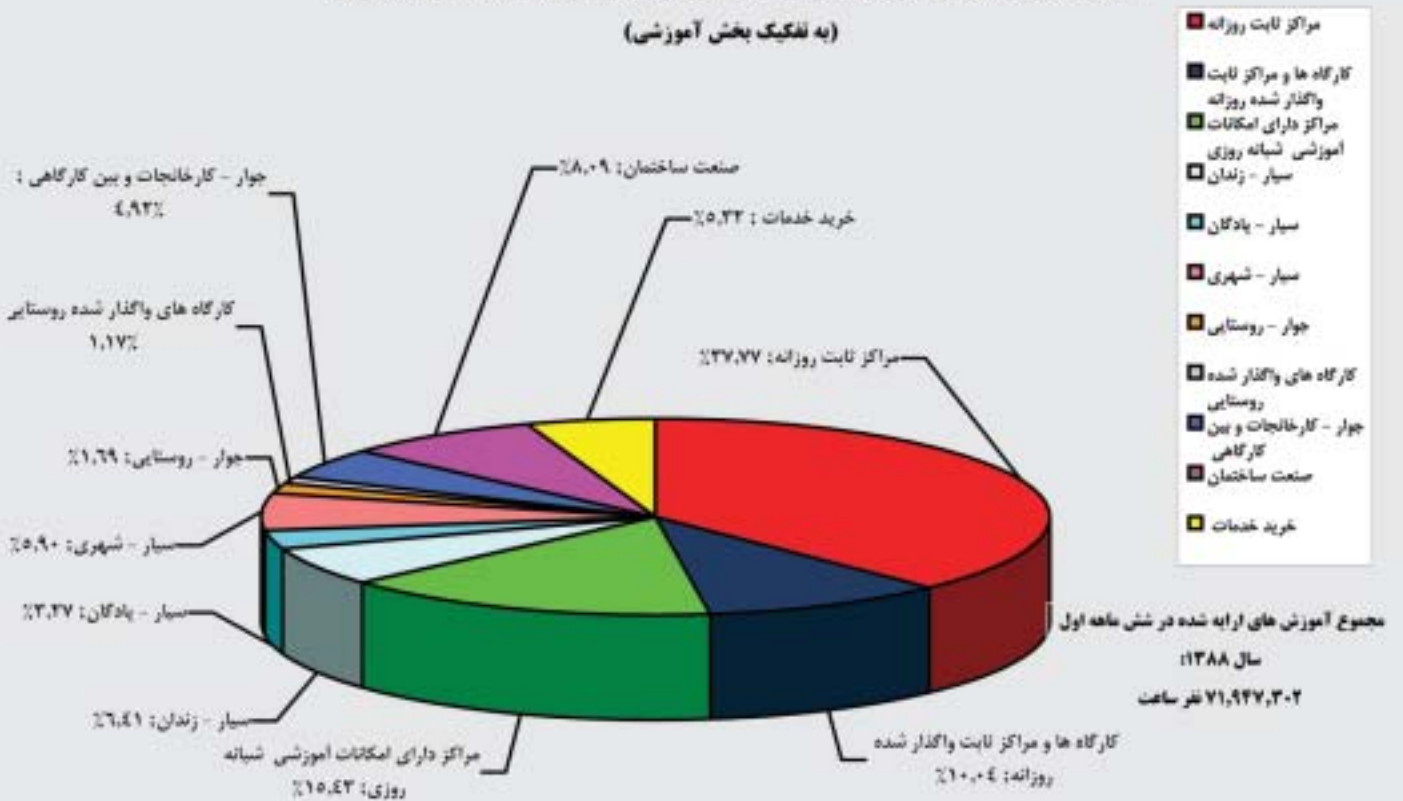
۳- مهارت آموزی با نگاه حداکثر بهره گیری از تمامی امکانات و تجهیزات داخلی بین المللی و با حداقل منابع و امکانات (افزایش بهره وری) و در نظر گرفتن اولویت شاغلان، دانشجویان، و فارغ التحصیلان دانشگاهی و کارجویان شهری و روستای و... عملکرد آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در شش ماهه اول سال ۱۳۸۸ در بخش دولتی به تفکیک بخش آموزشی در نمودار زیر ترسیم شده است.

عملکرد آموزشی شش ماهه اول سال ۱۳۸۸ سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

(نفر - ساعت)



عملکرد آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در شش ماه اول سال ۱۳۸۸ در بخش دولتی  
(به تفکیک بخش آموزشی)





نگاهی به تاثیر مهارت های پیشرفته در توسعه

# پیش به سوی آینده

جویای کار و شاغلین کشور، منجر به شکل گیری معاونت جدیدی در این سازمان بانام مهارت پیشرفته یا HES گردید تا با بهره برداری از کلیه منابع و پتانسیل های مدیریتی و کارشناسی موجود بتواند نقشی به سزا در توسعه مهارتی متخصصین و شاغلین صنعت و فناوری کشور ایفاء نماید. با توجه به اهمیت شناخت برنامه ها و سیاست های این معاونت در مبحث ذیل مروری جامع برهم آن ها خواهیم داشت.

و کارآیی برنامه ها از سوی دیگر، معاونت تصمیم به محدود نمودن برنامه های خود گرفت. چارچوب تعیین شده حاصل هم اندیشی و پیشنهادات کانونهای فکری معاونت و مدیران و کارشناسان اجرایی ستادی و استانی و در نظر گرفتن توانمندی ها و پتانسیل های مالی و نیروی انسانی سازمان، اهمیت هریک از حوزه ها در توانمندی سازی نیروی کار، سیاستها و برنامه های ملی و استانی و پژوهش ها و تحقیقات علمی است. بر همین اساس معاونت در نظر دارد تا در مجموع بیست و سه میلیون نفر ساعت آموزش را در ۵ گروه مهارت پیشرفته فنی، غیر فنی، کارآفرینی KAB، آمادگی شغلی و نرم افزارهای تخصصی به صورت

افزایش نرخ بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی و اهمیت انتقال مهارت به این گروه به عنوان حائز اهمیت ترین منابع انسانی در توسعه صنعتی و فناوری، افزایش پایداری اشتغال شاغلین و متخصصین صنعت و بنگاه های اقتصادی، توسعه مستمر تکنولوژی و لزوم توسعه اقتصادی و اجتماعی کشور از یک سو و ماموریت سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در مهارت آموزی و توانمندسازی نیروی انسانی

## اهم فعالیت ها

حوزه فعالیت های مهارت های پیشرفته شامل طیف گسترده ای از مهارت های فنی و غیر فنی از جمله کارآفرینی، آمادگی شغلی، اپتیک کاربردی، تکنولوژی و کاربرد لیزر، بیوتکنولوژی، مالتی مدیا و انیمیشن، نانو تکنولوژی کامپوزیتها، انرژی های نو، فناوری ارتباطات و اطلاعات (ICT) است که به منظور تامین آموزش های مهارت های تخصصی مورد نیاز است تهیه و تدوین شده است به منظور فراهم نمودن زمینه نیل به اهداف و برنامه ها و استراتژی های مورد نظر از یک سو و با توجه به منابع و امکانات مالی و انسانی ستادی و استانی و تاکید مدیران ارشد بر لزوم اثربخشی

مهارت برای قبول شدگان در آزمونهای پایان دوره و راه اندازی بانک اطلاعاتی از فراگیران، (به منظور رهگیری تاثیر آموزش ها بر مهارت و اشتغال) از جمله خدماتی است که سازمان در نظر دارد در این مراکز ارائه دهد.

### طرح کارورزی دانش آموختگان دانشگاهی

از جمله طرح ها و برنامه های استراتژیک سازمان طرح کارورزی دانش آموختگان می باشد که مدیریت، برنامه ریزی، نظارت، ارزشیابی اجرای آن در بخشهای صنعت و معدن (۱۰۰۰۰ نفر)، تعاون (۵۰۰۰ نفر)، بازرگانی (۵۰۰۰ نفر) راه و ترابری (۵۰۰۰ نفر)، فناوری اطلاعات و ارتباطات (۵۰۰۰ نفر)، مسکن و ساختمان (۵۰۰۰ نفر) نفت (۲۵۰۰ نفر)، گاز و پتروشیمی (۲۵۰۰ نفر) با ظرفیت کلی ۴۰ هزار نفر به این معاونت محول شده است. هدف از اجرای این طرح حذف عدم تعادل در بازار، کاهش بیکاری و استفاده از ظرفیت بخش های خصوصی و تعاونی ها است. به منظور توسعه توانمندی های مضمولین طرح برای هر کارورز یک دوره آمادگی شغلی ۱۲۰ ساعته در نظر گرفته شده است. تاکنون از میان ۱۳۴۱۸ نفر کارورزی که در استان ها ثبت نام شده اند ۷۲۹۳ نفر دوره آموزشی آمادگی شغلی را طی نموده و برای مابقی نیز تمهیدات لازم پیش بینی شده است.

### آموزش شاغلین

توسعه مستمر فناوری و پیچیده شدن آن لزوم تربیت نیروهای متخصص را الزامی نموده است. صاحب نظران معتقدند که دوام و بقای سازمان در این فضای شدیداً رقابتی به داشتن کارکنانی که در برآوردن نیازهای مورد نیاز سازمان از مهارت و تخصص لازم برخوردار باشند بستگی دارد. با توجه به این مهم، آموزش به شاغلین در سه حوزه نرم افزارهای تخصصی، مهارت پیشرفته فنی و غیر فنی ۳۵٪ از تعهدات معاونت را به خود اختصاص داده است.

روش ارائه	پیشرفته غیر فنی	پیشرفته فنی	نرم افزارهای تخصصی	جمع
حضور	۲۱٪	۲۸٪	۲۷٪	۲۹٪
E-Learning	۳٪	-	۱٪	۵٪
جمع	۲۴٪	۲۸٪	۲۸٪	۳۵٪

حضوری (۸۶/۵٪) و E-Learning (۱۳/۵٪) در مراکز ASD (۲۹/۷۵٪) دولتی (۴۱٪) و صنایع و بنگاه های اقتصادی (۱۵/۷۵٪) به متقاضیان واجد شرایط در سال جاری ارائه نماید.

### مراکز ASD

مراکز جوار دانشگاهی که اصطلاحاً (Advanced SKILLS Development) نامیده می شود ۳۵٪ از سهم تعهدات این معاونت را به خود اختصاص داده و در نظر دارد ۲۹/۷۵٪ را از آن به صورت حضوری و ۵/۲۵٪ را به صورت الکترونیکی ارائه نماید. این مراکز که در فضاهای موجود و مناسب دانشگاه ها راه اندازی می گردند جهت ارائه هشت میلیون نفر ساعت از مهارت پیشرفته غیر فنی (مدیریت و کسب و کار)، کارآفرینی KAB، آمادگی شغلی و نرم افزارهای تخصصی به دانشجویان مقطع کاردانی تا دکترا به ارائه خدمات آموزشی می پردازند. سهم هریک از آموزش های مذکور در جدول زیر نشان داده شده است.

روش ارائه	پیشرفته غیر فنی	کارآفرینی KAB	آمادگی شغلی تخصصی	نرم افزارهای تخصصی	جمع
حضور	۲۵٪	۲٪	۲۸٪	۲۲٪	۲۹٪
E-Learning	-	-	۲٪	۳٪	۵٪
جمع	۲۵٪	۲٪	۳۰٪	۲۵٪	۳۵٪

با توجه به شاخص هایی چون جمعیت استان، تعداد دانشگاه ها و عملکرد و ظرفیت ادارات کل استانی راه اندازی شده است ۷۰ مرکز ASD در کل کشور در نظر گرفته شده است. از این میان برای استان تهران هم مرکز و استان های آذربایجان شرقی، اصفهان، خوزستان، خراسان رضوی ۳ و بقیه استانها ۲ مرکز ASD در نظر گرفته شده است. به منظور افزایش اثر بخشی و کارایی آموزشهای فوق معیارهایی چون محل مناسب جغرافیایی، وجود فضاهای فیزیکی مناسب در دانشگاه، تنوع رشته و مقاطع تحصیلی، استقبال و تمایل بالای دانشگاه و وجود خوابگاه های دانشجویی جهت اولویت بندی دانشگاهها مد نظر گرفته شده اند. تامین مربیان و تجهیزات آموزشی مناسب، مشاوره شغلی دانشجویان، صدور گواهینامه، یا تاییدیه های

به منظور توسعه توانمندی های مضمولین طرح کارورزی دانش آموختگان دانشگاهی برای هر کارورز یک دوره آمادگی شغلی ۱۲۰ ساعته در نظر گرفته شده است



### کار آفرینی بر اساس الگوی KAB

مدل کار آفرینی KAB که با حمایت سازمان جهانی کار و توسط مرکز آموزش بین المللی تورین ایتالیا (ITC) طراحی شده بعنوان مدل موفق آموزش کار آفرینی با هدف توسعه مهارت کار آفرینی کارآموزان فنی و حرفه ای با رویکرد افزایش نگاه کار آفرینانه جهت توسعه اشتغال ناپذیری تهیه و تدوین شده است. این مدل که تاکنون در ۲۶ کشور در حال توسعه، بومی و پیاده سازی شده از قابلیت های خوبی برخوردار است و آموزش کار آفرینی را با رویکردی دوسویه و فعال ارائه می نماید. برای پیاده سازی این مدل در ایران، کارشناسان مرکز بین المللی تورین دعوت و پس از برگزاری نشست های تخصصی با کارشناسان مرکز ICT کرج، زمینه برگزاری اولین دوره برای تربیت ۲۶ مربی ایرانی در مرکز تربیت مربی کرج (ICT) فراهم شد. پس از اخذ مجوز و با مشارکت اساتید ایرانی و کارشناسان تورین، منابع و کتب آموزشی و بازی های کار آفرینی مربوطه نیز ترجمه، بومی سازی و منتشر گردید. سهم KAB از تعهدات معاونت ۶/۵٪ می باشد که ۳/۵٪ آن در مراکز ASD و ۳٪ بقیه در مراکز دولتی استان ها ارائه می گردد.

الکترونیکی با توجه به نیاز جامعه و تقاضای بخش خصوصی یکی دیگر از اولویت های معاونت می باشد. مدیریت توسعه فناوری های آموزشی با توجه به این مهم و اتخاذ استراتژی های ساماندهی محتوای الکترونیکی، ساماندهی نیروی مشاغل یادگیری الکترونیکی، حمایت از بخش خصوصی، راه اندازی مراکز الکترونیکی دولتی یکپارچه در نظر دارد که ۱۳/۵٪ از مهارت های پیشرفته را در حوزه های نرم افزارهای تخصصی، آمادگی شغلی، مهارت های پیشرفته غیر فنی به دانشجویان، دانش آموختگان و شاغلین به صورت الکترونیکی به متقاضیان ارائه نماید.

ردیف	پیشرفته غیر فنی	کار آفرینی KAB	آمادگی نظری	نرم افزارهای تخصصی	جمع
دانشجویان	-	-	۲۲/۸	۱۲/۷۵	۳۵/۲۵
دانش آموختگان	-	-	۲۲/۴	۲۰/۶	۲۴
شاغلین	۲۴/۵	-	-	۱۱/۷۵	۳۵/۲۵
جمع	۲۴	۲۴	۲۱۹/۴	۲۴/۶	۲۴۰

### آموزش به دانش آموختگان دانشگاهی

آموزش به دانش آموختگان دانشگاهی به عنوان یکی از گروه های هدف، ۳۰٪ از تعهدات معاونت را به خود اختصاص داده است. معاونت در نظر دارد که ارائه ۲۷٪ از آموزش ها به این گروه را به صورت حضوری و ۳ درصد مابقی را به صورت E-Learning در رشته های پیشرفته غیر فنی، کار آفرینی KAB، آمادگی شغلی و نرم افزارهای تخصصی ارائه نماید. سهم هریک از آن ها در جدول زیر آورده شده است.

ردیف	پیشرفته غیر فنی	کار آفرینی KAB	آمادگی نظری	نرم افزارهای تخصصی	جمع
حضوری	۲۴	۲۴	۱۷	۲۴	۲۴۷
E-Learning	-	-	۲۲/۴	۱۰/۶	۲۴
جمع	۲۴	۲۴	۱۹/۴	۲۴/۶	۲۴۰

### آموزش الکترونیکی E-Learning

ارائه آموزش مهارت های پیشرفته به صورت

- به منظور فراهم نمودن زمینه های وقوع این تعهدات، مدیریت توسعه فناوری های آموزشی اقدامات ذیل را انجام داده است:
- تدوین نظام آموزشی برای برگزاری دوره های آموزشی مهارتی به روش الکترونیکی
- تدوین دستورالعمل تشکیل و اداره آموزشگاه های آزاد الکترونیکی
- تولید محتوا و ارائه دوره آمادگی شغلی به روش الکترونیکی از طریق خرید خدمات در کل کشور
- راه اندازی سیستم پشتیبان کارآموزان فنی و حرفه ای (دوره های حضوری و الکترونیکی)
- تدوین استاندارد مربی دوره های الکترونیکی و مدیریت سیستم های الکترونیکی و برگزاری این دوره ها با همکاری مرکز تربیت مربی کرج
- تدوین فرمها و شیوه نامه های تولید محتوا و ارزیابی سامانه و محتوا

مدل KAB که تاکنون در ۲۶ کشور در حال توسعه، بومی و پیاده سازی شده از قابلیت های خوبی برخوردار است و آموزش کار آفرینی را با رویکردی دوسویه و فعال ارائه می نماید.





## مسابقات ملی مهارت :

# فرصتی برای شناسایی نخبگان ملی

آموزش های فنی و حرفه ای همانند آموزشهای عمومی که در پرورش شخصیت و منش افراد موثر هستند و به تقویت توانایی درک، داوری، سازگاری با محیط های گوناگون و افزایش قابلیت های حرفه ای افراد و ضریب بهره وری کمک می کند

عصر کنونی بیش از هر زمان مصادف با پیشرفت سریع تکنولوژی و تحول در نگرش و استراتژی هاست و نیروهای انسانی به عنوان اصلی ترین سرمایه جوامع نقش بی بدیلی در توانمندی جامعه برای حل مسائل اقتصادی و اجتماعی و دستیابی به رشد و توسعه پایدار ایفا می کنند. در این راستا آموزش های فنی و حرفه ای همانند آموزشهای عمومی که در پرورش شخصیت و منش افراد موثر هستند و به تقویت توانایی درک، داوری، سازگاری با محیط های گوناگون و افزایش قابلیت های حرفه ای افراد و ضریب بهره وری کمک می کند. یکی از بهترین روشهای شناساندن آموزشهای فنی و حرفه ای در جامعه و جلب اذهان عمومی، مسئولان و مدیران بنگاههای اقتصادی برگزاری مسابقات ملی مهارت است که مقدمه حضور ایران در مسابقات جهانی مهارت می باشد.

### تعریف مسابقات ملی مهارت

رقابت سالم بین جوانان کشور در زمینه های مهارت فنی و حرفه ای که سبب شناسایی و کشف استعداد های برتر می شود.

### معرفی مسابقات ملی مهارت

نقش نیروی کار ماهر و حرفه ای در اشتغال، تولید و بهره وری بسیار برجسته است. از این رو سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور جهت بهبود کیفیت آموزش های مهارتی و ارتقاء آن به سطح استاندارد های جهانی و مهارت مسابقات ملی مهارت و حضور فعال در رقابت های جهانی

توانسته با استفاده از حمایت های علمی و مالی بنگاه های اقتصادی آموزشی برگزاری مسابقات ملی مهارت را به طور منظم و سالانه در برنامه خود لحاظ نموده و با برگزاری این مسابقات تاثیرات تعالی بخش آن را به حوزه های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و آموزشی کشور نوید بدهد. تا با انتخاب برترین ها در هر رشته، در اشاعه فرهنگ رقابت های مهارتی در عرصه کار و تولید نقش موثری را ایفا نماید و تعامل بین بخش های مختلف آموزشی و تولیدی را به منظور نیل به هدف آموزش بر اساس نیاز بازار کار تسهیل بخشد و بسان ادوار گذشته، جوانان منتخب بتوانند در مسابقات جهانی مهارت افتخار آفرین باشند.

## استانداردهای مورد استفاده

پروژه های مسابقات ملی مهارت با توجه به رویکرد جهانی و مطابق با آخرین شرح فنی رشته ها در مسابقات جهانی مهارت توسط متخصصین و کارشناسان مدعو سازمانی و غیر سازمانی طراحی می گردد.

## نحوه برگزاری مسابقات

مسابقات در سه مرحله شهرستانی، استانی و کشوری برگزار می گردد. دستورالعمل نحوه برگزاری مسابقات و تاریخ دقیق اجرای آن هر ساله حداقل سه ماه قبل از شروع مسابقات مرحله شهرستانی به کلیه استانها ارسال می گردد.

## اهداف مسابقات مهارت



### سطح ملی:

- جلب نظر مسئولان و آحاد مردم به اهمیت آموزش مهارتی و نقش آن در توسعه اقتصادی
- ارزیابی صلاحیت های آموزشی نهادهای مختلف
- ایجاد فضای مناسب برای رقابت سالم بین حرفه آموختگان
- یکی از اهداف مسابقات مهارت: شکوفایی و کشف استعداد های حرفه ای جوانان می باشد.
- مشارکت بنگاههای اقتصادی در آموزشهای فنی و حرفه ای

### سطح جهانی:

- ایجاد ساز و کار مناسب برای ارتقاء مهارتهای ملی در سطح مهارتهای جهانی
- آشنایی با تکنولوژی روز و پیشرفته
- اصلاح برنامه های درسی و استانداردهای آموزشی در سطح جهانی

## تاریخچه

### تاریخچه برگزاری مسابقات ملی

قبل از انقلاب: نخستین دوره مسابقات ملی بین کارگران ماهر و متخصص جوان به کوشش وزارت کار و امور اجتماعی در سال ۱۳۵۰ برگزار گردید و پس از تصویب اساسنامه، مسابقات مهارت به صورت سالیانه تا سال ۱۳۵۷ برگزار گردید.

دوره	سال	تعداد شرکت کننده	تعداد رشته
۱	۱۳۵۰	۵۰۰	۱۲
۲	۱۳۵۱	۷۷۰	۱۲
۳	۱۳۵۲	۸۵۰	۱۵
۴	۱۳۵۳	۱۹۵۲	۱۵
۵	۱۳۵۱	۳۷۲۳	۱۶

بعد از انقلاب: مسابقات ملی مهارت ایران در سال ۱۳۷۹ مجدداً از سر گرفته شد از آن پس برگزاری مسابقات مذکور در سه مرحله شهرستانی، استانی و کشوری صورت گرفت.

شایان ذکر است سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور دو بار به عضویت سازمان جهانی مهارت در دوره قبل از انقلاب (۱۳۵۴) و پس از وقفه ۲۵ ساله بعد از انقلاب (۱۳۷۹) درآمد.

## وضعیت کنونی

ردیف	سال	مرحله استانی	رشته	مرحله کشوری	تعداد استان	تعداد کل شرکت کنندگان	تعداد رشته
۱	۱۳۷۹	۳۳۲	۲۵	۲۲۹	۳۱	۱۳۸	۱۰/۳۲
۲	۱۳۸۰	۱۲۸۸	۳۲	۳۱۸	۳۱	۱۳۸	۱۱/۳
۳	۱۳۸۱	۲۲۳۲	۳۲	۳۱۸	۳۱	۱۳۸	۱۵/۱
۴	۱۳۸۲	۱۳۰۰	۳۰	۳۱۲	۳۰	۱۳۸	۱۸/۳۲
۵	۱۳۸۳	۲۸۰۰	۳۰	۳۱۱	۳۰	۱۳۸	۲۰/۵۵
۶	۱۳۸۴	۱۵۰۰	۳۰	۳۱۲	۳۰	۱۳۸	۲۰/۳۲
۷	۱۳۸۵	۱۳۳۳۳	۳۲	۳۱۱	۳۰	۱۳۸	۲۰/۱۵
۸	۱۳۸۶	۱۳۳۳۱	۳۵	۳۱۱	۳۰	۱۳۸	۲۱/۰۴
۹	۱۳۸۷	۱۳۳۸	۳۳	۳۱۲	۳۰	۱۳۸	۲۱/۰۴

برگزاری دهمین دوره مسابقات ملی مهارت واعزام تیمهای منتخب در ۱۴ رشته در راستای حضور در چهلمین دوره مسابقات جهانی مهارت در کشور کانادا از اهم برنامه های دفتر مسابقات به شمار می رود. دهمین دوره مسابقات ملی مهارت در سه مرحله شهرستانی - استانی و کشوری در ۲۸ رشته برگزار می شود.

## تاریخ و مراحل برگزاری دهمین دوره مسابقات ملی مهارت

ردیف	عنوان	تاریخ
۱	ثبت نام	۱۳۸۸/۱/۲۵ لغایت ۱۳۸۸/۲/۱۷
۲	مرحله شهرستانی	۱۳۸۸/۲/۲۵
۳	مرحله استانی	۱۳۸۸/۵/۹ و ۸
۴	مرحله کشوری	۱۳۸۸/۸/۱۱ لغایت ۱۳۸۸/۸/۱۵

### فهرست رشته های دهمین دوره مسابقات ملی مهارت (۱۳۸۸) چهلمین دوره مسابقات جهانی مهارت

ردیف	نام رشته	گروه	زبان	نام رشته	گروه	زبان
۱	این مکتبک (کامپیوتر)	۱	فارسی	این مکتبک (کامپیوتر)	۱	فارسی
۲	حالت ویژه (تکنیک)	۲	فارسی	حالت ویژه (تکنیک)	۲	فارسی
۳	مکتبک (تکنیک)	۳	فارسی	مکتبک (تکنیک)	۳	فارسی
۴	طراحی مکتبک CAD	۴	فارسی	طراحی مکتبک CAD	۴	فارسی
۵	تکنیک CNC	۵	فارسی	تکنیک CNC	۵	فارسی
۶	تکنیک CNC	۶	فارسی	تکنیک CNC	۶	فارسی
۷	تکنیک (تکنیک)	۷	فارسی	تکنیک (تکنیک)	۷	فارسی
۸	تکنیک	۸	فارسی	تکنیک	۸	فارسی
۹	تکنیک (تکنیک)	۹	فارسی	تکنیک (تکنیک)	۹	فارسی
۱۰	تکنیک (تکنیک)	۱۰	فارسی	تکنیک (تکنیک)	۱۰	فارسی
۱۱	تکنیک	۱۱	فارسی	تکنیک	۱۱	فارسی
۱۲	تکنیک (تکنیک)	۱۲	فارسی	تکنیک (تکنیک)	۱۲	فارسی
۱۳	تکنیک (تکنیک)	۱۳	فارسی	تکنیک (تکنیک)	۱۳	فارسی
۱۴	تکنیک (تکنیک)	۱۴	فارسی	تکنیک (تکنیک)	۱۴	فارسی

در طی برگزاری مسابقات ملی مهارت و انتخاب نفرات برتر رشته ها جهت انجام اردوهای آماده سازی چهلمین مسابقات جهانی از برگزیدگان (مدال آوران) مسابقات ملی مهارت و اردوهای فنی دوره پیشین مسابقات جهانی (ژاپن ۲۰۰۷) جهت تشکیل دوره های آماده سازی از مهرماه سال ۸۸ دعوت به عمل آمد و از این تعداد (۱۲۶) در طی سه آزمون که به طور متمرکز انجام گردید در ۱۴ رشته نفرات برتر جهت اعزام به مسابقات جهانی مهارت (کانادا شهریور ۸۸) انتخاب شدند که این نفرات در حال حاضر در اردوی نهایی و تخصصی حضور دارند.

۱- تراش CNC

۲- فرز CNC

۳- فناوری اطلاعات کاربرد نرم افزار

۴- جوشکاری

۵- الکترونیک

۶- طراحی وب

۷- تاسیسات الکتریکی

۸- کنترل صنعتی

۹- کابینت سازی

۱۰- جواهر سازی

۱۱- فناوری اتومبیل

۱۲- فناوری برودتی

۱۳- فناوری اطلاعات - پشتیبانی شبکه

۱۴- فناوری طراحی گرافیک

جهت تشکیل دوره های آماده سازی از مهرماه سال ۸۸ دعوت به عمل آمد و از این تعداد (۱۲۶) در طی سه آزمون که به طور متمرکز انجام گردید در ۱۴ رشته نفرات برتر جهت اعزام به مسابقات جهانی مهارت (کانادا شهریور ۸۸) انتخاب شدند





توصیه نامه ی یونسکو و سازمان بین المللی کار (سیاست گذاری، برنامه ریزی و مدیریت)  
مصوب جلسه ی سی یکم کنفرانس عمومی یونسکو (هشتاد و هشتمین جلسه ی سازمان بین المللی کار سال ۲۰۰۲)

## آموزش فنی و حرفه ای و مهارت آموزی برای قرن بیست و یکم

آموزشهای فنی و حرفه ای برگرفته از نیازهای جامعه است، نیازهایی که ناشی از عوامل گوناگون نظیر ضرورت های پیش آمده در سطح بین المللی و ملی، تغییرات فناوری تحولات اجتماعی و اقتصادی، نگرش افراد و استفاده کنندگان از این آموزش هاست اکنون باید با بازسازی سیاستگذاری ها برنامه ریزی و مدیریت آموزشهای فنی و حرفه ای منابع و امکانات جامعه را برای رسیدن به هدف ها به کارگرفت و اجرای مؤثر آنها را در جامعه فراهم نمود چرا که آموزشهای فنی و حرفه ای و مهارتها ضمن برآوردن نیاز منابع انسانی و ارتقای آنها، در جهت اشتغالزایی و بکارگیری نیروهای ماهرگام بر می دارد. در این مقاله با معرفی توصیه های یونسکو و سازمان بین المللی کار درباره سیاستگذاری، برنامه ریزی و مدیریت آموزشهای فنی و حرفه ای، زمینه آشنایی هرچه بیشتر مسئولین امور با رویکردهای نوین بین المللی در این عرصه فراهم خواهد شد تا با کاربست آنها در نظام آموزشهای فنی و حرفه ای کشور البته با ملاحظات بومی، شاهد بهبود اثربخشی این آموزشها باشیم.

برای آموزش فنی و حرفه ای باید سیاست هایی تدوین شوند که از هدف ملی پذیرفته شده، پشتیبانی و همان هدف ها را اجرا و مدیریت کنند. در صورت امکان این سیاست ها باید بر اساس نیازمندی های اقتصادی، اجتماعی، منطقه ای کنونی و آتی و در چارچوب مالی و قانونی مناسب اتخاذ شوند این سیاست ها باید با هدف کیفی و ساختاری آموزش فنی و حرفه ای همان گونه که در دومین اصل کنوانسیون آموزش فنی و حرفه ای (۱۹۸۹) تصریح شده است، هدایت شوند. سیاستهای دیگر توصیه نامه ی دومین کنفرانس بین المللی آموزش فنی و حرفه ای

این گونه توصیف می شوند: اگر چه مسئولیت اول آموزش فنی و حرفه ای به عهده دولت هاست، اما در بازار مدرن اقتصادی، طراحی سیاستگذاری آموزش فنی و حرفه ای و توزیع و اجرای آن باید از طریق مشارکت و همکاری بین دولت، کارفرمایان (استخدام کنندگان)

مؤسسات کاریابی، انجمن های حرفه ای، صنعت، کارگران، کارمندان، نمایندگان و وابستگان آنان و سازمان های غیردولتی و جوامع محلی انجام شود این مشارکت باید باعث ایجاد چارچوب قانونی منسجمی شود تا بتوان برای تغییر راهکار ملی اقداماتی انجام داد. در واقع در این راهکار دولت غیر از فراهم کردن آموزش فنی و حرفه ای می تواند رهبری، بوجود آوردن پیش، ایجاد

حرفه ای یک سرمایه گذاری است نه تنها به بازگشت سرمایه بطور قابل ملاحظه ای منجر می شود بلکه رهاوردهایی از جمله رفاه کارگران بهره وری بیشتر و رقابت در عرصه ی بین المللی را به همراه دارد. بنابراین بودجه ی آموزش فنی و حرفه ای باید تا بالاترین حد ممکن بین دولت صنعت، جامعه، فراگیران و هنر آموزان تقسیم شود. دولت باید انگیزه ی مالی، امکانات و موجبات مالی مناسب را تأمین کند. علاوه

● علاوه بر طرح هایی برای اصلاحات آموزشی که در دستور کار پیشرفت و توسعه ملی قرار می گیرد، لازم به ذکر است بالاترین اولویت به آموزش فنی و حرفه ای داده شود.

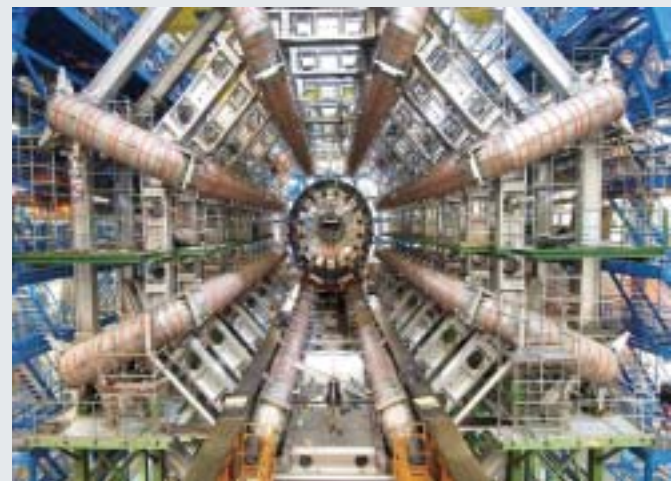
● نیاز ملی بلند مدت و کوتاه مدت ارزیابی شود.

● منابع مالی، مناسب شرایط حال و آینده اختصاص داده شود.

● یک شورای ملی تعیین شود و مسئولیت هماهنگی برنامه ها را در آموزش فنی و حرفه ای براساس تحلیل داده های آماری و با هدف تسهیل اجرای این برنامه ها در برنامه ریزی سیاست های آموزشی و سیاست های استخدامی و حرفه ای به عهده بگیرد.

برنامه ریزی باید پاسخگوی گرایش های اجتماعی و اقتصادی ملی و در صورت امکان منطقه ای باشد تا بتواند، تغییر تقاضا برای گروه ها و دسته های گوناگون کالاها و خدمات و انواع دانش و مهارت را پیش بینی و برای آن برنامه ریزی کند به گونه ای که آموزش فنی و حرفه ای به سهولت با تغییرات اقتصادی، اجتماعی، فناوری و علمی نوظهور و جدید سازگار شود. همچنین، این برنامه ریزی باید با اقدامات مهارت آموزی طراحی شده کنونی و انقلاب دنیای کار در مناطق روستایی و شهری هماهنگ باشد.

در حالی که مسئولان آموزش و پرورش مسئولیت سیاستگذاری آموزشی فنی و حرفه ای را به عهده دارند، گروه های دست اندرکار آموزش و پرورش نیز باید بطور فعال در تنظیم سیاستگذاری ها، مراحل برنامه ریزی و ساختاری های مرتبط شرکت کنند و نمایندگان دولتی یا



امکانات و تسهیلات، هماهنگی و برقراری تضمین کیفی را نیز تأمین کند و با شناخت و توجه به الزامات خدمات اجتماعی، هدف آموزش فنی و حرفه ای برای همه را تضمین کند.

● آموزش فنی و حرفه ای در بخش های گوناگون دولتی و خصوصی بهتر بکار گرفته می شوند. این ترکیب مناسب در بخش خصوصی و دولتی می تواند به روش های بسیاری انجام شود که در آن ها نظارت دولت در تسهیل انتخاب این بخش ها با توجه به تضمین کیفی آنها ضروری است.

● بخش های دولتی و خصوصی باید بپذیرند که آموزش فنی و

بر این کشورهای کمتر توسعه یافته به خصوص باید برای آموزش فنی و حرفه ای به دنبال همکاریهای دوجانبه و چند جانبه با قابلیت ساختار یافته باشند.

● در اغلب دولت ها برای انواع مؤلفه های آموزش فنی و حرفه ای بین ادارات و نمایندگیها مسئولیت های مشترک و موازی وجود دارد. دولت ها خط مشی چارچوب دولتی خودشان را تا حد امکان ساده، مؤثر و کارآمدتر و آموزش فنی و حرفه ای را به نفع همه ی دست اندرکاران ارتقاء دهند.

باید به برنامه ریزی گسترش و توسعه ی آموزش فنی و حرفه ای توجه خاصی شود به این ترتیب که:

## آموزش فنی و حرفه ای باید به سهولت با تغییرات اقتصادی، اجتماعی، فناوری و علمی نوظهور و جدید سازگار شود

گروه‌های مشاوره ای در سطح ملی و محلی ایجاد شوند که ترکیب اعضا آنها به این شکل باشد:

● مسئولان دولتی ، ایشان که مسئولیت برنامه ریزی سیاست‌های اجتماعی و اقتصادی را به عهده دارند باید زمینه‌ی بکارگیری نیروی کار، ایجاد بخش‌های خدماتی کارخانه سازی رانیز به عهده داشته باشند.

● نمایندگان از سازمانهای غیردولتی درون بخش اشتغال ، که از بین کارفرمایان و کارگران و در اقتصاد غیر رسمی، از بین شرکت‌های

ساختار اجرایی قابل انعطاف و باز برای آموزش ، مهارت آموزی و راهنمایی آموزش فنی و حرفه ای ایجاد شود همچنین ، صرف نظر از این که یادگیری درون نظام رسمی آموزشی یا بیرون آن اتفاق می افتد باید فناوری های نوین آموزشی فراهم شوند. در همین رابطه در نظر گرفتن این ملاحظات ضروری است :

● سیاست ساختار آموزش متوسطه چند منظوره بگونه ای وضع شود که برنامه های درسی متنوعی ارائه کند و آموزش را با دنیای کار پیوند دهد.



سیاست ساختار آموزش متوسطه ای چند منظوره بگونه ای وضع شود که برنامه های درسی متنوعی ارائه کند و آموزش را با دنیای کار پیوند دهد

و حرفه ای دوره ی متوسطه و آموزش عالی مسیر هموار و موافقت نامه ی معتبر وجود داشته باشد تا فراگیرانی که آرزوی ادامه ی تحصیل دارند از آن بهره مند شوند. ۶. سیاست ها به گونه ای هدایت شوند که تضمین کننده ی کیفیت عالی آموزش فنی و حرفه ای باشند تا این نوع آموزش بین انواع گوناگون جریان های آموزشی متمایز باشد. در این رابطه تلاش های خاصی باید صورت گیرد و آموزش فنی و حرفه ای باید به دنبال رسیدن به استاندارد بین المللی باشد.

۷. به منظور اطمینان از رسیدن به این کیفیت ، مقامات ملی مسئول، باید استانداردها و ضوابطی را ارائه کنند که هدف آنها، ارزشیابی و مرور دوره ای تمام جنبه های کاربردی آموزش فنی و حرفه ای ، از جمله آموزش غیررسمی آن باشد که عبارتند از:

- همه ی شکل های شناخت و تشخیص پیشرفت تحصیلی و صلاحیت های مربوط
- خصیصه ها و شایستگی های کارکنان
- نسبت هنرآموزان و معلمان به فراگیران
- کیفیت برنامه ی درسی و مواد آموزشی
- ایمنی و رعایت نکات پیشگیری برای همه ی محیط های یاددهی - یادگیری
- امکانات فیزیکی ، ساختمان، کتابخانه، ابزارهای کارگاهی و کیفیت و نوع تجهیزات
- ۸. سیاست های ملی باید پیرو هوش های مرتبط با آموزش فنی و حرفه ای را با تأکید خاص بر توان بالقوه آن در درون

● برای آموزش عالی مؤسساتی داشته باشیم که در آنها پذیرش دانشجو راحت باشد و برنامه های آموزشی قابل انعطاف باشند به علاوه دامنه ی برنامه ها از دوره های کوتاه مدت تخصصی تا برنامه های بلند مدت تمام وقت را شامل شود و برنامه های مطالعاتی پژوهشی و تخصصی حرفه ای در آن گنجانده شود.

● نظام ارائه ی مدرک برقرار شود که به موجب آن برای پایان هر برنامه مصوب نمره، و اعتبار در نظر گرفته شود. همچنین اعطای مدرک با توجه به صلاحیت های حرفه ای و علمی یا آموزشی و تجربه ی کاری صورت گیرد.

● بین برنامه های آموزش فنی

کوچک و کارآفرینان انتخاب شوند. ● مسئولان یا گروه‌هایی که مسئولیت آموزش خارج از مدرسه یا مهارت آموزی را به عهده دارند.

● نمایندگان که مسئولیت آنان آموزش عمومی و آموزش خاص استانی است، شامل معلمان، مدیران و آزمون گران.

● والدین، فارغ التحصیلان مدرسه ، دانش آموزان و سازمان های جوانان

● نمایندگان از سطح کلی جامعه سیاست های توسعه ساختاری آموزش فنی و حرفه ای ، باید درون چارچوب سیاست های جامع و گسترده ای که برای اجرای اصول آموزش مادام العمر طراحی شده اند وضع شوند، بگونه ای که در آنها

نظام یادگیری مادام العمر ترویج کنند و این پژوهش ها را به سوی پیشرفت و تعالی و ارتباط آن به زمینه های اقتصادی - اجتماعی موجود و متداول سوق دهند. این پژوهش ها باید در سطح ملی مؤسسات یا توسط اشخاص حقیقی انجام شوند. برای رسیدن به این هدف باید:

● توسعه ی برنامه ریزی درسی و تحقیقات در باره ی مواد آموزشی و

منتشر شوند.

● سودمندی آموزش فنی و حرفه ای با استفاده از آمارهای مرتبط از جمله آمار ثبت نام، نام نویسی نیمه وقت دانش آموزان، نرخ افت تحصیلی و تعیین جایگاه فارغ التحصیلان در استخدام و کربابی، و میزان حقوق در سیستم حقوقی و خود اشتغالی و داده های دیگر ارزیابی شود.

● برای انجام پژوهش هایی در ارتباط با شرایط کاری و انسانی



روش های یاددهی - یادگیری با تأکید بر مکان های نیازسنجی انجام شود و به فناوری ها و تکنیک های به کار رفته برای حل مشکلات توسعه ای توجه خاص شود.

● برای مؤسسات آموزش عالی پژوهشکده های تخصصی و سازمانهای حرفه ای که وظیفه کار بست نتایج تحقیقات آموزش فنی و حرفه ای را برعهده دارند و در پژوهش های تجربی بعنوان نمونه منتخب برگزیده شده اند منابع مالی و تسهیلات از منابع خصوصی یا دولتی در نظر گرفته شود.

● با استفاد از همه ی رسانه های موجود و قابل دسترس به خصوص فناوری ارتباطی - اطلاعاتی نتایج این پژوهش ها و آزمون های تجربی بطور گسترده

امر بوسیله ی راهنمایی و مشاوره و ارائه توصیه های آموزش مداوم میسر است.

● تمامی برنامه های آموزش فنی و حرفه ای از جمله آنهایی که بخش خصوصی ارائه می کند، تحت نظارت و تأیید مسئولان دولتی باشد.

● مؤسسات خصوصی برای طراحی و برنامه ریزی برنامه هایشان، استقلال داشته باشند و در این راستا و به منظور تناسب و سازگاری با نیازهای محلی بخش تجارت و صنعت را درگیر کنند.

● باید نسبت به تأمین منابع و مواد آموزشی مورد نیاز برای آموزش فنی و حرفه ای توجه خاصی مبذول داشت و اولویت ها با توجه به نیاز فوری و گرایش های احتمالی توسعه آینده در نظر گرفته شوند. ترجیح دارد این امر با مشورت نمایندگانی از دنیای کار صورت گیرد. در این زمینه باید:

● طراحی و برنامه ریزی مؤسسه ای طوری هدایت شود که حداکثر کارایی و انعطاف در استفاده و کاربرد را تضمین کند.

● برنامه ریزی، طراحی، ساخت و تجهیز امکانات و تسهیلات با توجه به مقاصد و کاربردهای تجهیزات عوامل محلی موجود و پژوهش های مرتبط و نیز همکاری متخصصان بخش صنعت معلمان و معماران آموزشی (مهندس معمار با گرایش آموزش و پرورش) انجام شود.

● برای هزینه ها، مصارف و مخارج متناوب و تکراری تدارکات، حفاظت و نگهداری و تعمیر تجهیزات و وسایل بودجه ی کافی اختصاص داده شود.

● به مدیریت مؤسسات و مدیریت منابع مالی استقلال بیش تری داده شود.

**باید نسبت به تأمین منابع و مواد آموزشی مورد نیاز برای آموزش فنی و حرفه ای توجه خاصی مبذول داشت و اولویت ها با توجه به نیاز فوری و گرایش های احتمالی توسعه آینده در نظر گرفته شوند**

نوده فراهانی رییس اصناف کشور :

## رسیدن به اهداف سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور باعث پیشرفت و تعالی کشور است

توجه به بخش خصوصی از سیاست های مهم سازمان آموزشی فنی و حرفه ای در کشور است که این بخش به عنوان بازوی اصلی ارائه آموزش های مهارتی در جامعه نیازمند توجه جدی مسئولان ذیربط است. در پی مصاحبه با دست اندرکان ارائه آموزش های فنی و حرفه ای در جامعه و تاثیر گذاران بر این امر در این باره با نوده فراهانی رییس سازمان اصناف کشور گفتگویی انجام داده که در پی می آید.

قابل اجرا است مثل کارآفرینی و IT از طریق آموزش الکترونیکی و دوره هایی که می توان با رایانه آموزش داد اما نیاز به تبحر با دست و کار با ابزار دارد در کارگاههای تخصصی صورت پذیرد.

در خصوص مشاغل سنتی با همکاری متخصصین صنفی به استاندارد سازی رشته های شغلی جهت صرفه جویی در هزینه های مالی و منابع انسانی و جلوگیری از خطرات احتمالی آزمون و خطا اقدام نماید.

تاکنون چه اقداماتی جهت آموزش نیروی کار اصناف کشور انجام داده اید؟

پیرو تفاهم نامه منعقد شده با سازمان مربوطه، مشاغل تولیدی که جهت دریافت پروانه کسب نیاز به تاییدیه فنی دارند به آموزشگاههای ذیربط معرفی تا موفق به آموزش فنون خاص بشوند. همچنین بعضی صنوف در رده های بالاتر نظیر دانشگاه جامع علمی کاربردی آموزشهای تخصصی مرتبط با صنوف را می بینند به علاوه شورای اصناف کشور با برگزاری کارگاههای آموزشی اقدام به آموزشهای عمومی و تخصصی می نماید.



غیراستاندارد می باشد.

انتظار شما از سازمان آموزش فنی و حرفه ای چیست؟

سازمان آموزش فنی و حرفه ای به عنوان متولی تربیت نیروی انسانی ماهر، نیمه ماهر و استاد کار با توسعه و تقویت بخش غیردولتی از طریق خرید خدمات آموزشی براساس تقاضا محوری باعث افزایش بهره وری می گردد.

فنی و حرفه ای به عنوان یک سازمان تخصصی آموزش مهارت، ابتدا باید با توجه به نیازسنجی به عمل آمده، آموزشهای لازم را در فضای نزدیک به واقعی و شبیه سازی شده انجام دهد.

در صورت امکان مهارتهایی که نیاز به حضور افراد ندارد و فقط با رایانه

نقش نیروی ماهر و غیرماهر در افزایش بهره وری را توضیح دهید؟

با توجه به استقبال جوانان از آموزشهای فنی و حرفه ای و کمبود نیروی کار متخصص در جامعه و با عنایت به وظیفه دولت در راستای کاهش تصدی گری و واگذاری فعالیت های بخش دولتی به بخش خصوصی و نقش منابع انسانی توانمند در توسعه صنعتی، آموزش مدیران و خبرگان صنعتی و فنی منجر به توسعه بازار، افزایش کیفیت، افزایش ظرفیت، تجدید ساختارها و فرایندهای سازمانی می گردد.

بدیهی است به کارگیری نیروی متخصص و مجرب علاوه بر اینکه سبب می شود کار مفید بیشتر و در زمان کوتاه تر با کیفیت بالاتری تولید شود که خود سبب افزایش راندمان تولید و بهره وری می گردد.

از طرف دیگر نیروی غیرماهر به دلیل افزایش ضریب خطا باعث تخریب سرمایه و کاهش کارایی تولیدات می شود. مسئله مهم دیگر در استفاده از نیروی غیرماهر به روز خطرات غیرقابل جبران ناشی از تولیدات غیرحرفه ای و

به کارگیری نیروی متخصص و مجرب علاوه بر اینکه سبب می شود کار مفید بیشتر و در زمان کوتاه تر با کیفیت بالاتری تولید شود، خود سبب افزایش راندمان تولید و بهره وری می گردد

آیا در سطح بین الملل همکاری در زمینه حوزه کاری دارید؟ تجربیات کشورهای توسعه یافته را چگونه به کشور منتقل کرده‌اید؟ با توجه به گستردگی و پراکندگی رشته‌های صنفی داخل کشور و نیاز به ساماندهی مشاغل موجود، تاکنون فرصتی برای همکاری در سطح بین الملل وجود نداشته است اما شورای اصناف استفاده از تجربیات کشورهای توسعه یافته را در دستور کار خود قرار داده است. نظر به اهمیت نقش آموزش‌های مهارت محور در زمینه‌های مدیریت صنفا در این زمینه چه تمهیداتی اندیشیده شده است؟

توضیح دهید.

بدیهی است افراد صنفی متخصص و ماهر در زمینه‌های مختلف نیازمند مدیریتی متبحر و با تجربه می‌باشند. از اینرو آموزش‌های لازم و حتی بازآموزی در سطح افراد هیئت مدیره‌ها پیش بینی شده است.

نقش آموزش‌های مهارت محور را تا چه اندازه در جهت تحقق اصلاح الگوی مصرف و صرفه جویی مؤثر می‌دانید؟

آموزش‌های مهارت محور باعث استفاده صحیح از مواد اولیه، به کارگیری مناسب از منابع، جلوگیری از اتلاف وقت، استفاده بهینه از نیروهای

کارآمد، صرفه جویی در مصارف انرژی و ... می‌گردد.

چنانچه نقطه نظر خاصی را در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مد نظر دارید توضیح دهید؟

انتظار می‌رود آموزش‌های پیش بینی شده کاملاً تخصصی و استاندارد با همکاری سازمانهای مرتبط و همچنین استفاده از نیروهای متخصص انجام شود. ارزیابی صحیح از فعالیت‌های صورت گرفته و تلاش برای رفع نواقص موجود و به کار گرفتن همت عالی در نیل به اهداف سازمان که همانا پیشرفت و تعالی بیشتر کشور را به دنبال دارد در دستور کار خود قرار دهد.

آموزش‌های مهارت محور باعث استفاده صحیح از مواد اولیه، به کارگیری مناسب از منابع، جلوگیری از اتلاف وقت، استفاده بهینه از نیروهای کارآمد، صرفه جویی در مصارف انرژی و ... می‌گردد



دکتر حسین سر پولکی رئیس انجمن سرامیک ایران :

## همگامی با پیشرفت های جهانی نیاز امروز آموزش های مهارتی به اصناف است

افزایش راندمان تولید ، کاهش ضایعات ، رشد بهره‌وری و عوامل دیگر نیازمند آموزش صحیح و علمی نیروهای آماده به کار هستند تا بتوانند باعث پیشرفت مجموعه ای که در آن مشغول به کار هستند گردد چرا که رشد یک مجموعه باعث ارتقای سطح معیشتی کارگران آن نیز خواهد شد. به همین منظور گفت و گویی با دکتر حسین سر پولکی رئیس انجمن سرامیک ایران انجام شده است که در پی می آید:

ناشی از میزان آشنایی کارگر و مهارت او نه تنها در واحدی که مشغول به کار است می باشد، بلکه اطلاع کافی از سایر بخشهایی که بنوعی در تولید مداخله دارند نیز به این موضوع کمک می کند. روشن است که کارگر ماهر با توجه به دوعامل می تواند به بهره وری کمک کند: اول شناخت کافی از نقش خود در بهره وری واحد. دوم از طریق بکارگیری مهارت فنی خود در اجرای وظایف واموری که به او محول شده است.

### انتظار شما از سازمان آموزش فنی و حرفه ای چیست؟

انتظار می رود تا سازمان آموزش فنی و حرفه ای برای کارگران واحدهای تولیدی آموزشهای حین خدمت را هم در خصوص بازآموزی و هم در زمینه ارتقاء مهارت او برای اجرای مسئولیتهای بزرگتر ایشان فراهم نماید. لازم است این آموزشها از یک سو متناسب با محیط و شرایط کار باشد و از سوی دیگر متناسب با پیشرفتهای جهانی و آینده نگری که واحدهای تولیدی بایستی در میان مدت و بلند مدت به آنها دست یابند، تدوین شوند.



محصول نهایی پیش بینی نمایند. آنچه حائز اهمیت زیادی است، نقش مهارت کارگر در درک پیچیدگی تولید و هم چنین شناخت نقش و موقعیت و عملکرد در یک خط کامل تولید می باشد. به همین منظور آموزش مهارت های لازم در سطحی که مورد نیاز است می تواند بعنوان تضمینی برای حفظ کیفیت موجود و اجرای برنامه های ارتقاء کیفی و افزایش راندمان تولید گردد.

### نقش نیروی ماهر و غیر ماهر در افزایش بهره وری و اصلاح الگوی مصرف را توضیح دهید؟

همانطور که در سؤال پیشین توضیح داده شد درک پیچیدگی های اصول بهره وری و نقش کاری که یک کارگر حین کار در مسیر تولید انجام می دهد،

### ارتقاء سطح مهارت کارگران تا چه اندازه راندمان تولید را در صنایع بالا می برد؟

در یک واحد تولیدی برنامه های مختلفی در خصوص حفظ و ارتقاء کیفیت، کنترل سرعت تولید، صرفه جویی در مواد اولیه و انرژی، تعمیر و نگهداری دستگاهها در خطوط تولید و مشابه آن ها از سوی مدیریت تدوین می گردد و راهکارهای اجرایی تدوین ، مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می گیرد و نهایتاً دستورالعملهایی اجرایی تدوین می گردد و یکی از کلیدی ترین نکات در دستیابی به نتیجه مطلوب ناشی از این برنامه ریزی ها، اجرای موفق دستورالعمل هاست که پیوستگی این اقدامات نهایتاً منجر به دستیابی به راندمان قابل قبول در مقایسه با برنامه هاست. بدیهی است که نیروهای اجرایی در کلبه بخشهای تولید لازم است تا این موارد را به نحو احسن در حوزه وظایف خود اجرا و در حفظ نتایج آن کوشا باشند. کارگران واحدهای تولیدی اصلی ترین مهره های این برنامه ریزی هستند که در صورت دارا بودن سطح مهارت لازم می توانند موضوعات خواسته شده از آنها را به خوبی درک کنند و نقش این موارد را در کنترل کیفیت

کارگران واحدهای تولیدی اصلی ترین مهره های این برنامه ریزی هستند که در صورت دارا بودن سطح مهارت لازم می توانند موضوعات خواسته شده از آنها را به خوبی درک کنند و نقش این موارد را در کنترل کیفیت محصول نهایی پیش بینی نمایند.

## آثار و نتایج آموزش های فنی و حرفه ای زندانیان



### الف- ضرورت آموزش زندانیان

آبراهام مازلو (۱۹۷۰) نیازهای انسان را در قالب سلسله مراتبی از نیازها طبقه بندی کرده است. نیازها ابتدا به دو دسته کلی نیازهای اساسی (احساسی، کمبود یا کاستی) و فراینزها (نیازهای رشد یا بالندگی) تقسیم شده اند: **نیازهای اساسی: نیازهای احساسی، کمبود یا کاستی شامل نیازهای زیر هستند:**

۱) **نیازهای فیزیولوژیکی یا جسمی**، شامل نیاز به آب، غذا، خواب، حرارت مناسب و مانند این ها.

۲) **نیاز به امنیت یا ایمنی**، شامل نیاز به داشتن محیطی امن و به دور از تهدید.

۳) **نیاز به عشق و تعلق**، شامل نیاز به ایجاد روابط متقابل با دیگران، محبت کردن و مورد محبت واقع شدن.

۴) **نیاز به عزت نفس یا احترام به خود**، شامل احساس کسب توفیق و تایید، احساس شایستگی و احساس کفایت و مهارت، نیاز فرد به ایجاد تصور مثبتی در دیگران نسبت به خودش.

- فراینزها یا نیازهای مربوط به خودشکوفایی:

برخلاف نیازهای کاستی که از محرومیت انسان سرچشمه می گیرند، فراینزها از میل آدمی به رشد و بالندگی ایجاد شده اند. این نیازها که نیازهای خود شکوفایی یا تحقق خویشتن نیز نامیده شده اند، شامل نیاز فرد برای رسیدن به آن چه در حد استعداد و توان دارد می شوند که عبارتند از کنجکاوی، اشتیاق، یادگیری، کسب حقیقت، دانش اندوزی، تجربه کردن، درک زیبایی، نظم و هماهنگی.

این نیازها به صورت سلسله مراتبی به دنبال یکدیگر قرار گرفته اند و این بدان معنی است که نیازهای رده پایین تر باید حداقل تا حدودی ارضاء شوند تا امکان ارضای نیازهای سطح بالاتر فراهم شود. هنگامی که دستیابی به نیازهایی چون امرار معاش جسمانی و امنیت مشکل باشد، ارضای آن نیازها بر اعمال فرد مسلط خواهد شد و در صورتی که فرد به توانایی ها، مهارت ها و نگرش هایی مجهز نباشد تا بتواند از راه های درست و قانونی به ارضای آنها برسد، از راه های نادرست و خلاف قانون به ارضای آنها مبادرت می ورزد. اکثر زندانیان را چنین افرادی تشکیل می دهند



در معرض آسیب های اجتماعی قرار گرفته اند که بازتاب خارجی آن به شکل تعارض با قانون نمود یافته است. کانون اصلاح و تربیت با نگهداری و حمایت از کودکان و نوجوانان محروم از آزادی با هدف حفظ و تامین سلامت جامعه و خانواده با فراهم آوردن امکانات تامینی، حمایتی و آموزشی و با بهره گیری از مشارکت خود مددجویان به عنوان مشارکت کنندگان فعال و موثر در فرآیند آموزش و پرورش، در جهت اصلاح و تربیت ایشان می کوشد. تحقیقات متعدد نشانگر این نکته است که تعداد زیادی از بزهکاران کانون اصلاح و تربیت تهران دارای شکست های تحصیلی منجر به اخراج از مدرسه بوده اند. این نتیجه ضرورت فراهم کردن امکان ادامه تحصیل و بهره مندی از آموزش را برای این افراد در کانون ها و زندان ها نشان می دهد. موضوع گرایش به اعمال خلاف به دلیل بیکاری با مطالعه رفتار مددجویان و آمار تخلفات آنها در محیط زندان، قبل و بعد از برگزاری دوره های آموزشی به وضوح قابل مشاهده است. کاهش آمار خودزنی در بین نوجوانان زندانی که تحت آموزش های فنی و حرفه ای قرار گرفته اند توسط کانون اصلاح و تربیت تهران بدین شرح گزارش شده است:

سال	۱۳۷۲	۱۳۷۳	۱۳۷۴	۱۳۷۵	۱۳۷۶	۱۳۷۷	۱۳۷۸	۱۳۷۹	۱۳۸۰
تعداد زنی	۱۱۰	۱۲۲	۱۳۸	۱۵۶	۱۶۸	۱۸۲	۱۹۴	۲۰۶	۲۲۲
تعداد مردان	۱۳۰	۱۴۲	۱۵۸	۱۷۶	۱۹۰	۲۰۴	۲۱۸	۲۳۲	۲۴۶
درصد	۱۱۰/۴	۱۱۶/۳۳	۱۲۶/۱۶	۱۳۶/۱۵	۱۴۸/۱۴	۱۶۰/۱۳	۱۷۲/۱۲	۱۸۴/۱۱	۱۹۶/۱۰

که با نداشتن امکان برای ارضای نیازهای اساسی با شکستن عزت نفس یا احترام به خود از مرز کسب تایید دیگران و احساس کفایت و شایستگی نیز می گذرند و با قانون شکنی و تن دادن به کیفر، نه تنها تصویری مثبت را از دیگران طلب نمی کنند بلکه تصور منفی را به جان می خرند.

امروزه نقش زندان ها به نگهداری و محرومیت اجتماعی افرادی که براساس قوانین مدنی به حبس محکوم شده اند، محدود نمی گردد بلکه بازپروری، اصلاح و تقویت سازگاری زندانیان نیز از اهداف مهم آن ها به شمار می رود. از جمله اقدام هایی که در راستای تحقق هدف های یادشده در زندان های کشور در جریان است فراهم آوردن آموزش های فنی و حرفه ای برای زندانیان است تا بدین وسیله آنها را به مهارت ها و توانایی هایی مجهز سازد که رفع نیازهای اولیه و گذراندن معاش را از راه قانونی میسر سازد.

آموزش های فنی و حرفه ای می توانند برای زندانیان نتایج ودست یافته های گوناگونی داشته باشند. نتیجه مستقیم این آموزش ها ایجاد مهارت های فنی و حرفه ای در شرکت کنندگان است. اما این آموزش ها تاثیرات مثبت غیر مستقیمی نیز بر این افراد دارند که در این جا به آن ها اشاره ای خواهیم داشت.

### ب- نتایج آموزش های فنی و حرفه ای در کانون اصلاح و تربیت

مهمترین هدف در کانون اصلاح و تربیت، انجام حمایت موثر از کودکان و نوجوانانی است که به نوعی

از جمله اقدام هایی که در راستای تحقق هدف های یادشده در زندان های کشور در جریان است فراهم آوردن آموزش های فنی و حرفه ای برای زندانیان است تا بدین وسیله آنها را به مهارت ها و توانایی هایی مجهز سازد که رفع نیازهای اولیه و گذراندن معاش را از راه قانونی میسر سازد.



کاهش آمار خودزنی از ۱۸۹ مورد در سال ۱۳۷۴ به ۴ مورد در سال ۱۳۸۰ نشان دهنده موفقیت چشمگیر فعالیت هایی نظیر آموزش فنی و حرفه ای در جهت مهار اختلالات روحی و روانی مددجویان و ایجاد فضای مناسب جهت ترمیم خسارت ناشی از تخلفات این قشر از مددجویان می باشد.

### ج- اهداف و نتایج آموزش های

#### فنی و حرفه ای در زندان ها

آموزش فنی و حرفه ای در زندان ها به طور کلی با اهداف زیر صورت می گیرد:

- ۱- توسعه و گسترش آموزش های فنی و حرفه ای در زمینه های مختلف صنعت، خدمات و کشاورزی.
- ۲- استفاده بهینه از نیروی انسانی مددجو، به منظور افزایش بهره وری زندانیان در سطح جامعه.
- ۳- به وجود آوردن امکان کسب مقبولیت اجتماعی و جامعه پذیری زندانیان.
- ۴- ایجاد روحیه کسب استقلال و خودباوری در زندانیان و شناخت استعداد و توانمندی آنان.
- ۵- ارتقاء سطح دانش، بینش و مهارت های فنی و حرفه ای زندانیان.
- ۶- ارائه آموزش های فنی و حرفه ای و اعطای گواهینامه مهارت پس از کسب موفقیت در آزمون، جهت فراهم نمودن امکان اشتغال برای زندانیان.

۷- ایجاد روحیه اشتغال به کار در زندانیان، فراهم نمودن بستر کاردرمانی در راستای اصلاح و تربیت آنان و بازسازی روحی و شخصیتی زندانیان جهت مشارکت دادن در توسعه سازندگی عرصه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور. (طبق تفاهم نامه سازمان زندان ها و سازمان فنی و حرفه ای (۱۳۸۱) به منظور بررسی اثرات ارائه آموزش های فنی و حرفه ای بر زندانیان کشور، طی یک طرح پژوهشی مواردی به شرح زیر مورد نظر قرار گرفته است:

۱- بررسی میزان تحقق هدف های آموزش فنی و حرفه ای زندانیان با توجه به نتایج ارزیابی های انجام شده از زندانیان شرکت کننده در آموزش ها.

۲- بررسی تاثیر آموزش فنی و حرفه ای در آماده سازی زندانیان در انجام وظایف و مشاغل مرتبط با

مهارت های آموخته شده در طول دوره محکومیت.  
۳- بررسی تاثیر آموزش های فنی و حرفه ای بر میزان سازگاری زندانیان آموزش دیده.

۴- بررسی تاثیر آموزش های فنی و حرفه ای بر اصلاح رفتار زندانیان شرکت کننده در آموزش ها با توجه به میزان تخلفات آنان در طول دوره زندان.

جامعه آماری شامل کلیه محکومینی است که در سال ۱۳۸۲ در آموزش های فنی و حرفه ای کشور شرکت داشته اند (۲۴۹۶۴ مددجو) همچنین محکومینی که در این سال زندانی بوده اند لیکن در هیچ آموزشی شرکت نداشته اند و در امتحانات نیز شرکت نکرده اند (۶۷۳۱۸ مددجو)

به منظور اندازه گیری متغیرهای مورد مطالعه و گردآوری اطلاعات مورد نیاز از ابزارهایی بدین شرح استفاده شده است: سیاهه ثبت اطلاعات مربوط به پیشرفت تحصیلی و نتایج امتحانات، مقیاس درجه بندی مهارت برای تعیین میزان توانایی انجام مهارت، سیاهه ثبت اطلاعات مربوط به میزان تخلفات و پرسشنامه سازگاری برای اندازه گیری میزان سازگاری های خانوادگی، جسمانی، اجتماعی، عاطفی و شغلی.

یافته های پژوهش در رابطه با هریک از سوالات به شرح زیر است:

۱- مددجویان شرکت کننده در آموزش های فنی و حرفه ای تا چه میزان به هدف های آموزش دست یافته و موفق به گذراندن آزمون های استاندارد مهارت شده اند؟

یافته های این پژوهش در جدول آمده است:

نوع نمره	سازگاری (مورد نمره از ۱۵ تا ۱۰۰)	میانگین نمره (مورد نمره از ۱۵ تا ۱۰۰)	نالی (مورد نمره از ۱۵ تا ۱۰۰)
فراوانی	۱۱	۱۸۵	۱۷۴

۲- زندانیان شرکت در آموزش ها و آزمون های فنی و حرفه ای توانایی انجام وظایف مرتبط با مهارت آموخته شده که در زندان ها به آن ها محول می شود را دارند؟

یافته های تحقیق بدین شرح است:

توانایی انجام وظایف	درجه ضعیف	درجه متوسط	درجه خوب	درجه عالی
فراوانی	۱۱	۱۴۴	۱۵۹	۱۶۶

۳- آیا شرکت در دوره های آموزش فنی و حرفه ای بر میزان سازگاری زندانیان تاثیر داشته است؟

کاهش آمار خودزنی از ۱۸۹ مورد در سال ۱۳۷۴ به ۴ مورد در سال ۱۳۸۰ نشان دهنده موفقیت چشمگیر فعالیت هایی نظیر آموزش فنی و حرفه ای در جهت مهار اختلالات روحی و روانی مددجویان و ایجاد فضای مناسب جهت ترمیم خسارت ناشی از تخلفات این قشر از مددجویان می باشد.



امر پرشدن اوقات فراغت مددجویان در اثر حضور در این دوره های آموزشی و مشغول کردن آنان به اشتغالی مثبت باشد. علاوه بر این چون اشتغال به حرفه مربوط به آموزش ها می تواند باعث کسب درآمد شود، احساس مفید بودن را در این افراد ایجاد می کند و در نتیجه زمینه ارتکاب تخلف و زیر پا گذاشتن قانون را کاهش می دهد.

در سال های اخیر سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در جهت همکاری با سازمان زندان ها به منظور نیل به اهداف فوق الذکر، اقدام به گسترش آموزش های فنی و حرفه ای در زندان ها نموده است و امید است با اجرای طرح مجازات جایگزین حبس از طریق آموزش فنی و حرفه ای بیش از پیش در پیشگیری از عواقب مترتب بر حبس در جامعه ایفای نقش نماید.

#### منابع و مراجع:

- ۱- دکتر بامدادی، جلال. زنجیره ای، محمد علی. «بررسی اثرات ارائه آموزش های فنی و حرفه ای بر زندانیان کشور»، تابستان ۱۳۸۴.
- ۲- گزارش خدمات سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در کلون اصلاح و تربیت تهران، پاییز ۱۳۸۱.
- ۳- نشریه دستاورد، حرفه آموزی و اشتغال زندانیان در فرآیند اصلاح و تربیت، بهار ۱۳۸۶.
- ۴- نشریه دستاورد، کلون اصلاح و تربیت الگویی برای منطقه و جهان، تابستان ۱۳۸۶.

یافته های تحقیق نشانگر افزایش سازگاری خانوادگی، جسمانی، اجتماعی، عاطفی و شغلی در مددجویان می گردد. باید توجه داشت که بسیاری از مجرمان زندانیان به لحاظ وضعیت روانی و شخصیتی دچار مشکل بوده و غالب آن ها فاقد کنترل مناسب رفتار، نظم ناپذیر، کم تحمل و زیاده طلب بوده و در بسیاری از موارد به دلیل فقدان مهارت فردی و اجتماعی و بی بهره بودن از آموزش های مورد نیاز، قادر به حل مساله نبوده و در موقعیت های پیش آمده رفتار های نامناسب و غیر عادی از خود بروز می دهند. به همین جهت برنامه ریزی و اجرای آموزش های صحیح و کاربردی برای این دسته از افراد از اهمیت مضاعف برخوردار می باشد. فعالیت های آموزشی به زندانیان کمک می کند تا از تنش آزاد شوند، راحت باشند، خودشان را بیان کنند و توانایی های روانی و فیزیکی خود را توسعه بخشند.

آموزش خوب و مناسب پتانسیل ها و ویژگی های مثبت زندانیان را منعکس می کند. و احساس آن ها را با اجتماع بیرون زندان مرتبط می کند. همچنین زندان را تحمل پذیرتر و اثرات تخریبی زندان بر شخصیت افراد را محدود می سازد و سلامت و امنیت زندانیان فراهم می شود.

۴- آیا شرکت در دوره های آموزش های فنی و حرفه ای بر اصلاح پذیری و کاهش تخلفات مددجویان تاثیر داشته است؟

یافته ها نشانگر میانگین کمتر تخلفات در میان مددجویان شرکت کننده در آموزش ها نسبت به میانگین تخلفات کسانی است که در این آموزش ها شرکت نداشته اند. شاید دلیل این

**فعالیت های آموزشی به زندانیان کمک می کند تا از تنش آزاد شوند، راحت باشند، خودشان را بیان کنند و توانایی های روانی و فیزیکی خود را توسعه بخشند**





موتورهای با سیستم HCCI (اشتعال تراکمی مخلوط سوخت و هوا)

## روشی برای کاهش مصرف سوخت خودرو

ابوالفضل صبوری - کارشناس مکانیک خودرو مازندران

موتوری افتادند که به نام HCCI معروف است که با داشتن بازده بیشتر، مصرف سوخت کمتری دارد.

با توجه به پیشرفت روزافزون تکنولوژی در زمینه خودروسازی در جهان، به منظور کاهش مصرف سوخت و کاستن از آلودگی محیط زیست، مهندسين به فکر ساختن

۲) این موتورها مانند موتورهای بنزینی (Nitro-Oxides (NOX پایینی دارند به این علت که مخلوط سوخت و هوا در آن ها رقیق بوده و دمای کل فرآیند احتراق پایین می آید.  
 ۳) کوتاه بودن زمان احتراق که باعث افزایش توان می گردد.  
 ۴) عدم نیاز به سیستم دریچه گاز  
 ۵) این سیستم در بارهای کم، بازده بالایی نسبت به موتورهای بنزینی دارد.  
 ۶) موتورهای HCCI به اندازه موتورهای دیزل دوده تولید نمی کنند.  
 ۷) در این موتورها از سوختهای دیگر مثل متان نیز می توان استفاده نمود [۴،۱]

### معایب سیستم:

۱) استارت یاروشن شدن بد موتور: شروع احتراق در این سیستم به پارامترهای زیادی وابسته است که مهمترین آنها نرخ تراکم و دمای ورودی است با تنظیم این پارامترها می توان کنترلی بر شروع احتراق داشته باشیم.

۲) کنترل نامناسب روی فرآیند احتراق: از آن جایی که شروع احتراق در این موتورها بدون حضور شمع و به صورت استوکیومتریکی (نسبت سوخت به هوای واقعی به نسبت سوخت به هوای تئوری) در این موتورها کمتر از ۱/۵ است، کنترل این موتورها نسبت به موتورهای بنزینی و دیزلی مشکل است.

۳) هیدروکربن نسوخته (HC) در دود خروجی زیاد است و علت آن دمای کم احتراق است که باعث احتراق ناقص می شود. باید توجه داشت موتورهای HCCI در بحث بازده از موتورهای بنزینی و در مورد صدور آلاینده ها از موتورهای دیزلی بهتر بوده و در مدل های جدید با بکارگیری سیستم Variable compression ratio (VCR) عیوب سیستم تا حدی از بین رفته در سیستم VCR میل لنگ به صورتی در بلوک سیلندر نصب می شود که توسط یک پیستون هیدرولیکی جابجا شده تا بتواند نسبت تراکم را بین ۸/۱ تا ۱۸/۵ تغییر دهد [۱]

### نتیجه گیری:

به طور خلاصه موتورهای HCCI در بحث بازده موتورهای بنزینی و از نظر آلودگی و تولید آلاینده ها از موتورهای دیزلی بهتر هستند. در مدل های جدید با استفاده از VCR عیوب سیستم HCCI تا حدی از بین رفته است و اگر از این سیستم بجای موتور خودروهای بنزینی استفاده کنیم می توان مصرف سوخت را تا نصف هم کاهش داد.

### منابع:

۱-مجله ماشین شماره ۳۰۵

- ۲-www.autobloggreen.com
- ۳-www.otomachin.net/firms.com
- ۴-www.greencar.com
- ۵-www.populamechanic.com

### تاریخچه تولیدهای موتورهای HCCI (Homogenous charge Compression ignition)

اولین تجربه در زمینه های HCCI به سال ۱۹۷۹ برمی گردد که آقای اونیشی یک موتور احتراقی شبیه موتورهای بنزینی و دیزلی ارائه نمود. این موتور یک موتور دو زمانه با خاصیت کارکرد در شرایط مخلوط سوخت و هوای رقیق بود که در موتور احتراقی او چند نقطه اشتعال خود به خودی بدون انتشار شعله به وقوع پیوست. در همان سال فرد دیگری یک احتراق خودبخودی را در موتورهای بنزینی دو زمانه مطرح نمود که در این موتور هم نقاط زیادی در مرکز محفظه احتراق شروع به اشتعال خود به خودی می نمود و سپس یک انتشار سریع شعله در پی آن صورت می گرفت.

در سال ۱۹۹۴ این مدل ها پیشرفت زیادی نمود و تحقیقات در مورد آن در بازه های مختلف صورت پذیرفت و به نام HCCI شهرت یافت. [۴،۲]

### موتورهای دیزلی HCCI

موتورهای HCCI این موتورهای بنزینی و دیزلی قرار می گیرند یعنی سوخت در این موتورها مانند موتورهای بنزینی با هم ترکیب شده و داخل سیلندر فرستاده می شود ولی از سیستم جرقه زنی استفاده نمی شود و این موتورها شمع ندارند. بنابراین ترکیب سوخت و هوا مانند موتورهای دیزل متراکم شده و در اثر افزایش دما مشتعل شده و تولید نیرو می نماید. مخلوط خیلی رقیقی در این سیستم به کار می رود که می توان مقدار آن را از طریق مقدار اختلاط نسبت به سوخت به هوا و یا از طریق سیستم چرخش مجدد گازهای خروجی کنترل نمود. سیستم چرخش مجدد باعث بالا رفتن دمای مخلوط ورودی به موتور نیز می شود که از این طریق می توانیم گشتاور موتور را کنترل نمایم.

بازده موتورها به نسبت تراکم آنها مربوط می باشد هرچه نسبت به تراکم بیشتر باشد بازده تا یک محدوده ای افزایش می یابد و عملاً موتورهای دیزل به علت بالا بودن نسبت تراکم دارای بازده بیشتری نسبت به موتورهای بنزینی می باشند و موتورهای HCCI از نظر بازده دارای بازده بالاتری نسبت به موتورهای بنزینی و بازده کمتری نسبت به دیزل می باشند. موتورهای دیزل از نظر مصرف سوخت نسبت به موتورهای بنزینی بهتر کاری کنند هر چند که مقادیر گاز NOX و دوده بیشتری تولید می کنند بنابراین با تولید موتورهای HCCI می توان انتظار موتوری را داشته باشیم که نسبت به موتورهای معمولی سوخت کمتری مصرف می نماید و بازده بیشتری دارد.

### ویژگی های موتورهای HCCI

۱) این موتورها مانند موتورهای دیزل از مزیت نسبت به تراکم بالا استفاده می نمایند بنابراین احتراق سریع تر انجام شده و دارای بازده بالایی هستند.

موتورهای HCCI در بحث بازده موتورهای بنزینی و از نظر آلودگی و تولید آلاینده ها از موتورهای دیزلی بهتر هستند

# طرح آموزش نیروی کار صنعت ساختمان



قرار گرفتن کشور ایران بر روی گسل و تجربه وقوع زمین لرزه‌های پیاپی در این کشور، بررسی میزان خسارت وارده و تمهیداتی که به منظور کاهش آنها به عمل آمده و هزینه‌های تحمیل شده بر کشور پس از وقوع حوادثی اینچنین، بیانگر این واقعیتند که در تدوین یک برنامه منسجم و دراز مدت در سطح ملی، برای مقابله با این پدیده طبیعی، کوتاهی قابل ملاحظه‌ای صورت گرفته است. از سوی دیگر، ضرورت انجام پیش بینی‌های مقتضی قبل از وقوع اینگونه حوادث، به منظور کاهش هزینه‌های مالی و جانی، حجم عظیم سرمایه‌گذاری در این بخش و ممانعت از هدر رفتن این سرمایه عظیم ملی و همچنین حجم بسیار زیاد اشتغال در حرف و صنایع مرتبط، همگی بیانگر ضرورت پرداخت ویژه به این صنعت تاثیرگذار در اقتصاد و اشتغال کشورمان می‌باشند. در همین راستا و با توجه به الزامات قانونی متعدد موجود، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، با اجرای طرح آموزش نیروی کار صنعت ساختمان، به عنوان نقطه‌ای آغازین در مسیر تحقق اهداف کلان فوق‌گام برداشته است.

## اهداف طرح

ساخت و ساز در کشور و حفظ سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته در این بخش.

۱- تربیت و تامین نیروی انسانی ماهر مورد نیاز صنعت ساختمان.

## اثراث مثبت اجرای طرح

۱- پرکردن شکاف میان طراحی و اجرای ساختمانها در کشور.

۲- تعریف مشخص حرف مرتبط با این صنعت در جامعه و سازماندهی نحوه ورود افراد و ارتقاء آنان در حرفه‌های مورد نظر.

۲- ایجاد بستر مناسب جهت نظارت بر اجرای ساختمانها

۳- سازماندهی منابع انسانی مرتبط و ایجاد انگیزه مناسب.

۳- ایجاد امکان تکمیل مشخصات در شناسنامه فنی ساختمانها

۴- ایجاد و راه‌اندازی بانک اطلاعات نیروی کار صنعت ساختمان و ساماندهی بازار کار این صنعت.

۴- به حداقل رساندن تلفات جانی و حفظ سرمایه‌گذاری‌های صورت گرفته در بخش‌های مختلف

۵- اعتلای صنعت ساختمان به منظور بهبود کیفیت

- وابسته به صنایع ساختمان.
- ۵- افزایش کمی و کیفی خدمات و بهبود بهره وری کار.
- ۶- کاهش هزینه تهیه مواد اولیه، وسایل و ابزار کار به جهت کسب مهارت‌های لازم.
- ۷- بهبود روش‌های کار و تسهیل امر جابجایی نیروی کار به لحاظ بهبود در روابط و تنظیم مهارتها.
- ۸- تنظیم ارتباط لازم بین مهارتها در سطوح افقی و عمودی.
- ۹- پرورش و تکامل استعداد کارگران برای پذیرش مسئولیتهای بیشتر و بالاتر.
- ۱۰- کاهش میزان سرپرستی و نظارت‌های نامعقول و غیر ضروری.
- ۱۱- وابستگی بهتر و بیشتر کارگران به محیط کار محل خدمت خود.
- ۱۲- افزایش میزان تعهد کارگران در رعایت استانداردها با توجه به افزایش دانائی ایشان.
- ۱۳- تقویت روح همکاری و کار تعاونی به لحاظ این که برنامه آموزش فنی و حرفه‌ای به گونه‌ای است که کارآموزی عمدتاً به شکل کارگروهی و تعاونی انجام می‌گیرد.
- ۱۴- کاهش حوادث ناشی از کار که عمدتاً بعلت فقدان اطلاعات کافی کارگران از شرایط و موقعیت‌هایی است که سانحه ساز هستند.
- ۱۵- کمک به فراهم کردن امکان حمایت از حقوق شاغلین در این بخش.
- ۱۶- ساماندهی بازار کار در صنعت ساختمان.
- ۱۷- ارتباط با صنایع متعدد و تاثیر غیر مستقیم در بالا بردن کیفیت آنها در طولانی مدت.
- ۱۸- ساماندهی و حمایت از موسسات آموزشی و مربیان مجری آموزش‌های حرفه‌ای صنعت ساختمان.
- ۱۹- بهره‌گیری از ظرفیتهای موجود در تشکلهای حرفه‌ای و صنفی مرتبط با صنعت ساختمان.

### الزامات قانونی

- ۱- ماده ۴ قانون نظام مهندسی و کنترل ساختمان، مصوب بیست و دوم اسفند ماه یکهزار و سیصد و هفتاد و چهار مجلس شورای اسلامی مبنی بر الزام کارگران ساختمانی به داشتن صلاحیت حرفه‌ای مستند به پروانه مهارت فنی صادر شده توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- ۲- ماده ۳ قانون بیمه‌های اجتماعی کارگران ساختمانی، مصوب ۸۶/۸/۱۶ مجلس شورای اسلامی.
- ۳- قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار، مصوب یازدهم خردادماه ۱۳۷۶.
- ۴- تبصره ماده ۴ آئین نامه ارجاع کار به پیمانکاران با عنوان «پیمانکاران موظفند از میان کارگران متقاضی کار، افرادی را که دارای پروانه مهارت فنی و حرفه‌ای صادره از سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای هستند بکار گمارند.» مصوب سیزدهم مهرماه ۱۳۸۲ هیات محترم وزیران.
- ۵- ماده ۵۵ قانون برنامه چهارم توسعه در خصوص اجرای نظام ارزیابی مهارت آموزشی نیروی کار کشور با استفاده از توان و امکانات بخش دولتی و غیر دولتی.
- ۶- ماده ۲۱ قانون ساماندهی و حمایت از تولید و عرضه مسکن، مصوب بیست و پنجم اردیبهشت ماه ۱۳۸۷ مجلس محترم شورای اسلامی.
- ۷- ماده ۷ تصویب نامه شماره ۳۳۲/۳۰ ت ۳۷۰۵۷-۵ مورخ ۸۶/۲/۳۰.

### شرح فعالیت‌های انجام شده

- ۱- تنظیم و انعقاد دو تفاهمنامه فی مابین «وزارت مسکن و شهرسازی» و «سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور» در سالهای ۱۳۸۶ و ۱۳۸۷.
- ۲- تنظیم و ابلاغ شیوه نامه اجرایی طرح آموزش کارگران صنعت ساختمان در بخشهای شناسایی، آزمون تعیین سطح، آزمون تعیین سطح، آموزش و آزمون پایان دوره در سال‌ها ۱۳۸۶ و ۱۳۸۷.
- ۳- انتصاب مدیران طرح در دو سطح استان و شهرستان جهت نظارت و راهبری مناسبتر طرح.
- ۴- برگزاری همایش صنعت ساختمان در محل ستاد سازمان جهت راهنمایی بیشتر مسئولین طرح در استانها و ارائه گزارش عملکرد و رفع موانع اجرایی پیش روی ایشان.
- ۵- جمع بندی صورت وضعیت عملکرد استانها در مراحل مختلف اجرای طرح و ارائه گزارش به وزارت مسکن و شهرسازی.
- ۶- پیگیری جهت دریافت اعتبارات موضوع تفاهمنامه از وزارت مسکن و شهرسازی و توزیع اعتبارات متناسب با پیشرفت طرح در ادارات کل.
- ۷- طراحی و چاپ پروانه مهارت فنی برای کارگران قبول شده در آزمون.

تنظیم و ابلاغ شیوه نامه  
اجرایی طرح آموزش کارگران  
صنعت ساختمان در بخشهای  
شناسایی، آزمون تعیین سطح،  
آموزش و آزمون پایان دوره در  
سال‌ها ۱۳۸۶ و ۱۳۸۷



۲- تصویب برنامه آموزش و صدور پروانه مهارت فنی کارگران ساختمانی توسط کمیسیون موضوع اصل ۱۳۸ قانون اساسی ریاست محترم جمهور و به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی در تاریخ ۸۷/۱۲/۲۲ و تهیه پیش نویس سیاستهای تشویقی و تنبیهی در سطح ملی و جدول زمانبندی و عدم بکارگیری کارگران فاقد مهارت.

۳- تصویب و ابلاغ عوامل انگیزشی تشویقی یا بازدارنده جهت ترغیب پیمانکاران ساختمانی به بکارگیری نیروی کار دارای پروانه مهارت فنی در اکثر استانهای کشور توسط استانداریها.

۴- تهیه استانداردهای آموزشی با رویکرد بازار کار و تقسیم بندی به پایه های خردتر به منظور سهولت بیشتر ورود به حرفه، ایجاد امکان ارتقاء و انگیزش بیشتر.

۵- استقرار پایگاه اطلاعات صنعت ساختمان جهت ارائه اطلاعات طبقه بندی شده کارگران ساختمانی دارای پروانه مهارت به شخصیت های حقوقی و حقیقی مرتبط درگیر.

۶- شناسایی ۱۸۴۶۱۰ نفر کارگر ساختمانی در ۱۵ رشته موضوع طرح تا پایان سال ۱۳۸۷ در اجرای طرح ۸۷ (بدون احتساب همکاری با قبل)

۷- ارائه آموزش به ۱۵۱۰۰ نفر کارگر ساختمانی تا پایان سال ۱۳۸۷ در اجرای طرح ۸۷ (زمان اتمام قطعی طرح در هر سال، پایان تیر ماه سال پس از آن می باشد).

۸- تنظیم و ابلاغ دستور العمل سنجش کارگران ساختمانی.

۹- پایش عملکرد مدیریتی ادارات کل در دو سطح اداره کل و مرکز در اجرای شیوه نامه آموزش کارگران ساختمانی با استفاده از تهیه نمودن برگهای مرتبط و بازدید کارشناسان.

۱۰- همکاری طولانی مدت و انجام جلسات متعدد با شرکت انتخابی جهت استقرار پایگاه اطلاعات صنعت ساختمان.

۱۱- پیگیری و هدایت مستمر اجرای طرح صنعت ساختمان در ادارات کل.

۱۲- تلاش جهت تعامل با سایر سازمانها و نهادهای مرتبط درگیر با صنعت ساختمان.

۱۳- انجام تبلیغات گسترده در رسانه های عمومی و از طریق پوسترها و بنرهای تبلیغاتی.

### نتیجه حاصله

۱- امکان برقراری کامل حمایت های مقرر در قانون تامین اجتماعی برای کارگران و خانواده های آنان با تصویب قانون بیمه های اجتماعی کارگران ساختمانی، مصوب مورخ ۸۶/۸/۹ مجلس شورای اسلامی و شمول قانون بر آن دسته از کارگران ساختمانی که دارای پروانه مهارت فنی از سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور می باشند.





## ساخت روبات مسير ياب توسط دو قلو های مخترع

محمد و وحید رضا زارعی فرد برادران دوقلویی هستند که در سال ۱۳۶۰ در شهرستان بوشهر متولد شدند. تحصیلات خود را در مدارس استان بوشهر سپری و تحصیلات عالی را نیز در مقطع کارشناسی الکترونیک در بوشهر گذراندند. این دو برادر، ورزشکار ۲ رشته رزمی هستند که از چهار سالگی با درایت خانواده به ورزش پرداختند. اکنون دارای دو کمر بند مشکی دان ۲ تکواندو و دان ۲ جودو می باشند که موفق به کسب عناوین مختلف کشوری، منطقه ای و استانی در هر دو رشته نام برده شده اند که از جمله آنها عبارتند از: کسب عنوان سوم مسابقات بین المللی جودو کشورهای حاشیه دریای خزر، کسب عناوین اول در مسابقات جودو نیروهای مسلح، کسب عناوین مختلف مسابقات کشوری و ... در کنار ورزش از کسب علم نیز غافل نبوده و در کنار سایر فعالیتها توانستند به زبان انگلیسی در زمینه ترجمه و مکالمه مسلط شوند و همچنین مدارک مختلفی را در زمینه کامپیوتر بدست آورند؛ پا به عرصه علم روباتیک نیز گذاشتند و موفق به کسب عنوان سوم مسابقات سراسری روباتیک مازندران در سال ۸۳ و کسب عنوان

دوم تیمی مسابقات سراسری روباتیک مشهد در سال ۸۴ شدند. همچنین در سمینارها، همایش ها و کنفرانس های سراسری از جمله اولین سمینار دفاع الکترونیک کشور در سال ۸۳ و اولین کنفرانس هسته ای ایران در سال ۸۴ شرکت و مقاله ارائه کردند. پس از اتمام دانشگاه در سال ۸۵ در نیروی هوایی ارتش و نیروی انتظامی استان بوشهر به خدمت مقدس سربازی درآمدند. در طی خدمت، دوره های تخصصی اتوپیلوت، ابزار دقیق هواپیمای شکاری F۱۴ و شبکه های کامپیوتری را گذراندند. در ماههای آخر خدمت، شروع فعالیت ما در فنی و حرفه ای با ساخت یک روبات مسیریاب و برگزاری اولین دوره مسابقات استانی روباتهای مسیریاب شروع شد که در این مسابقه تیم مرکز مهارتهای پیشرفته فنی و حرفه ای بوشهر موفق به کسب عنوان اولی گردید. در پی آن روبات فیلم برداری را ساخته و در اولین دوره مسابقات روبات های فیلم بردار کشور که در سال ۸۶ تهران برگزار شد، موفق به کسب عنوان چهارم کشور شدند. در سال ۸۷ فعالیت های روباتیکی را در فنی و حرفه ای ادامه داده و اولین دوره مسابقات کشوری لیگ



● کسب عنوان برتر جشنواره ایده ها و الگوهای اوقات فراغت جوانان در سال ۸۷  
 ● مشاورین جوان استاندار بوشهر  
 ● مشاورین جوان مدیرکل آموزش فنی و حرفه ای استان بوشهر

● نخبگان بسیجی برتر و نمونه استان بوشهر در سال ۸۷

● عضو کار گروه حلقه گفتگوی جوانان استانداری بوشهر  
 ● دریافت لوح تقدیر از مدیرکل بنادر و دریا نوردی استان بوشهر

● دریافت لوح تقدیر از فرمانده سپاه امام صادق (ع) استان بوشهر

● دریافت لوح تقدیر از مدیرکل آموزش فنی و حرفه ای استان بوشهر

● دریافت لوح تقدیر از استاندار استان بوشهر  
 ● ارائه راهکار کاهش هزینه های موجود در سیستم مدیریت شبکه برق کنونی

● ارائه راهکار کاهش هزینه های خوردگی در صنعت نفت

● تألیف کتاب استاندارد SCORM در دو جلد  
 ● برگزاری دوره های مختلف آموزشی در زمینه روباتیک

حضور ما در یک مجموعه آموزشی موجب گردید که از پتانسیل های بالقوه سازمان آموزش فنی و حرفه ای در زمینه های مختلف و تجهیزات و غیره استفاده کنیم و حضور در چنین مجموعه ای سبب رشد خلاقیت و قابلیت های فکر و علمی ما گردید چرا که مجموعه فنی و حرفه ای در واقع مکمل آموزش های تئوری دانشگاهی می باشد.

به واسطه این نبوغ و اختراعات دستور استخدام ما در این سازمان توسط آقای مهندس شریف النسبی معاون محترم وزیر کار و امور اجتماعی و رئیس سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور صادر گردید.

البته شایان ذکر است که در کنار تمامی فعالیت های علمی در سالهای ۸۷ و ۸۸ فعالیتهای ورزشی خود را نیز ادامه داده ایم که بیشتر در زمینه مربیگری می باشند. هم اکنون نیز به لطف خدا به خدمت اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان بوشهر مشغول می باشیم .

شبیه سازی روباتهای فوتبالیست ۲ بعدی را در استان بوشهر برگزار کردند که تیم مرکز راهبردی روباتیک و مهارتهای پیشرفته فنی و حرفه ای استان بوشهر موفق به کسب عنوان دوم پس از گیلان شد .

## فعالتهای پژوهشی سال ۸۷ این دولوها به خودشان

● تألیف کتاب حذف صوت فعال  
 ● تألیف کتاب آموزش ساخت روبات  
 ● تألیف کتاب آموزش پروتل Dxp  
 ● ترجمه کتاب آپتیک غیرخطی  
 ● تهیه و تدوین ۱۱ استاندارد آموزشی و ارائه آن به سازمان آموزش فنی و حرفه ای در زمینه های روباتیک و الکترونیک

● فعالیت در زمینه آموزش تجارت الکترونیک و راه اندازی پورتال خرید الکترونیکی [WWW.GBASAR.IR](http://WWW.GBASAR.IR)  
 ● راه اندازی سیستم مدیریت آموزش الکترونیکی [WWW.PGLMS.ir](http://WWW.PGLMS.ir)

● برگزاری کارگاههای آموزشی تجارت الکترونیک و سیستم مدیریت آموزشی (LMS)  
 ● برگزاری دوره های آموزشی مهارتهای پیشرفته از جمله روباتیک، الکترونیک پیشرفته و...

● تدریس در زمینه روباتیک و علوم فنی و مهندس برق در دانشگاه آزاد اسلامی واحد بوشهر، دانشکده سما، دانشگاه پیام نور و آموزش و پرورش استان بوشهر .  
 ● ثبت ۱۶ اختراع در زمینه های مختلف پزشکی،

صنعت هواپیمایی، خودرو، مخابرات و الکترونیک  
 ● سیستم سوپروایزری با قابلیت انتقال آلام  
 ● تستر مخابرات جدید  
 ● رگولاتور ولتاژ متناوب هواپیما  
 ● آیفون پیغام گیر  
 ● پتانسیومتر دیجیتال با قابلیت تقسیم ولتاژ صفر تا هفتاد ولت

● سیستم آبیاری هوشمند  
 ● سرم هوشمند الکترونیکی  
 ● سیستم هشدار دهنده وجود سرعت گیر و ...

همچنین در سال ۸۷ توانستیم عناوین مختلفی کسب کنیم و موفق به دریافت لوح تقدیرهای گوناگونی شویم که برخی از آنها عبارتند از:

- پژوهشگران برتر استان در سال ۸۷
- مخترعین برتر استان در سال ۸۷





# جایگاه گیاهان دارویی در ایران و جهان

● جواد خلیل پور اسبق - مربی کشاورزی مرکز بناب

بر اساس شواهد و ریشه های تاریخی، گیاه اولین وسیله مورد استفاده انسان در درمان بیماری هاست. این گفته ابو علی سینا که درمان دردهای مردم هر شهر در گیاهان آن شهر نهفته است شاهد این قضیه می باشد. با گذشت زمان و با پیشرفت علم شیمی (قرن ۱۸ و ۱۹ میلادی) دانشمندان توانستند اجزای تشکیل دهنده بسیاری از گیاهان را شناسایی کرده و آنها را بصورت سنتتیک بسازند. خصوصیات داروهای سنتتیک از جمله: خلوص بالا، اثر بخشی سریع و کاهش طول مدت درمان باعث افزایش رغبت مردم به استفاده از داروهای شیمیایی به جای داروهای گیاهی شد. در اواسط قرن ۲۰، سازمان بهداشت جهانی گزارش تکان دهنده ای از اثرات سوء و پیامدهای جانبی و بسیار خطرناک داروهای شیمیایی منتشر نمود که باعث شد بسیاری از داروهای سنتتیک از فارماکوپه های جهانی حذف و بعضاً مصرف آنها با احتیاط توصیه گردد. از یک تا دو دهه قبل، بحث گیاه درمانی در سراسر دنیا رونق گرفت و با استقبال کشورهای آلمان، آمریکا، فرانسه، سوئیس، ژاپن، چین و انگلیس مواجه شد. امروزه در بعضی از کشورها ۵۰ تا ۹۰٪ نیازهای صنایع داروسازی، بهداشتی و آرایشی، رنگها و اسانسها از منابع گیاهی تأمین می شود. بر اساس گزارش FAO (سال ۱۹۹۵) ارزش صادرات گیاهان دارویی در جهان بالغ بر ۸۸۰ میلیون دلار بوده است و در پایان دهه اخیر به ۲۰ میلیارد دلار بالغ گردیده است. مهمترین کشورهای صادر کننده گیاهان دارویی در آسیا عبارتند از: چین، هندوستان، ترکیه و تایلند. آمار فوق گویای سود آوری بسیار مناسب این گیاهان پس از فرآوری استاندارد محصولات گیاهی می باشد.

بهبود رنگ، طعم و مزه آنها استفاده می شود.

ج) گیاهان عطری: اندام های خاصی در این گیاهان حاوی اسانس اند و اسانس با روشهای مختلف از جمله از طریق تقطیر یا بخار آب از آن اندام استخراج می شوند. البته گاهی اوقات، از یک گیاه به

بوده و دارای پاسخ فیزیولوژیکی معین در معالجه بیماری هادر انسان و دیگر جانوران باشد؛ گیاه دارویی نامیده می شود.

ب) گیاهان ادویه ای: از مواد موثره فعال موجود در این دسته از گیاهان در صنایع غذایی (کنسرو سازی، نوشابه سازی و...) به منظور

## طبقه بندی گیاهان دارویی:

اساساً از گیاهان حاوی مواد موثره، استفاده های مختلفی به عمل می آید و این گیاهان به سه گروه اصلی زیر طبقه بندی می شوند:

الف) گیاهان طبی یا دارویی: هر گیاه یا قسمتی از گیاه که حاوی مواد شیمیایی تشکیل دهنده موثر



تنهایی می توان هر سه استفاده را نمود مثلاً نعناع، آویشن، شبت، اسطوخودوس و گشنیز.

### مزایای استفاده از گیاهان

#### دارویی و داروهای گیاهی:

- ۱- براحتی قابل دسترس بوده و حمل و نقل آنها آسان است.
- ۲- تاریخ مصرف آنها شبیه داروهای شیمیایی محدود نیست.
- ۳- در روشهای درمانی بر اساس این داروها؛ عوارض جانبی در حداقل است.
- ۴- به دلیل هزینه نسبتاً بالای تهیه داروهای شیمیایی استفاده از داروهای گیاهی به عنوان یک روش قابل اطمینان مداوا، به خصوص در بین قشر آسیب پذیر ممالک مختلف پذیرفته شده است.

۵- دسته ای از مواد بطور کلی ساختمان شیمیایی ناشناخته ای دارند و یا به دلیل داشتن ساختمان شیمیایی بسیار پیچیده؛ تهیه آنها به صورت مصنوعی در صنایع دارو سازی غیر ممکن و یا مشکل و مستلزم هزینه بسیار گران است نظیر گلیکوزیدهای قلبی موجود در گل انگشتانه.

### مزبتهای نسبی ایران در زمینه

#### گیاهان دارویی:

- قدمت یکهزار ساله طب سنتی، وجود حکمای نامی در تاریخ طب ایران، تمدن و فرهنگ غنی ایران و جایگاه ویژه آن در مبانی طب اروپا و آمریکا
- از نظر اکولوژیکی و اقلیم جهانی، ۱۱ اقلیم از ۱۳ اقلیم و شرایط آب و هوایی جهان را بخود اختصاص داده، در نتیجه تنوع آب و هوایی را شامل گردیده است.
- اختلاف دما بین سردترین و گرمترین نقاط حدود ۴۰ تا ۴۵ درجه سانتی گراد.
- دارای حدود ۳۰۰ روز آفتابی
- به طبع تنوع آب و هوایی، تنوع و فراوانی جوامع گیاهی به تعداد

**بسیاری از مواد موثر گیاهی مورد نیاز، از منابع غنی گیاهی کشور قابل تولید می باشد که درآمد اقتصادی قابل توجه عاید می نمایند.**

نشان می دهد که با کشت گیاهان دارویی مختلف در نقاط مناسب و مستعد، دستیابی به مواد موثر به میزانی خواهد بود که در هیچ کجای دنیا یافت نمی شود از جمله: کشت سنبل الطیب، بابونه، آویشن باغی، ماریتیغال، رازیانه، سرخارگل، و باریجه خراسان با وجود تمام مزیت های فوق، متأسفانه سهم کشور ایران از صادرات جهانی بسیار پایین است.

### دلایل عدم رغبت مردم

#### به مصرف داروهای گیاهی

- ضعف در تکنولوژی صحیح تولید و فراوری گیاهان دارویی و داروهای گیاهی
- ضعف فرهنگی و توجه نبودن مصرف کننده نسبت به عوارض داروهای شیمیایی و محاسن داروهای گیاهی
- توجه نبودن پزشکان به

- ۷۵۰۰۰-۱۰۰۰۰ گونه (معادل ۲ تا ۳ برابر گیاهان تمام قاره اروپا)
- از نظر تنوع گونه ای با خواص متعدد دارویی و ارزش صنعتی در زمره بهترین کشورهای دنیاست. این گونه ها در عرصه های منابع طبیعی (بانک ژن طبیعت) وجود داشته و قابل الگو برداری است.
- مواد موثر گیاهان (متابولیت های ثانویه) نتیجه محتوم تنش هاست؛ فرآورده های حاصل از گیاهان بر خلاف سایر محصولات کشاورزی که در اثر تنش خسارت می بینند، تحت تنش تولید مواد شیمیایی بیشتر و بازدهی اقتصادی بهتری خواهند داشت.
- بسیاری از مواد موثر گیاهی مورد نیاز، از منابع غنی گیاهی کشور قابل تولید می باشد که درآمد اقتصادی قابل توجه عاید می نمایند.
- تحقیقات انجام شده در کشور



تجویز داروهایی با منشا گیاهی  
● تحت پوشش بیمه نبودن

داروهای با منشا گیاهی

● فعال نبودن NGO ها در زمینه

گیاهان دارویی و داروهای گیاهی

### عمده ترین دلایل پایین بودن صادرات فرآورده های گیاهان دارویی :

● نبود اطلاعات کافی در زمینه

شناساسایی جمعیت های گیاهان

وحشی که اغلب خاصیت دارویی

دارند.

● عدم انجام تحقیقات کافی در

زمینه اصلاح ژنتیکی این گیاهان.

● دسترسی کمتر به تکنولوژی

پیشرفته تولید و فرآوری این گیاهان

آنچه در حال حاضر باعث رکود

مصرف گیاهان دارویی گردیده عدم

فعالیت کافی بخش های تحقیقات

صنعتی در زمینه پژوهش و ساخت

محصولات گیاهی جدید بوده است

با این که هر ساله بیش از ۹۰۰ نوع

فرآورده های گیاهی در کشورهای

اروپایی و آمریکا فرموله و به بازار

عرضه می شود، کشور ما مثل ۵۰

سال گذشته، بیشتر در زمینه تولید

عرقیات گیاهی و طی دهه گذشته،

تولید حدود ۱۷۰ نوع داروی گیاهی

سرمایه گذاری نموده که منحصرأدر

بازار داخلی به فروش رسیده است.

● نبود سیاست های اصولی در

جهت تولید محصولات ارگانیک :

از آنجایی که حضور موفق در

بازارهای جهانی ، مستلزم تولید

محصولات سالم و ارگانیک یا به

عبارتی عاری از سموم شیمیایی

می باشد؛ باید برنامه ریزی های لازم

در خصوص فراهم سازی بستر های

مناسب تولید محصولات ارگانیک

فراهم شود.

● و از همه مهمتر دسترسی

کمتر به تکنولوژی بازاریابی و

فروش محصولات تولید شده و

نبود بازار بورس برای فروش

گیاهان دارویی و داروهای گیاهی ،

مبین این قضیه است. این در حالی

است که متأسفانه به مدد فن آوری

اطلاعات مانند اینترنت و ماهواره به

طور مداوم برای محصولات

خارجی تبلیغ ، بازاریابی و فضای

مناسب فروش در ایران ایجاد شده

است.

● ضعف در فعالیتهای فرهنگ

سازی در خصوص مصرف و تولید

صادرات گیاهان دارویی در بین

مردم.

و سرانجام اینکه در این

خصوص ضروری است که با

اجرای طرحهای پژوهشی ،

گونه های مفید دارویی منطقه

شناسایی شده و سپس به تولید اقدام

گردد که این امر می تواند در اشتغال

زایی، بهبود وضع مالی زارعین و

سلامت میلیونها نفر از مردم جهان

نقش بسزایی داشته باشد.

#### منابع:

۱- امید بیگی، ۱۳۸۴، تولید

و فرآوری گیاهان دارویی (جلد اول)،

انتشارات آستان قدس رضوی

۲- بی نام ، برنامه ها و دستاوردهای

برنامه تحقیقاتی گیاهان دارویی

و محصولات فرعی در استان خراسان ،

مرکز تحقیقات کشاورزی خراسان

۳- بی نام ، ۱۳۸۳ مجموعه مقالات

اولین همایش ملی زیره سبز

۴- درخشانی ، ۱۳۷۹، خواص دارویی

زیره سبز و امکان کشت آن در آذربایجان

شرقی ، انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی

تبریز

۵- سید مهدی میر حسینی ، جایگاه

زیره سبز در صنایع دارویی، غذایی

و صادرات.

۶- کاظمی، ف، ۱۳۷۲ گیاهان دارویی

سنتی آذربایجان شرقی، انتشارات سازمان

جهاد کشاورزی آذربایجان شرقی

### آنچه در حال حاضر باعث

#### رکود مصرف گیاهان

#### دارویی گردیده عدم

#### فعالیت کافی بخش های

#### تحقیقات صنعتی در زمینه

#### پژوهش و ساخت

#### محصولات گیاهی جدید

#### بوده است



# وجدان کاری، تعهد و مسئولیت در کسب و کار

● اصغر خطیری

مربی آموزش فنی و حرفه ای و مدرس کارآفرینی



● آیا از اشتباهات خود عبرت می گیرید؟  
 ● وجه تمایز خدمات خوب و بد چیست؟  
 ● آیا برای موفقیت در کار داشتن مدرک تحصیلی حتما لازم است؟  
 اگر به مبانی عملکردی که در این مقاله ارایه می شود عمل کرده و ضمن کمک به دیگران زندگی خود را در جهت بهبود شرایط طرح ریزی کنید بی شک به موفقیت های عظیمی دست خواهید یافت.  
 ● مردم شما را دوست خواهند داشت.  
 ● احترام و اعتماد مردم را جلب خواهید کرد.  
 ● آنها با خریداری کالاهای شما به پیشرفت تان کمک خواهند کرد.  
 ● این همه موجب افزایش درآمد شما خواهد شد.  
 ● در نتیجه امیدوار و با نشاط خواهید بود.  
 دوست دارید برای چه کسانی کار کنید؟ ترجیح می دهید اجناس مورد نیازتان را از کجا خریداری کنید؟ دوست دارید چطور با شما رفتار شود؟  
 شما نیز بعنوان یک کارمند یا فردی که در طول عمر خود همواره به خرید اجناسی اقدام کرده و خواهید کرد، مطمئناً اطلاعات زیادی در مورد کسب و کار، طرز رفتار مناسب با کارمندان و مشتریان در اختیار دارید. به هر مطلبی در این مورد برخوردید، به آن گوش فرا دهید، آنرا خوانده یا تکثیر

اگر قصد راه اندازی کاری را دارید پیش از همه اطمینان حاصل کنید که این تنها، انتخاب شماست. اگر فکر میکنید بعلت بیکاری و از روی ناچاری دست به کاری مینید، انتظار موفقیت چندانی نداشته باشید. برای موفقیت، اشتیاق فراوان به کار ضروری است.

شروع کسب و کار کوچک مستلزم گوش دادن به سخنان دیگران و آموختن نکات بسیاری مهمی از آنهاست. حداقل در آغاز کار بیش از آنکه نوآور باشید، مقلد خواهید بود. البته بسیاری از صاحبان کسب و کارهای کوچک نمیتوانند این واقعیت را بپذیرند. آنها میخواهند مسئول کار خود باشند همچنین ایده های بسیاری دارند و اغلب تعداد این ایده ها بسیار زیاد است. آنچه در موفقیت دیگران مؤثر بوده و شیوه کاری آنها را کشف کنید. ارزشش را دارد! حداقل در آغاز کار باید از کار دیگران تقلید کرد. کسب و کار عبارت است از تشخیص نیاز مشتری و انجام اقدامات لازم برای نیاز بازار کار، بنابراین لزوم تطبیق یافتن مشاغل با نیاز مشتریان کاملاً احساس می شود.

## نکاتی برای تفکر بیشتر

● در زمینه کاری خود چه کسی را بیشتر تحسین می کنید؟  
 ● به نظر شما کدام شرکتهای عملکرد بهتری دارند؟

کنید. ذهنتان را به روی فرصتهایی که به شناخت قابلیت‌هایتان مربوط می‌شوند باز کنید. زندگی معلم شماست. اگر کمی دقت و هوشیاری به خرج دهید فهمیدن دلیل پیروزی افراد کامیاب و دلیل شکست افراد ناموفق کار سختی نخواهد بود.

چه نوع سبک زندگی را برای خودتان می‌پسندید؟ آیا به ماجراجویی و عملگرایی علاقمند هستید؟ آیا دوست دارید تا جایی که امکان دارد از زندگی هیجان‌انگیزی که خداوند برایتان مقدر ساخته استفاده کنید؟

صاحب فکر بودن، از هر خطری استقبال کردن، آموختن و تطبیق دادن خود با شرایط از عواملی هستند که شما را از دیگران متمایز میکنند. پس همین روش را ادامه دهید.

به خاطر داشته باشید اکثر مردم عادت محور هستند و یک جریان کاری یکنواخت را هر روزه تکرار میکنند.

آیا این سبک زندگی را دوست دارید؟ چه کسی چنین انتخابی خواهد کرد؟

می‌خواهید آنقدر پول بدست آورید که به راحتی زندگی کنید؟ مشکلی نیست امکان موفقیت وجود دارد.

می‌خواهید آنقدر پول بدست آورید که بتوانید به کسانی که دوست دارید هم کمک کنید؟ مشکلی نیست راه موفقیت باز است.

می‌خواهید آنقدر پول بدست آورید که به نیازمندان هم کمک کنید؟ مشکلی نیست موفق خواهید شد.

می‌توانید تنها طی چند سال به یک موقعیت مالی مناسب دست یابید. وضعیت مسکن، اتومبیل شخصی و نحوه گذراندن اوقات فراغت‌تان را تا حدود بسیاری بهبود بخشیده، و برای چند دهه همسر و فرزندان‌تان را از لحاظ مالی تأمین کنید به انواع سرگرمی‌های دلخواه‌تان پرداخته و به رفاه افراد محتاج کمک کنید، و در نهایت نیز ملک نسبتاً بزرگی را از خود به ارث بگذارید. این امور در شرایط عادی خیلی سخت به نظر می‌رسند.

اما این نوع و سبک زندگی شایسته و مناسب شماست. در واقع موضوع اصلی این است که مبانی عملکرد فردی بهترین جنبه‌های شخصیت را شناسایی و تقویت می‌کند.

تولد در خانواده‌ای اصیل خوب است اما شرط لازم نیست.

ورود به دانشکده‌ای عالی خوب است اما شرط لازم نیست.

به دست آوردن شغلی که از لحاظ موقعیت اجتماعی در سطح بالایی قرار داشته باشد خوب است ولی شرط لازم نیست.

آیا مایل به کسب مدارج بالای تحصیلی هستید؟

دکترای واقعی ما در این زمینه‌هاست:

● آرایه خدماتی که مورد تقاضای بازار است. نیاز سنجی بازار کار

● برقراری روابط دوستانه با مشتریان از آن جهت که

پول دست مشتری است

● تلاش در جهت یادگیری مداوم و بهبود وضعیت خویش

ضرورت برقراری ارتباط دوستانه از آن جهت است که پول دست مشتری است و فروشنده برای بدست آوردن آن به او نیازمند است.

هدف شما از برپایی و پیگیری کسب و کار، کسب درآمد است. در صورت کارکردن برای فرد دیگری نیز از رؤسای خود انتظار خواهید داشت که ارزش کارتان را درک کرده و متناسب با آن ارتقای شغلی و افزایش درآمدها را لحاظ کنند. هدف هرچه که هست برای رسیدن به آن برنامه‌ریزی کنید تا محقق شود.

در صورت عدم تحقق آنچه در بالا گفته شد باید به دنبال محل کاری باشید که در آنجا از کارتان قدردانی شود یا اینکه در آنجا ارزش کارتان را بشناسند.

زندگی کوتاه است پس لحظات را غنیمت شمارید.

این جمله را با خود تکرار کنید.

نوع شغل مهم نیست، بلکه چگونگی انجام آن مهم است.

اگر این روش را دنبال کنید به گنجینه بزرگی دست خواهید یافت. مبانی عملکرد، راهنمای شما هستند و خواهید دید که با جستجوی سرنوشت، اتفاقات جالبی رخ خواهد داد:

مشتریها به شما روی خواهند آورد

در کارتان موفق خواهید شد

و مسیر واقعی زندگی خود را پیدا خواهید کرد.

این ایده‌آل قابل دستیابی است. دیگران نیز بی‌شک از تغییرات صورت گرفته متعجب شده و خواهند پرسید چه معجزه‌ای رخ داده است؟ چگونه به این موهبت عظیم دست یافته‌اید؟

قدرت مبانی عملکرد را در اختیار بگیرید چراکه از آن شماست! وقتی هم دیگران در مورد چگونگی روش‌تان می‌پرسند یک نسخه از این مقاله را به آنها بدهید.

مبانی عملکرد از این قرارند:

بدانید که مهربان، بخشنده، دقیق، مشوق دیگران و شنونده خوبی هستید، با هنر خندیدن آشنا بوده و با دیگران نیز مشورت می‌کنید.

دقیقاً همینطور است. با پیروی کردن از این اصول به انسان دیگری تبدیل می‌شوید.

ناپلئون هیل، نویسنده بزرگ موضوعات مربوط به انگیزه تخمین می‌زند تنها ۱ درصد خوانندگان کتابش با عنوان فکر کنید و ثروتمند شوید توصیه‌های آرایه شده در کتاب را واقعاً اجرا میکنند. ۹۹ درصد بقیه همچنان به روش قبلی خود ادامه می‌دهند و راه‌های ساده، راحت، شناخته شده و قابل پیش‌بینی را انتخاب می‌کنند.

یکی از مشخصات افراد بسیار موفق این است که از شکستها و مشکلات درس گرفته و از آنها برای حرکت به جلو استفاده می‌کنند. این رویه ممکن است بارها با برداشتن

نوع شغل مهم نیست،  
بلکه چگونگی انجام آن  
مهم است. اگر این روش  
را دنبال کنید به گنجینه  
بزرگی دست خواهید  
یافت



کنید باید این احتمالات را در نظر بگیرید. این موضوع به اتکاء به نفس شما بر می گردد. چرا که هیچ کس قدم جلو نمی گذارد تا مبلغ مورد نظر شما را در اختیاران بگذارد. مگر اینکه دلیلی برای مشارکت با شما داشته باشد.

پس باید محصول یا خدمتی ارائه دهید که از قیمت رقابتی برخوردار باشد و علاوه بر این با مشتریان نیز باید یک برخورد مناسب و در خور توجه داشته باشید. زیرا یکی از راههای ضروری رسیدن به هدف میباشد.

همچنین لذت بخش ساختن تجربه خرید برای مشتریان جهت جلب نظر آنها، تضمین خرید آتی آنها و کسب اطمینان از این نکته مهم که لازم نیست بارها برای کسب و کارتان تبلیغ کنید ضروری است.

در واقع هدف شما از راضی نگه داشتن مشتریان این است تا پس از خرید، محصولاتتان را به دیگران معرفی کنند. پس به نفع هر دو طرف عمل کنید و با ارائه کالا و خدمات مناسب از نتایج سودمند آن بهره مند شوید.

اما، آیا می توانید پیش از پایان داستان جرج، به مواردی غیر از ترک کارهای اداری توسط او اشاره کنید و بگویید که برای ارتقای وضعیت کاری خویش چه کارهایی می توانست انجام دهد؟

شاید فکر کنید که بهتر بود کار خود را رها نمی کرد و با عضویت در اتحادیه رتبه خود را بالا می برد و از مزایای آن استفاده می کرد. از سویی شاید اگر روابط خود را با افراد با نفوذ گسترش می داد می توانست شغل بهتری در همان اداره بدست آورد.

کسی که به مبانی عملکرد اعتقاد دارد از خود می پرسد: "برای بهبود زندگی خود و خانواده ام انجام چه کارهایی لازم است؟" مهمترین درسی که از داستان جرج می گیریم این است: که "خواستن توانستن است" اگر او انتظار بیشتری از زندگی اش داشته باشد باید راهی پیدا کند.

● آیا آنچه لازمه موفقیت است را در اختیار دارید؟

● آیا آنچه لازمه استقلال مالی است را در اختیار دارید؟  
بخاطر داشته باشید اولین مانعی که باید از سر راه خود بردارید کنار آمدن با نظرات منفی و رفتارهای تمسخرآمیز افرادیست که کار شما را قبول ندارند.

بله باید بیاموزید که وارد شدن در چه حیطه هایی برایتان سودمند است تا بتوانید دست به عمل بزنید.

در حقیقت، هر چه بیشتر تلاش کنید حمایت دیگران از کسب و کار مخاطره آمیزتان کمتر می شود.

از سوی دیگر اگر از کاری کاملاً ناامید شوید و خود را بازنده نشان دهید، بیشتر تشویق تان کرده و همه ایده هایتان را عالی می شمارند.

ممکن است در وضعیت فعلی بخواهید دست از کار کشیده و تصمیم گیری و انجام عمل را به وقت دیگری موکول کنید. در حقیقت این دهن تان است که شما را از خطر کردن باز می دارد.

اما بخاطر داشته باشید که یک کارآفرین می پذیرد ممکن

گامهایی بلند و کوتاه، تکرار شود، چرا که دستیابی به استقلال مالی کار آسانی نیست اما امکانپذیر است و خیلی ها بدون اینکه تمام عمر خود را کار کنند به این موفقیت دست می یابند.

● بسیاری از افراد چندان کار نمی کنند و فعالیت آنها کمتر از سطح استاندارد است. اینها افرادی هستند که از طریق همکاری با دیگران فرصت آفرینی می کنند.

کارآفرینی نوعی استعداد و توانایی قابل شناسایی و گسترش است. کارآفرین شدن شما را خوشبخت تر یا شادتر نخواهد ساخت. در حقیقت تأثیر حاصل از این امر کاملاً بر عکس است.

دقت کنید ثروت فسادپذیر است، پس بادقت و هوشیارانه قدم بردارید تا از افرادی باشید که با اصول عملکردی آشنا هستند.

● تنها تو و اشتیاقی به انجام کار مهم است. قوی باش. هر روز از روز پیش بهتر عمل کن، بیشتر ببخش و کمتر بخواه.

از این رو پیداست اگر فردی قابلیت کارآفرینی داشته باشد میتواند به گزینه های بسیاری برای شغل خود فکر کند. او میتواند مستقل کار کردن را انتخاب کرده و محیطی ایجاد کند که امور مادی و معنویش با مهارتها و فعالیتهای او در ارتباط مستقیم باشد. اگر او مانند یک کارآفرین فکر کند میتواند آینده اقتصادی خود را به خوبی کنترل کند.

● همواره به نیاز مشتریان توجه داشته باشید.

● کارآفرینان به ندای قلبشان گوش میدهند.

● بیش از نیمی از مشاغل جدید در همان سال اول با شکست رو به رو می شوند.

● تعهد به ادامه تحصیلات ضامن موفقیت است.

● زمان، سرمایه شماست

همانطور که دیدیم جرج می توانست با ادامه شغل دولتی اش زندگی خود را در سطح متوسط ادامه دهد و هر ماه حقوق خود را دریافت کند. همچنین امکان برخورداری از مزایای بازنشستگی و استفاده از اوقات فراغت در روزهای تعطیل نیز برایش وجود داشت. جدای از این، مسائلی نظیر سابقه شغلی و تأمین مالی خانواده، موضوعاتی هستند که می توانستند تصمیم به رها کردن شغل ثابت را برای جرج سخت کنند.

احتمالاً جرج کاملاً درگیر این شغل ثابت شده است و هیچ راه گریزی از آن ندارد.

اما نباید از این حقیقت غافل شد که جرج فردی خطرپذیر است، کسی که ایده های خوبی دارد و از کار سخت لذت می برد. او قهرمان پایندی به مبانی عملکرد است.

فرد با راه اندازی یک شرکت حمل و نقل ظرف مدت چند سال آنقدر ثروتمند خواهد شد که بتواند به راحتی کار دولتی اش را ترک کند. جنبه مثبت تأسیس شرکت این است که وی رئیس خود بوده و اختیار منابع مالی را بدون محدودیت در دست خواهد داشت.

وجه منفی آن پذیرفتن خطرات، اتخاذ عمل و پذیرفتن مسئولیتهای کار است و شما نیز اگر بخواهید مانند جرج عمل

**یکی از مشخصات افراد بسیار موفق این است که از شکستها و مشکلات درس گرفته و از آنها برای حرکت به جلو استفاده می کنند.**



نیز وقت خود را برای تحصیل در رشته هایی تلف می کنند که  
علاقه کمی بدان دارند.

ممکن است افرادی با قصد و نیت خوب که اطلاع  
زیادی در مورد موضوع بحث ندارند راهنمایی های دلسوزانه  
و صادقانه ای به شما ارائه دهند. شاید هم عمر خود را بر سر  
تحقق انجام ایده های فرد دیگری تلف کنید و از دنبال کردن  
هدف اصلی خود بازمانید. احتمال دیگر اینست که از قبول  
راهنمایی افراد احساس پشیمانی کرده و از اینکه جرأت  
پذیرش خطر را نداشته اید تأسف بخورید. در اینصورت با  
گذشت ده سال بجای اینکه طراح جواهرات باشید به  
کار دیگری مشغول شده اید.

ممکن است فردی به طراحی جواهرات علاقه داشته و  
از مهارتها، استعدادها و راهنمایی های لازم نیز برخوردار  
باشد و بخواهد در آینده جواهرساز معروفی شود. چرا شما  
چنین دیدگاهی نداشته باشید؟

متکی بنفس باشید.  
خودتان در مورد شغلتان تحقیق کنید.  
چرا که این زندگی متعلق به شماست.  
در جریان تحقیق و بررسی در خواهید یافت که  
توصیه ها و پیشنهادی دیگران خوب و سودمند هستند.  
زندگی کوتاه است.

مستقل باشید و خودتان تصمیم بگیرید.  
لازم نیست دیگران شما را در مورد علایقتان راهنمایی  
کنند.  
به ندای قلبتان گوش دهید و کار را از همین امروز شروع  
کنید.

بسیاری از افراد صادقانه به شما توصیه می کنند که از  
راه اندازی کسب و کارهای کوچک خودداری کنید چراکه  
معتقدند درصد ریسک این مشاغل بسیار بالاست. البته حق با  
آنهاست، حدود ۵۵ درصد تمامی مشاغل کوچک جدید در  
همان سال اول شروع بکار با شکست روبرو میشوند.  
اما باید داستان لیوانی که تا نیمه پر است را هم بخاطر

است اشتباهاتی در کار رخ دهد.

پس تردید نکنید، ممکن است دچار اشتباه شوید.  
همچنان که راهکارهای کسب و کار جدیدتان را  
می آموزید و آن را بهبود می بخشید زمان و هزینه ای را از  
دست می دهید که ممکن است میزان آن هم زیاد باشد اما  
می توانید از تجارب بدست آمده استفاده کنید. بنابراین مرتبه  
بعد آگاهانه تر عمل خواهید کرد. نمیتوان با تعلل کردن و  
منتظر فردا نشستن زندگی را فعالانه و صحیح اداره کرد چرا  
که همواره فرداهایی وجود دارند. ما فقط یکبار زندگی  
می کنیم.

پس با پافشاری کردن در کارها موفق شوید و شیوه تفکر  
مستقل را بیاموزید.

در این راه مطمئناً دنبال مربیانی خواهید گشت و مایلید  
افرادی را مانند خود بیابید که به هدفشان رسیده یا طرح و  
برنامه ای شبیه شما دارند. همچنین افرادی هستند که در  
شرایط شما بوده اند و آنچه را شما در صدد انجامش هستید،  
صورت داده اند و باید به سخنانشان گوش دهید.  
برای هر شرايطی آماده باشید. باید سرسخت باشید زیرا  
ممکن است کسانی که به آنها اعتماد می کنید یا بطور اتفاقی در  
جریان طرحهای تان قرار می گیرند نظرات مثبت یا منفی خود  
را صراحتاً ابراز کنند.

آنها ممکن است مطلع بوده و شاید هم اطلاعات زیادی  
در مورد پرسشهای شما نداشته باشند. همچنین ممکن است  
از کار شما استقبال کنند و یا اینکه نظرات خاص خود را  
داشته باشند. حتی اگر اطلاعات کمی در مورد شما و هدفتان  
داشته باشند بر اساس تجارب و احساسات شخصی خودتان  
شما را راهنمایی خواهند کرد. آنها ممکن است تصورات  
متفاوتی در مورد مشاغل داشته باشند.

افراد بسیاری هستند که بدون در اختیار داشتن اطلاعات  
کافی در مورد مشاغل خود دست بکار می شوند. بسیاری نیز  
بدون تحقیق کافی در مورد شغل های مختلف حرفه مورد  
نظر خود را انتخاب می کنند. تعداد بی شماری از دانشجویان

**کسی که به مبانی عملکرد  
اعتقاد دارد از خود میبرد:  
برای بهبود زندگی خود و  
خانواده ام انجام چه  
کارهایی لازم است؟**





بهره مند سازند. اینکار به هیچ وجه نادرست نیست. بر عکس بسیار عاقلانه است. از روشهای موفقیت آمیز تقلید کنید. آغاز کسب و کار کوچک تنها به خواسته شما محدود نمی شود بلکه تقاضای بازار هم در آن دخالت دارد. بنابراین برای آغاز کار باید دیدگاهی واقع بینانه داشت.

با افرادی که مشاغلی شبیه به کسب و کارتان دارند صحبت کنید و از آنها بپرسید که "راه اندازی کارشان چه مدت به طول انجامیده است؟ مطمئناً نخواهند گفت: "ظرف یک تا دو ماه از راه اندازی کار درآمد بسیاری کسب کردم و به بهترین تعطیلات عمر خود رفتم." افراد گاه هدف درستی از ایجاد کسب و کار ندارند. بنابراین با شکست رو به رو میشوند. کسب و کار عبارت است از تشخیص نیاز مشتری و انجام اقدامات لازم برای رفع آن، بنابراین لزوم تطبیق یافتن مشاغل با نیاز مشتریان کاملاً احساس میشود.

کارآفرین باید کاملاً انعطاف پذیر بوده و از ذهن بازی برخوردار باشد. همچنین کنترل و بررسی نظرات مشتریان ضروری است تا از عملکرد کسب و کار، لزوم حذف یا اضافه کردن محصولات، خدمات و نظرات اطمینان حاصل شود. صبور باشید. کسب و کار جدید شما بر اساس نیاز مشتریان شکل خواهد گرفت. پس نگران نباشید آنها نسبت به کار شما عکس العمل مثبت یا منفی نشان خواهند داد و این عکس العمل در هر حال شما را برای بهبود کسب و کارتان یاری می دهد.

کارآفرینان موفق همواره به نظرات و علایق مشتریان توجه دارند.

به خاطر داشته باشید که خریدار محصول یا مصرف کننده خدماتی که ارائه می دهید بطور غیرمستقیم در باز پرداخت قرضها و صورت حساب ها به شما کمک میکند و راه را برای ثروتمند شدن شما باز می کند. نهایت تلاش تان را به کار بگیرید و شعار کمپانی Gucci را مد نظر داشته باشید قیمت ها به زودی فراموش میشوند اما کیفیت هر محصول سالها در ذهن افراد می ماند.

سخن آخر آنکه کارآفرین باید نسبت به فراگیری موضوعات جدیدی که به کسب و کار مربوط می شود، متعهد باشد.

#### منابع:

- ۱- رحمان سرشت، حسین، تئوریهای سازمان و مدیریت از نوینگرایی تا پسانوینگرایی،
- ۲- رسولی، رضا، نوآوری و انطباق آن در سازمانها،
- ۳- فتحی، سعید، تحول فرهنگی گامی به سوی کارآفرینی،
- ۴- طالبیان، احمد رضا، کارآفرینی اجتماعی،
- ۵- [www.marketingideashop.com](http://www.marketingideashop.com)

داشت. انسان خوشبین نیمه پر لیوان را می بیند و انسان بدبین تنها به نیمه خالی لیوان توجه میکند.

شاید کارآفرینی که با دیدگاهی خوشبینانه بدنال نکات مثبت یک کسب و کار است بپرسد: نظرتان در مورد اینکه ۴۵ درصد مشاغل کوچک در سال اول راه اندازی موفق میشوند چیست؟

با استفاده از مبانی عملکرد، توجه به نیاز مشتریان، میل به یادگیری، تمایل به کار سخت و...

آیا شک دارید که میتوانید ۴۵ درصد موفقیت کار را از آن خود کنید؟

حتی در بدترین شرایط هم کارآفرین متضرر نمی شود چراکه میداند هرگونه تلاشی را برای تحقق رویاهایش انجام داده است. البته فردا روز جدیدی است و شما میتوانید با تلاش به هدف خود برسید.

پس بدانید:

● اگر برای شخص دیگری کار می کنید آینده مالی تان در دست او خواهد بود.

● آگاهی از وضعیت شغلیتان یک امر ضروری است.

● اگر احتمال میدهید کسب و کارتان با شکست روبرو شود همواره چند انتخاب و راهکار خروج از آن را در نظر داشته باشید و در صورت این احتمال آماده اتخاذ تصمیم مناسب باشید.

اگر خطر شکست کسب و کار قریب الوقوع است فوراً دست بکار شوید.

نشانه های هشداردهنده بسیاری وجود داشت که لورا آنها را نادیده گرفت و اکنون احتمالاً همراه دیگر کارمندان اخراج شده، در نهایت ناباوری به آنچه رخ داده می اندیشد. کار کردن برای دیگران بدین معناست که تحت سلطه دیگری قرار دارید. پس حتی اگر کارمند معتبرترین شرکتها و ادارات هم باشید پیش بینی آنچه رخ خواهد داد غیرممکن است.

علت موفقیت کارآفرینان و شکست برخی دیگر چیست؟ شروع یک کسب و کار جدید نیازمند اختصاص انرژی و زمان بسیار است. بعلاوه بسیاری از مشاغل کوچک جدید نیازمند سرمایه اولیه زیادی هستند و اغلب ضمانت شخصی خودتان نیز برای برعهده گرفتن خسارات احتمالی لازم است. آیا شما حاضرید پس انداز خود را به خطر بیندازید؟ آیا حاضرید ۶۰، ۸۰ یا ۱۰۰ ساعت در هفته کار کنید؟ آیا معتقدید که برای پیشرفت کار از هیچ تلاشی فروگذار نخواهید کرد؟

متأسفانه بسیاری از مالکان کسب و کارهای کوچک جدید دچار این توهم می شوند که نباید از کمک دیگران بهره مند شوند و فکر می کنند هر چه انجام میدهند درست است.

اما حقیقت این است که دنباله رو بودن گاه عاقلانه ترین راه ممکن بسوی موفقیت است. اجازه دهید دیگران از راه آزمون و خطا به روش مناسب برسند و شما را از فرمول نهایی

**حدود ۵۵ درصد تمامی مشاغل کوچک جدید در همان سال اول شروع بکار با شکست روبرو میشوند. اما باید دانستن لیوانی که تا نیمه پر است را هم بخاطر داشت. انسان خوشبین نیمه پر لیوان را می بیند و انسان بدبین تنها به نیمه خالی لیوان توجه میکند.**

