

تحول بنیادین در سومین فصل از حماسه ۹۲

۲

دکتر بتول عطاران

کار و فناوری در سنده تحول بنیادین آموزش و پرورش

۴

نصرالله دادار

توسعه اقتصادی با چرخ آموزش

۱۱

محمد شریف‌زاده

حاج جاسم، نماد واقعی یک مسلمان

۱۷

محسن وزیر ثانی

بیکاری فارغ‌التحصیلان

۲۲

نعیمه ریاضی

دروس تکمیل مهارت، از اهداف تا نتایج

۳۰

لیلا اشرفی

ضرورت «خوددوسازی»
در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای

۳۲

غلامحسین حسین‌زاده یوسفی

ارتباط دو جانبه آموزش با محیط کار

۴۲

محمد لطفی نیا

شیوه‌های حمایت از هنر جوان کارآفرین

۴۵

غلامرضا عبدی

نوسازی کشاورزی

۵۳

غلامحسین ظفری

کارآفرینی، یک عبادت است

۵۷

سیده مینا رئیس‌زاده

معرفی کتاب

۶۲

محمدحسین معتمد‌راد

مدیرمسئول: محمد ناصری

سردبیر: دکتر بتول عطاران

مدیر داخلی: علی محمد بخشوده

هیئت تحریریه: مهندس محسن جعفرآبادی، دکتر بهناز مرجانی، دکتر بتول عطاران،

غلامحسین حسین‌زاده یوسفی، نصرالله دادار

ویراستار: دکتر حسین داوودی

طراح گرافیک: علیرضا جوادی

نشانی دفتر مجله: تهران ایران شهر شمالی، پلاک ۲۶۶، صندوق پستی ۶۵۸۵-۱۵۸۷۵

وبگاه: www.roshdmag.ir

پیام‌نگار: faniherfeie@roshdmag.ir

وبلاگ اختصاصی مجله: www.roshdmag.ir/weblog/faniherfeie

تلفن پیام‌گیر نشریات رشد: ۸۸۸۳۹۲۳۲ و ۸۸۳۰۱۴۸۲

کد دفتر مجله ۱۱۳

کد دفتر مجله ۱۰۲

چاپ: شرکت افست

شمارگان: ۴۰۰۰ نسخه



وزارت آموزش و پرورش
سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی
دفتر انتشارات و تکنولوژی آموزشی



تحول بنیادین در سومین فصل از حماسه ۹۲

در تاریخ هر کشور یک لحظه «بهینه» وجود دارد که نقطه شروع و راه‌اندازی فرایند توسعه است؛ لحظه تولد یک حماسه است. این لحظه یا مدت زمان کوتاه وقتی است که طی آن عوامل اجتماعی، سیاسی و اقتصادی به تفاهم می‌رسند و با همکاری با یکدیگر، با ایجاد فضای مساعد، جامعه را به رشد اقتصادی نزدیک می‌کنند. اگر چنین لحظه بهینه‌ای از دست برود، ممکن است چندین نسل طول بکشد تا دوباره بتوان شرایط مناسب مشابهی را به وجود آورد. ویژگی این لحظه بهینه آن است که رشد یک طبقه کار آفرین داخلی، با حضور و ظهور یک گروه نخبه سیاسی که دارای صلاحیت، عزم و قدرت لازم برای بسترسازی مساعد برای کاربرد صلاحیت‌ها و استعدادهای کارآفرینی است، هم‌زمان می‌شود.

طی سال‌های اخیر این‌گونه هماهنگی‌ها با نام‌گذاری سال‌ها توسط رهبری با عناوینی چون «حرکت به سمت اصلاح الگوی مصرف» (۱۳۸۸)، «همت مضاعف، کار مضاعف» (۱۳۸۹)، «جهاد اقتصادی» (۱۳۹۰)، «تولید ملی، حمایت از کار و سرمایه ایرانی» ۱۳۹۱ تا حدی به وجود آمده است که نشان می‌دهد یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های رهبری و یکی از مهم‌ترین نیازها و مشکلات کشور مباحث اقتصادی است. با توجه به نام‌گذاری سال جاری به نام سال «حماسه سیاسی، حماسه اقتصادی»، می‌توان نتیجه گرفت که رهبر معظم بر دو مؤلفه مهم توسعه، اقتصاد و سیاست، تأکید دارند. بنابراین حماسه سیاسی و به خصوص حماسه اقتصادی را می‌توان فرایندی بسیار دلبرانه دانست که از مسیر اصلاح الگوی مصرف، همت و کار مضاعف، جهاد اقتصادی، کار و تولید ملی

گذشته است. و در پرتو همدلی و همکاری تمام ایرانیان حاصل می‌شود.

در الگوی توسعه، نتایج اقتصادی و غیراقتصادی، شامل مسائل سیاسی، اجتماعی، فرهنگی، مسائل روانی و معنوی خانواده و جامعه به‌طور معنی‌داری به‌هم پیوسته‌اند و رشد، کمال و استمرار حرکت تکاملی انسان‌ها بدون توجه به آن‌ها امکان‌پذیر نخواهد بود. اگر توسعه را درختی فرض کنیم، فرهنگ اساس و ریشه آن خواهد بود و آموزش، خاک و یا مواد غذایی آن که عاملی تعیین‌کننده است. تنه درخت، انباشت علم (نه مدرک)، سرمایه‌های انسانی و دانش فنی است و شاخه‌های آن با اصلاح (تحول) ساختارهای اقتصادی و غیر اقتصادی هرس می‌شوند. در این میان هیچ‌کس صاحب میوه‌ای بلورین نیست، ولی این موضوع قطعی است که کسی می‌تواند در سایه این درخت بیارامد که از بادها و طوفان‌های آینده و پیامدهای آن با خبر باشد.

هر اتفاقی که در آینده رخ دهد دو امکان اساسی باید مورد لحاظ قرار گیرد:

الف. امنیت در این میان تأمین شود.

ب. با آماده‌سازی و بیدارسازی مالی خود و فرزندانمان، هشیارانه در کنار درخت آرام باشیم.

قدرت اقتصادی چیزی جدا از تولید ملی نیست و افزایش تولید سرانه در سطحی بالاتر از افزایش رشد جمعیت در شرایط امنیت سیاسی امکان‌پذیر است و به‌وجود آورنده رفاه. ارزش مدارک تحصیلی و مدارج رنگ می‌بازند و آنچه قاب کرده‌ای دیگر مهم نیست. آنچه میدانی و آنچه تولید می‌شود،

پر رنگ است. ورودی و فرایند کم‌رنگ‌تر می‌شود و خروجی با اهمیت و پررنگ. دستگاه‌های تعلیم و تربیت مسئولیت حفاظت از دستاوردهای حماسه را به عهده دارند. خلق حماسه وظیفه مردم است و پاسدار آن آموزش و پرورش است. این دستگاه کفایت خود را در پرورش نسلی نشان خواهد داد که سنگ زیر بنای آینده همه دستگاه‌های نظام خواهد بود.

انسان‌هایی را پرورش دهیم که با کسب شایستگی‌های خاص، شهروندانی فعال و آگاه باشند و در فعالیت‌های سیاسی و اجتماعی شرکت کنند. به کمک کلاس‌های درس شهروندانی تربیت کنیم که اصولی را در مسائل سیاسی بدانند و رعایت کنند که باعث الگو و نمونه شدن کشور اسلامی شود. بدانند که سیاست‌ورزی و سیاست‌مداری هنر کار با مخالف است. بدانند که هزینه تحمل یکدیگر کمتر از هزینه جدال با هم است. بدانند که اول باید مصالح مردم را درک کنند و منافع مردم را بفهمند تا مصالح گروه و فرد حاصل شود. بدانند که پس از رقابت باید رفاقت را حفظ کنند. در کلاس درس بفهمند که به‌جای دعوت به خود و حزب خود، به امام و ولی دعوت کنند و بدانند که گفت‌وگو باید به وحدت منجر شود. در کلاس درس یاد بگیرند که آنچه تولید می‌کنند مهم است و بدانند که معلمشان با حساسیت بیشتری چراغ به دست راهنمای آنان است.

انشالله در سال ۱۴۰۴ کشورمان را در بعد سیاسی و اقتصادی بین کشورهای دنیا الگویی خواهیم ساخت که در سایه ارکان تربیت‌دینی کشور شکل گرفته است.

گفت‌وگو

گفت‌وگو: نصرالله دادار

پای صحبت مهندس
محمدنشااسته‌ریز،
مشاور رئیس سازمان
پژوهش و برنامه‌ریزی
آموزشی

کاروفناوری درسندت‌حول بنیادین آموزش وپرورش



عکاس: غلامرضا بهرامی

رشد آموزش [فناوری‌های نوین](#) و کاربردانش

دوره نهم / شماره ۱ / پاییز ۱۳۹۲

اشاره

به اعتقاد بسیاری از کارشناسان، فارغ التحصیلان آموزش و پرورش به لحاظ مهارتی در حد انتظار کارآمد نیستند، به عبارت دیگر، دست‌ورزی آن‌ها هماهنگ با مغز آن‌ها رشد نکرده است. اگرچه برای جبران این ضعف، برنامه‌هایی مانند «طرح کاد»، «کار دانش» و «توسعه مدارس فنی و حرفه‌ای و کار دانش» اجرا شده است، ولی همین برنامه‌ها هم در این راه موفقیت چندانی نداشته‌اند. اکنون که اجرای سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش آغاز شده است، این سؤال پیش روی بسیاری از دلسوزان کشور و علاقه‌مندان به رشد و بالندگی آموزش و پرورش قرار دارد که در سند تحول بنیادین، چه جایگاهی برای کار و فناوری تعریف شده است؟ آیا در این سند برای جبران این نقیصه راه‌حلی اساسی پیش‌بینی شده است یا خیر؟

به منظور پاسخ به این سؤال همراه با سردبیر محترم و مدیر داخلی مجله گفت‌وگویی با مهندس محمد نشاسته‌ریز، انجام دادیم که در ادامه از نظر شما می‌گذرد.

یادآوری می‌شود که مهندس نشاسته‌ریز دارای درجه مهندسی متالورژی از دانشگاه علم و صنعت و فوق‌لیسانس مدیریت دولتی است و به مدت بیست سال در پست مدیرکل آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، در بخش‌های اجرایی و برنامه‌ریزی و تألیف کتب خدمت نموده است. پیش از آن نیز پنج سال مشاور در بخش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و چهار سال رئیس آموزش و پرورش منطقه هشت تهران بوده و دارای اطلاعات مفیدی از اکثر اقدامات مهمی که در آموزش و پرورش بعد از انقلاب اسلامی انجام گرفته می‌باشد.

● کار و فناوری چه اهمیتی در نظام آموزشی کشور دارد؟

○ کشور ما حدود ۷۵ میلیون نفر جمعیت دارد. این جمعیت برای زندگی کردن، نخست نیاز به درآمد دارد. درآمد باید نیازها را برطرف کند. مثل نیاز به نان، گوشت، برنج، پوشاک، بهداشت، وسایل حمل و نقل و... از جمله نیازهای این جمعیت است. اگر اکثر این موارد در کشور تولید و ایجاد شود، درآمد آن‌ها جهت تأمین نیازهای مردم صرف می‌شود. اگر درآمدی ایجاد شود ولی نیازها از طریق واردات از خارج تأمین گردد، کار ایجاد نمی‌شود و بیکاری به وجود می‌آید، که عواقب و تنگناهای خاص خود را (از جمله فقر، افسردگی، اعتیاد، نشاط نداشتن و...) دارد. پس برای اینکه این ۷۵ میلیون نفر بتوانند زندگی کنند، باید کار داشته باشند،

آن هم کار و تولید مفید، به گونه‌ای که از لحاظ کیفی، مورد پسند مردم باشد و برای خرید آن‌ها رغبت داشته باشند. امروز اگر در بازار محصولی تولید ژاپن باشد همه به راحتی آن را می‌خرند و به آن اطمینان می‌کنند زیرا معتقدند آن محصول در آن کشور خوب تولید شده است و تولیدکنندگان به خوبی آموزش دیده‌اند.

اما اگر آن محصول تولید کشور دیگری باشد که چنین اطمینانی را به وجود نیاورد، به طور طبیعی کسی آن را نمی‌خرد. ما برای اینکه نیاز ۷۵ میلیون نفر برآورده شود و درآمدی ایجاد شود که افراد به راحتی زندگی کنند، باید به درستی تولید کنیم و تولیدمان باکیفیت باشد. لازمه این ارتقای کیفی، آموزش و تربیت است. امروزه در دنیا دانشی که تولید می‌شود به دلیل استفاده از اینترنت و پخش دیجیتال در همه جا گسترش می‌یابد. پس تفاوت‌ها در این کشورها از کجا ناشی می‌شود؟

از جایی که دانش را تبدیل به رفتار و تربیت کرده‌اند. یعنی براساس دانش تربیت به وجود آمده و کارساز شده و رفتارهایی ایجاد کرده است که مردم به راحتی زندگی می‌کنند و به تولید می‌پردازند. پس آموزش زمانی مؤثر است که کاربرد داشته باشد و تبدیل به رفتار شود، دانش به تنهایی کفایت نمی‌کند.

● ارزیابی شما از جایگاه فعلی کار و فناوری در نظام آموزش و پرورش چیست؟

○ طبق آماري که من اخیراً خواندم، بیش از ۷۰ درصد مشاغل در کشور ما بیشتر از سواد دیپلم نیاز ندارند اما نیازمند مهارت‌هایی هستند که آن‌ها را در آموزش و پرورش آموزش نمی‌دهند و در جایی دیگر هم به آن آموزش نمی‌پردازند. در نتیجه ما از یک طرف نیروی انسانی دارای مدرک متعدد داریم و از طرف دیگر، به نیروی ماهر کارآمد نیاز داریم و فاقد آن هستیم.

افراد آموزش دیده‌اند، اما نه آن آموزشی که بازار بطلبد و نیاز ما را به درستی تأمین کنند. آموزش دیده‌اند، برایشان هزینه شده و عمرشان گذشته است، اما نیروی کار مناسب برای بازار نیستند. یکی از تنگناهای عمده در این خصوص نبودن ارتباط بین دستگاه‌هاست. یعنی دستگاه‌ها در تحقق این تربیت مشارکت ندارند. بنابراین واگذار کردن تربیت صرفاً به آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها بی‌حاصل بوده و جواب نداده است.

با نگاهی به کشورهای توسعه یافته متوجه می‌شویم که در آن‌ها همه دستگاه‌ها مرتبط و هماهنگ با هم عمل می‌کنند. در کشورهای پیشرفته استاد دانشگاه رشته را تعریف می‌کند و براساس نیاز، یک دستگاه سفارش می‌دهد، پروژه‌ای نوشته می‌شود و دانشجویی در فوق‌لیسانس یا دکتری آن رشته

الف) تجویزی، ب) نیمه تجویزی، ج) اختیاری. باید برنامه درسی منعطفی طراحی کنیم که دانش آموز متناسب با استعداد، علاقه و نیاز سمت‌سو بگیرد.

● آیا در نظام جدید متوسطه این پیش‌بینی نشده بود؟

○ یکی از اشکالات عمده نظام آموزشی جاری ما این است که بچه‌ها خود را پیدا نمی‌کنند. یعنی اگر من استعداد ریاضی دارم، باید از دوران عمومی متوجه بشوم و در آن جهت رشد کنم. اگر استعداد فنی دارم از ابتدایی روی آن کار کنم. یعنی نرویم در کنکور ۱۰۰ رشته انتخاب کنیم، به این امید که هر طور شده فرد لیسانس بگیرد ولی بعداً پارکبان شود! پارکبانی که لیسانس نمی‌خواهد سیکل برای آن کافی است. چرا باید فرد با دانشگاه رفتن متوقع بار بیاید و بعد پارکبان شود؟ بهتر نیست لاقول همان پارکبانی را آموزش بدهیم؟ اینکه فرد لیسانس فلسفه بگیرد و آن‌گاه فروشنده شود درست نیست. هدایت تحصیلی که باید در طول دوران تحصیل باشد نیازمند برنامه منعطف است؛ با استفاده از همان درس‌های تجویزی، نیمه تجویزی و اختیاری.

اگر دانش آموز در دوران تحصیل استعداد و علاقه خود را دریابد و در همان جهت تحصیل نماید، بارور می‌شود، آن وقت ما با عده کثیری از افراد توانمند مواجه می‌شویم؛ چراکه خود را پیدا کرده‌اند؛ آن‌هم از بچگی. این افراد سازنده، مولد و مبتکر خواهند بود، زیرا زمان زیادی روی استعدادشان کار کرده‌اند و به جلو آمده‌اند. آن وقت چنین افرادی در جای خود قرار می‌گیرند و اگر فردی کشاورز شد به او نمی‌گویند بیا مدیر فلان دستگاه کامپیوتری بشو و او هم جرئت نمی‌کند چنین پیشنهادی را بپذیرد. وجدانش هم چنین کاری را قبول نمی‌کند چراکه می‌گوید من هزینه کردم، عمرم را صرف کردم و اکنون در کار خودم تخصص یافته‌ام.

تربیت می‌شود. او مطالعه می‌کند و آن نیاز را برطرف می‌کند. در مشارکت نیاز مشخص می‌شود و با دانشگاه هم مرتبط می‌گردد. آن دانشگاه بر این اساس دانشجو تربیت می‌کند و چنین دانشجویی مفید و کارساز می‌شود. معلوم است که این فرد باید چه کند، بر مبنای چه نیازی آموزش ببیند و بخشی از عمرش را برای رسیدن به تخصص آن کار چگونه بگذراند. یکی از تنگناهای اساسی ما با وجود اینکه نیروی انسانی آموزش می‌دهیم و تعداد کافی هنرستان و دانشگاه‌های فنی و غیرفنی داریم، اما فاقد نیروی کار مورد نیاز هستیم، این است که هماهنگی و پیوندی بین دستگاه‌های مختلف وجود ندارد؛ مشارکت در این آموزش‌ها دیده نمی‌شود و نقش و سهم دستگاه‌های مختلف مشخص نیست.

از اول انقلاب تا به حال، هر زمان که در آموزش و پرورش موضوع تحول مطرح بوده، «آموزش کار» یکی از محورهای پررنگ آن بوده که دست بچه‌ها بتواند بسازد، تولید کند و با مغز به درستی رابطه برقرار کند. مغز یاد بگیرد درست فرمان دهد، دست هم یاد بگیرد درست عمل کند. اگر فردی ماهر است دست او مشابه دست دیگران است، اما چرا کار را به راحتی و درستی انجام می‌دهد؟ زیرا دست او تمرین کرده است، خیاط ماهر، جوشکار ماهر، آشپز ماهر و... این چنین هستند.

برای اینکه این مهارت‌ها در جامعه ایجاد شود باید بچه‌ها را از دوره ابتدایی به کار واداشت. تحولات ما در آموزش و پرورش برای آموزش مهارت بیشتر در «متوسطه» بوده است. در بخش آموزش عمومی اتفاقات تحولی کمتر داشتیم و اتفاق مهم، بیشتر تغییر کتاب‌ها بوده است. به نظر من زمان زیادی را از دست دادیم. طرح کاد و کاردانش را در بخش آموزش متوسطه شروع کردیم و توسعه فنی و حرفه‌ای هم همین‌طور، اما همه این‌ها ناقص بود. به دلیل اینکه دستگاه‌های مختلف را کمتر مشارکت دادیم یا نتوانستیم درست مشارکت دهیم، یا آن‌ها برای خود سهمی قائل نشدند و نتوانستیم آن پیوند را نهاده‌ای کنیم. لذا تغییراتی که در متوسطه ایجاد کردیم، آن نتیجه دلخواه ایجاد نشده است.

● نگاه سند تحول بنیادین به جایگاه کار و فناوری در نظام آموزش و پرورش چگونه است؟

○ موضوع کار و فناوری در سند تحول به خوبی دیده شده است. سند تحول چهار موضوع را مطرح کرده است که اگر درست برای آن برنامه‌ریزی شود و درست پیش رود، می‌تواند بسیار مؤثر باشد. سند تحول گفته است:

اول، هدایت تحصیلی در طول دوره‌های تحصیلی است. یعنی این را از یک سال و یک مقطع جدا کرده است. لازمه این موضوع این است که نظام برنامه درسی باید منعطف باشد، در سند تحول این‌طور آمده که درس‌ها سه دسته‌اند:

برای اینکه این مهارت‌ها در جامعه ایجاد شود باید بچه‌ها را از دوره ابتدایی به کار واداشت



● موارد بعدی مطرح در سند تحول کدام است؟

○ مورد دوم هدایت شغلی است که آموزش و پرورش در این کار غفلت داشته است. تا به حال ما در آموزش عمومی ابتدایی به درستی کار نکرده‌ایم. الآن شروع کار است و این بار باید مواظبت کنیم. هدایت شغلی یعنی اینکه بچه‌ها با مشاغل مختلف آشنا شوند و در اثر شناخت راه خود را بیابند و از همان کودکی بدانند در آینده چه کاره خواهند شد. هدایت تحصیلی و هدایت شغلی در کنار هم دانش‌آموزان را راهنمایی می‌کند و موجب می‌شود که به بیراهه نروند.

چرا کسی که استعداد هنری دارد پزشکی بخواند و بعد خواننده شود! مثال‌ها بسیار زیاد است. سرمایه فقط پول نیست که بگوییم درست هزینه نکردیم. سرمایه اصلی ما استعدادها و نیروهای انسانی ماست، عمرها را که تلف کنیم، سرمایه‌های انسانی را از بین برده‌ایم. ما برای از دست دادن پول نباید افسوس بخوریم، اگر چه آن هم مهم است؛ اما باید برای از دست دادن این استعدادها بیشتر افسوس بخوریم.

مرحوم علاقه‌مندان مهندس مکانیک بود ولی به من می‌گفت اگر کسی در دوره دانش‌آموزی مرا راهنمایی می‌کرد تا به علوم انسانی بروم در آن حوزه موفق‌تر می‌شدم و افسوس می‌خورد که چرا علوم انسانی نرفته است. وی هم شاعر و هم نویسنده توانایی بود.

سوم مهارت آموزی است. در سند آمده است که هر دانش‌آموز باید در هر دوره تحصیلی مهارتی را بیاموزد تا اگر از سیستم خارج شد، کاری آموخته باشد و زمینه اشتغال پیدا کند. در جای دیگر در قانون آمده دولت مجاز است در دوره متوسطه به هر دانش‌آموز یک مهارت را یاد بدهد.

چهارم کار آفرینی است. در سند به این بخش بسیار تأکید شده است. سه انقلاب را در دنیا پیش‌بینی کرده‌اند. اول انقلاب اینترنت که اطلاعات را در دنیا منتشر می‌کند و شما به راحتی می‌توانید با زدن چند دکمه کامپیوتر به هر گونه اطلاعاتی دسترسی پیدا کنید. دوم انقلاب دیجیتال که قدرت و سرعت اینترنت را افزایش می‌دهد و به کمک آن می‌توانید سرعت و ظرفیت را بیشتر کنید. انقلاب سوم کار آفرینی است. ما بیست سال است که کار آفرینی را در کشور ایجاد کرده‌ایم. از سال ۷۰ تا کنون، خود ما در آموزش و پرورش مبتکر آن بودیم و شروع به این کار کردیم. دنیا از این کار آفرینی بهره‌ها برده است، ولی ما در جلسات خود هنوز درباره تعریف مفهوم کار آفرینی بحث می‌کنیم. کار آفرینی در این سند به صراحت بیان شده است. کار آفرینی می‌تواند زمینه اشتغال میلیون‌ها نفر را در درون فراهم کند.

● چه ضرورتی دارد که همه نیازها از

داخل کشور تأمین شود؟ گاهی مقرون به صرفه نیست!
○ من نمی‌گویم همه نیازها باید در داخل کشور تأمین شود. گاهی محصولی در جایی از دنیا با یک صدم هزینه ما تولید می‌شود. در این صورت عقل حکم می‌کند که آن محصول را وارد کنیم. اما گاهی چیزی را در اینجا تولید می‌کنیم که می‌توان آن را در دنیا به ده‌ها برابر فروخت، پس باید آن را تولید و صادر کرد. خودکفایی یعنی ما نیازمان را معقول و منطقی تأمین کنیم. ببینیم کجا سرمایه‌گذاری کنیم تا بیشتر فایده ببریم و کمتر هزینه کنیم. اگر الان، با توجه به این

انقلاب سوم کار آفرینی است. ما بیست سال است که کار آفرینی را در کشور ایجاد کرده‌ایم. از سال ۷۰ تا کنون، در آموزش و پرورش شروع به این کار کردیم



درسی با عنوان «کار و فناوری» با همین نگاه ایجاد شد تا بچه‌ها کار کنند و آن را یاد بگیرند. ما گفتیم کار و فناوری یعنی اول کار و بعد فناوری، زیرا اولویت با کار است، یعنی اگر کار کردی فناوری هم عملاً به کار گرفته می‌شود. آن‌گاه راندمان و بهره‌آوری بالا می‌رود. اصل با کار است.

● درس کار و فناوری را در سند تحول چگونه تبیین کرده‌اید؟

○ سه بخش برای آن طراحی کردیم:

بخش اول، فناوری اطلاعات و ارتباطات است. ما گفتیم بالأخره این کامپیوتری که امروزه ابزاری شده که انسان‌ها از آن بهره‌ها می‌برند، تمام بچه‌ها در سراسر کشور آن را یاد بگیرند و این عدالت آموزشی را به دنبال خواهد داشت. زیرا به‌طور معمول بچه‌های روستایی کمتر در دسترس دارند. درحالی‌که در بعضی شهرها هر خانه‌ای یک یا چند کامپیوتر دارد و خود این فاصله ایجاد می‌کند. ما گفتیم در مدارس همه آن را یاد بگیرند و از این ابزار استفاده کنند.

بخش دوم کار و برقراری رابطه دست و مغز است.

هدایت تحصیلی بر سه اصل استوار است: استعداد، علاقه و نیاز. همه علمای روان‌شناسی این سه را پایه اصلی دانسته‌اند. مسائل دیگری هم هست ولی این سه، اصلی هستند و باید آن‌ها را سنجید و پیش برد. ما کارهای متعددی را در سه زمینه صنعت، خدمات کشاورزی ارائه کردیم و گفتیم دانش‌آموزان یکی از این کارها را که علاقه دارند انتخاب کنند. تنوع هم دادیم. سبزی‌کاری، گل‌کاری، خیاطی، بافتنی، گل‌دوزی و طراحی، کار با چوب، کارهای ساختمانی، برقی، الکترونیکی. هفت هفته در کلاس و هشت هفته هم بیرون کلاس. این درس یک ساعت در هفته در برنامه درسی سهم دارد. متأسفانه در جدول برنامه درسی بیشتر از این جا ندارد. در این بخش، فرد دستش به کار کردن عادت می‌کند. کارها بسیار ساده است و انجام آن‌ها در همان کلاس امکان دارد. سعی شده است برای انجام هر کار از وسایل دورریز استفاده نشود تا یاد بگیرند هر چیزی قابل استفاده است. مثلاً در سبزی‌کاری، ریحان یا ترچه‌های بکار و چند هفته بعد سبز شدنش را ببینند. در آموزش بافتنی شال گردن ساده‌ای ببافد و با دست خود یک تولید را تجربه کند. یا یک کار ساده با برق یا باتری را یاد بگیرد. چرایی آن را نخواستیم، فقط خواسته‌ایم رابطه دست و مغز برقرار شود.

در بخش سوم پروژه در نظر گرفتیم. اصل کار ما همین

پروژه است. این پروژه تلفیق کار و فناوری است. ما هشت پروژه را تعریف کردیم. در این بخش بچه‌ها چنین فرآیندی خواهند داشت: نخست یاد می‌گیرند ایده پردازی کنند. بعد طراحی را می‌آموزند، در مرحله سوم آن را می‌سازند و در مرحله چهارم آن را مستند می‌کنند و کارهایی را که انجام داده‌اند می‌نویسند. در مرحله پنجم آن‌ها را در جمع بچه‌ها

چهار اصل در سند تحول، درست برنامه‌ریزی کنیم، یک تحول بنیادی در نیروی انسانی ایجاد کرده‌ایم. ژاپن اگر پیشرفت کرد برای این بود که شم فنی را در همه به‌وجود آورد. خانم خانه‌دار که از ماشین لباس‌شویی استفاده می‌کند توجه دارد که این دستگاه چقدر انرژی مصرف می‌کند، می‌داند که چه مقدار لباس باید در آن بریزد، می‌داند که چقدر باید روشن باشد تا صدمه نبیند. او شم فنی دارد. ولی ما در اینجا شم فنی را ایجاد نکرده‌ایم.

● ما چگونه و از چه دوره‌ای باید پرورش مهارت فنی و حرفه‌ای را شروع کنیم؟

○ اگر ما در کنار تدریس به فرزندانمان کار را از بچگی به آن‌ها بیاموزیم، شم فنی را در آن‌ها بالا برده‌ایم. در آن صورت درست مصرف می‌کنیم. در سال اصلاح الگوی مصرف در کشور چه اتفاقی افتاد؟ اگر ما شم فنی را بالا می‌بردیم، خانم خانه‌دار یا فرزندمان می‌فهمیدند لامپی که مصرف می‌کنند با چه واتنی نور مورد نیازشان را تأمین می‌کند و چه فضایی را روشن کنند تا بهره مطلوب گرفته شود. یا آبی که می‌خواهند مصرف کنند چه مقدار باشد و چه مقدار غذا آماده کنند که چیزی از آن برای دور ریختن نماند.

اگر شم فنی را ایجاد کرده بودیم، اصلاح الگوی مصرف هم اتفاق می‌افتاد. با شعار، این اتفاق نمی‌افتد. اگر بچه، ساختن را یاد می‌گرفت می‌فهمید که این ارزش دارد و آن‌گاه برای تولید دیگران هم ارزش قائل می‌شد و می‌فهمید که برای آن زحمت کشیده‌اند و باید از آن درست استفاده شود.

● آن چهار موردی که فرمودید، یعنی هدایت تحصیلی، هدایت شغلی، مهارت آموزی و کار آفرینی، چه نتایجی برای ما به بار می‌آورد؟

○ اگر ما این چهار عامل را از ابتدای دوره آموزش عمومی درست به کار بندیم نسلی تربیت می‌شود که ۱. ایده پرداز خواهد شد، ۲. طراحی را یاد می‌گیرد و ۳. می‌تواند بسازد. کودک وقتی که ساختن را شروع کرد، می‌فهمد که در درون او سرمایه کار ایجاد شده است و این کار برای او ارزشمند می‌شود. وقتی نان را به دستش می‌دهیم می‌فهمد که چه زحمتی برای آن کشیده شده است. کسی زمین را شخم زده، دیگری گندم را کاشته و کسی به آن آب داده و دیگری آن را درو و آسیاب کرده است و همه این‌ها این فرآیند را با زحمت به پایان رسانده‌اند. بنابراین او چون خودش با کار عادت کرده است برای کار دیگران ارزش قائل می‌شود. اگر نسل بالنده ما کار نکند و فقط بخورد و بخوابد دیگر برای کار ارزشی قائل نیست. دانش به‌تنهایی رفتار ایجاد نمی‌کند. باید دانش به رفتار منجر شود تا تربیت را به دنبال داشته باشد. بنابراین از دوره ابتدایی باید به بچه‌ها یاد بدهیم با دست‌هاشان کار کنند و نگران نباشیم از اینکه خسته می‌شوند یا لباسشان کثیف می‌شود. این خستگی به نفع آنان است و درست بارشان می‌آورد.

ارائه می‌دهند (گزارش) و آنچه را انجام داده‌اند بیان می‌کنند. در این مرحله بچه‌ها مورد نقد و سؤال و جواب قرار می‌گیرند و آن‌ها این فرایند را در دوره ابتدایی یاد می‌گیرند. مثلاً یک دانش‌آموز می‌تواند به کمک چهار عدد قرقره و با یک محور و درآوردن موتور یک اسباب‌بازی، یک خودرو بسازد. ایده دانش‌آموز یک خودرو است. این ایده را در ذهن طراحی می‌کند. سپس می‌سازد و در کار پوشه‌ای می‌نویسد که چه کرده است و بعد آن را در جمع بچه‌ها گزارش می‌دهد. بچه‌ها هر یک تولید خود را با ذوق خود به گونه‌ای تصور می‌کنند، با این کار بچه‌ها ایده‌پردازی می‌کنند و ذهنشان خلاق می‌شود. هشت پروژه پیشنهاد شده است، این پروژه‌ها ساده هستند و ساختن آن‌ها با وسایل دورریز، که در تمام کشور در دسترس است، امکان‌پذیر است و باعث می‌شود که بچه‌ها فرایند ایده‌پردازی، طراحی، ساختن، مستندسازی و ارائه کردن را یاد بگیرند همین‌ها اعتماد به نفس را در بچه‌ها ایجاد می‌کند. و یاد می‌گیرد کاری را که انجام داده است، با شهامت و به راحتی ارائه کند این آغاز کار در پایه ششم است. قبل از این در پایه دوم ابتدایی هم تلفیق کار و فناوری را داریم. مثلاً در درس ریاضی برای آموزش می‌توان مزرعه کشاورزی را مثال زد تا ذهن دانش‌آموز به این سمت هدایت شود اینکه مزرعه یک هکتاری یعنی چقدر زمین یا اگر آن را بکاری، چه مقدار محصول می‌دهد، یا هزینه کاشت گندم در آن چقدر می‌شود؟ چه مقدار بذر می‌خواهد؟ چقدر زمان می‌برد؟ مصرف آب آن چه میزان است و در پایان وضعیت فروش و سود آن چقدر است؟ در نهایت این انگیزه در او ایجاد می‌شود که اگر در آینده کشاورز بشود کار مفید و سودآوری خواهد داشت. بنابراین دانش‌آموز می‌تواند در ریاضی هم کار یاد بگیرد. همین‌طور در علوم، فیزیک و جغرافیا.

پس همه به کار نیاز دارند. در جامعه ما دیگر جنسیت مطرح نیست. همه باید کار کنند. آشپزی صرفاً کار خانم خانه نیست. اگر خانم سر کار بود آقا هم باید بتواند آشپزی کند و با این کار نشان دهد که جنسیت مانع چنین توانمندی‌هایی نمی‌شود.

● با توجه به کمبود امکانات مدارس دولتی، چه تمهیداتی را به کار گرفته‌اید که این برنامه قابلیت اجرا داشته باشد؟ ما این ترس را داریم که پروژه‌های شما موجب تکلیف و زحمت اولیا شود. مدیران و معلمان را برای این کار چقدر توجیه کرده‌اید؟

○ اگر اجازه دهید من ابتدا برنامه را تا انتها بگویم بعد به سؤالات شما پاسخ دهم و بگویم که چه فکریابی کرده‌ایم. حال اگر مدرسه‌ای به جای کارهایی که ما تعریف کرده‌ایم، کاری را که در بوم و منطقه خودشان هست جایگزین کند ایرادی ندارد. ما چارچوب لازم را بیان کرده‌ایم، اما انعطاف هم نشان داده‌ایم، به طوری که مدرسه و معلم می‌توانند کاری را

مطابق با منطقه آموزش و کارهای خاصی که در آن منطقه وجود دارد، تعریف کنند. مثلاً دشت مغان با فرآورده‌های لبنی کار خاصی می‌کنند یا مثلاً بوم منطقه بهار همدان سفال کاری است. این آزاد است.

در فاز اول، سالی که گذشت پایه دوم و ششم بوده است، انتخاب کار و پروژه را بر عهده معلم گذاشته‌ایم ولی در اصل باید دانش‌آموز انتخاب کند.

برای اینکه آموزش دچار مشکل نشود و در کار خلل ایجاد نگردد، انعطاف نشان داده‌ایم و گفته‌ایم هر کس هر کاری را بلد است به بچه‌ها یاد دهد. ما چارچوب کلی را دادیم و گفتیم که کار چه ویژگی‌هایی باید داشته باشد.

آنچه را که ما تعریف کرده‌ایم، کارهای بسیار ساده‌ای هستند. ششصد معلم آموزش و پرورش برای آموزش این درس دعوت شدند (ظاهراً از هر منطقه یک نفر) سه هفته درگیر کار

بودیم و کارها عملاً در کلاس اجرا شدند.

این‌ها کارهای

بسیار ساده‌ای است

که به کارگاه نیاز

ندارد. اگر کارگاه

وجود داشته باشد

چه بهتر، اما در

همان کلاس و

فضای درس هم

عملی است، با همان

اجسام دورریختنی

و وسایل اولیه.

نشاطی که معلمان

دعوت‌شده در حین

کار داشتند، با توجه

به تجربه سی ساله‌ام در ضمن خدمت، بی سابقه بود. خود آقای دکتر محمدیان رئیس سازمان پژوهش که از دوره دیدار نمودند چنان مجذوب شده بودند که از وزیر هم دعوت کردند از این دوره بازدید کنند. به آقای کفاش هم گفتند از این دوره فیلم برداری شود. بنابراین آموزش‌های ما بسیار ساده و با امکانات و هزینه کم و در خود کلاس درس عملی است. اگر در بخش اول کامپیوتر نبود گفتیم در سال اول اجرا اشکالی ندارد، یکی دیگر از این کارها را یاد بدهید، یعنی این قدر دایره را باز کرده‌ایم که هیچ مشکلی پیش نیاید.

البته تلفیق آن باید در فرصتی مناسب در کتاب‌های درسی از پایه دوم به بعد صورت گیرد. در پایه ششم، این درس مستقل است و از پایه هفتم تا دوازدهم باید چهار مطلب ذکر شده، شامل هدایت تحصیلی، هدایت شغلی، کارآفرینی و مهارت‌آموزی محقق شود. یعنی در پایان این تحول بنیادین



باید با دانش‌آموزانی کاملاً متفاوت با دانش‌آموزان امروزی مواجه شویم و اگر توجه کنیم و برنامه درست اجرا بشود، این اهداف قابل تحقق است.

● جایگاه مشارکت در سند تحول چیست؟

○ یکی از نقص‌های نظام تعلیم و تربیت ما، مشارکت نکردن اولیای دانش‌آموز است. مدارس ما از یک طرف با خانواده مشارکت لازم را ندارند و از طرف دیگر با صاحبان صنایع و حرف مرتبط نیستند و هرکس کار خود را می‌کند و این باعث می‌شود که نتیجه لازم را نگیریم.

نیاید هرکس به صورت انفرادی کار کند. باید با هم ببینیم قرار است چه اتفاقی بیفتد و هر کس در هر کجا چه نقشی دارد؟ آن

نقش‌ها باید با هم باشد تا محصول مورد نظر و تربیت اتفاق بیفتد. آموزش رسمی و غیررسمی باید در مدرسه با هم تلفیق شوند تا نتیجه

درستی به بار آید. اصلاً شکوفایی فرد در بخش غیررسمی اتفاق می‌افتد. در بخش رسمی که

همه نشسته‌اند و معلم فقط درس می‌دهد، از کجا تفاوت بچه‌ها معلوم می‌شود؟ در بخش غیررسمی است که معلم

متوجه تفاوت‌هایی می‌شود که مثلاً فلان فرد ششم ریاضی قوی دارد، دیگری کاریدی را خوب انجام می‌دهد و سومی ذهن

هنری بالایی دارد. هدایت تحصیلی در غیررسمی مشخص می‌شود و نقش مشاور و نیاز به او در آنجا آشکار می‌گردد.

وقتی معلم با مراقبت بیشتر از بچه‌ها به شناخت آن‌ها دست یابد، باید شناخت خود را با خانواده آن دانش‌آموز در میان بگذارد و اجازه ندهد که خانواده مسیر و کار دیگری را به فرزند خود تحمیل کند.

هر بچه‌ای استعدادی دارد. تربیت به نظارت، دقت، مراقبت و پیوند با خانواده نیاز دارد. باید خانواده را آگاه کرد که متناسب با سن کودک با او رفتار کنند.

انجمن اولیا و مربیان ما الان چه می‌کند؟ چه نقشی دارد؟ باید در مدرسه نقش پیدا کند. در این نظام تعلیم و تربیت که

در سند آمده است نقش‌ها باید هم مشخص و هم اجرا شوند. در این صورت محصول، متفاوت خواهد شد و کار از مدرسه

یاد گرفته می‌شود. بعضی از مدارس خاص در تهران بچه‌ها را در تابستان به «اردوهای جهادی» می‌برند. دو هفته یا یک ماه

بچه‌ها را به منطقه محرومی می‌برند تا در آنجا در کنار دست استاد بنا، کارگری کنند. خانواده‌ها هم استقبال می‌کنند.

در عرض یک ماه در بچه‌ها تحول ایجاد می‌شود، آن‌ها با کار و سختی کار آشنا می‌شوند و به آن عادت می‌کنند و ساختن، آن‌ها را به نشاط می‌آورد. اصل کارآفرینی یاد گرفتن

کسب و کار است. وقتی بچه کاری کرد که در برابر آن پول به دست آورد، مقدار پول مهم نیست، همین درآمد برایش نشاط‌آور است و این نشاط هم باعث رشد او می‌شود.

هر بچه‌ای استعدادی دارد. تربیت به نظارت، دقت، مراقبت و پیوند با خانواده نیاز دارد. باید خانواده را آگاه کرد که متناسب با سن کودک با او رفتار کنند

اگر به این چهار اصل در درس کاروفناوری توجه کنیم و مدارس هم به آن‌ها بدهند و آموزش و پرورش نیز توجه لازم و کافی را در اجرای سند به کار بندد و نقش هر کس را معلوم کند و همه در آن مشارکت کنیم و در بخش آموزش‌هایی که به آن مهارت‌ها مربوط می‌شود دستگاه‌ها را دخیل کنیم و با آن‌ها مراد داشته باشیم، نتیجه مطلوب حاصل خواهد شد.

● رشته‌های کاردانش که در «نظام جدید متوسطه» تأسیس شد بر چه اساسی بود و آیا ادامه خواهد یافت؟

○ ایده کاردانش براساس این واقعیت بود که تعدادی از دانش‌آموزان در پایان هر مقطع تحصیلی از دور تحصیل

خارج می‌شوند و ترک تحصیل می‌کنند و عده‌ای هم دیپلمه می‌شوند، بدون اینکه کارآیی لازم داشته باشند. در حالی که

بازار کار نیازمند فرد ماهر و نیروی کار است. کاردانش می‌گوید: اول کار بعد دانش؛ یعنی دستگاه‌ها ببینند و نیازشان را تعریف

کنند. به همین منظور، آموزش‌های غیررسمی (آموزش‌های مهارت) بخشی از آموزش‌های رسمی شد و بها پیدا کرد و کار

به منظور اشتغال ارزش پیدا کرد. برای مثال، دستگاهی مثل وزارت جهاد کشاورزی قبل از این استاندارد برای آموزش‌های

کوتاه‌مدت نداشت، اما صاحب استاندارد آموزش شد و این خودش تحول ایجاد کرد. وزارت ارشاد هم همینطور. بدین

ترتیب «کار» و «دانش» در کنار هم شکل می‌گیرند. یعنی بخش بیرونی می‌آید از وضع موجود می‌گوید و شما که مسئول آموزش‌های رسمی هستید، با کمک او استاندارد

مهارت تهیه می‌کنید؛ نتیجه اینکه آن بخش از وضع موجود بالاتر می‌رود؛ هم او رشد می‌کند هم شما.

شما یک کشور توسعه یافته را هم نمی‌توانید پیدا کنید که در بخش تعلیم و تربیت فنی و حرفه‌ای اش مشارکت عمومی

دستگاه‌ها را نداشته باشد. اگر آلمان، آلمان شد، به این دلیل است که اتحادیه کارگری حمایت می‌کند و مشارکت و دخالت

دارد. دستگاه آزمون می‌گیرد و مشخص می‌کند که این فرد می‌تواند در صنعت وارد شود یا خیر.

ما نمی‌توانیم ارتباط برقرار کنیم. یعنی مدیریت لازم را برای ارتباط نداریم. یاد نگرفتیم چگونه در کنار یکدیگر زندگی

کنیم و مشارکت داشته باشیم. فکر می‌کنیم دخالت است و او باید تابع ما باشد. باید یاد بگیریم که تعامل کنیم و با هم

ارتباط برقرار سازیم تا بتوانیم محصول درستی را ارائه دهیم. در این صورت فردی که در آینده وارد جامعه می‌شود مفید خواهد شد و به اینکه کارگر است افتخار خواهد کرد. اینجاست

که ارزش طبقاتی از بین می‌رود و همان قدر که پزشک اعتبار و احترام دارد، نانوا هم اعتبار پیدا می‌کند. اگر نانوا نباشد پزشک نمی‌تواند زندگی کند. هر کس در جای خود محترم است. یک استراحتی داشته باشیم و در بخش بعدی به مشکلات

اجرائی بپردازیم.

* بخش دوم مصاحبه را در شماره آتی پی‌گیری نمایید.

توسعه اقتصادی با چرخ آموزش

آموزش

محمد شریفزاده

مدیر کل دفتر آموزش‌های
فنی و حرفه‌ای و کاردانش

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش تضمین‌گر توسعه اقتصادی کشور

مقدمه

در هر کشوری که در آستانه گذار از اقتصاد سنتی به اقتصاد «دانش محور» قرار دارد، آموزش و پرورش، مؤثرترین ابزار آن کشور برای ورود به چالش‌های آینده به‌شمار می‌آید. اصولاً پذیرفته شده است که در پرتو آموزش و پرورش امروز، دنیای فردا شکل خواهد گرفت. تعلیم و تربیت مهم‌ترین عامل در دگرگونی طرز نگرش و رفتار بشری است، زیرا در مسیر رشد اقتصادی، بهبود کیفیت زندگی، ایجاد دانش و مهارت، تأمین فرصت‌های شغلی و افزایش تولید جامعه به کار گرفته می‌شود. از این‌رو جوامع منزلتی بی‌بدیل یافته است.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش دوره متوسطه به‌عنوان یکی از زیر نظام‌های آموزشی کشور این توانمندی را خواهد داشت که به مثابه ابزاری قابل اعتماد پل مستحکمی بین کلاس درس و اجتماع و بین کلاس درس و بازار کار بنا کند. اهمیت این آموزش‌ها نه تنها در عرصه مطالعات بلکه در عمل و نیز در عرصه نهادهای بین‌المللی مورد توافق جمعی قرار گرفته است. سازمان‌های بین‌المللی، از جمله بخش آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای یونسکو، یعنی یونیسوک (UNEVOC) و سازمان بین‌المللی کار (ILO) این آموزش‌ها را در قالب توسعه پایدار سازماندهی کرده و آن‌ها را نوعی آموزش فراراهبردی دانسته‌اند.

دستیابی به ویژگی‌های ترسیم شده در سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در ۱۴۰۴، با اتکا به سهم برتر سرمایه‌های انسانی و از طریق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی قابل حصول خواهد بود.

در این نوشتار، سعی شده است، ضمن تعریف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش و نگاهی اجمالی به اهداف و قابلیت‌های این آموزش‌ها و همچنین توسعه اقتصادی، به تبیین ارتباط این آموزش‌ها با توسعه اقتصادی کشور و با اقدامات دفتر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش وزارت آموزش و پرورش در راستای توسعه کمی و کیفی آموزش‌های مذکور پرداخته شود.

کلیدواژه‌ها: فنی و حرفه‌ای - کاردانش، توسعه اقتصادی، نوسازی

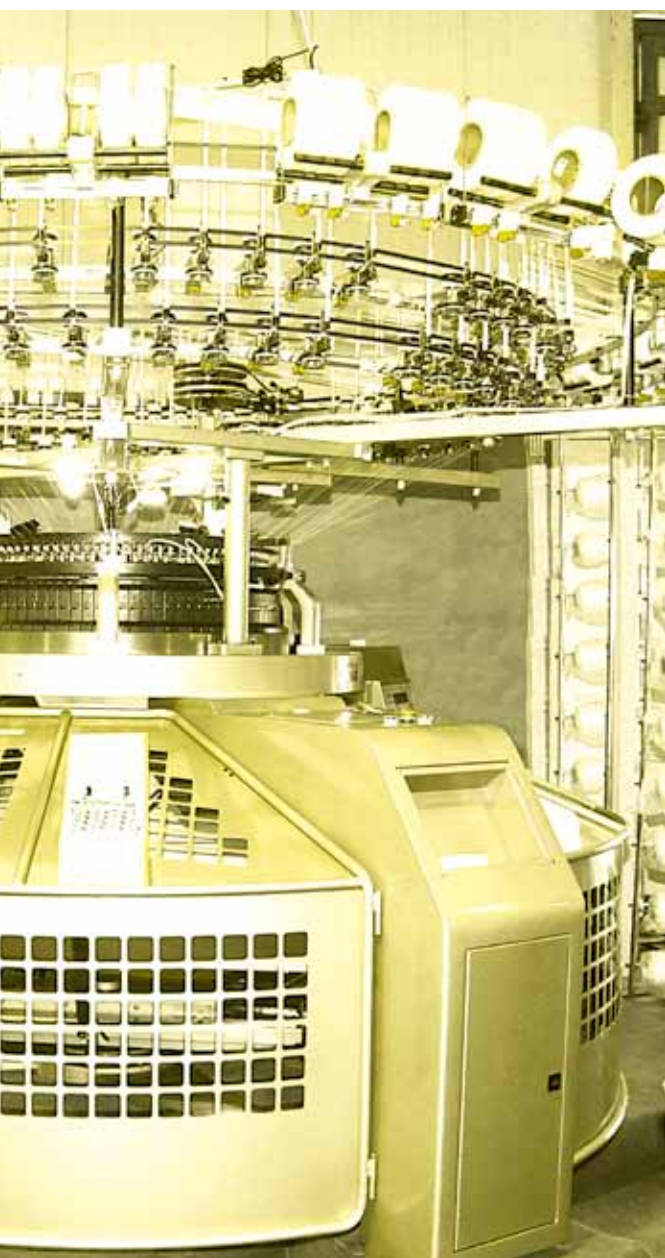
اقتصادی، سرمایه انسانی



- توجه به آموزش بزرگسالان و دختران؛
- ایجاد فرصت‌های آموزشی مناسب، به‌ویژه در مناطق
کمتر برخوردار.

توسعه اقتصادی^۲

باید بین دو مفهوم «رشد اقتصادی»^۴ و «توسعه اقتصادی» تمایز قائل شد. رشد اقتصادی، مفهومی کمی است در حالی که توسعه اقتصادی، مفهومی کیفی است. «رشد اقتصادی» به تعبیر ساده عبارت است از: افزایش تولید (کشور) در یک سال خاص در مقایسه با مقدار آن در سال پایه. در سطح کلان، افزایش تولید ناخالص ملی (GNP) یا تولید ناخالص داخلی (GDP) در سال مورد نظر، به نسبت مقدار آن در سال پایه،



آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش^۱

این آموزش‌ها، علاوه بر آموزش عمومی، به جنبه‌هایی از فرایند آموزشی می‌پردازند که در برگیرنده مطالعه فناوری‌ها و علوم وابسته، کسب نگرش‌ها و مهارت‌های عملی و فهم دانش مرتبط با حرف در بخش‌های گوناگون اقتصادی (صنعت، کشاورزی و خدمات) و زندگی اجتماعی است. همچنین افراد را برای احراز شغل یا حرفه و آمادگی نسبی برای ادامه تحصیل در رشته‌های فنی و مهندسی و علمی و کاربردی آماده می‌سازند.

اهداف کلی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش دوره متوسطه

- اعتلای سطح فرهنگ و دانش عمومی و پرورش ملکات و فضائل اخلاقی، بینش سیاسی و اجتماعی؛
- شناخت بهتر استعداد و علاقه دانش‌آموزان و ایجاد زمینه مناسب جهت هدایت آنان به سمت اشتغال مفید؛
- احراز آمادگی نسبی دانش‌آموزان برای ادامه تحصیل در مقاطع بالاتر تحصیلی؛
- تربیت کارگر ماهر و نیمه‌ماهر، استادکار و سرپرست برای بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات.

اهم ویژگی‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش^۲

- هماهنگ و سازگار شدن با نیازهای ملی و منطقه‌ای و توجه به شرایط اقلیمی و بومی این آموزش‌ها
- امکان به‌روز شدن این آموزش‌ها متناسب با پیشرفت علوم و فناوری و نیازهای بازار کار، و نیز امکان ارتقای آموزش‌های عملی و کارگاهی جهت تعمیق دانش هنرجویان؛
- امکان تربیت نیروی کار متناسب با این آموزش‌ها به‌منظور اشتغال مولد و متناسب با مقتضیات جغرافیایی، اقتصادی و فرهنگی استان‌ها؛
- ایجاد آمادگی نسبی در هنرجویان جهت ادامه تحصیل در دوره‌های آموزش عالی (فنی - مهندسی و علمی - کاربردی)؛
- استفاده از امکانات و تجربیات دستگاه‌های دولتی و مؤسسات خدماتی و تولیدی بخش غیردولتی برای برنامه‌ریزی و اجرای رشته‌های تحصیلی مورد نیاز؛
- پرورش روحیه کارآفرینی در هنرجویان فنی و حرفه‌ای و کار دانش؛
- وجود تنوع رشته‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش؛
- توجه به استعدادها و علایق فردی و انجام فعالیت‌های گروهی؛

**افزایش به‌کارگیری نهادهای
(افزایش سرمایه‌های انسانی و
کار)، افزایش کارآیی اقتصاد
(افزایش بهره‌وری عوامل
تولید)، و به‌کارگیری
ظرفیت‌های احتمالی در
اقتصاد از جمله عوامل
مختلف رشد اقتصادی
محسوب می‌شوند**

به صورت مستمر و پویا افزایش می‌یابد و هر روز نوآوری جدیدی انجام خواهد شد. به علاوه می‌توان گفت ترکیب تولید و سهم نسبی نهادها نیز در فرایند تولید تغییر می‌کند.

اهداف توسعه اقتصادی

توسعه اقتصادی دو هدف اصلی دارد: اول افزایش ثروت و رفاه مردم (ریشه‌کنی فقر) و دوم، ایجاد اشتغال، که هر دوی این اهداف در راستای عدالت اجتماعی است. نگاه به توسعه اقتصادی در کشورهای پیشرفته و کشورهای توسعه نیافته متفاوت است. در کشورهای توسعه یافته، هدف اصلی افزایش رفاه و امکانات مردم است، در حالی که در کشورهای عقب مانده، بیشتر ریشه‌کنی فقر و افزایش عدالت اجتماعی مدنظر است.

شاخص‌های توسعه اقتصادی

الف. شاخص درآمد سرانه: از تقسیم درآمد ملی یک کشور (تولید ناخالص داخلی) به جمعیت آن، درآمد سرانه به دست می‌آید. این شاخص ساده و قابل ارزیابی در کشورهای مختلف، معمولاً با سطح درآمد سرانه کشورهای پیشرفته مقایسه می‌شود.

ب. شاخص برابری قدرت خرید (PPP): از آنجا که شاخص درآمد سرانه از قیمت‌های محلی کشورها محاسبه می‌گردد و معمولاً سطح قیمت محصولات و خدمات در کشورهای مختلف جهان یکسان نیست، از شاخص برابری قدرت خرید استفاده می‌گردد. در این روش، مقدار تولید کالاهای مختلف در هر کشور، در قیمت‌های جهانی آن کالاها ضرب می‌شود و پس از انجام تعدیلات لازم، تولید ناخالص ملی و درآمد سرانه آن کشور محاسبه می‌گردد.

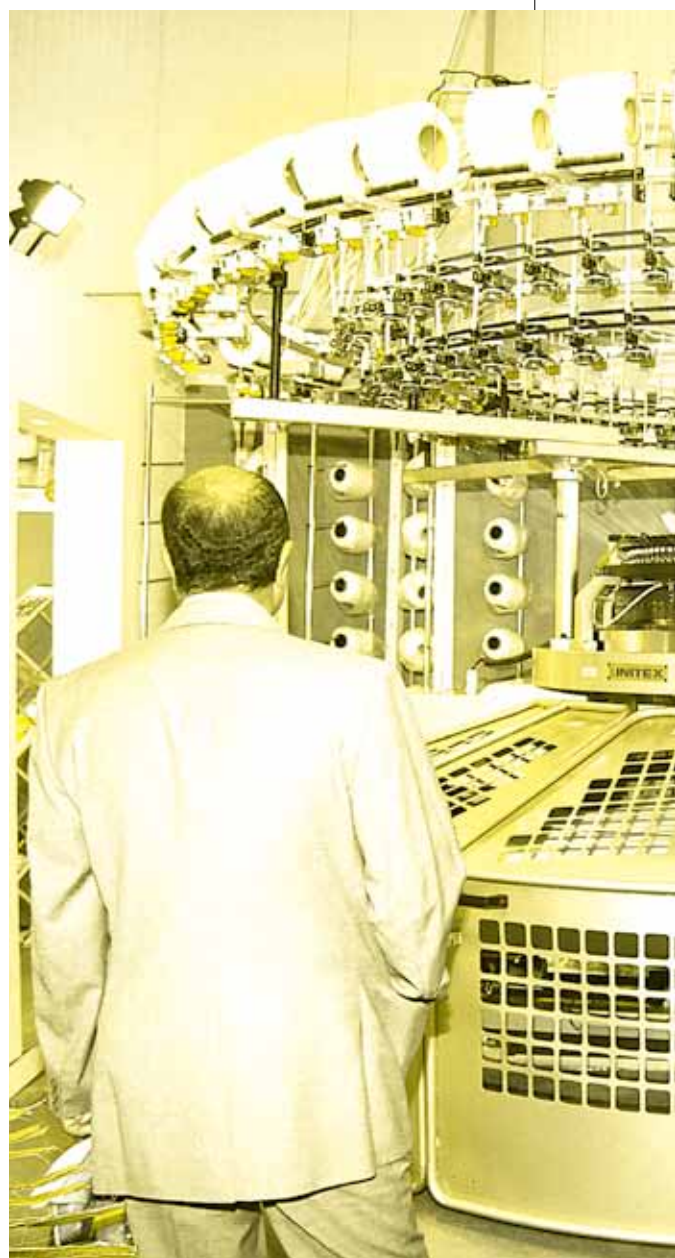
ج. شاخص درآمد پایدار (GNA, SSI): کوشش برای غلبه بر نارسایی‌های شاخص درآمد سرانه و توجه به «توسعه پایدار» به جای «توسعه اقتصادی»، به محاسبه شاخص درآمد پایدار منجر گردید. در این روش، هزینه‌های زیست‌محیطی، که در جریان تولید و رشد اقتصادی ایجاد می‌گردد، نیز در حساب‌های ملی منظور می‌شود (چه به نشانه خسارت و چه به نشانه بهبود منابع و محیط زیست) و سپس میزان رشد و توسعه به دست می‌آید.

د. شاخص‌های ترکیبی توسعه: از اوایل دهه ۱۹۸۰، برخی از اقتصاددانان، به جای تکیه بر «شاخص انفرادی» برای اندازه‌گیری و مقایسه توسعه اقتصادی بین کشورها، استفاده از «شاخص‌های ترکیبی» را پیشنهاد نمودند.

و. شاخص توسعه انسانی (HDI): این شاخص در سال ۱۹۹۱ توسط سازمان ملل متحد معرفی گردید. درآمد سرانه واقعی (براساس روش شاخص برابری خرید)، امید به زندگی (در بدو تولد) و دسترسی به آموزش

رشد اقتصادی محسوب می‌شود که باید برای دستیابی به عدد رشد واقعی، تغییر قیمت‌ها (به دلیل تورم) و استهلاک تجهیزات و کالاهای سرمایه‌ای را نیز از آن کسر نمود. افزایش به‌کارگیری نهاده‌ها (افزایش سرمایه یا نیروی کار)، افزایش کارایی اقتصاد (افزایش بهره‌وری عوامل تولید)، و به‌کارگیری ظرفیت‌های احتمالی در اقتصاد از جمله عوامل مختلف رشد اقتصادی محسوب می‌شوند.

«توسعه اقتصادی» عبارت است از: رشد همراه با افزایش ظرفیت‌های تولیدی، اعم از ظرفیت‌های فیزیکی، انسانی و اجتماعی. در توسعه اقتصادی، رشد کمی تولید حاصل خواهد شد اما در کنار آن، نهادهای اجتماعی نیز متحول خواهند شد؛ نگرش‌ها تغییر خواهد کرد؛ توان بهره‌برداری از منابع موجود



(که تابعی از نرخ باسوادی بزرگسالان و میانگین سال‌های به مدرسه رفتن افراد است).

ارتباط آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش با توسعه اقتصادی

در جهان فراصنعتی امروز توسعه، به معنی عام، بدون توجه به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی مفهوم نخواهد داشت. انقلاب علمی - فنی، در نیروهای تولید و از آن جمله در نیروی انسانی و روش‌های تولید انقلابی عمیق و کیفی به وجود آورده است. از این رو ارتباط آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش با توسعه اقتصادی از منظرهای مختلف به شرح زیر قابل بررسی است:

تشکیل سرمایه انسانی

با توجه به شاخص‌ها و الزامات توسعه اقتصادی، برای ایجاد مهارت‌های لازم سرمایه انسانی، به نظام آموزشی کارآمد و اثربخش نیاز است. در این میان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش تلفیقی است از علم، فن و هنر، که در تربیت نیروی انسانی متعهد متخصص نقش بسیار مهمی ایفا می‌نماید. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش دوره متوسطه با ترویج و گسترش آموزش‌های تخصصی و مهارتی مرتبط با نیاز بازار کار می‌تواند برای سنین بین ۱۵ تا ۱۸ سال، مهم‌ترین نهاد تشکیل سرمایه انسانی ارزنده و تضمین‌گر توسعه اقتصادی باشد.

شتاب‌دهی به تولید

توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش در شرایط کنونی برای اقتصاد ایران، به ویژه برای شتاب‌دهی به فرایند تولید، امری حیاتی است. بی‌تردید، سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی و افزایش ابزار و تجهیزات و به طور کلی سرمایه فیزیکی، بودن سرمایه انسانی بلااستفاده می‌ماند و یا به نحو اقتصادی و کارآمد مورد بهره‌برداری قرار نمی‌گیرد. رسالت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش دوره متوسطه تربیت نیروهای انسانی متعهد مجهز به دانش و مهارت‌های مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی (صنعت، کشاورزی

و خدمات) نیز هست. این آموزش‌ها با ارائه آموزش‌های نظری همگام با کار عملی موجب تربیت نیروی انسانی خلاق و فعال می‌شود و همچنین با نفوذ در جامعه سبب به کارگیری بخش عظیمی از نیروهای غیرخلاق و به گردش درآوردن چرخه‌های تولید کیفی و مولد سرمایه می‌گردد.

باتوجه به شاخص‌ها و الزامات توسعه اقتصادی، برای ایجاد مهارت‌های لازم سرمایه انسانی، به نظام آموزشی کارآمد و اثربخش نیاز است

اشتغال و مقابله با بیکاری

این آموزش‌ها، به دلیل انعطاف‌پذیری نسبت گرفته از خصیصه‌های بازار کار و اوضاع اقتصادی کشور و نیز به دلیل ایجاد مهارت‌های لازم در افراد (برای توانایی در احراز مشاغل)، در اشتغال نقش اساسی دارند؛ زیرا هم مهارت‌های خاص مورد نیاز بخش‌های صنعت، کشاورزی و خدمات و هم مهارت‌های عمومی لازم برای بازار کار، نظیر ایجاد علاقه و احترام به کار و تولید، مسئولیت‌پذیری، انجام کار گروهی، مهارت‌های زندگی، بینش سازماندهی، هدایت و سرپرستی، درک و تجزیه و تحلیل مسائل اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی، شناخت ارزش‌های والای انسانی، اسلامی، انتقادپذیری، استقلال فکری و خوداتکایی، خلاقیت و نوآوری را فراهم می‌سازند و هم متناسب با تغییرات فناوری، چگونگی به روز شدن و تکمیل مهارت‌های مرتبط آموزش می‌دهند و با تحت پوشش قرار دادن جمعیت سنی ۱۵ تا ۱۸ سال می‌توانند نقش پیشگیرانه و بسزایی در کاهش میزان بیکاری کشور ایفا کند.

کار آفرینی

یکی از ویژگی‌های بارز این آموزش‌ها، «کار آفرینی» است، به طوری که دانش‌آموزان با کسب دانش، مهارت و تخصص مرتبط با مشاغل، همچنین با مهارت کار آفرینی، قادر خواهند بود که خود، پس از فراغت از تحصیل، فرصت‌های شغلی جدیدی ایجاد نمایند. این آموزش‌ها، با ایجاد زمینه‌های لازم برای پرورش خلاقیت، نوآوری، ایده‌پردازی، مهارت ریسک‌پذیری و راه‌اندازی کسب و کار، نهادینه‌سازی فرهنگ کار آفرینی را در جوانان امکان‌پذیر می‌سازد.

اقتصاد دانش محور

ظهور اقتصاد دانش‌محور در دهه‌های آخر قرن بیستم در کشورهای صنعتی و در برخی از کشورهای جنوب شرقی آسیا و آمریکای لاتین نشان داد که سرمایه انسانی در توفیق کشورها برای ورود به اقتصاد جدید نقش محوری دارد. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی به دلیل توأم نمودن آموزش‌های نظری و عملی در تشکیل سرمایه انسانی و تربیت نیروی کار دانش‌محور از توانایی بالایی برخوردار است. این آموزش‌ها در مسیر تربیت نیروی انسانی راهی میانبر هستند.

کار و حرفه

در واقع کارمحور بودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش، که فرایند یادگیری فراگیران را از طریق محیط‌های کار واقعی، طراحی و اجرا می‌نماید و محتوای آموزش‌ها را با تغییرات و پیشرفت‌های حوزه فناوری و به تبع آن در کارکرد نهادهای اقتصادی جامعه هماهنگ می‌سازد، سبب شده است



که این آموزش‌ها از عناصر کلیدی در تحقق پیشرفت‌های اقتصادی و از عوامل مؤثر در موفقیت کشور به‌سوی توسعه‌یافتگی محسوب گردند.

در نتیجه، ایجاد اشتغال، خوداشتغالی و کارآفرینی به رفع معضل بیکاری، باز رونق چرخه‌های تولید، ارتقای کیفیت محصولات و خدمات، ترغیب و تشویق برای سرمایه‌گذاری در امر تولید، افزایش بهره‌وری واحدهای تولیدی و خدماتی، افزایش تولیدات و خدمات قابل رقابت با استانداردهای بین‌المللی و حتی بالاتر از آن‌ها می‌انجامد. حال می‌توان با بررسی زیرشاخص‌های توسعه اقتصادی (درآمد سرانه، برابری قدرت خرید، درآمد پایدار و توسعه انسانی)، به‌وضوح ارتباط آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای و کاردانش را با توسعه اقتصادی کشور مشاهده نمود.

با توجه به موارد فوق و نیز توجه به جایگاه آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای و کاردانش در اسناد بالادستی موجود، از جمله سند چشم‌انداز ایران ۱۴۰۴، نقشه جامع کشور، سیاست‌های کلان اشتغال (ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری)، سیاست‌های ایجاد تحول مصوب مجمع تشخیص مصلحت نظام جمهوری اسلامی ایران و سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، همچنین با توجه به مواد ۱۹ و ۲۱ قانون برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه کشور، اقدامات لازم به‌منظور توسعه کمی و کیفی این آموزش‌ها در بسته اجرایی برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه کشور لحاظ شده، که به شرح زیر است:

اقدامات پیش‌بینی شده به‌منظور توسعه کمی و کیفی آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای و کاردانش در برنامه پنج‌ساله پنجم توسعه کشور

۳. آموزش حداقل یک مهارت به ۱۰۰ درصد دانش‌آموزان شاخه متوسطه نظری تا سال آخر برنامه؛
۴. تجهیز و استانداردسازی کارگاه‌ها و آزمایشگاه‌های هنرستان‌ها؛
۵. ایجاد هنرستان دارای شرایط نمونه در هر رشته (رشته برتر) براساس استانداردهای ملی تا پایان برنامه؛
۶. اجرای طرح اعتباربخشی آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای و کاردانش؛
۷. اجرای جشنواره روش‌ها و الگوهای فعال و برتر تدریس برای هنرآموزان شاخه‌های فنی‌وحرفه‌ای و کاردانش؛
۸. برنامه‌ریزی و مشارکت در اجرای برنامه‌های

۱. افزایش سهم دانش‌آموزان پایه‌های دوم و سوم شاخه‌های فنی‌وحرفه‌ای و کاردانش از مجموع دانش‌آموزان پایه‌های دوم و سوم دوره متوسطه، از شروع ۳۶/۵ درصد به ۴۶/۴ درصد تا سال آخر برنامه؛
۲. برنامه‌ریزی به‌منظور افزایش یک سال به سنوات تحصیلی هنرستان‌ها (از ۲ سال به ۳ سال تحصیلی) در راستای ارتقای کیفیت آموزش‌های هنرستانی؛

توسعه اقتصادی دو هدف اصلی دارد: اول افزایش ثروت و رفاه مردم (ریشه‌کنی فقر) و دوم، ایجاد اشتغال

توانمندسازی نیروی انسانی شاغل در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش؛

۹. مطالعه، بررسی و برنامه‌ریزی به‌منظور تعریف و تأسیس رشته‌های جدید متناسب با آمایش سرزمین و نیاز بازار کار؛
۱۰. اجرای طرح رتبه‌بندی هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش تا سال آخر برنامه؛

۱۱. به‌کارگیری شیوه‌های نوین ارزشیابی پیشرفت تحصیلی شاخه‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش؛

۱۲. اجرای مسابقات علمی - عملی شاخه فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی شاخه کاردانش و جشنواره‌های هنری و کارآفرینی شاخه‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش؛

۱۳. افزایش تعداد دبیرخانه‌های راهبری کشوری رشته‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش، به‌منظور فعال‌سازی بیشتر گروه‌های آموزشی؛

۱۴. ایجاد تعداد معینی هنرستان دارای شرایط نمونه در هر رشته، براساس استانداردهای ملی تا پایان برنامه (طرح هنرستان رشته برتر)؛

۱۵. گسترش سالیانه یک درصدی انجمن‌های علمی - پژوهشی دانش‌آموزان فنی و حرفه‌ای و کاردانش؛

۱۶. تدوین و بازنگری صد درصدی استانداردهای مهارتی شاخه کاردانش؛

۱۷. توسعه رشته‌های زمینه صنعت متناسب با دختران در هنرستان‌ها براساس آمایش استانی و نیاز بازار کار؛

۱۸. توسعه رشته‌های شاخه کاردانش ضمیمه دبیرستان‌ها؛

۱۹. برگزاری کلاس‌های جبرانی، تقویتی، به‌ویژه در مناطق کمتر توسعه یافته؛

۲۰. حمایت واحدهای آموزشی لازم‌التوجه فنی و حرفه‌ای و کاردانش در مناطق کمتر توسعه یافته؛ به‌طور متوسط صد باب در سال؛

۲۱. تأسیس مجموعاً پانصد باب مجتمع هنرستانی تا پایان برنامه و تکمیل و تجهیز فضا و امکانات کارگاهی و آزمایشگاهی آن‌ها؛

۲۲. اجرای طرح نیازسنجی و امکان‌سنجی براساس آمایش شهری و استانی برای توسعه شاخه‌ها و رشته‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش؛

۲۳. ارائه آموزش‌های خارج از آموزش و پرورش در شاخه کاردانش (برون‌سپاری آموزش)؛

۲۴. اجرای طرح ارزیابی و شناسنامه‌دار کردن هنرستان‌ها؛

۲۵. تقویت و کیفیت‌بخشی هنرستان‌های شبانه‌روزی و ارتقای سهم هنرجویان این هنرستان‌ها؛

۲۶. توسعه هنرستان‌های نمونه‌دولتی با ارتقای سهم هنرجویان پایه‌های دوم و سوم این هنرستان‌ها؛

۲۷. جذب و ثبت‌نام دانش‌آموزان پایه اول متوسطه در ۵۰ درصد هنرستان‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش؛

۲۸. اجرای طرح بهبود آموزش همراه با تولید در هنرستان‌های کشور؛

پی‌نوشت‌ها

۱. جزوه همایش دبیرخانه‌های راهبری رشته‌ها و سرگروه‌های آموزشی، تهران - اردوگاه باهنر، ۱۳۹۱.
۲. جزوه همایش دبیرخانه‌های راهبری رشته‌ها و سرگروه‌های آموزشی، تهران - اردوگاه باهنر، ۱۳۹۱.

3. Economic Development
4. Economic Growth
5. Entrepreneurship

منابع

- سپهوند، محمود (۱۳۸۹)، ضرورت توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای براساس نیاز بازار کار، برگرفته از وبگاه: www.jobportal.ir
- سلطانی، سهیلا (۱۳۹۱)، اقتصاد دانش‌محور، وبگاه: www.kasebyar.com
- شریف‌زاده، محمد (۱۳۹۱)، گزارش همایش دبیرخانه‌های راهبری دروس و سرگروه‌های آموزشی، عطرنیا، احمد (۱۳۹۱) توسعه و گسترش فرهنگ کار و کارآفرینی، نخستین همایش مهارت‌آموزی و اشتغال در ایران
- ویسی، رضا و نازک‌تبار (۱۳۹۱)، تحلیلی بر جایگاه اقتصاد دانش‌محور در آموزش عالی و اشتغال. پرتال جامع علوم انسانی
- آئین‌نامه آموزشی (۱۳۸۴)، معاونت آموزش متوسطه
- Becker G.S. (1964). Human Capital. New York: National Bureau of Economic Research.
- Kumar Basu, Chiranjib & Majumdar, Shyamal. (2009). International Handbook of Education for the Changing World of Work

حاج جاسم نهاد واقعی یک مسلمان

گزارش

محسن وزیری ثانی

اشاره

سال گذشته به همراه مدیر داخلی مجله، آقای بخشوده سفری به استان بوشهر داشتیم و قرار شد که از قدیمی ترین هنرستان بوشهر، هنرستان حاج جاسم بوشهری گزارشی تهیه کنیم. پس از بررسی های لازم به این هنرستان رفتیم و از نزدیک با مدیر و دیگر دست اندرکاران آن آشنا شدیم. این هنرستان که قریب به ۵۰ سال از عمرش می گذرد، در زمان جنگ تحمیلی خدمات شایانی از نظر تهیه و ساخت قطعات و تجهیزات و همچنین اعزام نیرو داشته و حتی شهادتی را هم تقدیم نظام مقدس جمهوری اسلامی کرده است. در واقع می توان گفت: هنرستان حاج جاسم بوشهری در طول هشت سال دفاع مقدس دین خود را به اسلام و انقلاب به نحو احسن ادا کرده است، و همچنان نیز به حیات پرارزش خود ادامه می دهد.





هنرجوی در حال جوشکاری



کارکنان هنرستان

تاریخچه

استان قرار می‌داد. حاج جاسم بوشهری، به‌عنوان یک فرد مسلمان، نوع دوست و نیکوکار در طول عمر باعزت خود خدمات بسیار ارزنده‌ای به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در استان بوشهر کرد و نام نیکویی از خود باقی گذاشت. تعداد زیادی از مردم بوشهر در این مرکز آموزش دیده‌اند که اکنون صاحب حرفه و شغل شده‌اند و زندگی مطلوبی دارند. به همین دلیل حتی فرزندان آنان هم یاد و خاطره این فرد خیر را گرامی می‌دارند. حاج جاسم سرانجام در سال ۱۳۶۷ دار فانی را وداع گفت و به دیار حق شتافت. اکنون که نیم قرن از عمر این هنرستان می‌گذرد و همه هنرجویان، فعالان صنعتی و حرفه‌ای و دیگر کسانی که در این هنرستان آموزش دیده‌اند زندگی خود را مرهون این شخص بزرگ می‌دانند.

در ادامه، برای آشنایی خوانندگان به معرفی بعضی از رشته‌های این هنرستان می‌پردازیم.

مکانیک خودرو

رشته مکانیک خودرو یکی از رشته‌های زیر گروه مکانیک عمومی می‌باشد و در هنرستان‌های کشور از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. در هنرستان حاج جاسم بوشهری این رشته دو کلاس ۲۰ نفری دارد که شش هنرآموز آن‌ها در کارگاه‌ها،

در سال ۱۳۴۲ ه.ش فرد خیری به‌نام حاج جاسم بوشهری که علاقه فراوانی به فرهنگ، عمران و آبادی و صنعتی شدن شهر بوشهر داشت تصمیم گرفت به پیشرفت و ترقی نوجوانان و جوانان این خطه محروم از طریق هنرآموزی باری رساند. وی از همان دوران درصدد بنا کردن آموزشگاهی فنی و مجهز به تجهیزات صنعتی و کارگاهی برای استفاده نوجوانانی که به مشاغل فنی و حرفه‌ای علاقه داشتند برآمد. بر این اساس با اهدای یک قطعه زمین و بنا کردن ساختمانی در آن، رسماً آموزشگاهی حرفه‌ای را تأسیس کرد. هنرستان نخست با دو رشته تراشکاری و نجاری و تعدادی هنرجو و کادر اداری آموزشی آغاز به کار کرد و در ادامه رشته‌های ساختمان، برق، فلزکاری، ساخت و تولید، صنایع فلزی و اتومکانیک و... نیز به رشته‌های آن افزوده شد و امروزه حتی رشته‌های ناوبری و موتورهای دریایی را آموزش می‌دهد. این آموزشگاه تا اوایل انقلاب اسلامی به‌صورت شبانه‌روزی اداره می‌شد و هنرجویان از نقاط گوناگون استان به این هنرستان می‌آمدند. ولی امروزه دیگر شبانه‌روزی نیست. در آن زمان بخش اعظم مخارج مدرسه و تجهیزات سرمایه‌ای، کارگاهی و آزمایشگاهی آن را خود حاج جاسم تأمین می‌کرد و در اختیار آموزش و پرورش

نمایی از هنرستان حاج جاسم بوشهری





هنرجوی رشته دریانوردی



هنرجویان در حال فعالیت

و حتی بدون تحصیلات عالی می‌توانند مشغول کار شوند. البته زمینه ادامه تحصیل برای دانش‌آموزان این رشته تا بالاترین سطح علمی هم فراهم است. هم‌اکنون بسیاری از فارغ‌التحصیلان این رشته در مراکز آموزش عالی مشغول به تحصیل‌اند و تعدادی نیز فارغ‌التحصیل شده‌اند و در شرکت‌ها و سازمان‌های دولتی مشغول کار هستند.

رشته ساخت و تولید

رشته مکانیک دارای سه گرایش اصلی جامدات (طراحی کاربردی)، سیالات (تبدیل انرژی) و ساخت و تولید است. گرایش ساخت و تولید دارای بیشترین واحدهای «علمی - نظری» است. به عبارت دیگر، مقدار زیادی از واحدهای آن به صورت آزمایشگاهی و کارگاهی ارائه می‌شوند. هنرجویان این رشته با فرایندهای گوناگون ساخت و تولید شامل فرایندهای تراش کاری، فرس کاری، دریل کاری، ریخته‌گری، اتصال فلزات (جوش کاری)، متالورژی پودر و ماشین کاری آشنا می‌شوند و در طراحی و ساخت وسایل و ابزار مورد نیاز از این روش‌ها بهره می‌گیرند. این هنرجویان می‌توانند تا بالاترین سطوح دانشگاهی ادامه تحصیل بدهند.

با استفاده از موتور خودروهای پراید و پژو آموزش می‌دهند. هنرجویان این رشته با سیستم‌های انتقال قدرت، مولد قدرت، شاسی و بدنه و نیز با سیستم سوخت‌رسانی دیزل آشنا می‌شوند.

صنایع فلزی

رشته صنایع فلزی که یکی از رشته‌های اصلی گروه مکانیک است، خود شامل جوشکاری با برق، جوشکاری با گاز، ورق کاری و لوله کشی می‌شود. جوشکاری با برق و جوشکاری با گاز کاربرد بسیار گسترده‌ای در صنعت دارند و پیشرفت‌های قابل توجهی در دهه‌های اخیر داشته‌اند. در قسمت ورق کاری نیز هنرجویان با ساخت بدنه خودرو، هعواپیما و کشتی‌سازی آشنا می‌شوند.

در سازه‌های فلزی، این رشته جایگاه ویژه‌ای دارد و امروزه اتصالات جوشی به علت استحکام و استاندارد بودن جایگزین سایر اتصالات دیگر فلزی شده‌اند.

بیش از ۴۰ هنرجو در این رشته در هنرستان تحصیل می‌کنند که پس از پایان دوره تحصیلات متوسطه می‌توانند وارد بازار کار و از توانمندی‌های خود استفاده شایانی بکنند. در واقع بازار کار و فعالیت برای آنان مستعد و فراوان است





نمایی از کارگاه مکانیک

خستگی‌ناپذیرمان را در این هنرستان سرپا نگه داشته، عشق به جامعه فرهنگی کشورمان است که تا به امروز به یاری خداوند منان و دلسوزان واقعی توانسته‌ایم این هنرستان را زنده نگه داریم.»

یادی از یک شهید

همان‌طور که اشاره شد، این هنرستان نقش پررنگی در دوران جنگ تحمیلی داشت و علاوه بر ساخت و تولید قطعات و تجهیزات جنگی، کمک بسیار شایانی به جبهه‌ها کرد و از نظر اعزام نیرو حرف اول را می‌زد و شهیدانی را نیز تقدیم دفاع مقدس کرد که با یکی از آنان آشنا می‌شویم.

او دیپلم فنی خود را از این هنرستان دریافت کرد و چون دارای معدل بالایی در سطح استان بود، بدون کنکور در دانشگاه پذیرفته شد. مدت کوتاهی به شغل معلمی روی آورد و در این هنرستان هم مشغول به تدریس شد. ولی با شروع جنگ تحمیلی به جبهه‌ها شتافت و به‌خاطر رشادت‌ها و شجاعت‌هایی که در مدت زمان اندکی از خود نشان داد، خیلی زود به رده‌های بالای فرماندهی ارتقا یافت و از سوی شهید چمران به فرماندهی گردان‌های مجرب عملیاتی در ستاد جنگ‌های نامنظم برگزیده شد. او از فاتحان بستان و سوسنگرد بود و مالک اشتر زمان لقب گرفت به‌طوری که دشمن از شنیدن نامش به خود می‌لرزید. آری او کسی نبود جز شهید علیرضا ماهینی.

شهید ماهینی در یکی از عملیات‌ها با درایت و تیزهوشی خود، نه‌تنها یاران تحت امرش را از محاصره نجات داد، بلکه با پاتک به موقع دشمن را عقب راند و گروهی از آن‌ها را به هلاکت رساند. هنگامی که شهید چمران این خبر را می‌شنود، به همراه یارانش به پیشواز او می‌آیند. شهید چمران خطاب به او می‌گوید: «اگر بخواهم ۱۰ نفر را با خود به لبنان ببرم، قطعاً



هنرجویان در حال جوشکاری

ناوبری و موتورهای دریایی (علوم و فنون دریایی)

رشته‌های ناوبری و مکانیک موتورها از رشته‌های وابسته به دریا هستند که در سال ۱۳۶۹ در بوشهر برای اولین بار در همین هنرستان تأسیس شد. با توجه به این‌که کشور ما در حال توسعه و پیشرفت است، نیاز به رشته‌های مزبور روزبه‌روز در حال افزایش است و از نظر بازار کار هم یکی از پررونق‌ترین رشته‌های فنی به‌شمار می‌رود. این رشته‌ها متقاضیان بسیاری دارند، اما متأسفانه تعداد معدودی کلاس از این رشته در کشور در استان‌های شمالی و جنوبی دایر است. در حال حاضر امکان ادامه تحصیل در این رشته‌ها تا دوره کارشناسی امکان دارد. برای این دوره‌ها در دانشگاه‌های بندرانزلی، بندرعباس، چابهار، محمودآباد و خارک دانشجو پذیرفته می‌شود.

مدیران آموزشگاه

نیم قرن از تأسیس هنرستان حاج جاسم بوشهری می‌گذرد و تاکنون مدیران کارآمد، دلسوز و لایق فراوانی بر مسند ریاست این هنرستان نشسته‌اند. برای آن‌که ما هم توانسته باشیم دین خود را به خادمان فرهنگ جامعه ادا کرده باشیم، تا جایی که ذهنمان یاری می‌دهد، ایشان را یاد می‌کنیم: **علیمحمد شارق، نصراله باربد، داود توبه خواه‌فرد، عبدالرسول کریمی، سید حسن هاشمی، محمود اردشیرپور، غلامحسین سپهرپور، عبدالمحمد پیل پایه و سید احمد سیدزاده.** در حال حاضر هم **عباسعلی ادیب‌نیا** با شور و شوق وصف‌ناپذیری به امر مدیریت این هنرستان مشغول است. وی اگر چه آخرین سال‌های خدمت خود را می‌گذراند، ولی هنوز هم بمانند پدری مهربان و فداکار با عشق فراوان به کار خود ادامه می‌دهد. آقای ادیب‌نیا می‌گوید: «تنها چیزی که ما و دیگر همکاران



هنرجویان رشته دریانوردی



هنرجویان کارگاه مکانیک

او که سال‌های آخر خدمت خود را می‌گذراند، برای مدتی مدیریت هنرستان را بر عهده داشت و امروز هم سرپرستی کارگاه‌های رشته صنایع فلزی و جوشکاری بر عهده اوست. جا دارد در پایان از زحمات وی نیز قدردانی و سپاس‌گزاری کرد.

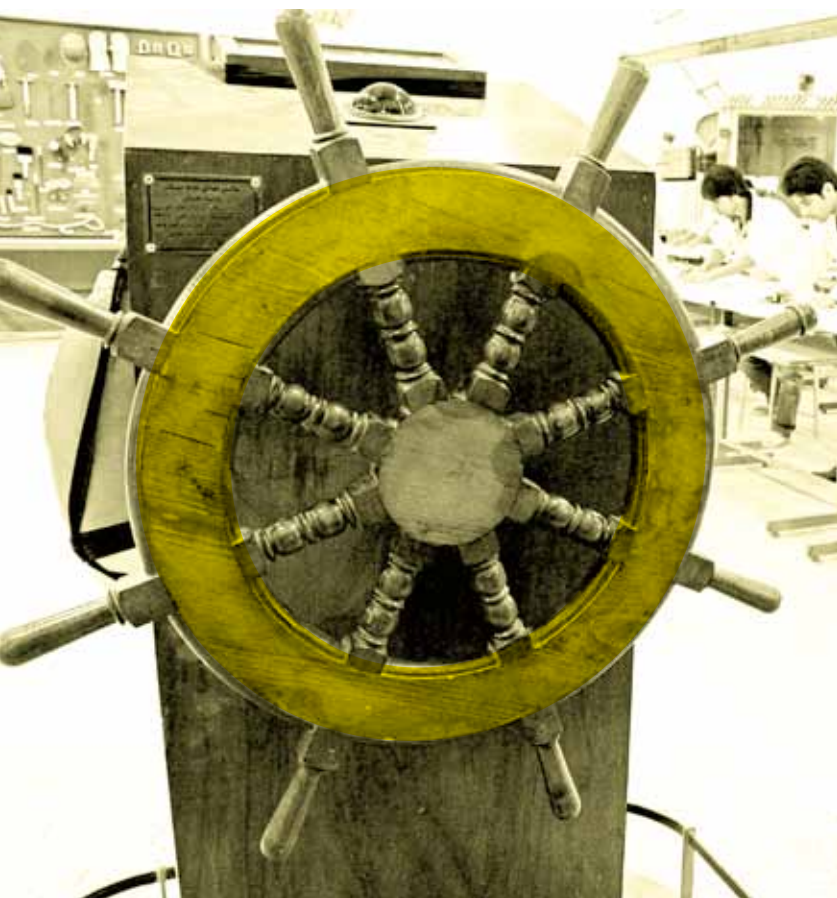
تو یکی از آن‌ها هستی.»

به جرئت می‌توان گفت: شهید علیرضا ماهینی قهرمان عرصه‌های شجاعت، فتوت و اخلاق بود. کم صحبت می‌کرد، اهل تظاهر نبود و خستگی نمی‌شناخت. با این‌که بسیار عاطفی بود، اما هنگام عملیات همچون شیری خشمناک نعره می‌زد و از پا افتادن یاران هم‌رزمی‌اش هیچ‌وقت او را از رسیدن به هدف باز نمی‌داشت. سرانجام روز ۲۳ بهمن سال ۱۳۶۰ اثر اصابت ترکش خمپاره‌ای به سرش به شهادت رسید که همانا آرزوی دیرینه‌اش بود. روحش شاد و یادش گرامی باد.

از هنرستان تا ورود به عرصه کار

همان‌طور که گفته شد هنرستان حاج جاسم بوشهری با امکانات و تجهیزاتی که داشت این موقعیت مناسب را برای هنرجویان فراهم آورد که آن‌ها با سعی و تلاش وافر خود، پس از تحصیل وارد بازار کار شوند و به موفقیت‌های بزرگی در زمینه کاری نائل آیند. از میان خیل فارغ‌التحصیلان هنرستان می‌توان از **رضا ابراهیمی** نام برد. او یکی از هنرجویان این هنرستان بوده است. وی پس از دریافت مدرک خود در رشته الکترونیک و فارغ‌التحصیل شدن از دانشگاه، امروزه به‌عنوان یکی از متخصصان فنی پرواز هواپیما در استان خدمت می‌کند. دیگری **اسماعیل نودین** است که در سال ۱۳۶۴ در رشته برق و الکتروتکنیک در هنرستان شروع به تحصیل کرد و اکنون فارغ‌التحصیل شده است. خودش می‌گوید: «این هنرستان باعث شد که در امور عملی و علمی و نیز امور زندگی و روزانه خود، به‌خصوص در محیط کار به موفقیت‌های فراوانی برسم.»

وی موفقیت خود را مدیون زحمات مدیران، مسئولان و معلمان هنرستان حاج جاسم بوشهری می‌داند. در پایان هم می‌توان از **عبدالمحمد پیل** پایه نام برد.



کارگاه دریانوردی

آسیب‌شناسی تربیتی عدم اشتغال هنرجویان مدارس فنی و حرفه‌ای

چکیده

یکی از مشکلات بسیار مهم اکثر کشورهای جهان سوم، مسئله بیکاری است. بیکاری مسئله‌ای صرفاً اقتصادی نیست بلکه مقوله‌ای است که با نهادهای اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اجتماعی نیز در هم تنیدگی دارد. حل این مشکل، به‌خصوص در کشورهای جهان سوم و کشوری که نیروی جوانش زیاد است، نقش حائز اهمیت دارد. برای رفع این معضل تاکنون تدابیر گوناگونی به‌کار گرفته شده که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای یکی از آنهاست و نمونه‌اش آموزش مهارت‌های بازار کار به قشر جوان است برای اینکه هر چه سریع‌تر به دنیای کار وارد شوند. در صورتی که نتوانیم نیروی جوانان را در جهت مناسب سوق دهیم به انحراف جوانان و آسیب‌های فراوان فردی و اجتماعی منجر می‌گردد. از آنجا که تاکنون هیچ پژوهشی در مورد آسیب‌های تربیتی مرتبط با مدارس فنی و حرفه‌ای انجام نشده در این پژوهش با استفاده از روش توصیفی و تحلیلی به بررسی آسیب‌های تربیتی بیکار ماندن دانش‌آموزان مدارس فنی و حرفه‌ای بعد از فراغت از تحصیل پرداخته شده است. در نهایت آسیب‌های تربیتی در بعد فردی (در ساحت‌های دینی - اخلاقی، جسمانی - زیستی، سیاسی - اجتماعی، اقتصادی - حرفه‌ای، علمی - فناوری) و در بعد اجتماعی (از منظر خانواده، مدرسه، دانشگاه، مساجد و اماکن مذهبی) مورد بررسی قرار گرفته و به این نتیجه منجر شده است که صاحب‌نظران به برنامه‌ریزی دقیق‌تر و علمی‌تر این‌گونه آموزش‌ها و بررسی نیازهای بازار کار، با عنایت به آموزش مهارت‌های لازم، توجه بیشتری مبذول دارند.

کلیدواژه‌ها: مدارس فنی و حرفه‌ای، اشتغال، آسیب‌شناسی تربیتی

بیکاری فارغ‌التحصیلان

نعیمه ریاضی

کارشناس ارشد فلسفه تعلیم و تربیت



آموزش‌های فنی و حرفه‌ای آموزش‌هایی هستند که فرد را بر مبنای تعلیم مهارت‌هایی برای شغل یا حرفه آماده می‌کنند

مقدمه

در پژوهشی با عنوان «کارآیی بیرونی شاخه فنی و حرفه‌ای آموزش متوسطه شهرستان شهرکرد بر مبنای دو شاخص اشتغال و ادامه تحصیل دانش‌آموختگان (فارغ‌التحصیلان)» به بررسی کارآیی بیرونی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای شهرستان شهرکرد، طی سال‌های ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۰، پرداختند. یافته‌های تحقیق نشان داد که نرخ پذیرفته شدن دانش‌آموختگان نمونه آماری در مراکز آموزش عالی ۵۵/۸ درصد و نرخ اشتغال آنان ۲۴/۸ درصد بوده است.

پژوهش دیگری توسط حجت صفار حیدری و سیدعبدالله خاوری [۳] با عنوان «بررسی وضعیت اشتغال کارآموزان در رشته‌های مربوط به بخش صنعت در برنامه سوم توسعه، استان مازندران» صورت گرفته که بررسی نتایج حاصله از پرسش نخست در مورد انطباق میان مدرک آموزشی و نوع اشتغال نشانه آن است که ۵۹ درصد کارآموزان آموزش‌دیده در دست‌یابی به فرصت‌های شغلی چندان موفق نبوده‌اند.

● آموزش فنی و حرفه‌ای

در کل آموزش، فرایندی است که براساس آن تغییری نسبتاً دائمی در جهت بهبود زندگی برای فرد روی دهد. بنابراین آموزش شامل تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و یا رفتار می‌شود. [۴]

آموزش فنی و حرفه‌ای فعالیت‌هایی است که فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار آماده می‌کند یا کارایی و توانایی افراد را در انجام کارها افزایش می‌دهد [۵]. با توجه به دیدگاه «یونسکو»، آموزش فنی و حرفه‌ای به جنبه‌هایی از آموزش اطلاق می‌شود که، علاوه بر آموزش عمومی، مطالعه فناوری و علوم مربوط به کسب مهارت‌های علمی را دربرمی‌گیرد. بنابراین از دیدگاه توصیه‌نامه یونسکو، آموزش فنی و حرفه‌ای نه تنها جزئی از آموزش عمومی است، بلکه وسیله‌ای است برای آماده‌شدن در یکی از رشته‌های شغلی و در عین حال، جنبه‌های مستمری از آموزش مداوم است [۶].

در ماده یکم «قانون نظام آموزشی فنی و حرفه‌ای

باتوجه به پیشرفت روزافزون علم و رقابت شدید بین‌المللی بین کشورهای جهان و مسائل امنیتی ملی، سیاسی، اقتصادی و فرهنگی لزوم خودکفا و مستقل شدن در هر زمینه‌ای برای آن جامعه نقش بسزایی ایفا می‌کند، از جمله می‌تواند دست استعمار را کوتاه سازد و بر نقشه‌های بیگانگان (برای به زیر یوغ کشیدن دیگر کشورها) خط بطلان بکشد. از طرف دیگر، مسائل داخلی برای یک ملت، چون نیازها و توانمندی‌های نیروی جوان، بروز بیکاری، ازدواج، طلاق، فقر و همچنین بیماری‌های روانی و... در سیاست‌های یک کشور نقش توجه به اشتغال برای جوانان را به خوبی نمایان می‌کند. همان‌طور که پورداریانی در این باره گفته است، امروزه در بسیاری از کشورها، از جمله در ایران مشکلات توسعه اقتصادی و فرهنگی زیادی وجود دارد که می‌تواند نشئت گرفته از بی‌توجهی کافی به کار و کارآفرینی و زمینه‌سازی برای آن باشد [۱].

برای رفع این مشکلات تاکنون راه‌حل‌های گوناگونی اندیشیده شده است از جمله دوره‌های فنی و حرفه‌ای، کاردانش، آموزش‌های کارآفرینی و... اما باتوجه به اینکه آموزش تجربه‌ای مبتنی بر یادگیری است و منظور از آن کسب مهارت است تا اینکه فرد بتواند در انجام دادن کارها توانایی بهتری به دست آورد. بنابراین اثربخشی و موفقیت یک سیستم آموزشی پیچیده مانند دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای، کسب و کار و کارآفرینی عمدتاً به هماهنگی و همکاری تمام مجریان آموزش‌های مهارتی فنی و حرفه‌ای و بازار کار نیازمند است تا افراد مهارت‌های لازم را برای مشاغل مورد نیاز جامعه کسب نمایند و بتوانند آن‌ها را برای بهره بردن خود و جامعه به کار گیرند.

ادبیات تحقیق

تاکنون هیچ‌گونه پژوهشی باعنوان فوق صورت نگرفته است، اما از پژوهش‌هایی که با این عنوان در ارتباطند می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

مصطفی شریف، محمد نیک‌خواه و محمدرضا نیلی [۲]

جمهوری اسلامی ایران» آمده است: «آموزش‌های فنی و حرفه‌ای آموزش‌هایی هستند که فرد را بر مبنای تعلیم مهارت‌هایی برای شغل یا حرفه آماده می‌کنند و یا کارایی و توانایی افراد شاغل به فنون و حرف را افزایش می‌دهند. ماده پنجم همین قانون، ضمن تصریحی که بر نسبت جزئی و کلی میان آموزش فنی و حرفه‌ای و نظام فرهنگی، تربیتی و آموزشی کشور دارد، این اهداف خاص را مورد تأکید قرار می‌دهد: الف) تأمین نیروی انسانی ماهر و کارآمد از طریق انتقال دانش‌های عمومی و مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای به افراد جامعه؛ ب) فراهم آوردن امکان استقلال علمی و فرهنگی کشور از طریق اشاعه و گسترش فنون و حرف و انتقال فناوری [۶].

البته با نگاهی جامع مبرهن است که نظام آموزشی یک کشور با سایر نظام‌های آن در ارتباط مستقیم و تنگاتنگ است و زمانی که این آموزش در یک خط سیر مستقیم بین آموزش و نظام کار و اقتصاد جامعه پیوند می‌خورد نتایج خود را در سایز گزینه‌ها همچون فرهنگی، سیاسی و اجتماعی نیز نشان می‌دهد.

● ضرورت توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

اشتغال جوانان به کار یکی از دغدغه‌های اساسی هر کشور است و بر سایر نهادهای آن کشور تأثیر می‌گذارد. در دین اسلام توصیه‌های فراوانی به کار شده است حتی خداوند در قرآن کریم با دعوت به تلاش و فعالیت، به آثار اقتصادی آن و اینکه تلاش و کار موجب آبادانی می‌شود، اشاره نموده است. برای مثال در سوره نحل، آیه ۱۴ آمده است: خداوند کسی است که دریا را مسخر (شما) ساخت تا از آن صید کنید و گوشت تازه بخورید و از زیورهای آن استخراج کنید و بدان خود را بیارید و کشتی‌ها را می‌بینید که سینه دریا را می‌شکافند تا شما به تجارب بپردازید و از فضل خداوند بهره گیرید. در آیه دیگری می‌فرماید: ما شب و روز را روشنی بخش ساختیم تا فضل پروردگار را در پرتو آن بطلبید و به تلاش و فعالیت بپردازید (اسراء: ۱۱). در نتیجه لازم و ضروری است نظام آموزشی ما نیز به کار و اشتغال توجه ویژه‌ای داشته باشد.

رسالت بسیار اساسی نظام آموزشی در فراهم کردن شرایطی است که در آن نیروهای دانش‌آموخته بتوانند از مهارت‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌های کلیدی و متناسب با نیازها و شرایط دنیای صنعت و بازار مشاغل فردا برخوردار باشند [۷]. در گزارش ۱۹۸۵ «کمیته توسعه اقتصادی» واشنگتن آمده است: «یادگیری دروس پایه و اولیه، مثل خواندن، نوشتن و ریاضی ممکن است برای مشاغل سطح پایین اکتفا کند، اما به سبب ماهیت اشتغال با توجه به تغییرات روزافزون جهانی، داشتن این مهارت‌های حداقلی، برای ارتقای شغلی کافی نیست. مدارس باید جهت بسط مهارت‌های سطح بالا به تلاش گسترده‌تری بپردازند [۸]. فیلسوفان تربیتی نیز، مانند

هرست^۱ (۱۹۷۴)، «تعلیم و تربیت آزاد» را شعار خود قرار داده بودند. طبق این دیدگاه، تعلیم و تربیت باید در پی ارتقای استقلال و آزادی افراد باشد تا خود بتوانند با برابری فرصت‌ها دست به انتخاب شغل موردنظر خود بزنند [۹].

یکی از مناسب‌ترین راه‌حل‌های مشکلات اشتغال، رشد و توسعه کمی و کیفی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش است. هر چه کیفیت آموزش‌های کاربردی و مهارتی بیشتر و تنوع رشته‌ها با سیاست‌ها و خط‌مشی‌های توسعه کشور هماهنگ‌تر باشد، جذب دانش‌آموختگان در مشاغل مرتبط بیشتر اتفاق می‌افتد و انحراف شغلی آن‌ها کمتر می‌شود. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تربیت نیروی انسانی ماهر و کارآمد عامل مهمی است. در نظام جدید آموزش متوسطه، یکی از اهداف مهم شاخه فنی و حرفه‌ای ایجاد زمینه مناسب جهت هدایت دانش‌آموزان به سمت اشتغال مفید است [۱۰]. آموزش فنی و حرفه‌ای با راهنمایی و پرورش استعدادها دانش‌آموزان در مسیر شغلی و فراهم کردن امکان هرچه زودتر ورود آنان به دنیای کار و اقتصاد در زمینه‌های مختلفی چون خانوادگی (مانند کمک به تشکیل زودتر خانواده برای جوانان، امکان پس‌انداز، کمک مالی به خانواده خود و...)، سیاسی (مانند کمک به خودکفایی یک مملکت، کمک به رهایی از وابستگی و تهدیدها و تحریم‌های سایر ملل و...)، اقتصادی (مانند خارج شدن از بعد صرفاً مصرف‌کننده، کمک به تولید ملی، خودکفایی، کم کردن واردات و بیشتر شدن صادرات و...)، اجتماعی (مانند تشکیل خانواده، رهایی از بیکاری و فقر، دفع و پرهیز از بیماری‌های روانی و...) و فرهنگی (تغییر نگرش مردم نسبت به مشاغل، تغییر نگرش دانش‌آموزان از اینکه دانشگاه تنها راه است، جلوگیری از تهاجم فرهنگی و...) فراهم آورد. بنابراین لازم است این‌گونه آموزش‌ها از لحاظ ساختار، محتوا و کیفیت متحول شوند و با نیازهای اشتغال و نیازهای منطقی‌ای و جهانی همخوانی داشته باشند و به موازات تغییرات سریع و وسیع فناوری، خود را با این دگرگونی‌ها هماهنگ سازند.

● ویژگی‌های عمده آموزش فنی و حرفه‌ای

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای درباردارنده ابعاد زیرند:
- بعد عمومی و ابزاری: دانش و مهارت‌های شغلی و پایه، که نقش اساسی و نهایی دارند عبارتند از: مهارت در ریاضیات، زبان و خواندن، تکنیک عمومی چگونه دانستن، توانایی طرح‌ریزی کار، آگاهی از کیفیت و بینش تجاری؛ بعد شناختی: شامل تفکر و عمل است (حل مسائل، تفکر انتزاعی، فراشناخت، مهارت‌های تاکتیکی)؛

- بعد شخصیتی: شامل نشان دادن رفتار فردی مثبت است (اتکای به نفس، مسئولیت‌پذیری، قاطعیت، تقدم در عمل، سازگاری با موقعیت و موقعیت‌های پراسترس، خلاقیت،



یکی از مناسبترین
راه‌حل‌های مشکلات
اشتیغال، رشد و توسعه
کمی و کیفی آموزش‌های
فنی و حرفه‌ای و کار دانش
است

رشد آموزش فنی و حرفه‌ای و کار دانش

دوره نهم / شماره ۱ / پاییز ۱۳۹۲

تمایل به موفقیت و پشتکار و پی‌گیری؛

- بعد اجتماعی ارتباطی: شامل توانایی ارتباط است

(توانایی ابراز وجود، توانایی کار جمعی با گروه و همدلی)؛

- بعد اجتماعی - هنجاری: شامل توانایی انطباق خود با

فرهنگ مشارکت است (وفاداری، تشخیص، تعهد، آمادگی برای

حضور در دوره‌های آموزش بیشتر، استمرار و دانش‌سازمانی)؛

- بعد راهبردی: شامل رفتار آزادی‌بخش است، همچنین

نشان دادن نگرش انتقادی راجع به کار و علایق شخصی

(برخورد انتقادی با انتخاب‌ها و امکانات در زمینه فنی و

پایمدهایی که به دنبال دارند، مشارکت فعال در تصمیم‌گیری)

[۱۱].

● عملکرد و کارایی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

در کشورهای چون آلمان، شوروی، ژاپن، فرانسه،

انگلستان و چین، برنامه‌ریزان آموزشی معتقدند که آموزش

فنی و حرفه‌ای بهتر از آموزش عمومی می‌تواند مهارت‌های

مورد نیاز صنعت را به دانش‌آموزان انتقال دهد و باعث بهبود

کیفیت بهره‌وری نیروی کار شود [۱۲].

همچنین شواهد پژوهشی نشان می‌دهد که تعداد قابل

ملاحظه‌ای از دانش‌آموختگان (فارغ‌التحصیلان) فنی و حرفه‌ای

بیکارند و بسیاری از آنان (حدود ۶۰ درصد) در مشاغل

مرتبط با رشته تحصیلی خود مشغول به کار نشده‌اند [۱۴].

این پژوهش نشان می‌دهد که ۴۰ درصد به آموزش‌های

فنی و حرفه‌ای وارد نمی‌شوند و ۶۰ درصد هم عملاً از

آموزش‌های دیده شده سودی نمی‌برند و در شغل غیرمرتبط

مشغول به کار می‌شوند [۱۵].

پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهند که تعداد

قابل توجهی از دانش‌آموختگان آموزش فنی و حرفه‌ای و

کار دانش بیکارند یا در مشاغل غیرمرتبط با رشته تحصیلی

خود به کار گرفته می‌شوند. برای مثال یافته‌های پژوهشی

شکوهی، ۱۳۶۹، مؤسسه مطالعات و برنامه‌ریزی، آموزشی

۱۳۶۷، حسینی‌نسب ۱۳۶۹، میرحسینی ۱۳۷۱ فرشاد ۱۳۷۴،

نوبدی ۱۳۷۴، مرادی ۱۳۷۷، حق‌پرست ۱۳۷۷، جلایی‌پور

۱۳۷۹، متین ۱۳۸۹، نشان می‌دهند که کشور ما بین

برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای و نیازهای بخش‌های صنعت،

خدمات و کشاورزی، هماهنگی کافی ندارد. همچنین میان

مراکز آموزشی و اشتغال هیچ‌گونه پیوند نظام‌داری به وجود

نیامده است [۱۰].

آنچه در این بین خود را به وضوح نشان می‌دهد ضرورت

توجه مسئولان و برنامه‌ریزان آموزشی به نیازهای اقتصادی

و کاری جامعه و آموزش‌های صحیح، کاربردی و منعطف برای

دانش‌آموزان است. زیرا در پیوستار بین آموزش فنی و حرفه‌ای

و نیاز کاری جامعه، در صورتی که اهداف رفتاری، واقعیت‌ها،

نگرش منفی دانش‌آموزان و والدین و در کل افراد جامعه نسبت به این آموزش‌ها، کیفیت پایین آموزشی و... همگی در بروز نامطلوب جلوه دادن و بهره‌برداری نادرست از این آموزش‌ها برای دستیابی افراد به کارآفرینی و دستیابی به شغل مؤثر هستند.

● آسیب‌های تربیتی

آسیب‌های تربیتی رسیده، هم در حوزه فردی و هم در جمعی صورت می‌گیرد و هر دوی آن‌ها در ساحت‌های مختلفی بروز پیدا می‌کنند. در اینجا نبودن آموزش مهارت‌های فنی‌وحرفه‌ای برای کارآفرین شدن دانش‌آموزان از نظر آسیب‌شناسی تربیتی بررسی می‌شود.

● آسیب‌های فردی

ساحت تربیت دینی و اخلاقی: موریس روزنبرگ^۱، یکی از روان‌شناسان، خاطر نشان می‌کند که یکی از مهم‌ترین عوامل تعیین‌کننده، رشد اعتمادبه‌نفس و شخصیت نوجوان و جوان این است که تا چه حدی با دیگران و محیط اجتماعی تعامل دارد و چه مقدار از محبوبیت برخوردار است. نوجوان و جوانی که دارای شغل و حرفه است، از مقبولیت و محبوبیت بیشتری برخوردار است و اعتمادبه‌نفس بالایی دارد [۱۷]. حضرت علی علیه‌السلام درباره آفات معنوی و تربیتی



توانایی‌ها و امکانات در نظر گرفته نشوند، فرد از رسیدن به نقطه نهایی، که همان هدف اصلی برنامه‌های درسی فنی‌وحرفه‌ای، یعنی کار متناسب با آموزش خود است، باز می‌ماند.

● عمده‌ترین دلایل بازدارنده موفقیت برنامه‌های آموزش فنی‌وحرفه‌ای

عمده‌ترین دلایل بازدارنده موفقیت برنامه‌های آموزش فنی‌وحرفه‌ای را می‌توان به شرح زیر بیان نمود:

۱. ناهماهنگی رشته‌های فنی‌وحرفه‌ای با فناوری‌های جدید؛
۲. نابه‌سامانی وضعیت اقتصادی و در نتیجه بازار کار؛
۳. نبودن هماهنگی میان نیازهای جامعه و برنامه‌های آموزش فنی‌وحرفه‌ای؛
۴. نبودن نهاد سیاست‌گذار در سطح ملی به‌منظور مشخص نمودن چشم‌انداز حوزه فنی‌وحرفه‌ای؛
۵. مناسب نبودن ساختار بخش‌های صنعت، خدمات و کشاورزی برای آموزش فنی‌وحرفه‌ای؛
۶. مشکل سرمایه‌گذاری در بخش آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای؛
۷. پایین بودن منزلت اجتماعی آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای و گرایش جوانان به ورود به دانشگاه [۱۰].

هک‌وهک^۲ این عوامل را، که چرا برخی از کشورها، به‌ویژه در سطح کشورهای آسیایی، در اجرای برنامه‌های آموزش فنی‌وحرفه‌ای موفق و برخی ناموفق بوده‌اند، بررسی و آن‌ها را چنین دسته‌بندی کرده‌اند:

۱. عوامل اجتماعی: در بسیاری از کشورهای آسیایی نوعی نگرش منفی به کارهای مبتنی بر مهارت یا اصطلاحاً کارهای یدی که مبتنی بر دست‌ورعمل است، وجود دارد.
۲. عوامل اقتصادی: سطح توسعه اقتصادی و ساختار صنعت و تنوع فعالیت‌ها در بخش‌های مختلف اقتصادی برای نشان دادن نیاز به ایجاد آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای مؤثرند. توجه به آموزش به‌منظور آماده‌سازی جوانان برای کار از جمله موارد بسیار مهم و ضروری در بیشتر کشورها حتی در کشورهای توسعه‌یافته است.
۳. دولت: از آنجا که آموزش فنی‌وحرفه‌ای نسبت به آموزش‌های عمومی پرهزینه‌تر است، دولت‌ها در توسعه این آموزش‌ها نقش تعیین‌کننده دارند. به همین دلیل دولت‌ها لازم است در تخصیص منابع مالی به این آموزش‌ها توجه ویژه داشته باشند. چرا که سرمایه‌گذاری نامناسب منتج به بازده مناسب نخواهد شد. [۱۶]

پس مشاهده می‌شود آنچه در این ناکارآمدی‌ها دخیل‌اند صرفاً تقصیر را متوجه یک نفر یا نهاد خاص نمی‌کند. تحول روزافزون، ناهماهنگی بین آموزش و پرورش و دنیای اقتصاد، مناسب نبودن سایر نهادهای جامعه و همکاری نداشتن آن‌ها،

بیکاری و نداشتن برنامه برای اوقات فراغت می‌فرمایند: اگر ذهن و قلب انسان، رها و بدون برنامه باشد به وسوسه‌های بد و شیطانی گرفتار می‌شود، و اگر فعالیت‌های جسمانی و بدنی در انسان دچار رکود و تنبلی شوند، راه برای ارتکاب گناهان باز خواهد شد. در این حدیث، حضرت علی علیه‌السلام توصیه می‌کنند: اگر می‌خواهید به دام گناه و انحراف دچار نشوید اوقات فراغت و بیکاری خود را پر کنید و ذهن و جسم را به فعالیت مفید و ارزشمند مشغول سازید. تحقیقات نشان داده‌اند که افراد بیکار، در مقایسه با دیگران استقلال و سلامت روانی کمتری دارند [۱۸].

در صورتی که آموزش‌های لازم فنی و حرفه‌ای به کسب مهارت آنان در ایجاد کار منجر نشود، جهت رفتن به دانشگاه‌ها سوق داده می‌شوند. در این صورت مسئله کنکور، قبولی در دانشگاه و رشته‌های خاص، شرایط خانوادگی، بالا رفتن سن خدمت برای آقایان، تأخیر در سن ازدواج، بالا رفتن سن، مصرف‌کننده صرف بودن در حوزه اقتصادی، و به تبع آن ازدیاد بیماری‌های روانی، چون افسردگی به علت نیافتن شغل مناسب بعد از فراغت از تحصیل، وابستگی اقتصادی به خانواده‌ها و... موجب آسیب‌های جدی به فرد می‌گردد. «پاسکال در این خصوص می‌گوید: مصدر و منشأ کلیه مفاسد فکری و اخلاقی بیکاری است و هر کشوری که بخواهد این عیب بزرگ را رفع کند باید مردم را به کار وادارد تا در افراد



جامعه آرامش کلی برقرار شود» [۱۹].

ساحت زیستی و بدنی: این آسیب را می‌توان در ذیل ساحت دینی و اخلاقی مورد بررسی قرار داد که در صورت دچار شدن به بیماری‌های روانی، طبق آنچه در پاراگراف بالا بیان شد، آسیب‌های زیستی و بدنی نیز با عوارض آن به احتمال زیاد برای وی پیش خواهد آمد. دست نیافتن به موقع به شغل مناسب، علاوه بر آنکه در تمکن مالی فرد و به تبع آن در تغذیه، تفریح و... فرد تأثیر می‌گذارد، می‌تواند به بروز بیماری‌ها و آسیب‌های جسمی برای فرد نیز منجر گردد. بررسی‌های انجام شده بیانگر این است که نواحی دارای بیشترین میزان بیکاری، از نظر مرگ‌ومیر و بیماری نیز بالاترین آمار را داشته‌اند. دلیل این امر اثرات محرومیت‌های ناشی از بیکاری است که سلامت روانی و جسمانی فرد را در برمی‌گیرد [۲۰].

ساحت اجتماعی و سیاسی: طبق آنچه در باور عموم است و به آن ادعان دارند، فرد زمانی بزرگ شده است که دارای کار باشد و فقط در این صورت است که او را در مشورت‌ها سهیم می‌دانند و این امر به بعد اجتماعی نظر دارد. آسیب زیستی و اخلاقی فرد نیز به جامعه لطمه وارد می‌کند. بیکاری، فقر، فساد، اعتیاد، بالا رفتن سن تشکیل خانواده هم از مشکلات ساحت اجتماعی است و دانش‌آموز در صورت دست یافتن به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به هدف نهایی‌اش نخواهد رسید و از این جهت تهدید می‌شود. امام موسی کاظم علیه‌السلام درباره آثار تربیتی و روان‌شناختی کار می‌فرمایند: از مردم قطع امید کردن و از ثرویشان چشم پوشیدن و به درآمد کار و اشتغال خود قانع بودن، برای مرد با ایمان مایه عزت دینی و روح جوان‌مردی و شرف دنیوی است. چنین انسانی در نظر مردم بزرگ و بین‌خویشان خود محترم و در محیط خانوادگی دارای هیبت و عظمت خواهد بود. او در ضمیر خود و در نزد دیگران، بی‌نیازترین و عزیزترین مردم است [۲۱]. بیکاری به دلیل قطع ارتباطات اجتماعی و کاری، ترک تمام سرگرمی‌ها و تفریحات که دلیل آن از دست دادن منبع درآمد است و کناره‌گیری از کلیه فعالیت‌های اجتماعی موجب از هم گسیختگی شبکه‌های حمایت اجتماعی می‌شود، که این خود یعنی افزایش حس فناپذیری افراد یک جامعه [۲۰].

در بعد سیاسی نیز با پررنگ شدن مشکلات اجتماعی مطرح شده، سیاست یک کشور متضرر خواهد شد. نیروی جوان بیکار، وابستگی به سایر ملل را برای یک کشور افزایش می‌دهد و در نتیجه استعمار، تهدیدهای خارجی و تحریم از سوی دیگر کشورها را به دنبال دارد.

ساحت علمی و فناوری: این امر موجب بی‌علاقگی دانش‌آموزان برای گرایش به این‌گونه رشته‌ها می‌گردد و این معضل می‌تواند به ترک تحصیل بعضی از دانش‌آموزان بینجامد. از طرف دیگر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در پیشرفت

فناوری نیز تأثیر گذارند و حتی می‌توانند به کارآفرینی منجر گردند. در صورت دست نیافتن دانش آموز به فن و مهارت‌های آموخته شده در حافظه‌اش صرفاً مسائل تئوری باقی می‌ماند که آن هم با توجه به مرور زمان کمرنگ و یا کهنه می‌گردد. علم و به تبع آن پیشرفت فناوری یک کشور در عرصه‌های چون تحصیل، اشتغال، امید، پرهیز از اعتیاد و جلوگیری از فسادهای فردی و اجتماعی ظهور و بروز می‌کند.

ساحت اقتصادی و حرفه‌ای: این ساحت رابطه کوتاه و مستقیمی با آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دارد. در صورت نرسیدن به هدف نهایی این آموزش‌ها، وضعیت اقتصادی فرد و به تبع آن جامعه نیز دچار ضرر خواهد شد. در صورت کاربردی نشدن مهارت‌ها و دست نیافتن جوان به اشتغال، فقر و بیکاری، سربار بودن، توزیع ناعادلانه مصرف، تن‌آسایی، راحت‌طلبی، ناامیدی و... حاصل می‌شود که نه تنها اقتصاد یک جامعه را فلج می‌کند بلکه همچون توده سرطانی به دیگر بخش‌های جامعه چون سیاسی، اجتماعی و فرهنگی نیز سرایت می‌کند و در نتیجه جامعه از هم می‌پاشد.

فقر پدید آمده از بیکاری و تنبلی منشأ بی‌ایمانی تلقی گردیده است [۱۸]. یکی از مسائل مهم و تأثیرگذار بر فقر، بیکاری است و مقایسه‌ای که در سخن بزرگان بین فقر و مرگ شده برای نشان دادن عظمت سختی فقر برای فرد است زیرا مرگ که مصادف با جدا شدن روح از کالبد جسم است لحظه‌ای بسیار سخت است در روایات ائمه نیز آمده است: کسانی که توان کار دارند ولی مخارج خود را بر دیگران تحمیل می‌کنند ملعون خطاب شده‌اند [۲۲]. پس لازم است آموزش‌ها به نحوی صورت گیرند که دانش آموزان به اندازه کافی به شایستگی‌های مهارت کار دست پیدا کنند. اشتغال نسل جوان به رشد و ترقی اقتصادی و فرهنگ جامعه می‌انجامد و بی‌توجهی باعث خمودی و اضمحلال اقتصاد و فرهنگ ملی خواهد گردید.

● آسیب‌های اجتماعی

خانواده: امام علی (ع) درباره ارزش کار برای خانواده می‌فرمایند: ما غدوئ احدکم فی سبیل الله باعظم من عدوئ یطلب لولده و عیاله ما یصلحهم: هیچ تلاش صبح هنگامی در راه خدا به فضیلت کار صبح هنگام، در جهت رفاه و آسایش فرزند و خانواده نمی‌رسد. در روایت دیگری نیز فرموده‌اند: من طلب الدنيا حلالاً تعطفاً علی والد او ولد او زوجی، بعثه الله تعالی و وجهی علی صوئ القمر لیلی البدر: کسی که از سر دلسوزی بر پدر یا فرزند یا همسر به دنبال امر دنیاپیش باشد، چهره او در قیامت همانند ماه شب چهارده است [۲۳].

دستیابی به اشتغال زودرس جوان با استفاده از آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند زمینه را برای تشکیل زودتر خانواده برای دانش‌آموخته فراهم آورد. از طرف دیگر، دانش‌آموخته می‌تواند با وارد شدن به دسته تولیدکنندگان در خانواده و

حل مشکلات اقتصادی خانواده مؤثر باشد. درحالی که معضل بیکاری جوان موجب می‌شود تا نیروها و انرژی‌های وی، که می‌تواند برای کمک به معاش خانواده و یا تشکیل خانواده صرف شود، در مسیرهای انحرافی به ابتدال کشیده شود. همچنین با نتیجه ندادن این آموزش‌ها و نرسیدن آن‌ها به هدف اشتغال به موقع جوان، به دیدگاه خانواده و هدایت دانش‌آموز به این‌گونه رشته‌ها آسیب جدی وارد می‌کند.

مدرسسه: هماهنگ نبودن سیاست‌های آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با کسب مهارت‌های لازم برای اشتغال، به‌نظر عموم، اعم از سیاستمداران، والدین، معلمان، دانش‌آموزان و... مسئله قابل تأملی است. از طرف دیگر، نگرانی درباره هزینه‌های این‌گونه مدارس و هدایت دانش‌آموزان به این مدارس، در صورتی که منجر به اشتغال دانش‌آموزان، که یکی از اهداف این دوره‌هاست، منجر نشود، مسئله مهمی است که باید مورد بررسی نظریه‌پردازان و سیاستمداران آموزشی قرار بگیرد.

دانشگاه: دست نیافتن دانش‌آموزان به شغل و مهارت‌های لازم برای اشتغال در دانش‌آموزان می‌تواند آن‌ها را به سمت رفتن به دانشگاه‌ها سوق دهد، که این امر با خطیر شدن مسئولیت دانشگاه‌ها، قبولی در کنکور و مشکلات این مقوله، امکانات و ظرفیت‌های دانشگاه‌ها، رشته، نوع دانشگاه و شهرهای محل تحصیل، ایجاد رشته‌هایی که بعد از فراغت از تحصیل به اشتغال منجر شود و... همراه است و خود موجب آسیب‌های فراوان می‌شود، از جمله تحمیل بار اقتصادی بر دوش خانواده‌ها، بالا رفتن امراض روانی چون افسردگی و اضطراب، فشار اقتصادی به جامعه با کم شدن نیروی تولید کننده و هزینه برای تحصیل بیشتر، همچنین فقر، بیکاری و ازدواج‌های دیر هنگام. همه این موارد در حالی است که خود دانشگاه با مشکلات فراوانی برای پذیرش و اشتغال دانشجویان مواجه است. کتولی و رحمانی [۲۴] مشکلات و چالش‌های دانشگاه‌ها برای اشتغال دانش‌آموختگان را از سه بعد بیان کرده‌اند:

الف) نداشتن برنامه‌ریزی در نظام آموزش عالی برای تأمین، تربیت و جذب نیروی متخصص مربی؛
ب) کمبود بودجه دانشگاه‌ها برای تأمین فضا، تجهیزات، وسایل کمک‌آموزشی و بازدیدهای علمی؛
ج) بی‌انگیزگی دانشجویان برای فراگیری دروس عملی، به دلیل اطمینان نداشتن به تأثیر کاربردی بودن واحدهای عملی در زمان کارایی یا در حین اشتغال.
مورد اخیر در دانشجویانی که به تجربه تلخ دست نیافتن به اشتغال بعد از گذراندن دوره‌های فنی و حرفه‌ای به دانشگاه وارد می‌شوند نگران‌کننده‌تر است.

مساجد و مکان‌های مذهبی: با توجه به روایات بسیاری که در مورد اشتغال از ائمه معصومین به ما رسیده است و

باتوجه به معضلات دیگری که بیکاری بر فرد و جامعه وارد می‌کند و از طرفی باتوجه به این فرموده امام علی (ع) در نهج البلاغه، که فقر اگر از دری وارد شود ایمان از در دیگر آن خانه خارج می‌شود و همچنین گفته پیامبر اکرم (ص) که در همین زمینه فرموده‌اند: فقر موجب روسیاهی انسان در هر دو دنیا است، و فقر ممکن است انسان را به کفر بکشاند [۲۵]. مشخص می‌شود که کار و اشتغال جوان با مسائل دینی وی مرتبط است و این، وظیفه متولیان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را در این امر بیشتر می‌کند.

همچنین امام علی (ع) درباره کار فرموده‌اند: مؤمن وقت خود را در شبانه‌روز به سه قسمت تقسیم می‌کند: «در یک قسمت، به عبادت و رازونیز با خدای متعال می‌پردازد؛ در قسمت دیگر، وسیله زندگی و مخارج زندگی را فراهم می‌کند و در قسمت سوم به دنبال لذت حلال دنیا و زیبایی خلقت و تفریح می‌رود [۲۶]. در این سخن اوقات زندگی متشکل از سه قسم است که در عرض هم قرار گرفته‌اند و لازم است تا به هر سه توجه داشت و بر ما مسلمانان واجب است تا شرایط را برای عمل به دستورات معصومین فراهم آوریم. عمل نکردن به توصیه‌های دینی و پیش آمدن آسیب‌هایی چون فقر، انحرافات اجتماعی، بیماری‌های روانی و... که ناشی از اشتغال نداشتن جوانان است، می‌تواند بر عقاید و افکار دینی و به تبع آن به افتادن در چنین ورطه‌هایی تأثیر داشته باشد.

● بحث و نتیجه‌گیری

مدارس فنی و حرفه‌ای از عوامل مهمی است که معضل بیکاری را، با هدف آموزش مهارت‌های لازم برای اشتغال جوانان، حل می‌کند و مسئولیتش، باتوجه به برنامه‌ها و سرمایه‌گذاری‌هایی که برای این نظام آموزشی شده است، بسیار چشم‌گیر است. به تبع آن، در صورت اجرای صحیح برنامه‌های آن فواید تربیتی آن حاصل می‌شود و در صورت اجرا نشدن، آسیب‌هایی تربیتی بر فرد و اجتماع وارد می‌شود، که برای کل کشور نیز ضررهای بسیار دارد. موارد یاد شده اهمیت این دوره آموزشی را به صورت یک دوره رابط بین بازار و آموزش روشن تر می‌کند.

● پیشنهادها

۱. برنامه‌ریزی دقیق‌تر و بررسی نیازسنجی مدارس فنی و حرفه‌ای در ارتباط با نیازهای بازار کار؛
۲. آموزش مهارت‌های بهتر و کاربردی‌تر در مدارس فنی و حرفه‌ای به دانش‌آموزان.

پی‌نوشت‌ها

1. Hirst
2. Haq & Haq
3. Maurice Rosenberg

منابع

۱. احمدیپور، ذریچایی، محمود و عزیزی، محمد (۱۳۸۳)، فراز و نشیب

کار آفرینی، فصلنامه نساجی امروز، شماره ۲۴ زمستان ۸۳.

۲. شریف، مصطفی؛ نیک‌خواه محمد و نیلی محمد رضا (۱۳۸۶) کار آبی بیرونی شاخه فنی و حرفه‌ای آموزش متوسطه شهرستان شهرکرد بر مبنای دو شاخص اشتغال و ادامه تحصیل فارغ‌التحصیلان، دانشور رفتار، سال چهاردهم، شماره ۲۷، صص ۵۵-۶۶.
۳. صفار حیدری، حجت و خاوری، سیدعبدالله (۱۳۸۳)، بررسی وضعیت اشتغال کارآموزان در رشته‌های مربوط به بخش صنعت در برنامه سوم توسعه، استان مازندران، پژوهش‌نامه علوم انسانی و اجتماعی، سال چهارم، شماره سیزدهم، صص ۶۷-۸۳
۴. اسدالله، حمیدرضا (۱۳۸۴)، آموزش و نقش آن در توسعه منابع انسانی، مجله مدیریت، شماره ۱۰۵ و ۱۰۶، صص ۳۷-۴۱
۵. سخاوت، جعفر (۱۳۸۰)، وضعیت اشتغال زنان در ایران با تأکید بر اشتغال فارغ‌التحصیلان و مدارس حرفه‌ای دختران در شهر تهران، نامه انجمن جامعه‌شناسی، شماره ۵
۶. صادقیه، احمد و مصطفایی‌پور، علی و ابویی، محمدحسین (۱۳۸۱)، بررسی عملکرد آموزش فنی و حرفه‌ای، طرح تحقیقاتی
۷. عزیزی، نعمت‌الله (۱۳۸۲)، آموزش و پرورش و بازار کار: آماده‌سازی جوانان با صلاحیت‌ها و مهارت‌های اساسی، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، شماره ۳۹، صص ۵۸-۷۰
8. Kolde, R.F. (1991). Integrated Learning for a Competitive work force. phi Delta Kappan, V72 n6 p453-55
9. Hirst, P.H. (1974). Liberal Education and the nature of Knowledge in Hirst, P.H., Knowledge and the Curriculum. Routledge and kegan paul. London, pp.30-53
۱۰. متین، نعمت‌الله، (۱۳۹۰)، آموزش فنی و حرفه‌ای از دیدگاه عام‌گرای، مجله رشد آموزش فنی و حرفه‌ای، دوره ۶ شماره ۴، صص ۳۰-۳۶
۱۱. یعقوبی نجف‌آبادی، اشرف، (۱۳۹۰)، برنامه درسی ملی و ضرورت نگرش کار آفرینی، رشد آموزش فنی و حرفه‌ای، دوره ۷ شماره ۲، صص ۸-۱۹
۱۲. صفوی، امان‌الله (۱۳۶۶)، تعلیم و تربیت جهانی. تهران، رشد
۱۳. جعفری، حسین (۱۳۸۹)، مهارت آموزش در محیط واقعی کار، مجله رشد آموزش فنی و حرفه‌ای، دوره پنجم، شماره ۴، صص ۱۷-۱۴
۱۴. نویدی، احد و محمدی، سربه (۱۳۹۰)، ارزش‌یابی دوره‌های کاردانی فنی و حرفه‌ای در وزارت آموزش و پرورش، مجله رشد آموزش فنی و حرفه‌ای، دوره ۶ شماره ۴، صص ۳۹-۴۷
۱۵. خلاقی، علی‌اصغر (۱۳۹۰)، آموزش فنی و حرفه‌ای از دیدگاه عام‌گرای، مجله رشد آموزش فنی و حرفه‌ای، دوره ۶ شماره ۴، صص ۴-۸
16. Haq. M & Haq K, (1998), Human Development in South Asiz, Karachi: Oxford University Press
۱۷. بیابانگرد، اسماعیل (۱۳۷۸)، روش‌های افزایش عزت‌نفس در کودکان و نوجوانان، تهران، انجمن اولیا و مربیان جمهوری اسلامی ایران
۱۸. احمدپناهی، علی (۱۳۸۶)، اشتغال و آثار تربیتی و روان‌شناختی، قم، معرفت، شماره ۱۱۹
۱۹. میلانی‌فر، بهروز (۱۳۷۴)، بهداشت روانی، چاپ چهارم، تهران
۲۰. واتکینز، استفان‌جی (۱۳۷۳)، بیکاری، فقر و ناهنجاری‌های روانی. ترجمه ؟ گزارش شماره ۴۲، صص ۶۱-۶۵
۲۱. مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳)، بحارالانوار، بیروت، مؤسسه الوفاء، ج ۲ و ج ۷
۲۲. حرعاملی، محمدبن‌حسن (۱۴۱۲ ق)، وسائل الشیعه. قم، مؤسسه آل‌البیت، ج ۱۷، ص ۲۴، حدیث ۱۰
۲۳. نظری، حسن (۱۳۸۰)، کار، اشتغال و تولید در آیینة نهج‌البلاغه، مفید، شماره ۲۷، صص ۳-۳۰
۲۴. نظری کوتولی، علی و رحمانی، رامین (۱۳۸۳)، چالش‌های اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها، تدبیر، شماره ۱۵۳، صص ۳۲-۳۸
۲۵. مجلسی، پیشین. ج ۶۹، ص ۲۰، ب ۹۴، ج ۲۶
۲۶. نهج البلاغه، ترجمه مصطفی زمانی، قم، پیام اسلام، ۱۳۶۶، صص ۱۴-۱۰، حکمت ۳۹۶



کلیدواژه‌ها: دروس تکمیل مهارت - کاردانش - آموزش کوتاه‌مدت

در ابتدا اشاره‌ای داریم به اینکه آموزش مهارت‌ها در دوره کاردانش و فنی‌و حرفه‌ای با سرفصل‌های دروس عمومی و تخصصی اولویت‌های هر رشته محسوب می‌شوند و هنرآموز در کنار این دروس، از همان ابتدا، آموزش دروس تکمیل مهارت را دریافت می‌کند. این دروس، که با در نظر گرفتن چندین ماده آموزشی همراه می‌شود هدف فرایند تکمیلی را در کنار این مهارت‌ها دنبال می‌کند.

با نگاهی اجمالی می‌توان به مواردی اشاره کرد که در طول این سال‌ها براساس روند حاصل شده از تکرار برخی از ناکارآمدی‌ها نتایج به‌دست آمده را مورد تردید قرار داده است. از این دست می‌توان به مواردی مانند منابع آموزشی، تألیف کتب درسی، نیروی انسانی، ساعت تدریس، زیرساخت‌های قبل از ورود به برخی از این دروس، طرح درس و شیوه‌های ارزشیابی معین شده اشاره کرد.

نقد و بررسی

دروس تکمیل مهارت، از اهداف تانتا بیج

لیلا اشرفی

هنرآموز هنرستان پویندگان - شهریار

رشد آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش

دوره نهم / شماره ۱ / پاییز ۱۳۹۲

آموزش بسیاری از قوانین از سال‌های نخست کودکی آغاز می‌شود البته به شکلی خاص و باروش متناسب آموزشی در هر دوره تحصیلی

مورد توجه قرار می‌دهد و این ویژگی را عمدتاً در سه فصل اول می‌آورد. چرا که توجه مؤلف به بیان مبانی عقلانی و فلسفی وجود حقوق کار است، در حالی که نام کتاب، قانون کار است ولی در ساز و کار کتاب اخیر به قوانین کمتر اشاره شده است. این شیوه بیان صرفاً برای آماده‌سازی مخاطبین دانشگاهی مناسب است. در اینجا مخاطب، به مرتبه دانشجو می‌رسد و هدف اصلی رها می‌شود. از موارد دیگر، به لحاظ آماده‌سازی کتاب، می‌توان به نبودن تصویرسازی متناسب با متن کتاب، بهره‌نگرفتن از فونت‌های جدید فارسی و از صورت‌های گرافیکی بدیع متناسب با محتوا و به کار نبردن سبک جدید اشاره کرد.

از کتاب که بگذریم نحوه برنامه‌ریزی پرشتاب ساعت تدریس در یک دوره کوتاه مدت، یعنی یک ساعت در هفته، معضل دیگری را برای آموزش به همراه آورده است. چرا که در این صورت فرایند تدریس پرمعنا و کارآمدی شکل نمی‌گیرد و

تنها جسته و گریخته مخاطب خود را تا پایان یک سال آموزشی با خود می‌کشد؛ مخاطبی که نه زیرساختی را دریافت کرده است و نه محتوای مناسب آموزشی و نه روند آموزشی متناسب با دوره آموزشی مهارت را؛ در نتیجه آموزش، به همان سرعت که حاصل شده از دست هم می‌رود.

نبودن تصویرسازی متناسب با متن کتاب، بهره‌نگرفتن از فونت متناسب از جمله کاستی‌های کتاب قانون کار (چاپ ۱۳۹۱) می‌باشد

در اینجا اشاره‌ای می‌کنم به اینکه آموزش بسیاری از قوانین که از سال‌های نخست کودکی آغاز می‌شود البته به شکلی خاص و با روش متناسب آموزشی در هر دوره تحصیلی، که روندی طولانی مدت دارد به صورت مستمر انجام می‌شود. نمونه آن در این سال‌های اخیر روند روشمند کشور ما در آموزش قوانین راهنمایی و رانندگی است که از سال‌های کودکی آغاز می‌شود و البته پیام آن به صورت‌های مختلف به مخاطب خود در طول زندگی می‌رسد. به این ترتیب می‌توان عوامل بازدارنده را در کنترل افراد به موقع شکل داد و در نهایت هر فرد در جامعه می‌تواند با بسیاری از قوانین آشنا شود و آمادگی لازم را جهت ورود به اجتماع کسب کند.

در خاتمه پیشنهاد می‌کنم جهت رفع تمامی ناکارآمدی‌های موجود در آموزش دروس تکمیل مهارت برگشت دوباره و بازنگری و بازسازی زیرساخت‌های آموزشی تحقیق یابد و توجه مسئولین امر نیز در تمامی بخش‌های مختلف، اعم از اهداف و سیاست‌گذاری‌ها، نیروی انسانی، تألیف کتاب و برنامه‌ریزی آموزشی، از ابتدا تا انتها تلاش کنند.

آنچه در دوره کاردانش دیده می‌شود این است که فراگیرنده برای یادگیری هر مهارت خاص مسیری کوتاه‌مدت را، جدا از سایر آموزش‌ها، در اختیار دارد. لذا می‌تواند به طور مشخص به یادگیری آنچه برایش کاربرد مستقیم دارد بپردازد و شاید به همین دلیل است که این دروس در کنار سایر دروس مهارتی و تخصصی کمرنگ شده است.

از نگاهی دیگر می‌توان بی‌توجهی مسئولان آموزشی و صاحبان تألیف کتاب را به شاخص‌های زیر در نظر گرفت: تهیه و تألیف کتب درسی از منظر محتوا و تناسب آن با مخاطب، کمک به یادگیرنده در حل مسائل زندگی، تصویرسازی‌های متناسب و تأثیر آن‌ها بر رشد و توسعه جامعه، علاقه یادگیرنده و استانداردهای مناسب در هر رشته، پیش نیازهای مناسب در سال‌های قبل برای ورود و آماده‌سازی مخاطب.

از سوی دیگر هر نوع آموزشی معلومات متناسب هنرآموزان و دبیران را می‌طلبد، اما متأسفانه آموزشگران این دروس فاقد معلومات متناسب‌اند و اکثریت قریب به اتفاق آن‌ها هنرآموزان مهارتی هستند که صرفاً در جهت تکمیل ساعت تدریس خود به ناچار مدرس این دروس شده‌اند، که این خود انگیزه و رغبت را از آنان گرفته است و به این ترتیب موقعیت معناداری جهت فعالیت فراگیرنده و رضایت وی از تجربه‌های یادگیری حاصل نشده و در پایان، زحمت و اتلاف انرژی و هزینه بسیار را برای سیستم آموزشی کشور به همراه دارد. متأسفانه مواردی از این دست بسیار شایع است.

در این سال‌ها برنامه مسئولین برای کاهش مشکلات یاد شده این بوده تا با آموزش‌های کوتاه‌مدت دوره‌های ضمن خدمت برای دبیران و برگزاری برخی همایش‌ها و جشنواره‌ها و مسابقات در یکی از این دروس (به طور مثال در درس کارآفرینی) تاحدودی بر اهمیت آن بیفزایند، اما ویژگی این دروس به گونه‌ای است که هنوز اقدام اهل خود را می‌طلبد و بی‌شک رفع همه این موارد مستلزم توجه به رعایت برخی از استانداردهای آموزشی، که در ابتدا به آن‌ها اشاره شد.

در این مقاله کوتاه به بررسی کتاب **قانون کار** می‌پردازیم. در این کتاب مشکل به صورت حادث‌تری دیده می‌شود و با هدف پیش‌بینی شده کاملاً فاصله دارد. یکی از این اهداف، آشنایی مخاطب کاردانش با قوانین کار است که متأسفانه روند آموزشی آن جهت فراگیری قانون، بدون گذراندن پیش‌نیاز قبلی، در دوره کاردانش صورت می‌گیرد. نکته دیگر روند تغییرات کتاب در این چند سال توسط صاحبان تألیف است. برای نمونه به آخرین تغییر کتاب، پس از طی یک مرحله چاپ آزمایشی در سال ۱۳۹۰ و رفع کاستی‌های آن در نهایت و چاپ کتاب در سال ۱۳۹۱ اشاره می‌کنم، که مؤلف محتوای حقوق کار را

ضرورت «خوددنیوسازی» در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای

در چارچوب استلزامات سند برنامه‌درسی ملی،
حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری

غلامحسین حسین‌زاده یوسفی
gh.hosseinzadeh@gmail.com

چکیده

شرط ماندگاری و پویایی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، به میزان نوآوری بودن برنامه‌های آموزشی و درسی، تعامل با محیط پیرامونی و رضایت جامعه از دانش‌آموختگان آن‌ها بستگی دارد. اگرچه این شروط، بدون مدیریت صحیح یادگیری، تضمینی به‌دست نمی‌دهد و حصول آن به فهم نوآوری در توانا ساختن معلمان فنی و حرفه‌ای شاغل در این مراکز برای دستیابی به سطوح بالاتر عملکرد و تجربه کردن راه‌حل‌های متعدد در مواجهه با چالش‌های دوره انتقال به اجرای طرح تحول بنیادین نظام تربیت کشور با رویکردی آینده‌نگر بستگی دارد، ولی بدون آن نیز قطعاً مراکز آموزشی «دانایی محور» ایجاد نخواهد گردید.

مقدمه

سند چشم‌انداز بیست ساله کشور، که مهم‌ترین سند راهبردی کلان کشور محسوب می‌شود، افق ایران ۱۴۰۴ را ترسیم کرده است. براساس این سند راهبردی، ایران در سال ۱۴۰۴ کشوری توسعه یافته با جایگاه اول اقتصادی، علمی و فناوری در سطح منطقه خواهد بود. در این زمینه، برای کسب این جایگاه در منطقه باید زیرساخت‌های لازم آن را مهیا کرد (منبعی، لوکس و فراستخواه، ۱۳۸۸). سند تحول راهبردی، «به‌مثابه مبانی نظری است که در شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده و امید است با اجرای دقیق و کامل آن به تغییر و ارتقای همه‌جانبه مؤلفه‌ها و عناصر مؤثر در نظام تعلیم و تربیت رسمی کشور بینجامد و موجبات احیای تمدن و هویت اسلامی - ایرانی را در این نظام حیاتی و سرنوشت‌ساز جامعه فراهم آورد. لازم است این منشور مبنای تمام سیاست‌گذاری‌ها، برنامه‌ریزی‌ها و تولید اسناد تحولی در نظام تعلیم و تربیت و تربیت‌رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران قرار گیرد (مقدمه سند برنامه درسی ملی، ۱۳۹۱، صص ۱۰ و ۱۳).

تحول بنیادین در آموزش و پرورش، تحولی عمیق و ریشه‌ای است که به تحول در مفاهیم نظری، روندها و فرایندها، نقش‌ها و کارکردها و رویکردها منجر خواهد شد. در تحول بنیادین نوع نگاه به معلم، کتاب، مدرسه، کلاس درس و به‌ویژه به دانش‌آموز دگرگون خواهد شد. «برنامه درسی ملی» به‌عنوان یکی از زیرنظام‌های اصلی سند تحول بنیادین و به منزله نقشه جامع یادگیری، زمینه ایجاد تحول همه‌جانبه، گسترده و عمیق را در مفاهیم و محتوای آموزشی فراهم می‌آورد. تفکر و تعقل، خلاقیت و نوآوری، بهره‌مندی از روش‌های نوین و فناوری‌های جدید، ایجاد محیطی بانشاط و شاداب، برپایی مدرسه دوست‌داشتنی، همه و همه در خدمت تربیت دانش‌آموزان برای دست‌یابی به مراتبی از حیات‌طیبه و قرب‌الهی است. (مقدمه سند برنامه درسی ملی، ص ۳). تحقق این مهم نیازمند بازمهندسی ساختار و روش‌های وزارت آموزش و پرورش با هدف «توسعه سازمانی» و محوریت نیروی انسانی خلاق و نوآوری است که به لطف الهی در دستور کار قرار دارد.

در سند برنامه درسی ملی، برای تحقق اهداف راهبردی ترسیم شده در اسناد فرادستی و توسعه آموزش فنی و حرفه‌ای، «نظام فعلی آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش» در قالب «حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری» دیده شده است. «نگاهی یک‌پارچه به آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش» و تلفیق آن با «کار» و «فناوری» و «ارتباط طولی برنامه‌های آموزشی و درسی»، از دوره‌های آموزش عمومی (ابتدایی و متوسطه اول)، تا دوره متوسطه دوم و کاردانی پیوسته است. این تغییرات یک دیدگاه «برون به درون» یا «فراکنشی» را تداعی می‌کند و در صورت تحقق، تحول بنیادین و نوآوری آموزشی تلقی می‌شود و به‌نوبه خود چالش‌ها و استلزاماتی را، به‌ویژه برای مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، به‌وجود خواهد آورد.

در گذشته این سؤال مطرح می‌شد که «نوآوری» چگونه می‌تواند عملکردهای نظام موجود آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را بهبود بخشد؟ در حالی که امروزه با تکیه بر ماهیت تغییرات ترسیم شده در سند تحول بنیادی و سند برنامه درسی ملی به‌عنوان منابع بالقوه الهام‌بخش تغییرات پیش‌روی، این سؤال مطرح است که چگونه توسل به نوآوری، این نظام را قادر می‌سازد که در قالب یک برنامه مدون راهبردی از عهده تحقق مأموریت‌های خود برآید؟ (هداوند، ۱۳۸۸). این مقاله، با عنوان «ضرورت خودنوسازی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای»، در چارچوب استلزامات سند برنامه درسی ملی «حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری» و با تمرکز بر وجوه مختلف تغییر و نوآوری، فرایند مدیریت نوآوری در «نظام آموزش فنی و حرفه‌ای»، «بهبود سازمانی» و تفاوت آن با فرایند «خودنوسازی» مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای را، به‌عنوان یک الگوی «توسعه سازمانی» مورد بررسی قرار می‌دهد.

این مقاله به سفارش «مرکز برنامه‌ریزی و آموزش نیروی انسانی» در قالب یک متن آموزشی برای گذراندن دوره‌های آموزش ضمن خدمت منابع انسانی مجری «حوزه تربیت و یادگیری کار و فناوری» و شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ارائه شده است.

کلیدواژه‌ها: نوآوری، نوآوری آموزشی، آموزش فنی و حرفه‌ای، خودنوسازی، سند تحول بنیادین، سند برنامه درسی ملی

می شوند (غلامی، ۱۳۸۷).

اگر مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به خود واگذار شوند، عمدتاً روی ثبات فعلی تأکید می‌ورزند و در مقابل تغییر، مقاومت می‌کنند. بنابراین باید آن‌ها را به تغییر واداشت. در حالی که «خودنوسازی» بر این ادعاست که تغییر مؤثر را نمی‌توان بر منابع انسانی شاغل در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای تحمیل کرد. بلکه باید توان و شایستگی آن‌ها را برای حل مستمر مسائل درون این مراکز در ارتباط با محیط پیرامونی‌شان بهبود بخشید و توسعه داد.

با این دیدگاه، «ادارهٔ چرخهٔ تغییر»، در چارچوب اسناد فرادستی (سند تحول راهبردی و سند برنامهٔ درسی ملی)، یک فرایند «خودنوگرا» است. از این زاویه «خودنوسازی»، مفهومی است که رابطهٔ نزدیکی با تحول و تغییر دارد. سازمان‌های نوگرا عمدتاً با سه مؤلفهٔ «وجود فرهنگ حمایت‌کننده از تغییر»، «سوق دادن افراد به سمت مشارکت‌جویی در فرایندهای مسئله‌گشایی» و «مدیریت زمان» قابل تفکیک‌اند (سلیمی و همکار، ۱۳۸۶). بنابراین با شناسایی عوامل و حوزه‌هایی که به تفکرات نو نیازمند هستند، پارادایم‌های تازه‌ای که قدرت تمرکز بر رویکردهای جدید را دارند، فروریختن محتاطانهٔ عرفها و تعصباتی که تفکر خلاق را محدود می‌سازند و نهایتاً ارائهٔ مثال‌ها و قیاس‌هایی که به تعریف مجدد آنچه امکان‌پذیر است، می‌توان زمینهٔ مناسبی را برای نوآوری و پاسخ‌گویی فراهم آورد (هداوند، ۱۳۸۸).

فرایند «خودنوسازی» را، که شامل تعیین طرح، اجرا، استمرار، حفظ روحیه، نظم‌دهی پدیده‌ها، پایان دادن به وضعیت موجود، بازسازی، انتقال، خودنوسازی و کسب تجربه است می‌توان در طی ده مرحله خلاصه کرد. (سلیمی و همکار، ۱۳۸۶).

با این رویکرد، مفهوم نوآوری و اصطلاحاتی که به‌نحوی با آن مرتبط‌اند، در بخش اول مقاله تبیین خواهد شد. در بخش دوم، مبانی نظری و معرفی فرایند خودنوسازی برای فراهم کردن زمینهٔ «ادارهٔ چرخهٔ تغییر»، در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و شرایطی که از بعد نظری بر مبنای آن نوآوری در نظام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای شکل می‌گیرد، محور اصلی بخش سوم مقاله را تشکیل خواهد داد. در ادامه، راجع به دستاوردهای مورد انتظار تحقیق می‌شود و با جمع‌بندی مباحث طرح شده پیشنهادهایی نیز برای مدیریت بهتر نوآوری‌های آموزشی با رویکرد «خودنوسازی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای» ارائه می‌گردد.

۱. مفهوم‌شناسی

تحول: تغییر و دگرگونی (معمولاً در جهت بهتر شدن چیزی): تحول ارزش‌های اجتماعی؛ «آن‌قدر نادان و بی‌خبریم که نمی‌دانیم زبان هم تحول و ارتقا دارد» (اقبال)، **تغییر:**



هر انسان «نوآور» یا «خلاق» است یا از خلاقیت دیگران بهره‌مندی برد

«بهبود سازمانی» از منظر دیدگاه «درون به برون» یا دیدگاه «واکنشی» قابل بررسی است. در این دیدگاه سازمان به بررسی پیامدهای ناشی از «وضع موجود» می‌پردازد و به آنچه

در سازمان اجرا می‌شود و نیاز به ترمیم و اصلاح دارد توجه می‌کند. در صورتی که در «توسعهٔ سازمانی» پیامدهای ناشی از «وضع مطلوب» مورد بررسی قرار می‌گیرد. «خودنوسازی» یا «خودنوگرایی» مفهومی است که «مدیریت فرایند تغییر» را به ذهن متبادر می‌کند. این مفهوم، قابلیت‌های درک و شناسایی مسائل تازه، تبیین اهداف کلی، ارائهٔ راه‌حل‌های گوناگون و اجرای راه‌حل انتخابی را افزایش می‌دهد. برای طراحی و اجرای تغییر، سه جهت‌گیری راهبردی عمده وجود دارد: ۱. راهبردهای عقلایی - تجربی ۲. اقتداری - اجباری ۳. هنجاری - بازآموزی. مفهوم «خودنوسازی» محور تفاوت میان «توسعهٔ سازمانی» و «بهبود سازمانی» است (آونز، ۲۰۰۴، سلیمی و همکار، ۱۳۸۶).

بی‌تردید بیشتر اقدامات تغییر به این دلیل شکست می‌خورند که نمی‌توانند افراد کافی را به انواع نقش‌ها و موقعیت‌ها برانگیزند تا با فرایندهای تعادلی، که تغییر را محدود یا متوقف می‌سازند، کنار بیایند. اکثر برنامه‌های تغییر از بالا هدایت می‌شوند. به همین دلیل، بسیاری از افراد احساس رهبری ندارند. لازمهٔ پایدار بودن فرایند تحول بنیادی، تغییر بنیادی شیوهٔ فکر کردن است. تغییر استراتژی‌ها، ساختارها و سیستم‌ها کافی نیست. باید تفکری که این استراتژی‌ها و ساختارها را ایجاد می‌کند، تغییر داد. چالش‌های انتقال به دورهٔ تحول بنیادین نظام آموزش و پرورش را نمی‌توان با توصیه‌های کارشناسی، مشاوران بهتر یا مدیران متعهدتر حل کرد، مشکل اصلی شیوهٔ تفکر است. اگر شیوهٔ تفکر تغییر نکند، تمام راه‌های جدید به همان نتایج کم اثر پیشین منجر

به گونه‌ای دیگر درآوردن؛ دگرگون کردن؛ تبدیل: تغییر وضع، از حالت قبل به حالتی دیگر درآمدن؛ دگرگون و متحول شدن؛ دگرگونی؛ عوض کردن. **خلق**: به وجود آوردن؛ آفریدن؛ **آفرینش**: آیا فکر کرده‌ای هدف خداوند از خلق انسان‌ها چه بوده است؟ **خلق**: آفریننده؛ سازنده؛ مبتکر. **خلاقانه**: همراه با نوآوری، مبتکرانه، کار خلاقانه‌ای انجام داده است. **خلاقیت**: آفریدن؛ آفرینندگی؛ انسان... مظهر خلاقیت و ابداع الهی ست (مطهری). قوه ابتکار؛ قدرت ایجاد آثار نو: آیا واقعاً اولاد آدم... از حیث فهم و هوش... و خلاقیت برابر خلق شده‌اند؟ **نو**: آنچه از پیدایش، ساخته شدن، یا به کار رفتن زمانی نگذشته باشد، تازه؛ **جدید**: روش نو. یگانه، گزیده، برجسته، شاخص... **نو و کهنه شدن**: یکی جانشین دیگری شدن؛ تجدید شدن. **نوآور**: چیز جدید؛ مبتکر: نوآوران صنعت خودرو. **نوآوری**: عمل پدید آوردن چیزهای نو، به‌ویژه روش‌های نو در علوم و صنایع؛ ابداع؛ **ابتکار**: نوآوری در صنایع الکترونیک. «مارکس می‌کوشد نقش آگاهی، اندیشه و تمایل به نوآوری را، که معمولاً عامل اساسی تکامل می‌شمارند، منتفی سازد» (مطهری) (فرهنگ سخن، صص ۷۹۹۲، ۱۸۰۲، ۱۸۰۶، ۲۸۰۸، ۲۸۱۲، ۲۸۱۴، ۲۸۱۶، ۲۸۱۷ و ۷۹۹۴)

۲. مبانی نظری

۱-۲. تفاوت خلاقیت و نوآوری

خلاقیت، به‌طور عام یعنی توانایی ترکیب اندیشه‌ها به شیوه‌های منحصر به فرد یا ایجاد ارتباطی غیرمعمول بین اندیشه‌ها

نوآوری: فرایند اخذ ایده خلاق و تبدیل آن به محصول، خدمات و روش‌های جدید عملیات (<http://vista.ir>)

هربرت فوکس، معتقد است که «فراگرد خلاقیت عبارت است از هر نوع فراگرد تفکری که مسئله‌ای را به‌طور مفید و بدیع حل کند»؛ اریک فروم، نیز معتقد است «خلاقیت توانایی دیدن (آگاه شدن) و پاسخ دادن است». به این ترتیب به‌نظر می‌رسد کایزر، تعریف عمومی‌تری نسبت به خلاقیت به این شرح ارائه کرده است؛ «خلاقیت عبارت است از به‌کارگیری توانایی‌های ذهنی، برای ایجاد یک فکر یا مفهوم جدید» (Graaf, ۲۰۰۸). نوآوری، ایده‌ها را با زندگی همراه می‌کند و به‌صورت یک پدیده حاضر در همه شئون حیات جلوه‌نمایی می‌نماید. نوآوری، به‌معنای کاربردی ساختن افکار و ایده‌های نو و تازه است (اعرابی و همکار، ۱۳۸۸) (مهدوی مزده و همکار، ۱۳۸۹).

«تامپسون» نوآوری را فرایندی تعریف می‌نماید که طی آن سازمان (یا واحدی از آن) یک گزینه بهتر و یا متفاوت از رویه یا شیوه موجود را انتخاب و تلاش می‌کند آن را به‌صورتی عملی سازد تا کاستی‌های رویه مورد نظر، رفع یا بهبود یابد (Thompson.L, ۱۹۹۳). «باتلر»، نوآوری را ایجاد

دگرگونی‌های تازه در فرایندهای مبتنی بر استراتژی سازمان می‌داند (Butler. R, ۲۰۰۶). به زعم «اریلی»، نوآوری از سه عامل «توسعه درونی حاصل از برنامه‌های تحقیق و توسعه»، «تفکر مدیران و کارکنان درباره چگونگی متمرکز شدن فعالیت‌ها» و «تغییرات ایجاد شده در ماهیت رقابت» منتج می‌گردد (Branson, ۲۰۰۲) (هداوند، ۱۳۸۸).

از آنچه گفته شد مشخص است که نوآوری، یعنی عملی کردن ایده‌های نو و تبدیل آن به خدمت یا محصول قابل عرضه و فروش و خلاقیت، فقط تولید ایده و مفهوم جدید است. پس می‌توان گفت: «هر انسان «خالق» لزوماً «نوآور» نیست و لیکن هر انسان «نوآور» یا «خالق» است یا از خلاقیت دیگران بهره می‌برد» (مهدوی مزده و همکار، ۲۰۱۰).

معادله نوآوری

انتفاع + اختراع = مفهوم نوآوری

در معادله نوآوری، مفهوم: اشاره بر ایده‌ای است که با توجه به چارچوب مرجعی آن فرد یا سازمان، یک دانش انباشته شده جدید است. اختراع: ایده جدید که به حقیقت رسیده باشد و انتفاع: به حداکثر استفاده از یک اختراع دلالت دارد (<http://vista.ir>)

۲-۲. تفاوت نوآوری و تغییر

در مورد نوآوری و تغییر نیز تفاوت‌هایی وجود دارد. برای مثال تغییر می‌تواند به بهبود رضایت شغلی یک فرد اطلاق شود، در حالی که نوآوری نتیجه و تأثیری بیش از یک فرد را دربر می‌گیرد و برای سازمان «ایجاد کننده» است. از این رو تمام نوآوری‌ها می‌توانند یک تغییر باشند، درحالی‌که تمام تغییرها نوآوری نیستند (<http://vista.ir>).

تغییر، ایجاد هر چیزی است که با گذشته تفاوت داشته باشد اما نوآوری، اتخاذ ایده‌هایی است که برای سازمان جدید است. بنابراین، تمام نوآوری‌ها منعکس کننده یک تغییرند، اما تمام تغییرها نوآوری نیستند (آقایی فیشانی، ۲۶، ۱۳۷۷). «مورت»، که اولین تحقیقات گسترده را در مورد فرایند تغییر انجام داده است واژه تطبیق را به نوآوری ترجیح می‌دهد و از این‌رو نوآوری را قابلیت سازمان در جواب‌گویی به نقشش در جامعه تعریف می‌کند (شیرازی، ۱۳۷۳، ۲۹۲). مطابق با تعریف «هنسن» نیز تغییر در سازمان فرایند تحول و دگرگونی ست که در رفتارها، ساختارها، خط‌مشی‌ها، منظورها یا برون‌داده‌های پاره‌ای از واحدهای سازمان رخ می‌دهد (هنسن، ۱۳۷۰، ص ۳۳۰). با این حال، با توجه به نزدیکی و مشابهت مفاهیم نوآوری و تغییر در بسیاری از منابع و متون علمی، این دو واژه اغلب مترادف در نظر گرفته شده‌اند (مویدنیا، ۱۳۸۵).

نظام آموزش باید گرایش‌ها و رفتارهای جدیدی را برای تمام معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای، به‌منظور توفیق استراتژی جدید معرفی نماید

۱-۲-۲. «تغییر»، نتیجه فرایند «خلاقیت و نوآوری فردی» است

به طور کلی تغییرات در رفتار انسان در چهار سطح زیر طبقه بندی می شوند:

۱. تغییرات در معرفت، ۲. تغییرات در نگرش یا گرایش، ۳. تغییرات در رفتار ۴. تغییرات در رفتار گروهی.
- آسان ترین نوع تغییر، ایجاد تغییر در دانش و معرفت است. تغییر در نگرش بعد از آن قرار می گیرد. نگرش از اینکه جهات عاطفی مثبت یا منفی پیدا می کند، ساختی متفاوت با ساخت دانش و معرفت دارد. تغییر در رفتار فردی به طور قابل ملاحظه ای دشوارتر و زمان گیرتر از دو تغییر پیشین است، لکن ایجاد تغییر در عملکرد گروهی یا سازمانی از آنجایی که به تغییر در عادات، آداب و سنتها مربوط است، دشوارترین و زمان گیرترین تغییرات است. با وجود این، هر چند در سازمانها از بین سطوح تغییر، سطوح آخر یعنی تغییرات در رفتار فردی و گروهی اهمیت بیشتری دارند، اما لازمه تغییرات اساسی در رفتار فردی و گروهی ایجاد تغییرات در دانشها و به ویژه نگرشهای افراد است (مویدینیا، ۱۳۸۵).
۱. کشف و شناسایی ذهنهای خلاق،
 ۲. حمایت از آنها،
 ۳. ایجاد امنیت در رضایت شغلی و ۴. انگیزش در این کارکنان در جهت استفاده از افکارشان در سازمان است (<http://vista.ir>).

۳. نوآوری آموزشی

نوآوری آموزشی را می توان ترک اصول، فرایندها و اقدامات سنتی آموزش یا ترک شکل های معمولی آن تعریف نمود (رشید کابلی، ۱۳۷۸). در این معنا نوآوری شامل مواردی همچون «هدف گذاری و برنامه ریزی»، «انگیزاندن و همسوسازی تلاشها»، «هماهنگ سازی و کنترل فعالیتها»، «تجمیع و تخصیص منابع»، «کسب و به کارگیری دانش»، «برقراری و توسعه روابط»، «شناخت و توسعه استعدادها» و «متوازن سازی تقاضاهای بیرونی» است.

«استوارت»، نوآوری آموزشی را دانشی تعریف می نماید که در نظام آموزش وجود دارد و مزیتی متفاوت تولید می کند و قابلیت های نظام آموزش را برای تأمین نیازهای مخاطبان افزایش می دهد (Thomas, ۱۹۹۸). به زعم وی نوآوری های آموزشی دارای چهار محورند:

۱. «دوره هایی که اساساً جدیدند»، ۲. «فرایندهایی که هزینه ها را کاهش می دهند»، ۳. «تفکراتی که روابط و اطلاعات را افزایش می دهند» و ۴. «تغییرات ساختاری ای که هزینه ها را کاهش و کیفیت را افزایش می دهند» (هداوند، ۱۳۸۸).

۱-۳. نوآوری در آموزش و پرورش

برای اینکه نوآوری آموزش و پرورش جنبه کاربردی و نهادینگی پیدا کند، باید در جامعه به یک نیاز تبدیل شود و مورد پذیرش و مقبولیت قرار گیرد.



۳-۳. تعریف نوآوری‌های مدرسه‌ای

اساس فعالیت‌های آموزشی مدارس، بر پایه آماده‌سازی «دانش‌آموزان و تقویت خودآموزی» آنان گذاشته شده است و فلسفه آموزش برای زندگی بر فراز تمامی هدف‌ها، قرار دارد. براساس این فلسفه، می‌توان به تغییرات بنیادینی اندیشید که متضمن یاد گرفتن برای زندگی بهتر باشد. سپس می‌توان حیطه‌های تغییر را مشخص کرد و اولویت آن‌ها را تعیین نمود (سادات امامی میبیدی و همکار، ۱۳۸۵).

برنامه‌های تغییر ماهیتاً نیازمند رهبری هستند. در عین حال، این برنامه‌ها باید پیروانی با انگیزه، متعهد و پرتحرک نیز داشته باشند. عوامل تغییر، که در موقعیت‌های کلیدی قرار دارند، چه به‌عنوان رهبر و چه به‌عنوان پیرو، در فرایند تغییر نقش بسیار مهمی ایفا می‌کنند (غلامی، ۱۳۸۵).

**مفهوم «خوددوسازی»
محور تفاوت‌میان
«توسعه‌سازمانی» و
«بهبودسازمانی»ست**

۳-۴. مراکز آموزشی خلاق و نوآور

هر نوع کاری به سازمان‌دهی و سیاست‌های خاص احتیاج دارد. نظام تعلیم و تربیت یک کار ویژه به حساب می‌آید و نگاه به آموزش و پرورش برای دستیابی به سطح بالای اثربخشی و کارآمدی و باروری نیروی انسانی باید با آگاهی از میزان خلاقیت و تقویت آن به دنبال تعالی مراکز آموزشی از حالت سنتی به مراکزی با عملکرد عالی صورت گیرد، به‌گونه‌ای که در آن بهبود مستمر یادگیری توسط همگان اجرا شود و به‌صورت یک فرهنگ در بین دانش‌آموزان درآید و آنچه در تفکر یک سازمان باید گنجانده شود آینده‌سازی و فراهم آوردن شرایط آن است، با این اندیشه که به بهبود و تغییر به‌صورت یک برنامه درازمدت و مستمر به‌رهوری پرداخته شود (<http://edu-inn.blogfa.com>)

آموزش و پرورش هر جامعه دیدگاه‌هایی نو و بدیع را می‌پذیرد و برای علم جایگاه معتبری قائل است که تحقق آن نیازمند یک سری شرایط و مقتضیات است، از جمله مجموعه عقاید و افکار حاکم بر یک جامعه. این رابطه، رابطه‌ای دو طرفه است، چرا که همچنان که فضای فرهنگی مثبت، ظرفیت بهینه‌ای برای نوآوری ست؛ فضای فرهنگی نامناسب نیز مانع بسیار مستحکمی در مقابل شکوفایی جامعه است. تغییر این فضا و شرایط فرهنگی نیازمند فرایند طولانی مدت و سرمایه‌های عظیم است که با تدوین و انتشار سند تحول بنیادین و سند برنامه درسی ملی، این توان و این بستر در حال شکل‌گیری است. برای نوآوری اولین گام تغییر دیدگاه از پیش‌نگری به پس‌نگری (آینده‌نگری) ست (باغدارنیا، ۱۳۸۷).

۳-۲. نوآوری در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

مهم‌ترین راه اثربخش نمودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، بازآفرینی فرایندهای حاکم بر آن است. فرایندهایی همچون نیازسنجی، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزشیابی، محرک‌هایی هستند که به سرعت اصول حاکم بر آموزش‌های یاد شده را به اقدامات روزانه تبدیل می‌نمایند. همچنین تأکید بیش از اندازه بر دستورالعمل‌ها، قواعدی را بنا می‌کنند که حاکم بر کار می‌شود و نظام آموزش را درگیر خود می‌کند. بزرگ‌ترین چالش در این عرصه، خلق ایده‌های بدیع است. وجود مسائلی همچون تفکرات نامتعارف، اصول و پارادایم‌های نو و فرو ریختن تعصبات محدود کننده به همان اندازه که در سایر نوآوری‌ها محوری هستند، در نوآوری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز نقش چشم‌گیری دارند (هداوند، ۱۳۸۸).



۴. الگوی «خودنوسازی» برای مدیریت تغییر در مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای

اداره چرخه تغییر، یک فرایند «خودنوسازی» است. اولین بار مفهوم «خودنوسازی سازمان» به‌طور جامع توسط لیکرت (۱۹۶۱) توصیف شد. لیپیت (۱۹۶۹) شیوه سنجیده‌ای از فرایندهای نوسازی را تشریح و خاطر نشان کرد که هر سازمانی مانند انسان دارای چرخه زندگی است که از زمان کودکی آغاز می‌شود و تا پایان دوران پیری ادامه می‌یابد و در هر دوره نیازهای نوسازی متفاوتی را طلب می‌کند.

گودلد (۱۹۷۵) معتقد است فرایند خودنوسازی شایستگی‌های زیر را افزایش می‌دهد:

۱. درک و شناسایی مسائل تازه، ۲. تبیین اهداف کلی، ویژه و اولویت‌ها، ۳. یافتن راه حل‌های گوناگون و ۴. به مرحله اجرا گذاشتن راه‌حل انتخابی.

۱-۴. ویژگی‌های سازمان خودنوساز

زالتمن و همکاران وی (۱۹۷۷) معتقدند سازمان‌های

خودنوساز دارای ویژگی‌های زیر هستند:

(۱) وجود فرهنگ حمایت‌کننده از انطباق‌پذیری و پاسخ‌گو به تغییرات؛

(۲) تدوین مقررات سنجیده‌ای که از طریق آن کارکنان در فرایندهای مسئله‌گشایی منظم، مشارکت‌جویانه و دقیق درگیر شوند؛

(۳) اتکا نکردن چنین سازمانی به منابع انرژی و ایده‌های داخلی خود برای حل مسئله به تنهایی (بلکه می‌داند چه وقت، چه موقع و چگونه از منابع و ایده‌های مناسب برای حل مسئله خود استفاده کند).

۲-۴. خودنوسازی؛ الگویی برای «توسعه سازمانی»

مفهوم «خودنوسازی» محور تفاوت میان «توسعه سازمانی» و «بهبود سازمانی» است (آونز، ۲۰۰۴). مفهوم



توسعه سازمانی حاکی از آن است که در نظام سازمانی باید چنان شرایط، مهارت‌ها و فرایندها و به‌طور کلی فرهنگی حاکم شود که توسعه مستمر سازمان را در طول زمان تضمین کند. این اصطلاح به تکنیک‌هایی که موجب بالا بردن توانایی خودنوسازی سازمان می‌شود اطلاق می‌شود. **بهبود سازمانی** از منظر دیدگاه «درون به برون» یا از منظر «واکنشی» قابل بررسی است. در این دیدگاه سازمان به بررسی پیامدهای ناشی از وضع موجود می‌پردازد و به آنچه در سازمان اجرا می‌شود و به ترمیم و اصلاح نیاز دارد توجه می‌کند. در صورتی که در توسعه سازمانی پیامدهای ناشی از وضع مطلوب مورد بررسی قرار می‌گیرد. این نوع نگرش، یک دیدگاه «برون به درون» یا «فراکنشی» را تداعی می‌کند. بنابراین در توسعه سازمانی، به جای پاسخ‌های ترمیمی، طیف‌ها و پاسخ‌های جدید برای حال و آینده مطرح می‌شود. توسعه سازمانی، به دنبال آن است که با آموزش کارکنان نسبت به اصلاح و تغییر رفتار آنان در مسیرهای شغلی مهم، خودنوگرایی را تشویق کند. از این رو یکی از ویژگی‌های توسعه سازمانی، در نظر گرفتن «تغییر برنامه‌ریزی شده» است که باید طرح آن از نظر جامعه مورد نظر، تنظیم برنامه زمانی، تخصیص منابع لازم برای اجرا، در نظر گرفتن شرایط خاص سازمان به‌طور کامل مورد بررسی قرار گیرد و مشخص شود.

بنابراین توسعه سازمانی نه تنها یک پاسخ به تغییر است، بلکه یک گرایش راهبردی تغییر اعتقادات، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ساختار سازمان‌دهی است تا آنجا که می‌تواند با تکنولوژی جدید و چالش‌های نو بهتر سازگار شود (بنیس، ۱۹۶۹). تلاش‌های توسعه سازمانی باید به‌صورت دراز مدت در نظر گرفته شود و مفهوم خودنوسازی را ارائه کند و فرایند را قادر سازد که ابتدا به مسائل ظاهراً سطحی و سپس به مسائل محوری بپردازد. به این ترتیب توسعه سازمانی یک عمل ضربتی نیست که پاره‌ای از بحران‌های محدود و نامعین را التیام بخشد و سپس به پایان برسد.

۳-۴. راهبردهای خودنوگرایی

رابرت چن (۱۹۶۷) معتقد است که به‌منظور طراحی و اجرای تغییر، سه جهت‌گیری راهبردی عمده وجود دارد:

(۱) **راهبردهای عقلانی - تجربی**، بر پایه این مفهوم استوار است که تغییر می‌تواند از طریق مدل تولید و مصرف دانش (kpu) و مدل تحقیق، توسعه، اشاعه و پذیرش (RDDA)، که به کشف و اختراع نظام‌مدار ایده‌های بهتر، در دسترس‌تر و مطلوب‌تر برای سازمان منجر می‌شود، توسعه یابد. طرفداران این راهبرد اغلب از مشکلاتی که در فرایند ایجاد فعالیت‌های جدید در سازمان پیش می‌آید نگران هستند. نمونه‌ای از این مشکلات به شرح زیر است:

الف) بی‌توجهی به ایده‌های جدید؛

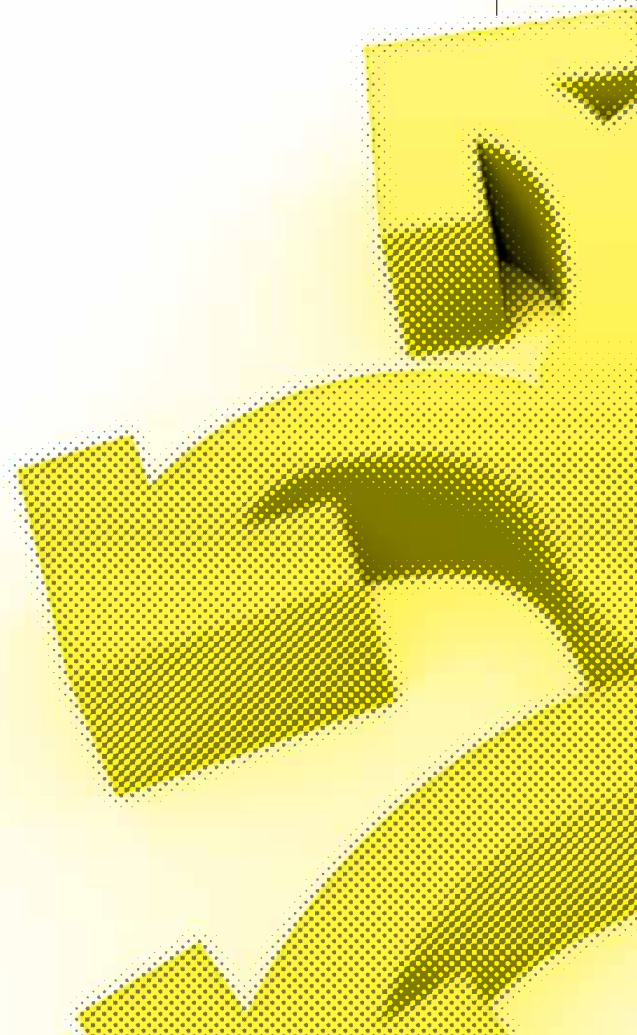
ب) مقاومت در برابر ایده‌های جدید؛

ج) تغییر شکل ایده یا فعالیت جدید به‌نحوی که زمان اجرای آن به‌طور قابل ملاحظه‌ای تغییر کند.

(۲) **راهبردهای اقتداری - اجباری**، که بر پایه استفاده از تهدید و مجازات جهت وادار کردن سازمان به تغییر استوار است. در این مورد باید توجه داشت که رضایت در تصمیم‌گیری سازمانی بدیهی است و به‌معنای اتخاذ پاسخ‌های عملی برای خواسته‌هاست. اما هنگامی که تقاضاهای ضد و نقیض مطرح است نباید در صدد بود که پاسخ‌های کاملاً مؤثری دریافت شود.

(۳) **راهبردهای هنجاری - بازآموزی**، بر پایه این ایده استوار است که با اصلاح توانایی‌های مسئله‌گشایی سازمان‌ها، می‌توان در آن‌ها تغییر ایجاد کرد. این امر مستلزم تغییر هنجارهای سازمان از هنجارهایی است که معمولاً در سازمان‌های سلسله‌مراتبی یافت می‌شود و باید با هنجارهای خلاق و مسئله‌گشا جایگزین شود. این فرایند به فرایند «خودنوسازی» سازمانی تعبیر می‌شود. تکنیک‌ها و فرایندهای ایجاد خودنوگرایی سازمانی بر توسعه مهارت‌های روزافزون

تحول بنیادین در آموزش و پرورش، تحولی عمیق و ریشه‌ای است که به تحول در مفاهیم نظری، روندها و فرایندها، نقش‌ها و کارکردها و رویکردها منجر خواهد شد



اعضای سازمان در مطالعه و تشخیص نظام‌دار مسائل سازمانی و یا رفع مشکلات آن‌ها متمرکز است.

۴-۴. مهارت‌های پایه برای اداره چرخه تغییر (خودنوسازی)

از نظر هودسون (۱۹۹۱)، اداره چرخه تغییر (خودنوسازی) با در نظر گرفتن مهارت‌های زیر در قالب ده مرحله قابل اجراست:

- ۱) تعیین طرح یا برنامه خودنوسازی: طرح پایگاهی جهت به‌ظهور رساندن دیدگاه است؛
- ۲) اجرای طرح: که مستلزم تعهد فردی و سازمانی و در نظر گرفتن رسالت سازمانی است؛
- ۳) استمرار و تداوم در اجرای طرح: تداوم، مستلزم داشتن هنر حفظ ساختار حیاتی موفقیت‌آمیز است و دانستن اینکه چطور بینش قوی خود را در هنگام اجرای طرح حفظ کنیم؛

۴) حفظ روحیه در هنگام برخورد با ناکامی: که نیازمند انطباق با کاستی‌ها، احساسات منفی در ساختار فعلی‌ست که به‌طور فزاینده‌ای برای فرد و سازمان مضر هستند؛

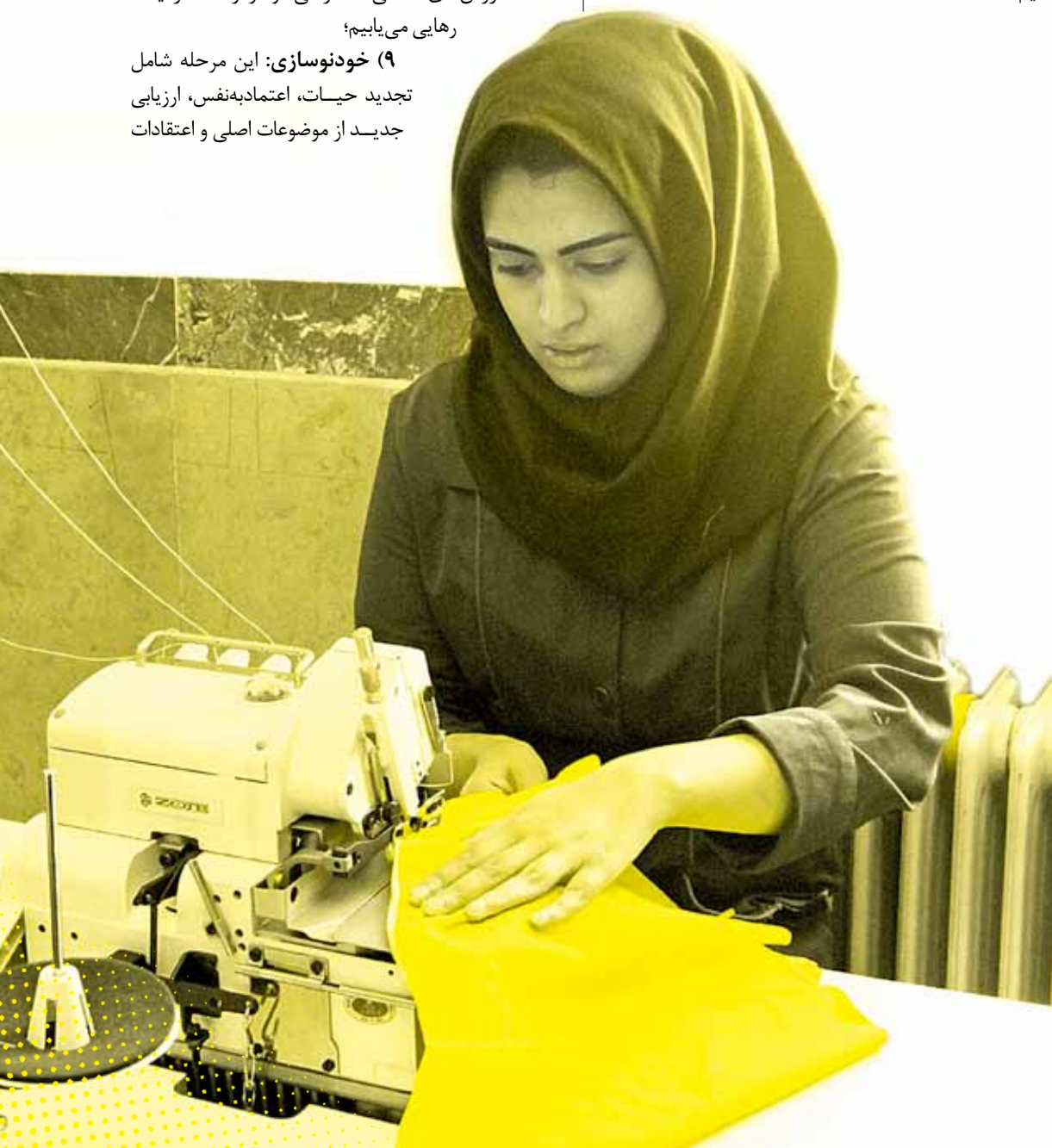
۵) نظم‌دهی پدیده‌ها: معین کنید چه چیزی حفظ شود، حذف شود، تغییر کند و یا چه چیزی اضافه شود؛

۶) توان تغییر دادن ساختار موجود: مستلزم توانایی جداسدن از ساختار قبلی با رعایت جوانب حق‌شناسی نسبت به گذشته سازمان است که می‌تواند شما را برای در نظر گرفتن اولویت‌های بعدی رها و آزاد سازد.

۷) توانایی بازسازی: این عمل می‌تواند مورد استفاده قرار بگیرد، در صورتی که ساختار فعلی (در سازمان و فرد) بتواند از طریق تغییرات بسیار ویژه بهبود یابد؛

۸) انتقال و استحاله: انتقال به درون یک ساختار حیاتی جدید، نیاز به هماهنگی قبلی دارد که در طی آن ارزش‌های اساسی آشکار می‌شود و از ساختار ایستا رهایی می‌یابیم؛

۹) خودنوسازی: این مرحله شامل تجدید حیات، اعتمادبه‌نفس، ارزیابی جدید از موضوعات اصلی و اعتقادات



و تقویت امیدواری و تحقق اهداف است؛

۱۰) توانایی کسب تجربه: خلاقیت، یادگیری، خطرپذیری و تعاملات حسی از مقصد را تقویت می‌کند و توانایی خلق ساختار جدیدی را بالا می‌برد.

۴-۵. پیامدهای خودنوسازی

استیونز (۱۹۹۱)، جهت رضایت‌مندی از زندگی فردی و سازمانی، که از پیامدهای خودنوسازی است، به سه استراتژی مهم اشاره می‌کند:

۱) تجزیه و تحلیل شرایط جاری: شامل عواملی چون در نظر گرفتن انتظارات متغیر، حوادث پیش‌بینی شده یا نشده، انتظارات دیگران، بحران‌هایی که در اواسط کار پیش می‌آید و شرایط و موقعیت‌های دیگران که شرایط جاری را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛

۲) در نظر گرفتن شیوه‌هایی جهت از بین بردن ناراضی‌تبی و ناکارآمدی‌ها: اخذ هر شیوه‌ای مستلزم آن است که ریسک‌پذیری، فشارها، اهداف، ارزیابی‌های مالی و درآمدی، فرصت‌ها و تجهیزات کاری آن در نظر گرفته شود.

۳) تعیین کردن نوع کاری که باید انجام داد: در این صورت شیوه‌های خود ارزیابی، تکوین اهداف، جمع‌آوری

اطلاعات و تصمیم‌گیری به‌کار گرفته شود.

۴-۶. اقدامات عملی برای تضمین سلامتی سیستم خودنوساز

۱) ترس را در سازمان خود از بین ببرید: برخی کارها ممکن است به نتیجه نرسد. اگر هراس در سازمان وجود داشته باشد هیچ‌کس به خودنوسازی نخواهد پرداخت؛

۲) خودنوسازی را به‌عنوان جزئی از سیستم ارزیابی عملکرد افراد مطرح کنید؛

۳) برای درک اعضا از آن و درک نقش خود در آن فرایند خودنوسازی را مستندسازی کنید؛

۴) تیم‌های خودنوساز را در سازمان تشکیل دهید و آن‌ها را به ابزارها و چارچوب‌های کاری مشخص مجهز کنید؛

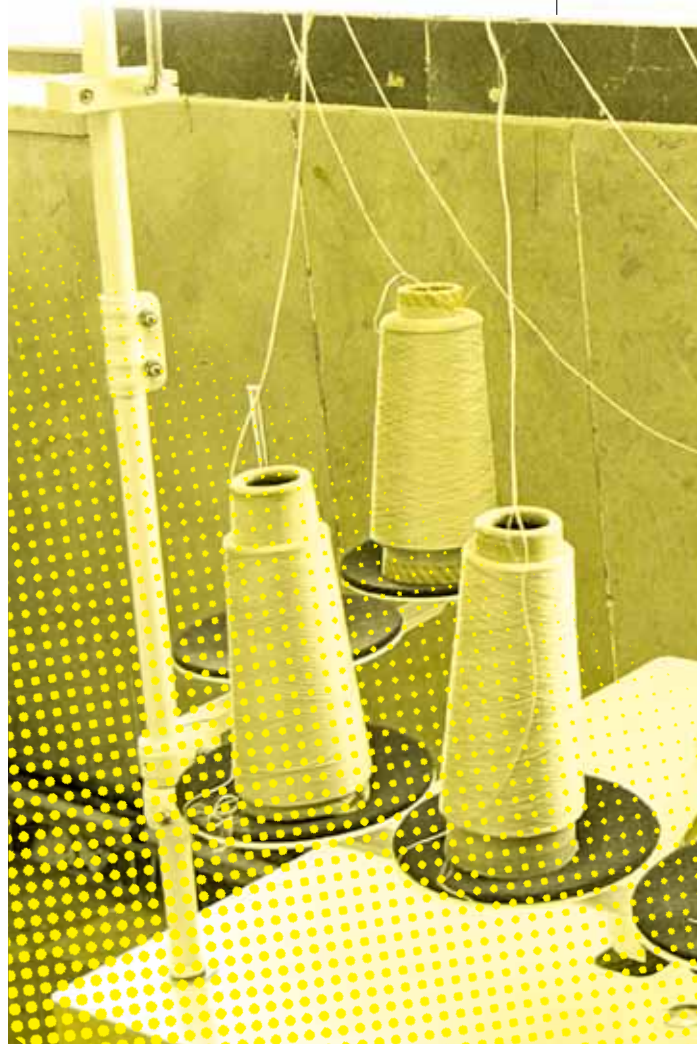
۵) اطمینان حاصل کنید تمامی اعضای سازمان، استراتژی کلی سازمان را درک کرده‌اند و همچنین کلیه تلاش‌های خودنوسازی در راستای استراتژی کلی سازمان است (سلیمی و همکار، ۱۳۸۶).

نتیجه‌گیری و پیشنهاد: جست‌وجوی اصول تازه در اسناد فرادستی

در گذشته این سؤال مطرح می‌شد که «نوآوری» چگونه می‌تواند عملکردهای نظام موجود آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را بهبود بخشد؟، در حالی که امروزه با تکیه بر ماهیت تغییرات ترسیم شده در سند تحول بنیادی و سند برنامه درسی ملی به‌عنوان منابع بالقوه الهام‌بخش تغییرات پیش‌روی، این سؤال مطرح است که چگونه توسل به نوآوری، این نظام را قادر می‌سازد که در قالب یک برنامه مدون راهبردی از عهده تحقق مأموریت‌های خود برآید؟ اما نکته اصلی اینجاست که الزامات اصلی نوآوری کدام است؟ کدام افراد یا عناصر، فرایندهای اجرایی آن را طرح‌ریزی خواهند کرد؟، برنامه‌های نوآوری در چارچوب کدام استراتژی و برای تأمین چه اهدافی اجرا خواهند شد؟ و پایش اقدامات انجام شده چگونه انجام می‌پذیرد؟ پاسخ‌گویی به این سؤالات مستلزم آن است که تغییرات اساسی در فرهنگ، شیوه‌های رهبری و خلق ارزش‌های آموزشی ایجاد شود و زمینه مناسب برای استقرار تغییرات انجام شده فراهم گردد. «خاویر گرف»، معتقد است که استراتژی بر فرهنگ اثر می‌گذارد. نظام آموزش باید گرایش‌ها و رفتارهای جدیدی را برای تمام معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای، به‌منظور توفیق استراتژی جدید معرفی نماید (کاپلان و همکار، ۱۳۸۴) (هداوند، ۱۳۸۸).

منابع

منابع در دفتر مجله موجود است.



ارتباط دو جانبه، آم

محمد لطفی نیا

کلیدواژه‌ها: محیط کار، ارتباط، محیط آموزشی

دشواری ارتباط مستقیم بین مراکز آموزشی و محیط کار

با وجود این احساس ضرورت، تفاوت‌های اساسی‌ای، هم بین محیط آموزشگاهی و محیط کار و هم بین فرهنگ ویژه و نگرش مدیران آن‌ها وجود دارد، که موجب می‌شود برقراری ارتباط مستقیم بین مدیران آموزشی (هنرستان) و مدیران صنعت به دلایل زیر بسیار دشوار شود (خلاق، ۱۳۸۲).

مقدمه

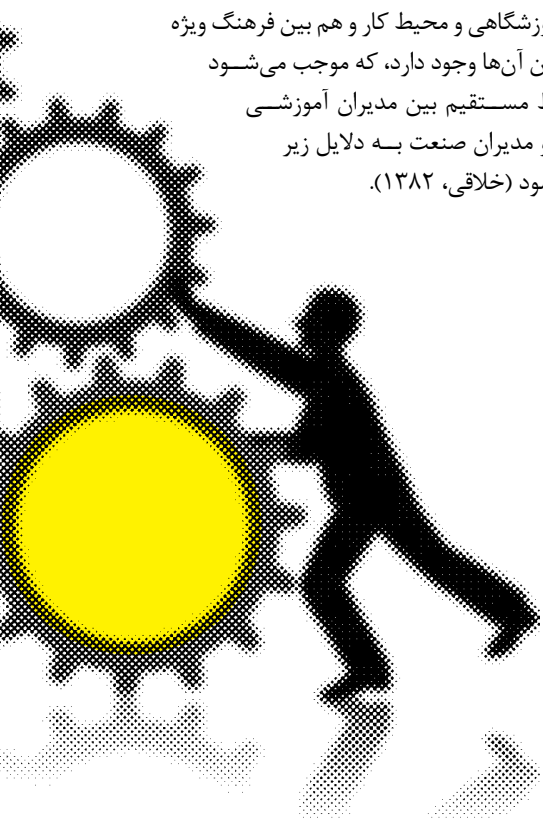
ارتباط بین کار و آموزش فنی و حرفه‌ای از دو جهت قابل بررسی است؛ اول اینکه تا چه اندازه هنرآموزان و هنرجویان با دنیای کار ارتباط دارند و دوم اینکه تا چه اندازه برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای پاسخ‌گوی نیازهای بازار کار و تغییرات فناوری است. در واقع «کار» و «آموزش» یا به بیان کاربردی «مدرسه» و «محیط کار» دو طرف یک رابطه هستند. در هر طرف گروه‌های مرتبطی قرار دارند که می‌توانند این ارتباط را به وجود آورند و آن را حفظ کنند. در یک‌سو در طرف کار، کارفرمایان، مدیران و کارکنان بخش‌های اقتصادی و در سوی دیگر در طرف آموزش، مدیران آموزشی، مربیان و هنرجویان قرار دارند (نمودار ۱).

دنیای کار و مؤسسات آموزشی بر یکدیگر تأثیر متقابل دارند؛ از یک طرف مؤسسات صنعتی و تولیدی و خدماتی (دنیای کار) فرصت‌های شغلی برای دانش‌آموختگان (فارغ‌التحصیلان) مؤسسات آموزشی فراهم می‌کنند و از طرف دیگر، مؤسسات آموزشی نیروی انسانی ماهر مورد نیاز آن‌ها را تربیت می‌کنند (خلاق، ۱۳۸۱). در نتیجه، همان‌طور که در نمودار شماره ۱ نیز ملاحظه می‌شود، همواره ارتباط دوطرفه‌ای بین این دو محیط وجود دارد.

این ارتباط می‌تواند به‌طور مؤثرتری از طریق پاسخ‌گویی محتوای برنامه‌های درسی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به نیازهای صنعت و خدمات (از سوی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای) و مشارکت بخش خصوصی و دولتی (در تدوین ساختار و برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای) و سرمایه‌گذاری در آن (از سوی کارفرمایان) ایجاد شود و پلی بین آموزش و کار به‌وجود آورد.

رشد آموزش فنی و حرفه‌ای و کاربردانش

دوره نهم / شماره ۱ / پاییز ۱۳۹۲



وزش با محیط کار

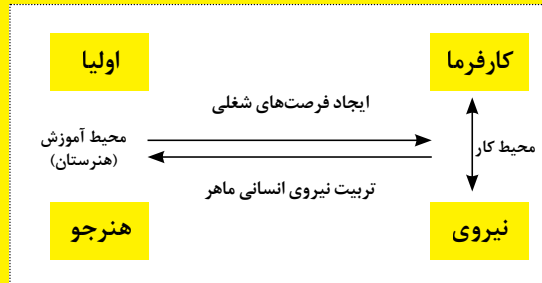
- تفاوت در شیوه مدیریت و نگرش مدیران این دو گروه نسبت به مسائل جاری و آموزشی که ناشی از ماهیت متفاوت محیط آموزشی و محیط کار است؛
- تأثیر این ارتباط بر محصولات نظام آموزشی، به‌ویژه از نظر تربیتی، با توجه به حساسیت اولیا نسبت به فرزندان خود که به نوبه خود افکار عمومی را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛
- مشغله کاری زیاد مدیران هر دو گروه و کمبود وقت برای برقراری ارتباط مستقیم و مستمر به نشانه یک وظیفه جدید؛ این مشغله کاری انگیزه را برای صرف وقت در این زمینه از بین می‌برد.

پل ارتباط

بنابراین، ضرورت برقراری ارتباط دو طرفه بین محیط کار و آموزش در قالب اصلاحات آموزشی (به‌گونه‌ای که بتواند از یک‌سو نیروی کار را متناسب با نیازهای بازار کار و فرصت‌های شغلی تربیت کند و از سوی دیگر موجب نگرانی برای مسائل تربیتی نشود) ایجاد می‌کند که یک ساختار ارتباطی یا به تعبیر دیگر پل واسطی بین این دو گروه به‌وجود آید. این پل ارتباطی می‌تواند به‌وسیله دولت، از طریق مکانیسم‌هایی مانند تشکیل سازمان‌های نمایندگی، شامل نمایندگان کارفرمایان و مدیران و متولیان آموزشی، به‌وجود آید. این پل ارتباطی در نمودار شماره ۲ نشان داده شده است.



نمودار ۱: نمایش رابطه ساده بین کار و آموزش



آموزشی فنی و حرفه‌ای و صنعت در اختیار دولت قرار دهند. به عبارت دیگر، سازمان‌های واسط می‌توانند به مرکز تجمع و ارتباط مؤثر سه نهاد اساسی مسائل و مشکلات مربوط به بازار کار، تحولات تکنولوژی و نیازهای آموزشی صنعت را به کمک یکدیگر حل و فصل نمایند. به بیان دیگر، این سازمان‌ها می‌توانند در ارائه راهبردها، سیاست‌ها و راهکارها آن‌ها را کمک نمایند. نمودار شماره ۳ این ارتباط را به نحوه دقیق تری نشان می‌دهد.

همان‌طور که در این نمودار مشاهده می‌شود، سازمان‌های واسط یا پل از طریق برقراری ارتباط مستمر با هر دو نهاد صنعت و آموزش، شرایط لازم را برای برقراری ارتباط دو طرفه بین آن‌ها فراهم می‌آورند. در یک طرف (یعنی نظام آموزش فنی و حرفه‌ای) مجموعه مدیران، معلمان و مربیان و هنرجویان قرار دارند و در طرف دیگر (یعنی صنعت) کارفرمایان، صاحبان سرمایه و مدیران و کارگران و کارکنان آن‌ها قرار دارند. در واقع ارتباط بین این دو گروه می‌تواند بین محتوای آموزشی و نیازهای صنعت، تعادل و توازن به وجود آورد و از طریق این تعامل، به نوسازی و بهسازی هر دو نظام «آموزشی فنی و حرفه‌ای» و «اقتصادی» بسیار کمک کند.

شیوه‌های ارتباط

از نظر عملی، ارتباط میان عناصر این دو نهاد به شکل‌های مختلفی امکان‌پذیر است. یک شیوه، ارتباط بین این دو دانش‌آموزمحوری است. به این معنی که ارتباط مستمر از طریق حضور هنرآموزان در بخش تولید و صنعت به صورت‌های مختلف، مانند بازدید از مراکز تولیدی و محیط کار، گفت‌وگو با متخصصان، کسب تجربه کاری و با شرکت در کنفرانس‌ها و جلسات برگزار شده در این مراکز برقرار می‌شود. یا بالعکس ممکن است مهندسان و متخصصان شاغل در صنعت به منظور آشنا ساختن هنرآموزان و هنرجویان با

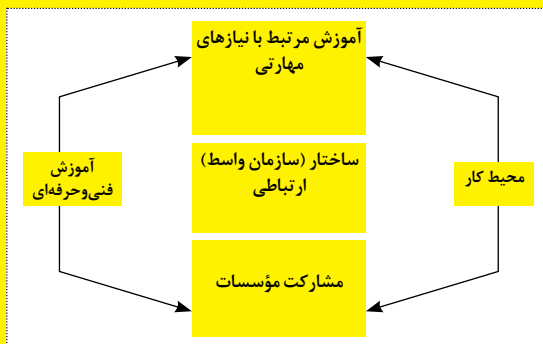
بنابراین، اصلاح نظام آموزشی فنی و حرفه‌ای بر مبنای پاسخ‌گویی به نیازهای بازار کار مستلزم زدن پلی برای برقراری ارتباط دوطرفه بین آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای (نظام آموزش فنی و حرفه‌ای) و محیط کار، در بخش‌های مختلف تولیدی و خدماتی است. با توجه به دشواری‌های موجود، ایجاد این پل ارتباطی نیازمند دخالت دولت و تشکیل سازمان‌های واسط با هدف برقراری ارتباط مؤثر بین این دو نهاد است، همان‌طور که در نمودار شماره ۲ نشان داده شده است.

این سازمان‌ها می‌توانند از یک سو نیازهای مهارتی صنایع و بازار کار را به نظام آموزش فنی و حرفه‌ای منتقل کنند و از سوی دیگر، مشارکت نهادهای تولیدی و خدماتی را در برنامه‌ریزی‌های درسی و آموزشی فراهم سازند و خلأ ناشی از فقدان تفاهم و همزیستی میان این دو نهاد را پر کنند و بین نیازهای بازار کار و محتوای آموزشی ارتباط تنگاتنگی به وجود آورند (۱۹۹۲).

چنین نهادهایی می‌توانند از یک سو توانایی‌ها و امکانات مراکز آموزشی آموزشگاه‌ها را برای تربیت نیروی انسانی ماهر به دست آورند و همچنین امتیازات و فوایدی را که برای صاحبان سرمایه و حرف از توانمندی‌های نیروی کار حاصل می‌شود برای آن‌ها تبیین کنند.

از سوی دیگر مراکز آموزشی را با نیازها و امکانات مراکز صنعتی و توانایی‌هایی آن‌ها از نظر ایجاد زمینه کارآموزی برای هنرجویان و تکنولوژی‌های جدید آشنا سازند و زمینه‌های اشتغال دانش‌آموختگان این آموزشگاه‌ها را فراهم آورند. در واقع این سازمان‌ها می‌توانند نمایندگان دو نهاد آموزش و صنعت را گرد هم آورند و ضمن رد و بدل کردن اطلاعات مفید، فرصت‌های بسیاری را برای توسعه و بهبود نظام

اصلاح نظام آموزشی فنی و حرفه‌ای بر مبنای پاسخ‌گویی به نیازهای بازار کار مستلزم زدن پلی برای برقراری ارتباط دوطرفه بین آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای (نظام آموزش فنی و حرفه‌ای) و محیط کار، در بخش‌های مختلف تولیدی و خدماتی است



مقوله‌های است که موضوع مقاله‌های دیگر است و در شماره‌های بعد می‌توان به آن پرداخت.

مسائل علمی در صنعت و ایجاد ارتباط بین مهارت آموزشی در هنرستان‌ها با نیازهای صنعت برای سخنرانی یا تدریس در آموزشگاه حضور یابند.

در حالت سوم ممکن است برنامه درسی، محور این ارتباط قرار گیرد. به این معنی که برنامه‌ریزان درسی از کارفرمایان یا متخصصان و نمایندگان صنعت برای حضور در گروه آنان و مشارکت در تدوین برنامه‌های درسی براساس مهارت‌های مورد نیاز آنان دعوت به عمل آورند تا با استانداردهای مورد نظر، آنان را برای مهارت‌آموزی در تولید برنامه‌های درسی مورد توجه قرار دهند (۱۹۹۲).

سرانجام ممکن است براساس قانون عرضه و تقاضا در بازار کار و آموزش، مکانیسم بازار، ارتباط بین محتوای آموزشی و نیازهای صنعت (به‌عنوان مشتریان، بازار آموزشی) را تنظیم نماید. اما انواع این شکل‌های ارتباط، در صورتی می‌توانند موفق شوند که سازمان‌های واسط تشکیل و فعال شوند و بتوانند با برنامه‌ریزی و فعالیت‌های لازم شرایط این ارتباط را به‌نحو احسن و مؤثر فراهم کنند؛

به‌ویژه که این سازمان‌ها می‌توانند سیاست‌های هماهنگی را در زمینه آموزش برای نظام آموزشی فنی و حرفه‌ای و صنعت رقم بزنند. بدون وجود این سازمان‌ها برقراری ارتباط بین این دو نهاد بسیار دشوار خواهد بود و اگر تحت شرایطی هم بتوانند به نوعی این ارتباط را برقرار کنند بعد از مدتی هر یک با گرایش به سمت منافع خودشان از هم دور می‌شوند، همان‌گونه که در طرح هنرستان‌های جوار کارخانه‌ها و طرح کاد عملاً این اتفاق افتاد.

بنابراین مشاهده می‌شود، در عین حال که هر دو طرف شدیداً نسبت به هم نیازمندند اما نمی‌توانند این ارتباط را به‌نحو مطلوبی برقرار سازند. اینجاست که تشکیل یک نهاد واسط بین این دو ضرورت می‌یابد تا همانند کاتالیزوری پیوند آن‌ها را تسهیل کند. ماهیت و چگونگی سازمان‌های واسط

بر اساس قانون عرضه و تقاضا در بازار کار و آموزش، مکانیسم بازار، ارتباط بین محتوای آموزشی و نیازهای صنعت (به‌عنوان مشتریان، بازار آموزشی) را تنظیم می‌نمایند

منابع

۱. خلاق، علی‌اصغر (۱۳۸۲). ویژگی‌های نظام آموزش فنی و حرفه‌ای استرالیا؛ درس‌هایی برای اصلاح آموزش فنی و حرفه‌ای ایران.
۲. نوآوری‌های آموزشی، سال دوم، شماره ۵، مؤسسه پژوهشی برنامه‌ریزی درسی و نوآوری آموزشی، سازمان پژوهشی و برنامه‌ریزی آموزشی.
۳. خلاق، علی‌اصغر (۱۳۸۱). الگوهای ارتباط بین مراکز آموزشی و محیط کار. نوآوری‌های آموزشی، سال اول، شماره ۲، مؤسسه پژوهشی برنامه‌ریزی درسی و نوآوری آموزشی، سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
۴. خلاق، علی‌اصغر (۱۳۶۹). بررسی میزان موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان هنرستان‌های جوار کارخانه‌های در مقایسه با دانش‌آموزان هنرستان‌های متعارف، در استان تهران. دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تهران.

5. Dale, R. (1990). *The TVEI Story*. Open University, Philadelphia.
6. Hall, W.C. (1991). *Links Between TAFE and Industry: A TAFE Perspective*. (A discussion paper) TAFE National Center for Research and Development, Leabrook, South Australia.
7. Hayton, G.: Lavender, P. (1992). *Workplace Reform and TAFE: Four Case Studies*. National Center for Vocation Education Research, Leabrook, South Australia.
8. Hobbs, T. (1982). *Evaluation of Work Experience Programs for Queensland State Secondary Students - 1981*. Queensland Research Branch Department of Education Brisbane.
9. Paterson, H.A. (1990). *School/industry links: A survey among science teachers in Surrey*. *School Science Review*, 72 (September), 41-46.
10. Shilling, C. (1989). *Schooling for Work in Capitalist Britain*. The Falmer Press, London. (Paterson, 1990; Hobbs, 1982)



چکیده

امروزه توسعه فعالیت‌های اقتصادی و کارآفرینی راهبردی اثربخش برای توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها شناخته می‌شود. این امر به معنای فرایند کشف و بهره‌برداری از فرصت‌ها به منظور ارزش آفرینی در حوزه‌های مختلف اقتصادی و اجتماعی تلقی شده است، لذا برای حضور فعال‌تر در بازارهای جهانی، مقابله با رقبا، اشتغال‌زایی پایدار، توسعه عدالت، کاهش فقر و حل مشکلات بخش‌های عمومی و خصوصی نقش شایسته‌ای دارد. بی‌شک توسعه فعالیت‌های اقتصادی، که اجرایی‌ترین و عملی‌ترین استراتژی برون رفت از بن‌بست‌ها و مشکلات اقتصادی و اجتماعی است نیازمند شناسایی و رفع موانع آن است. ظرفیت‌سازی برای توسعه فعالیت‌های اقتصادی از یک سو مستلزم ارائه آموزش‌ها و مهارت‌های کارآفرینی با رویکرد بازار محور و براساس نیازهای جامعه در همه سطوح آموزشی است و از سوی دیگر، به‌منظور توسعه فعالیت‌های تولیدی و خدماتی به شناخت و رفع موانع در ایجاد زمینه‌های مناسب نیاز دارد.

نتایج به دست آمده بیانگر آن است که فضای کسب و کار در ایران مطلوب نیست و حاکی از دخالت دولت در بازار، وجود مقررات دست و پا گیر، وجود دستگاه‌های نظارتی موازی و متعدد و خطرپذیری بالای فعالیت‌های اقتصادی است. از این رو، دولت‌ها در رفع این چالش‌ها و موانع نقش کلیدی دارند. لذا توسعه فعالیت‌های اقتصادی در ایران نیازمند عزم ملی است. این موضوع، به‌عنوان یک مقوله فرابخشی، باید در همه ارگان‌ها، سازمان‌ها و نهادهای عمومی و دولتی مورد توجه قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: هنرجویان، کارآفرینی، کسب و کار

شیوه‌های حمایت از هنرجویان کارآفرین

غلامرضا عبدی

هنرآموز هنرستان شهید چمران، خمین

رشد آموزش فن و حرفه‌ها و مهارت‌ها

دوره نهم / شماره ۱ / پاییز ۱۳۹۲

● مقدمه

فرایند تغییر و تحول مستمر و پرشتاب از عمده‌ترین جریان‌های حاکم بر حیات بشری در عصر حاضر و از مهم‌ترین مشخصات آن به شمار می‌رود. در این خصوص فرایند کارآفرینی و خلاقیت، که اساس و بسترساز تغییر و تحول و دگرگونی است، نقش بسیار بنیادین و تعیین‌کننده‌ای ایفا می‌کند.

افراد، سازمان‌ها و جوامعی که نتوانند خود را با این تحولات پرشتاب همگام کنند دچار ایستایی، توقف و سکون می‌شوند. آنان بی‌شک در آینده حضور فعالی نخواهند داشت و سرانجام از بین خواهند رفت. در این میان افرادی هستند که در این دریای پرتلاطم و انقلاب‌های پی‌درپی، بر روی موج‌ها سوار می‌شوند و در زمانی که همگان بر هرج و مرج، نابسامانی، تناقض و نبود تعادل اذعان دارند، آن‌ها به دنبال فرصتی هستند تا بتوانند با ارائه محصول یا خدمت جدیدی به جامعه تعادل را برقرار کنند، اوضاع را سامان بخشند و ارزشی از خود بر جای گذارند. همین «افراد کارآفرین» اند که سبب می‌شوند سازمانی از سازمان دیگر پیشی بگیرد و کشوری از کشورهای دیگر پیشرفت بارزتری داشته باشد.

بسیاری از دانشمندان در پی آن بوده‌اند که وجه تمایز این افراد را، که محور توسعه اقتصادی فعالیت می‌کنند و «کارآفرین» خوانده می‌شوند، با دیگر افراد جامعه به دست آورند و همین امر علم «کارآفرینی» را که در آن رویکرد رفتاری و ویژگی‌های شخصی و جامعه‌شناختی افراد کارآفرین مورد بررسی قرار می‌گیرد، به وجود آورد.

● تعاریف کارآفرینی

در اروپا، واژه کارآفرین (Entrepreneur) اولین بار برای افرادی به کار برده شد که در مأموریت‌های نظامی، خود را به خطر می‌انداختند. بعدها این واژه به کسانی اطلاق شد که مخاطره یک فعالیت اقتصادی را می‌پذیرفتند و آن را سازماندهی، تقبل و اداره می‌کردند (واژه‌نامه دانشگاهی و بستر).

اصطلاح کارآفرینی در معنا و مفهوم فعلی را اولین بار «ژوزف شوومپتر» به کار برد. این اقتصاددان اثربشی الاصل ساکن آمریکا، که او را پدر علم کارآفرینی می‌نامند، بر این باور بود که رشد و توسعه اقتصادی در یک نظام، زمانی میسر خواهد شد که افرادی از بین آحاد جامعه با خطرپذیری، اقدام به نوآوری کنند و با این کار روش‌ها و راه‌حل‌های جدید جایگزین راهکارهای ناکارآمد و کهن قبلی شود (تخریب خلاق).

«پیتر دراگر» معتقد است کارآفرین کسی است که فعالیت اقتصادی کوچک و جدیدی را با سرمایه خود شروع می‌کند، ارزش‌ها را تغییر می‌دهد و ماهیت آن‌ها را دچار تحول می‌نماید. به عقیده دراگر کارآفرینی همانا به کار بردن مفاهیم و فنون مدیریتی، استانداردهای محصول، به کارگیری ابزارها و فرایندهای طراحی و بنا نهادن کار بر پایه آموزش و تحلیل کار انجام شده است. او کارآفرینی را، نه یک صفت خاص در شخصیت افراد، که یک رفتار، می‌انگارد.

«جفری تیمونز» کارآفرین را ایجاد کننده یک چیز ارزشمند از هیچ می‌داند. بنابراین کارآفرین کسی است که دارای قدرت درک بالاست و توان پیدا کردن خلأ و فرصت‌ها را دارد و می‌تواند در جامعه از طریق پرورش و تبدیل فکر خود به یک محصول جدید، اقدام به ارزش‌آفرینی از هیچ نماید.

«رابرت هیسریچ» فرایند کارآفرینی را خلق چیزی نو می‌داند که توأم با صرف وقت و تلاش بسیار و پذیرش خطرات مالی، روحی و اجتماعی برای به دست آوردن منابع مالی، رضایت شخصی و استقلال است. نتیجه این فرایند از فعالیت‌های منظمی حاصل می‌شود که خلاقیت و نوآوری را به نیازمندی‌ها و فرصت بازار پیوند می‌دهد.

«مک‌کله‌لند» تعریف گسترده‌تری از کارآفرینی دارد و فرایند کارآفرینی را، نه تنها فراتر از شغل و حرفه، بلکه یک شیوه زندگی تعبیر می‌کند، به طوری که از نظر او خلاقیت و نوآوری عشق به کار و تلاش مستمر، پویایی، مخاطره‌پذیری، آینده‌نگری، ارزش‌آفرینی، آرمان‌گرایی، فرصت‌گرایی، نیاز به پیشرفت و مثبت‌اندیشی، زیربنا و اساس زندگی کارآفرینانه تلقی می‌گردد.

در مجموع می‌توان گفت که کارآفرینی فرایندی است که به ایجاد رضایت‌مندی یا به تقاضای جدید منجر می‌شود.



کارآفرینی عبارت است از فرایند ایجاد ارزش از راه تشکیل مجموعهٔ منحصر به فردی از منابع به منظور بهره‌گیری از فرصت‌ها. به عبارت دیگر، فرایند کارآفرینی، فرایندی است که فرد کارآفرین با ایده‌های نو و خلاق و با شناسایی فرصت‌های جدید به معرفی محصول یا خدمت جدید یا بهبود ساختار تولید، که توأم با پذیرش مخاطرات مالی، روانی و اجتماعی و دریافت منابع مالی، رضایت‌مندی شخصی و استقلال است، مبادرت می‌ورزد.

انگیزه برای خلاقیت

در سه دههٔ گذشته، تحقیقات (هم در مآخذ روان‌شناسی و هم در کسب و کار) نشان می‌دهد که «انگیزه» تابعی از چند عامل موجود در محیط کار است، از جمله انتظاراتی که هنگام ارزیابی وجود دارد، بازخورد حاصل در عملکرد واقعی، پاداشی که انتظار آن وجود دارد، خودمختاری، و ماهیت خود کار. علاوه بر آن، هم در مطالعات علمی و هم در پژوهش‌های عملی نشان داده شده است که انگیزش انسان نسبت به کار را می‌توان به دو نوع متمایز طبقه‌بندی نمود: انگیزش درونی که از ارزش ذاتی کار برای فرد ناشی می‌شود (مانند ارزش علاقه‌ای که فرد بدان دارد) و انگیزش برونی که از علاقه برای به دست آوردن نتیجه‌ای ناشی می‌گردد که از خود کار جداست. با آن که این هر دو می‌توانند فرد را به انجام کار برانگیزند، ولی انگیزش‌های درونی و برونی می‌توانند بر احساسات فردی دربارهٔ کار، شائق بودن به انجام کار و عملکرد کار اثرات متفاوتی به جای گذارند.

دستی و همکارانش بر این باورند که افراد وقتی احساس می‌کنند که هم «خودانگیزه» و هم «شایسته» اند که حداقل قدری خودمختاری در کار خود داشته باشند؛ به عبارت دیگر، اگر خودشان «منشأ» کار خود باشند و نه «مهره» دیگران. اگر فرد بازخوردی به دست آورد که نشانهٔ پیشرفت در کارش باشد یا این بازخورد راه‌هایی نشان دهد که براساس آن بتواند بر شایستگی خود بیفزاید، در کار خود احساس شایستگی خواهد کرد، و این شرایط وقتی حاصل می‌شود که پیچیدگی کار با سطح مهارت فرد هماهنگ یا فقط قدری از آن بالاتر باشد.

پژوهشگران، هم‌چنین نتیجه گرفته‌اند که خودمختاری و لیاقت نمی‌تواند در جهت ایجاد انگیزه عمل کند مگر آن که فعالیت مورد نظر تا حدی جالب توجه باشد. چنین علاقه‌ای ممکن است از تنوع مهارت‌ها ناشی شود (مهارت‌های متنوعی برای انجام فعالیت لازم باشد)، فعالیت، شناسایی و تعریف شده باشد (فعالیت کلیتی باشد که به وضوح شناسایی و تعریف شده باشد) و به آن اهمیت دهند (فعالیتی که مفید و مهم تلقی شده است باشد).

یک نظریه پرداز روان‌شناسی چنین نظر می‌دهد که انگیزهٔ ذاتی بسیار قوی، از طریق علاقه و درگیری عمیق شخص در کار، هماهنگی کامل سطح، پیچیدگی کار و سطح مهارت فرد مشخص می‌شود، به نحوی که فرد به نوعی احساس ادغام در فعالیت را که انجام می‌دهد تجربه کند.

درون و برون

در پژوهش‌های دکتر آمابلی و همکارانش از انگیزه‌های درونی و برونی، تعاریفی ارائه شده است، که غالب مفاهیم پیشنهادی سایر نظریه‌پردازها را در بر می‌گیرد.

افراد، وقتی در کارشان لذت، علاقه، رضایت، کنجکاوی، خودبیانگری و چالش شخصی ببابند، به نحوی درونی برانگیزخته می‌شوند، هم‌چنین، وقتی برای به دست آوردن هدفی که از خود کار مجزاست محدودیتی را، که به وسیلهٔ منابع برونی تحمیل می‌شود، می‌پذیرند، از نظر برونی برانگیزخته می‌شوند. به این ترتیب، ما تعریف‌های خود را بر پایهٔ انگیزه‌های درونی و برونی بر پایهٔ فهم فرد از فعالیت (فعالیتی جالب، درگیر کننده، چالش برانگیز و...) و دلایل او برای درگیری در آن (به صورت وسیله‌ای برای نیل به هدف برونی، یا به خود، به صورت یک هدف برای خود آن) قرار می‌دهیم. اگر دلایل مبادرت به انجام کار وسیله‌ای برای یک تجربهٔ مثبت خودجوش یا خود بیانگر باشد می‌گوییم فرد از درون برانگیزخته شده است. اگر دلایل مربوط به کاری باشد که منجر به نیل به هدفی برونی باشد، یا واکنش نسبت به منبعی باشد که از خارج کنترل شود، می‌گوییم فرد از برون برانگیزخته شده است. دیدگاه روان‌شناسی حاکم بر آن است که انگیزهٔ برونی بر خلاف انگیزهٔ درونی عمل می‌کند. انگیزهٔ برونی انگیزه‌ای است که در آن افراد به وسیلهٔ عاملی خارج از کار به کاری مبادرت می‌کنند، مانند پاداش‌هایی که وعدهٔ آن‌ها داده می‌شود یا ارزیابی‌های کاری که انتظار آن را دارند. به طور کلی، وقتی انگیزه‌های بسیار قوی برونی برای اشتغال وجود دارد، انگیزهٔ درونی برای انجام آن کار تضعیف می‌گردد. لذا پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی به نحوی قاطع نشان داده‌اند که انگیزهٔ درونی نسبت به یک کار (علاقه و رضایت در انجام کار) ممکن است موقتاً از طریق تحمیل آزمایش محدودیت‌های برونی جذاب، مانند یک پاداش ملموس یا ارزیابی تخصصی، تضعیف شود. مجموعه‌ای از پژوهش‌های تجربی آزمایشگاهی در بیست سال اخیر نیز نشان داده است که خلاقیت درونی از طریق بسیاری از همان برانگیزنده‌های برونی و انواع محدودیت‌های برونی که به انگیزهٔ درونی آسیب می‌رسانند، زایل می‌شود.

• ویژگی‌های کارآفرینان

تحقیقات نشان می‌دهد که ویژگی‌های مشترک قابل تأملی بین کارآفرینان وجود دارد. البته این ویژگی‌ها منحصر

**«پیشتر در اکر» معتقد است
کارآفرین کسی است که
فعالیت اقتصادی کوچک
و جدیدی را با سرمایه خود
شروع می‌کند، ارزش‌ها را
تغییر می‌دهد و ماهیت
آن‌ها را دچار تحول می‌نماید**

شکل‌های مختلفی، نظیر سرمایه مالی، اجتماعی و هنری مورد استفاده قرار می‌گیرد.

۸. کارآفرینان خطرپذیرند و توانایی مهار کردن خطرهای مختلف را دارند.

۹. کارآفرینان در مقابل سختی‌ها و مشکلات، خویش‌نار و مقاوم‌اند.

۱۰. کارآفرینان لزوماً دارای خلاقیت و نوآوری هستند و این دو از عناصر اصلی شخصیت آنان است.

از عمده‌ترین ویژگی‌های شخصیتی و روان‌شناختی کارآفرینان می‌توان نیاز به توفیق، مخاطره‌پذیری، خلاقیت و نوآوری، مسئولیت‌پذیری، استقلال‌طلبی، بصیرت، کاردان و پرتلاش بودن، داشتن اعتماد به نفس بالا و همچنین دستاوردگرا و هدف‌گرا بودن را نام برد.

زمانی که کارآفرینی به صورت یک «شیوه زندگی» توسط اکثریت افراد یک جامعه پذیرفته شود، آن جامعه بسیار سریع توسعه می‌یابد و دستاوردهایی به شرح زیر خواهد داشت:

■ افزایش اشتغال؛

به فرد نیست و هر یک از کارآفرینان، بالقوه یا بالفعل، از این ویژگی‌ها و قابلیت‌ها به یک نسبت برخوردار نیستند. در اینجا به ده مورد از ویژگی‌هایی که «تامپسون»، «هیستریج» و «پیترز» (۱۹۹۸) ذکر کرده‌اند، اشاره می‌شود:

۱. کارآفرینان افرادی هستند که تفاوت ایجاد می‌کنند. در واقع آن‌ها فرصت‌هایی را برای کسب و کار، خلاقانه ایجاد می‌نمایند.

۲. کارآفرینی، تشخیص و استفاده مطلوب از فرصت‌هاست. ۳. کارآفرینان با هدف دست‌یابی به منافع مورد نیاز برای استفاده از فرصت‌ها به شدت تلاش می‌کنند.

۴. کارآفرینان از طریق ارائه محصولات و خدمات با شیوه‌های جدید، ارزش ایجاد می‌کنند.

۵. کارآفرینان ایجادکننده شبکه‌های مطلوب منابع، امکانات مالی، ابتکارات، شبکه‌های اجتماعی هستند.

۶. کارآفرینان از چگونگی و چرایی فرصت‌ها و جایگاه خود شناخت دقیق دارند (شرایط ابهام).

۷. کارآفرینان خود، سرمایه ایجاد می‌کنند. این سرمایه به





امنیت اجتماعی)؛

۵. فساد اداری (ارتشاء، سرگردانی، پارتی‌بازی و...)
۶. فقدان مهارت‌ها (ترس از نداشتن مهارت و تجربه مناسب و کافی).

ب. موانع ناشی از قوانین و مقررات:

۱. قوانین و مقررات بانکی؛
۲. قوانین مالیاتی؛
۳. قوانین تجارت؛
۴. قانون کار؛
۵. وجود انحصارات دولتی ناشی از قوانین و مقررات؛
۶. قوانین و مقررات گمرکی؛
۷. مقررات شهرداری‌ها؛
۸. قوانین و مقررات صادرات و واردات؛
۹. قانون و مقررات ورشکستگی؛
۱۰. قوانین ثبت شرکت‌ها؛
۱۱. قانون تجمیع عوارض؛
۱۲. قوانین حقوق مالکیت معنوی و ثبت اختراع؛
۱۳. قوانین زیست محیطی.

ج. موانع ناشی از فضای کسب و کار (از نظر کارآفرینان برگزیده):

مطابق نظر کارآفرینان برگزیده، نارسایی‌های محیط کسب و کار برای شرکت‌های جدید و در حال رشد، به ترتیب اهمیت عبارت‌اند از:

۱. فقدان زیرساخت‌های تجاری، تخصصی و حرفه‌ای مورد نیاز شرکت‌های جدید و در حال رشد؛
۲. حمایت نکردن هنجارهای اجتماعی و فرهنگی از کارآفرینی؛
۳. نبود زیرساخت‌های مناسب فیزیکی برای شرکت‌های جدید و در حال رشد؛
۴. فقدان وجود حمایت مالی کافی برای شرکت‌های جدید و در حال رشد؛
۵. فقدان یا ناکافی بودن برنامه‌های دولتی برای کمک به شرکت‌های جدید و در حال رشد؛
۶. تأکید نکردن نظام تعلیم و تربیت (آموزش و پرورش و آموزش عالی) بر توسعه کارآفرینی؛
۷. نبود فضای آزاد بازار برای شرکت‌های جدید و در حال رشد؛

■ انتقال فناوری، بهبود کیفیت زندگی، نوآوری و انعطاف، محیط؛

- تولید رفاه، ثروت و سرمایه، تحریک و تشویق حس رقابت، شناخت، ایجاد و گسترش بازارهای جدید؛
- ترغیب و تشویق سرمایه‌گذاری در تولید، کشف منابع جدید و ساماندهی و استفاده اثربخش از آن‌ها؛
- رفع خلل، شکاف‌ها و تنگناهای بازار و اجتماع، توزیع متناسب درآمد و کاهش اضطراب‌های اجتماعی.

● چالش‌ها و موانع توسعه کارآفرینی در ایران

گرایش به کارآفرینی در سراسر دنیا افزایش یافته است. برای مثال، در کشور هند برای توسعه کارآفرینی، «سازمان ملی کارآفرینی و توسعه کسب و کارهای کوچک» ایجاد شده است. در کشور مالزی نیز وزارتخانه‌ای به نام «وزارت توسعه کارآفرینی» تأسیس گردیده است. سایر کشورهای آسیایی نیز برای توسعه کارآفرینی، علاوه بر کمک‌های مالی و حقوقی، به ایجاد و گسترش زمینه‌های قانونی آن پرداخته‌اند.

در ایران نیز توسعه کارآفرینی در واقع اجرایی‌ترین راهبرد برای برون رفت از بن‌بست‌ها و مشکلات اقتصادی و اجتماعی است. ظرفیت‌سازی برای توسعه کارآفرینی از یک سو مستلزم ارائه آموزش‌ها و مهارت‌های کارآفرینی با رویکرد بازارمحور و براساس نیازهای جامعه در همه سطوح آموزشی است، و از سوی دیگر به شناخت و رفع موانع و ایجاد زمینه‌های مناسب جهت توسعه فعالیت‌های تولیدی و خدماتی نیازمند است.

تردیدی نیست که حضور پررنگ دولت در اقتصاد ایران و موانعی که برای رقابت مؤثر بخش خصوصی و کارآفرینان وجود دارد، توسعه کارآفرینی را کند و در مواردی ناممکن می‌سازد. شاید بتوان گفت که کارآفرینان، قبل از آنکه رقابت بخش خصوصی را برای فعالیت‌های خود احساس کنند، موانعی مانند قوانین و مقررات اداری و انحصارات دولتی را مانع کسب و کار خود می‌بینند.

در ادامه، موانع و چالش‌های توسعه کارآفرینی در ایران، از سه بعد عوامل ضد انگیزشی، موانع ناشی از قانون و مقررات، موانع ناشی از فضای کسب و کار مورد بررسی قرار می‌گیرد.

الف. عوامل ضد انگیزشی کارآفرینی؛

۱. خطرپذیری مالی زیاد (ترس از دست دادن سرمایه شخصی)؛
۲. دست نیافتن به منابع مالی برای سرمایه‌گذاری (ترس از ناتوانی تهیه منابع مالی کافی برای راه‌اندازی کسب و کار)؛
۳. موانع اداری (نگرانی از احتمال تأمین نشدن الزامات قانونی)؛
۴. هزینه‌ها، خطرات اجتماعی (نگرانی از فقدان احتمالی



۸. فقدان یا ناکافی بودن سیاست‌های دولتی برای شرکت‌های جدید و در حال رشد؛
۹. انتقال نیافتن نتایج تحقیقات و توسعه دولت به شرکت‌های جدید و در حال رشد.

حمایت از کارآفرین نیاز اقتصادی کشور است

برای ساختن جایگاه کار و کارآفرینی در میان ایرانیان باید نخست به نیروی کار و خود کار توجه ویژه شود، سپس از سرمایه‌گذاران و کارآفرینان قدردانی به عمل آید و برای آن‌ها در جامعه جایگاهی خاص تعریف شود تا منجر به دلگرمی نیروی انسانی، احساس رضایت سرمایه‌گذاران و تولیدکنندگان از حمایت نظام و بروز استعداد‌های آن‌ها شود.

قوة قضاییه باید تمام تلاش خود را به کار گیرد و بستر ثابت، امن، مورد اعتماد و آرامش‌بخشی برای تولیدکنندگان فراهم کند؛ زیرا تولیدکنندگان و کارآفرینان در صورتی از سرمایه خود استفاده می‌کنند که به این باور برسند که از جانب دولت حمایت می‌شوند.

مسئولان و مقام‌های کشوری باید از کارآفرینان به‌طور ویژه و جدی حمایت کنند و با در اختیار قرار دادن تسهیلات قرض‌الحسنه و اعتبار به تولیدکنندگان واقعی و نظارت بر کار آن‌ها موجب شوند تا این تسهیلات با کیفیت بالا و هزینه کم در اختیار مردم قرار گیرد.

بی‌شک تولیدکنندگان و کارآفرینان در عرصه تولید ملی از نیروهای اصلی محسوب می‌شوند و باید به‌طور جدی مورد توجه قرار گیرند. دولت می‌تواند افراد سالم، مورد اعتماد و کارآمد را شناسایی کند و با دادن اختیارات به آن‌ها تولید ملی را ارتقا بخشد.

باید نیروی کارآفرین و تولیدکننده را محترم شمرد. کارآفرین نیرویی زائد نیست. ما نباید نگاه‌های سیاسی را در برخی مسائل اجرایی دخالت دهیم. یکی از اصلی‌ترین موانع

پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی به‌منحوی قاطع نشان داده‌اند که انگیزه درونی نسبت به یک کار (علاقه و رضایت در انجام کار) ممکن است موقتاً از طریق تحمیل آزمایش محدودیت‌های بیرونی جذاب، مانند یک پاداش ملموس یا ارزشیابی تخصصی، تضعیف شود

تحقق ملی در حوزه اجرایی قاچاق کالا و ارز است که باید به‌طور جدی با آن مبارزه کرد و دولت با اجرای این قانون می‌تواند از آسیب‌دیدن تولید و اقتصاد کشور جلوگیری کند.

● پیشنهادها

۱. آموزش کارآفرینی و آموزش کارآفرینانه در مقاطع تحصیلی ابتدایی، راهنمایی، دبیرستان و دانشگاه‌ها؛
۲. توسعه خوشه‌ها و شهرک‌های صنعتی

با رویکرد کارآفرینی؛

۳. توسعه پارک‌های علم و فناوری و مراکز رشد کسب و کارهای کوچک؛
۴. توسعه صندوق‌های مستقل سرمایه‌گذاری مخاطره‌پذیر در سطح ملی و استانی با حمایت سازمان‌ها و نهادهای عمومی و دولتی، مانند ادارات صنایع و معادن استان‌ها، شهرداری‌ها و استفاده از منابع مالی سازمان‌های بازنشستگی و تأمین اجتماعی؛
۵. برگزاری جشنواره و بازارچه‌های کارآفرینی و نوآوری در کلیه سطوح تحصیلی در آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها در سطح استانی و ملی به منظور بهره‌برداری و حمایت از ایده‌های خلاق و نوآور توسط کارآفرینان حرفه‌ای و سرمایه‌گذاران ایرانی؛
۶. ایجاد، توسعه و تقویت کلینیک‌های مشاوره کارآفرینی در شهرک‌ها و خوشه‌های صنعتی کشور؛
۷. توسعه فرهنگ کارآفرینی از طریق تهیه و ساخت فیلم‌های مستند، سینمایی، کارتون در مورد زندگی‌نامه و موفقیت کارآفرینان و نوآوران نام‌آور ایرانی؛
۸. توسعه فرهنگ کارآفرینی از طریق مستندسازی و انتشار تجربیات کارآفرینان ایرانی؛
۹. ایجاد صندوق بیمه حمایت مالی و معنوی از کارآفرینان جهت کاهش نگرانی آنان.

مشکلات کارآفرینی را از کودکی مرتفع کنیم

در حال حاضر بزرگ‌ترین مشکل نخبگان و صاحبان علم

نداشتن روحیه کارآفرینی است، به گونه‌ای که این افراد به جای کارآفرینی و ایجاد شغل به دنبال یافتن شغل ثابت و مناسب در زمینه رشته تحصیلی خود هستند.

در واقع ایجاد نکردن کارآفرینی در ایران بیشتر به سنین کودکی و نداشتن آموزش کافی در این زمینه مربوط می‌شود، به گونه‌ای که فرد، پس از کسب مدرک تحصیلی صرفاً به دنبال شغل مناسب است و حتی برخی از این افراد قادر به توضیح در مورد کار خود نیستند.

با نمایش آثار تولیدی کودکان در نمایشگاه یک روزه، علاوه بر افزایش روحیه اعتماد به نفس، کیفیت و کمیت فعالیت کودک مورد بررسی قرار می‌گیرد، شکست و نارسایی‌ها تحلیل می‌شود و راه‌حل‌های جدیدی برای موفقیت به آنان پیشنهاد می‌گردد.

● نتیجه‌گیری

توسعه کارآفرینی در ایران نیازمند عزم ملی است. توسعه کارآفرینی یک مقوله فرابخشی است، لذا باید در همه ارگان‌ها، سازمان‌ها، نهادهای عمومی و دولتی مورد توجه قرار گیرد. مطابق داده‌های به‌دست آمده از نظرات کارآفرینان برگزیده، می‌توان موارد زیر را در خصوص موانع کارآفرینی در ایران یادآور شد:

۱. خطرپذیری مالی زیاد، ناتوانی در تأمین منابع مالی برای راه‌اندازی کسب و کار و موانع اداری از مهم‌ترین عوامل ضدانگیزشی کارآفرینی در ایران تلقی می‌شوند.
۲. قوانین و مقررات دولتی مشوق راه‌اندازی و توسعه کسب و کار در ایران نیستند.
۳. محیط کسب و کار از نظر کارآفرینان ایرانی حامی شرکت‌های جدید و در حال رشد نیست.

منابع

۱. جیمز آر. کوک، پیش به سوی کارآفرینی، ترجمه میترا تیموری، اصفهان، انتشارات نشر آموزه، ۱۳۸۵.
۲. زالی، محمدرضا، معرفی دیده‌بان جهانی کارآفرینی، تهران، انتشارات دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران، ۱۳۸۶.
۳. سعیدی کیا، مهدی، آشنایی با کارآفرینی، انتشارات نشر سپاس، ۱۳۸۲.
۴. لامعی، بهزاد، موانع قانونی رشد کارآفرینی در صنایع کوچک ایران، ۱۳۸۶.



آموزش

نوسازی کشاورزی

بررسی اقتصادی و اجتماعی

مکانیزاسیون کشاورزی

در ایران

غلامحسین ظفیری

دبیر آموزش و پرورش ناحیه یک شهرستان اهواز

چکیده

مکانیزاسیون کشاورزی در ایران محور اصلی این مقاله است و در آن مشکلات و تنگناها و ارائه راه‌حل‌هایی برای افزایش بهره‌وری تحت بررسی قرار می‌گیرد. در دهه اخیر، با افزایش تعداد ماشین‌آلات کشاورزی و اجرای کلاس‌های آموزشی و گسترش طرح‌های مختلف در راستای بهبود وضعیت، اقداماتی صورت گرفته، اما این به تنهایی جوابگو نبوده است.

بی‌توجهی به بعد فرهنگی و اجتماعی مکانیزاسیون، نبودن رشد فنی مرتبط با ماشین‌آلات، تبحر کافی نداشتن رانندگان و دسترسی مناسب نداشتن به منابع اطلاعاتی، برخی از مشکلات عمده مکانیزاسیون کشور ماست. به‌کارگیری افراد کاردان و کارشناسان مکانیزاسیون در بخش کشاورزی، گسترش تعمیرگاه‌های مجاز، افزایش شرکت‌های خدمات ماشینی، افزایش میزان قطعات یدکی و استفاده از فناوری مناسب هر کشت در هر منطقه و... می‌تواند بستر مناسبی برای رشد و اعتلای مکانیزاسیون کشاورزی باشد.

کلیدواژه‌ها: کشاورزی، ادوات، اقتصادی



مقدمه

حرکت کلی کشورها به سمت توسعه و پیشرفت و نیل به استقلال، رابطه مستقیمی با تولیدات کشاورزی دارد. در بیشتر کشورها ابتدا کشاورزی رشد کرده و سپس درهای صنعت گشوده شده‌اند. از طرفی بالا بردن سطح کمی و کیفی تولیدات بدون مکانیزه کردن کشاورزی امکان ندارد. امروزه قسمت اعظم کشاورزی ایران مکانیزه نیست. با وجود تأکید بیشتر مجریان طرح‌های کلان اقتصادی به این واقعیت که کشاورزی باید محور توسعه باشد متأسفانه موضوع در حد گفتار باقی مانده و محقق نشدن پیش‌بینی‌های افزایش ضرایب مکانیزاسیون نیز سبب بروز مشکلات جدی‌تر شده است.

نبودن نیروهای محقق و بی‌توجهی کارگران و کشاورزان به روش‌های استفاده بهینه از ادوات سبب شده که بسیاری از ماشین‌ها به سرعت فرسوده و مستهلک شوند.

تعریف مکانیزاسیون

مکانیزاسیون کشاورزی مجموعه‌ای از علوم و فنون کاربردی است که شناخت و به‌کارگیری صحیح ادوات را در مراحل مختلف فرآوری محصولات کشاورزی شامل می‌شود. به عبارت دیگر، استفاده از ماشین‌ها و ادوات برای افزایش کیفیت و کمیت محصولات کشاورزی و کاهش هزینه‌های عملیات کشاورزی را مکانیزاسیون کشاورزی می‌گویند. این مجموعه علوم و فنون کاربردی، با توجه به ابعاد فنی و اقتصادی و اجتماعی به‌کار گرفته شده، شامل فناوری، طراحی، تولید آزمایشی، تولید انبوه، اصلاحات در ساخت و بهسازی، تعمیرات، نگهداری و سرویس و از بعد کاربری، شامل انتخاب ماشین، نوع کاربرد آن و تعویض ماشین است.

فواید مکانیزاسیون

کاهش شدید نیروی انسانی فعال در بخش کشاورزی و بالا رفتن دستمزدها از سوئی و افزایش تقاضا برای محصولات کشاورزی از سوی دیگر، اثر قابل توجهی بر مکانیزه کردن برخی عملیات کشاورزی داشته و سبب شده است میل به ماشینی کردن تولید افزایش یابد.

از نگرشی بالاتر، مکانیزه شدن کشاورزی، سبب می شود در مراکز تولید مدیریت بهتری اعمال شود، کارها به موقع انجام گیرد و افزایش درآمد نیز حاصل شود. از طرفی چون بیشتر عملیات مکانیزه با ماشین و ادوات صورت می گیرد، نیاز به دخالت نیروی انسانی کمتر شده و لذا در بیشتر شرایط با مدت زمان بسیار بیشتری (مثلاً به صورت شبانه روزی) می توان از ماشین آلات استفاده کرد.

مکانیزاسیون کشاورزی ایران از سال ۱۳۵۱ تاکنون

بررسی های موردی نشان می دهد که در تمام نقاط کشور، کشاورزان هستند که متوسط عملکرد آن ها در واحد سطح بیش از متوسط عملکرد کشور است. با توجه به یکسان بودن بالنسبه عوامل تولید، ارتباط تنگاتنگ نیروی محرکه مورد مصرف در امر تولید بیش از پیش مشخص می شود. در حقیقت توان تولید به چگونگی انجام هر کدام از عوامل تولید بستگی دارد و این گونه عملیات به صورت اجتناب ناپذیری متأثر از میزان کاربرد ماشین است.

اهم فعالیت های بخش ماشین آلات کشاورزی در طول سال های ۱۳۵۱ الی ۱۳۸۳

- تولید سالانه حدود ده هزار تراکتور رومانی؛
- ایجاد و تأسیس کارخانه تراکتورسازی مسی فرگوسن برای تغییر در فناوری و افزایش تولید تراکتور؛
- تولید و تأمین و توزیع تراکتور به طور انبوه (بیش از ۱۲۰ هزار تراکتور در سال های ۶۴-۶۱)؛
- اجرای طرح محوری گندم برای توسعه مکانیزاسیون و افزایش عملکرد؛
- حمایت از تولیدکنندگان ادوات کشاورزی و زمینه سازی خودکفایی در این امر؛
- اجرای طرح های زیربنایی آب و خاک و یکپارچه سازی اراضی؛
- ایجاد معاونت فنی و فناوری برای بررسی و سازماندهی فناوری مناسب؛
- اجرای آبیاری تحت فشار؛
- ایجاد مراکز توسعه مکانیزاسیون و معاونت فنی و زیربنایی (۱۳۷۵)؛

- احداث کارگاه های آزمون و تست ماشین آلات؛
- معرفی و بسط ادوات جدید در قالب طرح توسعه مکانیزاسیون کشاورزی؛
- برگزاری کلاس های آموزشی علمی کاربردی به وسیله مراکز توسعه مکانیزاسیون.

مکانیزاسیون و کارکرد اقتصادی ماشین آلات

مدیریت صحیح ماشین های کشاورزی زمانی حاصل می شود که کارکرد اقتصادی کل سیستم ماشین حداکثر شود. در یک مزرعه تجارتي باید ماشین را یک نهاده در نظر گرفت و طوری آن را به کار برد که محصولاتی با صرفه اقتصادی تولید شود.

کارکرد یک سیستم مکانیزه زمانی با صرفه است که ارزش افزوده تولید و عملیات فناوری بعدی آن بیش از هزینه های کاری آن سیستم شود. در ظاهر هدف باید کم کردن هزینه ها باشد ولی هدف حقیقی تجارت مکانیزه، سود بیشتر است. البته همه جا بیشترین سود با کمترین هزینه عملیات همراه نیست.

سه مؤلفه کارکرد اقتصادی به شرح زیر هستند:

- عملکرد ماشین آلات و ادوات؛
- عملکرد تراکتور؛
- عملکرد راننده.

این سه مقوله نباید با واژه بازده اشتباه شود. در حقیقت بازده نسبت ستانده به نهاده است اما واحدهای ابعادی این سه برحسب مقدار بر زمان است.

ظرفیت زراعی مؤثر ماشین آلات

مقدار سطح کار انجام شده در واحد زمان، ظرفیت زراعی هر ماشین را بیان می کند که برابر است:

$$C = \frac{S * W * E}{10} (1-1)$$

C: ظرفیت مؤثر بر حسب ha/hr

W: عرض کار نامی بر حسب m

S: سرعت بر حسب km/hr

E: بازده مزرعه ای

از رابطه بالا می توان استنباط کرد که برای افزایش کاربری ماشین ها، ایجاد راهکارهایی که بتوان سرعت و عرض کار دستگاه را افزایش داد، به شرطی که تأثیر منفی آن در دیگر قسمت ها محسوس نباشد، می تواند بر بهینه شدن کارکرد ادوات تأثیر بگذارد. رابطه دیگری که دیگر پارامترها را در بیان ظرفیت ماشین آلات بیان می کند به شرح زیر است:

$$C = \frac{S.W.L.Ew}{(cl)L + DSWLEw(Cr)ST} (2-1)$$

EW: هم‌پوشانی نوارها برحسب کسری از عرض کار نامی

ماشین

D: زمان غیرمفید hr/ha

L: طول مزرعه m

T: طول دور زدن دور S/

$C_1 = 10$ و $C_2 = 2/777$

W, S و C همان واحدهای رابطه ۱-۱ هستند. از رابطه

بالا به‌طور ملموس می‌توان دریافت که هر چه طول مزرعه بیشتر باشد دور زدن‌های سریع‌تر و هر چه ماشین عریض‌تر، سرعت پیشروی بیشتر است و هر چه زمان‌های بارگیری و تخلیه کوتاه‌تر شود، ظرفیت ماشین بیشتر افزایش می‌یابد و بر مکانیزاسیون تأثیر مثبت خواهد داشت.

از این‌رو یک پارچه کردن اراضی کشاورزی، استفاده از فناوری‌های جدید در سیستم فرمان، که شعاع دور زدن تراکتورها را کاهش داده است، استفاده از وسایل با عرض مفید بالا، استفاده از تراکتورها با سیستم انتقال قدرت با قابلیت دسترسی به سرعت‌های مختلف و بالاتر و... راهکاری است که می‌تواند برای پویایی وضعیت مکانیزاسیون ایران در حد کلان مد نظر قرار گیرد.

سطح مکانیزاسیون کشاورزی

یکی از شاخص‌های بسیار مهم، که به بررسی کیفی مکانیزاسیون می‌پردازد، سطح زیرکشت مکانیزاسیون است. این شاخص در واقع نسبت مجموع کل توان کشت موجود در کشور به کل سطح زیر کشت فعال است. نکته مهم آن است که با افزایش سطح مکانیزاسیون، عملکرد محصول در واحد سطح نیز باید یک روند افزایش نسبی داشته باشد که در کشور ما نیست و این یکی از بحران‌های موجود مکانیزاسیون در ایران است. البته برخی پارامترها مانند حاصل‌خیزی خاک و مرغوبیت زمین نیز دخیل هستند که نباید آن‌ها را نادیده گرفت. به‌عبارتی دیگر، کاربرد صحیح ماشین‌ها، تناسب فناوری ماشین با منطقه و شرایط اقلیمی، رعایت مبنای زراعی و... از جمله مواردی هستند که در افزایش عملکرد مؤثرند و این، با توجه به بافت‌های زراعی کشور، به برنامه‌ریزی، جهت‌گیری و تصمیم‌گیری درست نیاز دارد، ضمن اینکه هر کدام تحت بافت اقتصادی و اجتماعی دارای تنوع گوناگون هستند.

مشکلات خاص و عام مکانیزاسیون کشاورزی در ایران

در یک دید کلی کشاورزی نوین در کشور ما نوپاست و در همه‌ی زیرساخت‌ها به تعمیق نیاز دارد. اما در بخش مکانیزاسیون مشکلاتی خاص وجود دارد که عبارت‌اند از:

۱. بی‌دقتی در انتخاب ماشین متناسب با مناطق مختلف و کشت متفاوت. به‌عبارت دیگر. نبودن اجرای فناوری مناسب

در هر منطقه؛

۲. نبود تعمیرگاه‌های مجاز ماشین‌آلات کشاورزی یا دسترسی راحت نداشتن به آن‌ها در اقصی نقاط کشور؛

۳. کمبود شرکت‌های خدماتی تعاونی ماشین‌های کشاورزی و انسجام نداشتن شرکت‌های موجود؛

۴. کمبود قطعات یدکی و نبودن نظارت دقیق بر نحوه ورود و توزیع و فروش آن‌ها؛

۵. نبود مراکز آموزش و تعلیم برای کشاورزان به‌منظور تبادل تجربیات و استفاده بهینه از ماشین‌آلات و ادوات؛

۶. متناسب نبودن قدرت، اندازه و... ماشین با نوع عملیات انجام شده (که معمولاً به فرسودگی زودرس منجر می‌شود)؛

۷. نبودن تحقیقات کاربردی برای دست‌یابی به الگوی مکانیزه محصولات مختلف در شرایط متفاوت؛

۸. نداشتن تبحر و اطلاعات فنی اولیه برای کاربری ماشین؛

۹. بی‌توجهی خاص به مکانیزاسیون در حد کلان (که علاوه بر هدر دادن منابع ملی و مردمی، کشاورزی را در رکورد باقی خواهد گذاشت).

ضرورت‌های توسعه مکانیزاسیون

از مهم‌ترین پیش شرط‌های زمینه‌ساز توسعه مکانیزاسیون می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

• فناوری

فناوری مدام در حال رشد و پویایی است. مراکز مکانیزاسیون با انجام نمونه‌سازی و تقویت بخش تولید ادوات و حمایت از آنان می‌توانند تا حدی رسالت محوله را تحقق بخشند.

هم‌اکنون کمبود دانش فنی در ایران، ضعیف بودن ارتباط فنی و علمی با جهان، دسترسی آسان نداشتن به ماشین‌های ساخت دیگر کشورها و اشاعه نیافتن فرهنگ مناسب کاربری از ماشین، مهم‌ترین مشکلات این بخش است.

• آموزش نیروی انسانی

با به‌کارگیری مکانیزاسیون و پرورش نیروی متخصص در این امر، افزایش ضریب بهره‌وری از منابع و نهاده‌ها و ادوات و افزایش کمی و کیفی در محصول را شاهد خواهیم بود. در حال حاضر متأسفانه به‌دلایل ناشناخته‌ای راه برای ورود افراد متخصص بسته و یا بسیار محدود است و ضرورت دارد، با توجه به اهداف از قبل تعیین شده، نیروی کارآمد بیشتری به چرخه مکانیزاسیون بپیوندند و آن را سریع‌تر به گردش درآوردند.

• کنترل کیفیت و تست ماشین آلات

یکی از ضرورت‌های مکانیزاسیون، تست کردن ماشین‌های ساخت داخل یا خارج و تطبیق آن‌ها با معیارهای ملی و بین‌المللی است تا بتوان تولیدکنندگان را جهت رفع اشکالات فنی راهنمایی و مصرف‌کننده ماشین را جهت خرید وسیله مطمئن کرد. در این صورت، تمایل کشاورز برای استفاده از فناوری ماشین بیشتر خواهد شد.

• حمایت از تولید داخل

خوشبختانه تولید ادوات در کشور ما شروع شده و با رشد نسبتاً مثبتی در حال گسترش و رقابت است. اما آنچه مهم است ایجاد رقابت مثبت و ارتقای کیفیت محصول ماشینی است. نظارت و کنترل قیمت، به‌همراه آزمون و کنترل ادوات، از جمله مواردی هستند که باید مد نظر قرار گیرند.

• برنامه‌ریزی دقیق همراه با اصول کاربردی و الزام به استفاده از ماشین‌های کشاورزی در تولید کشاورزی

استفاده نامطلوب از ماشین‌های کشاورزی یا استفاده از آن‌ها در بخش‌های دیگر سبب شده است که در عمل، این قابلیت بالقوه مکانیزاسیون دچار افت شود. در پایان برنامه پنج ساله دوم (که کشاورزی محور توسعه بود) ضمن دست‌نیافتن به ضریب ۱/۱ اسب بخار در هکتار با کاهش ضریب اولیه ۰/۷ تا حدود ۰/۵۵ اسب بخار در هکتار روبه‌رو شدیم. در حالی که در این مدت تعداد قابل توجهی تراکتور و کمباین و... تولید یا از دیگر کشورها وارد شده بود.

تولید و عرضه به‌موقع یک کالای سرمایه‌ای ماند تراکتور

جمع تراکتورهای موجود در کشور حدود ۲۴۰ هزار دستگاه تخمین زده می‌شود که ۱۷۰ هزار دستگاه از آن‌ها در رده سنی عمر مفید (۲۰ ساله) قرار دارند و با توجه به حدود ۱۴ میلیون هکتار زمین کشت که با رعایت آیش ۱، به ۱۸ میلیون هکتار می‌رسد، باید نیازها را به دسته‌های زیر تقسیم کرد:

الف. نیاز به جایگزینی تراکتورهای موجود؛ که در یک برآورد ۵ درصد جایگزینی به رقم ۸۵۰۰ دستگاه در سال نیاز داریم.

ب. در نتیجه توسعه کشاورزی، به مرور زمان به میزان سطح زیرکشت اضافه می‌شود که این امر تراکتور بیشتری را می‌طلبد.

ج. استفاده بهینه از تراکتور، با توجه به اینکه در حال حاضر میزان بهره‌وری تراکتور در ایران حدود ۳۰ درصد است.

د. توسعه مکانیزاسیون و افزایش تولید محصولات کشاورزی: استفاده از هر روش یا هر ماشینی که در آن شرایط بتواند با افزایش کمیت و کیفیت، میزان درآمد کشاورزی را بهبود بخشد، توجیه اقتصادی دارد و می‌تواند یک روش بهبود به حساب آید.

ه. خرید تراکتور و ادوات کشاورزی: ماشین‌های کشاورزی کالای سرمایه‌ای محسوب می‌شوند. معمولاً خرید کالای سرمایه‌ای به صورت نقد و یکجا مقدور نیست. لذا باید یک دوره برگشت سرمایه را برای کشاورز در نظر گرفت تا وی با فراغ‌بال در تولید متمرکز شود و به راحتی بتواند از سیستم‌های اعتباری بانکی استفاده کند. متأسفانه در نظام بانکی ما به‌غیر از بانک کشاورزی، دیگر بانک‌ها علاقه‌ای به سرمایه‌گذاری در خرید تراکتور و ادوات ندارند.





گزارش

کارآفرینی، یک عبادت است

گزارش همایش ملی
«نقش آموزش و پرورش
در توسعه کارآفرینی
از منظر
سند تحول بنیادین

سیده مینا رئیس زاده

کارشناس مسئول دفتر آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش

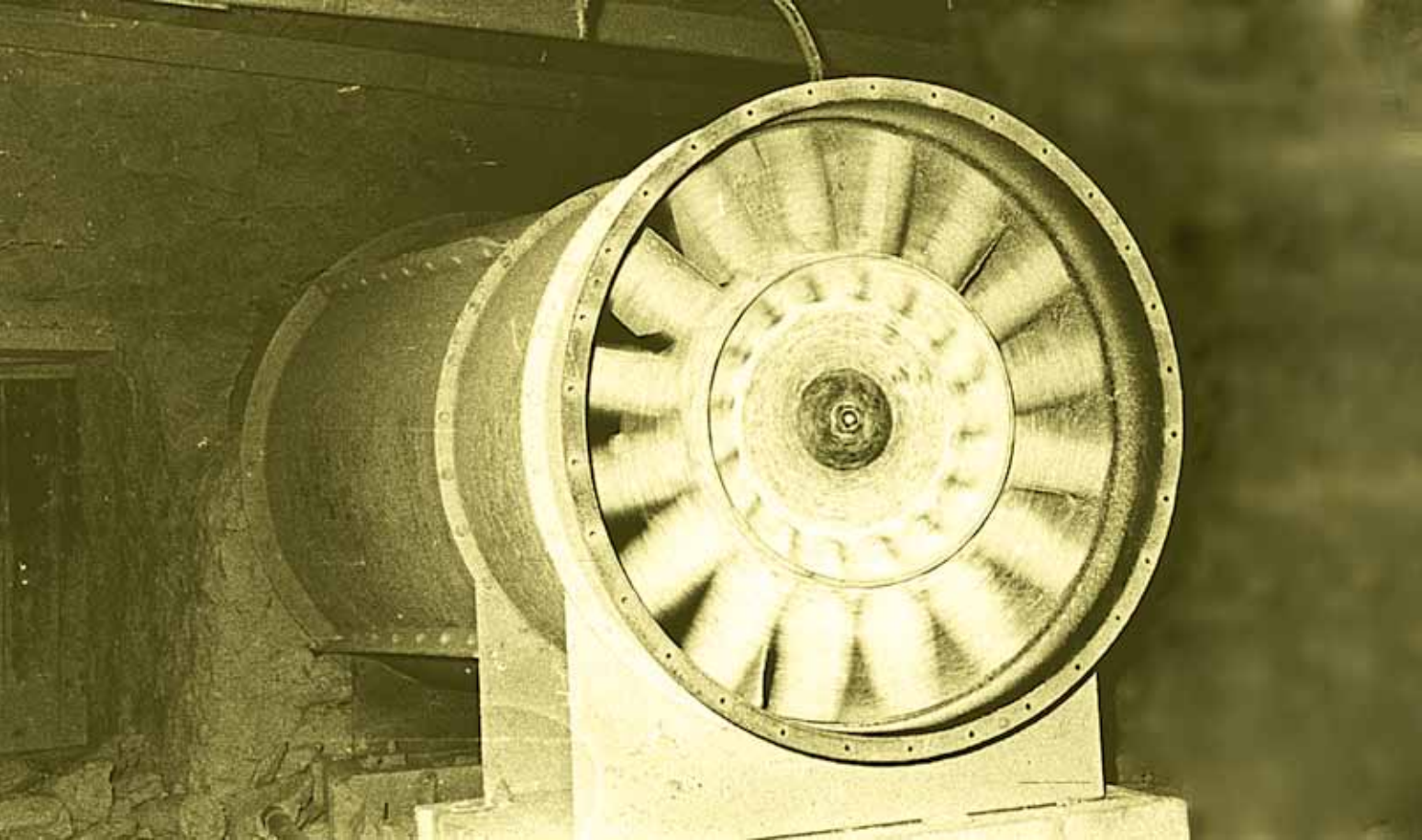
اشاره

مروری بر فرایند توسعه در جوامع پیشرفته مبین سهم عمده دانش، نوآوری، خلاقیت و کارآفرینی و نیز نقش بنیانی نظام تعلیم و تربیت در تولید دانش، بروز نوآوری، پرورش خلاقیت و تربیت کارآفرین است. همچنین وجود آموزه‌های غنی دینی در زمینه اهمیت دادن و تشویق کردن به کار از یکسو و ترکیب جمعیتی کشور و وضعیت اقتصادی آن از سوی دیگر ایجاب می‌کند برای جوانان به دنبال یافتن زمینه‌های پیشرو در صحنه‌های اقتصادی، شناخت و پرورش ویژگی‌های کارآفرینانه و توسعه فرهنگ کار و کارآفرینی باشیم.

توجه به تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد، دانش‌مدار، خلاق و کارآفرین به منظور توسعه و تعالی کشور از جمله اهداف کلان سند تحول بنیادین آموزش و پرورش است. از این رو معاونت آموزش متوسطه وزارت آموزش و پرورش با همکاری دفتر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش، به‌عنوان خاستگاه اصلی کارآفرینی و ایجاد اشتغال، هم‌راستا با قوانین و اسناد بالادستی کشور، اعم از قانون پنج‌ساله پنجم توسعه، سند چشم‌انداز بیست‌ساله، نقشه جامع علمی و سیاست‌های کلی اشتغال کشور جمهوری اسلامی ایران اولین همایش ملی «نقش آموزش و پرورش در توسعه کارآفرینی، از منظر «بنیادین» را در روزهای ۱۴ و ۱۵ اسفند ماه سال ۱۳۹۱ در محل اردوگاه شهید باهنر تهران برگزار نمود.

رشد آموزش فنی و حرفه‌ای و کاردانش

دوره نهم / شماره ۱ / پاییز ۱۳۹۲



اهداف همایش

تبیین جایگاه و نقش آموزش و پرورش در آموزش کارآفرینی به دانش آموزان، پرورش ویژگی‌های کارآفرینانه از طریق تلفیق علم و عمل در برنامه‌های آموزشی و درسی، ایجاد زمینه مناسب برای اجرای منویات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) مبنی بر توسعه فرهنگ کار و کارآفرینی و اشتغال‌زایی براساس معیارهای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران و عملیاتی شدن راهکارهای سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش اهداف عمده این همایش بود.

محورهای همایش

از جمله مهم‌ترین محورهای این همایش می‌توان به این موارد اشاره کرد: تبیین نقش آموزش و پرورش در تربیت افراد خلاق، نوآور و کارآفرین، بررسی رویکرد سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نسبت به کارآفرینی، معرفی توانمندی‌های دانش‌آموختگان هنرستانی در ایجاد کارآفرینی، بهره‌گیری از دیدگاه‌ها و تجارب استادان و کارآفرینان موفق به‌منظور پرورش افراد کارآفرین، شناسایی چالش‌ها و دستیابی به راهبردهای عملی در زمینه تدوین برنامه جامع کارآفرینی برای دوره متوسطه و توسعه کارآفرینی و اشتغال‌زایی دانایی محور به‌منظور زمینه‌سازی توسعه پایدار کشور.

شرکت کنندگان در همایش

شرکت کنندگان استانی همایش عبارت بودند از: معاونان آموزش متوسطه، رؤسای ادارات فنی و حرفه‌ای و

کاردانش، رؤسای گروه متوسطه نظری و پیش‌دانشگاهی و متوسطه راهنمایی و هدایت تحصیلی، جمعی از مدیران مدارس، هنرآموزان و کارشناسان دارای بیشترین نقش در توسعه کارآفرینی، سرگروه‌های آموزشی کارآفرینی، مشاورین مدارس دارای بیشترین سهم در هدایت تحصیلی دانش‌آموزان به هنرستان‌ها و توسعه کارآفرینی و همچنین دو نفر از دانش‌آموختگان هنرستانی کارآفرین از هر استان. علاوه بر مدعوین استانی جمعی از مقامات و مسئولان کشوری، محققان و پیش‌کسوتان عرصه‌های کارآفرینی و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز حضور داشتند.

انتخاب طرح‌های کارآفرینی برتر همایش

براساس اطلاعیه معاونت آموزش متوسطه، ادارات کل آموزش و پرورش استان‌ها، با توجه به سامانه دانش‌آموختگان هنرستانی و شاخص‌های تعیین شده برای کارآفرین از طریق ادارات فنی و حرفه‌ای و کاردانش و سرگروه‌های آموزشی کارآفرینی، دو تن از دانش‌آموختگان کارآفرین هنرستانی را، با توجه به نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و کاردانش در پرورش کارآفرین (در مجموع ۶۴ کارآفرین)، در اواخر آبان ماه ۱۳۹۱ برای شرکت در همایش معرفی نمودند.

طرح‌های کارآفرینی این کارآفرینان براساس ملاک‌های تعیین شده توسط ادارات فنی و حرفه‌ای و کاردانش و سرگروه آموزشی کارآفرینی استان، با هماهنگی ستاد مرکزی همایش مورد ارزیابی قرار گرفت و از هر استان یک طرح برای ارزیابی

نهایی در سطح کشور انتخاب و به دبیرخانه همایش ارسال شد. طرح‌های دریافتی از کشور توسط هیئت داوران براساس نمونه برگ‌های ارزیابی طرح‌های کارآفرینی «اولین همایش ملی نقش آموزش و پرورش در توسعه کارآفرینی از منظر تحول بنیادین» در سه مرحله مورد ارزیابی قرار گرفت. در مرحله اول، طرح‌ها در سه زمینه صنعت، خدمات و کشاورزی توسط داوران تخصصی هر زمینه به‌طور جداگانه ارزیابی شدند. در مرحله دوم طرح‌های مخترعین داوری شد و در مرحله سوم، تمامی طرح‌ها به‌صورت کلی توسط هیئت داوران مورد ارزیابی قرار گرفت و در نهایت ده طرح (از ده استان کشور) که بالاترین میانگین امتیاز را کسب نموده بودند، به‌عنوان طرح‌های برتر کشوری برای ارائه در روز همایش معرفی شدند. بقیه طرح‌های راه یافته به مرحله کشوری نیز، برای ارائه در بخش جنبی همایش، کارگاه آموزشی و نمایشگاه، در نظر گرفته شدند. یادآوری می‌شود طرح‌های دریافتی از استان‌ها، ۷۲ درصد در زمینه صنعت، ۱۴ درصد در زمینه کشاورزی و ۱۴ درصد در زمینه خدمات بود.

برنامه همایش

در مراسم افتتاحیه این همایش آقای دکتر حاجی بابایی، مقام عالی وزارت و آقای سحرخیز، معاون آموزش متوسطه، در زمینه کارآفرینی، نقش آموزش و پرورش در توسعه کارآفرینی، جایگاه کارآفرینی در سند تحول بنیادین، عملکرد آموزش و پرورش در زمینه توسعه کارآفرینی سخنرانی کردند. در طی این همایش دو روزه، در خلال سخنرانی‌ها، طرح‌های

برگزیده کشوری نیز توسط کارآفرینان ارائه گردید. سایر سخنرانان این همایش عبارت بودند از: آقای دکتر مصباحی مقدم، رئیس کمیسیون برنامه و بودجه مجلس شورای اسلامی؛ آقای مهندس شجاعی، معاون برنامه‌ریزی وزارت صنعت معدن و تجارت، آقای دکتر سپهری، رئیس مؤسسه کارآفرینی وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی؛ آقای مهندس نوید، دبیر کل شورای عالی آموزش و پرورش؛ آقای دکتر احمدپور داریانی، عضو هیئت علمی دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران و مؤلف کتاب کارآفرینی، شاخه کار دانش، خانم دکتر آراستی، عضو هیئت علمی دانشکده کارآفرینی دانشگاه تهران، آقای دکتر رحمانی و آقای مهندس سعیدی‌کیا، استادان دانشگاه شهید رجایی و آقای دکتر حسینی یکی از مدیران موفق کشوری در اجرای طرح «آموزش همراه با تولید در هنرستان‌ها».

گفتنی است در مراسم اختتامیه این همایش جوایز ارزنده‌ای به همراه لوح سپاس به برگزیدگان مقالات کشوری اهدا گردید. همچنین در این مراسم از استان‌های دارای عملکرد برتر در توسعه شاخه‌های فنی و حرفه‌ای و کار دانش (آموزش‌های هنرستانی) در سال تحصیلی ۹۲-۱۳۹۱ تجلیل و تشکر شد.

برنامه جنبی همایش

همزمان با اجرای همایش، در بخش جنبی آن، کارگاه آموزشی و نمایشگاه نیز دایر بود. برنامه‌های کارگاه آموزشی عبارت بود از آشنایی با تعاریف و مدل‌های کارآفرینی، آشنایی



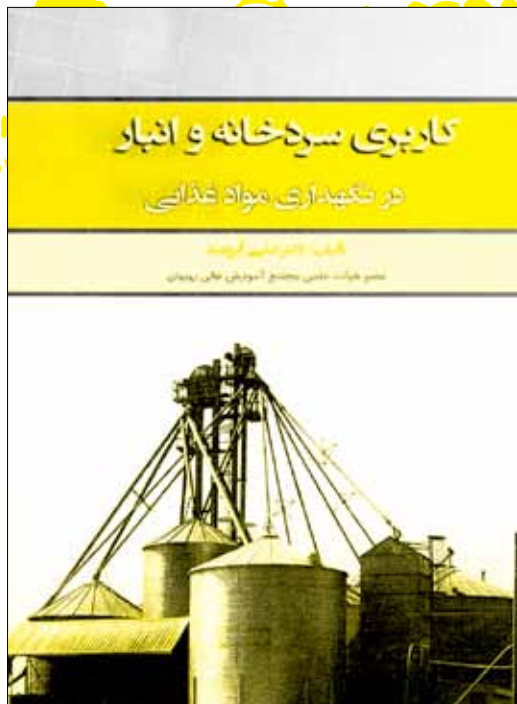
۴. طرح پرورش اتوماتیک بوقلمون گوشتی ده هزار قطعه‌ای. مهدی بابایی، رشته پرورش بوقلمون، استان زنجان؛
 ۵. طرح ماشین‌آلات چاپ و بسته‌بندی. احمد عیوض‌خانی، رشته صنایع خودرو، شهرستان‌های استان تهران؛
 ۶. طرح پرورش زنبور عسل با ایده جدید. مسعود پیله‌ور، رشته زنبورداری، استان خراسان شمالی؛
 ۷. طرح تولید هواکش خانگی. میلاد اسعدی و اسماعیلی، رشته تأسیسات، استان اصفهان؛
 ۸. طرح کارگاه قالی‌بافی دیبا فرش نگار. خانم محبوبه یزدیان، رشته فرش دستبافت، شهر تهران؛
 ۹. طرح کشت محصولات گلخانه‌ای و پرورش ماهی. بهمن ایرنگانی، رشته کشت گیاهان گلخانه‌ای، استان سیستان و بلوچستان؛
 ۱۰. طرح لوله‌کشی تأسیسات بهداشتی و گاز خانگی. حسن غلامی‌پور، رشته لوله‌کشی، استان فارس.
- همچنین در راستای برگزاری «ولین همایش ملی نقش آموزش و پرورش در توسعه کارآفرینی، از منظر سند تحول بنیادین»، به‌منظور ترغیب دانش‌آموزان دوره متوسطه به کارآفرینی و ارائه الگویی عملی برای هنرآموزان، هنرجویان و سایر علاقه‌مندان حوزه آموزش‌های دوره متوسطه و نیز ترویج فرهنگ کار و کارآفرینی طرح‌های برگزیده در سطح کشوری به انضمام گزیده سخنرانی‌های منتخب به‌زودی چاپ و منتشر خواهد شد.

با (e-commerce)، تجارت الکترونیک (e-business)، آموزش الکترونیک (e-learning) و دولت الکترونیک (e-government)، آشنایی با روش‌های کارآفرینی الکترونیکی و طراحی سایت‌های تبلیغاتی، کارآفرینی در تجارت الکترونیک، نقش مدیریت کیفیت جامع در کارآفرینی، آی‌تی (IT) و دستاوردهای آن در کارآفرینی کشور، کارآفرینی در آموزش و پرورش و آموزش عالی ایران و جهان، نقش کارآفرینی در کنترل فزاینده مغزها، تحول بنیادین در آموزش‌های کارآفرینی، با توجه به منویات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، «تولید ملی و حمایت از کار و سرمایه ایرانی» و حمایت از کارآفرینی جهت مقابله با تحریم‌ها. در بخش نمایشگاه نیز، علاوه بر تازه‌های نشر در زمینه کارآفرینی، ۲۴ طرح کارآفرینی دیگر راه یافته به مرحله کشوری توسط خود کارآفرینان به سمع و نظر بازدیدکنندگان رسید. قابل ذکر است که چند هنرستان کارآفرین نیز طرح‌ها و دستاوردهای خود در زمینه کارآفرینی را به نمایش گذاشتند.

عناوین طرح‌های برگزیده در همایش

۱. طرح تولید شمش آهن و انواع میل‌گرد از ضایعات آهن. مهدی میکائیلی، رشته تراشکاری، استان اردبیل؛
۲. طرح تولید و اجرای سقف‌های عرشه فولادی. محسن آموزگار، رشته نقشه‌کشی صنعتی، استان خراسان رضوی؛
۳. طرح دستگاه بافندگی حلقوی پودی چندکاره با تولید منسوجات آنتی‌باکتریال. محمدامین ارجمندی، رشته نساجی، استان مازندران؛





کاربری سردخانه و انبار در نگهداری مواد غذایی

معرفی کتاب

محمد حسین معتمد راد

کتاب حاضر، با توجه به صنعت و فناوری جدید، اطلاعات جامع و مفیدی را در نگهداری مواد غذایی ارائه می‌دهد. هشت فصل این کتاب براساس برنامه‌های آموزشی مصوب «شورای انقلاب فرهنگی» تدوین شده و برای مخاطبان رشته‌های علوم و صنایع غذایی، تغذیه و بهداشت محیط و سایر علاقه‌مندان مناسب است، مؤلف کتاب با این هدف که اثرش بتواند کمکی در جهت شناخت عوامل بهبود و بهره‌برداری بهتر از امکانات موجود، ارتقای کیفیت، کنترل و کاهش ضایعات مواد غذایی باشد، تلاش کرده است و از طرفی توانسته در راستای تأمین بهداشت، سلامت افراد جامعه و میل به خودکفایی قدمی بردارد. سرفصل‌های کتاب حاضر از این قرارند: اصول نگهداری غذا؛ نکات اساسی در زمینهٔ احداث سردخانه؛ نگهداری مواد غذایی به روش سرد کردن؛ انجماد مواد غذایی و شرایط نگهداری آن‌ها در سردخانه؛ تغییرات مواد غذایی در سردخانه.

مؤلف: علی آبرومند

ناشر: علم کشاورزی ایران

سال انتشار: ۱۳۹۱

محل نشر: تهران

قطع: وزیری

تعداد صفحه: ۳۱۳

تجهیزات امروز بشر، از یخچال‌های خانگی گرفته تا کشتی‌های عظیم سردخانه‌دار، او را قادر ساخته است مواد غذایی فاسد شدن را تا مدتی طولانی نگهداری کند و از مراکز تولید به مراکز مصرف که گاهی هزاران کیلومتر فاصله دارند، انتقال دهد. یعنی صنعتی جدید همراه با فناوری خاص به‌وجود آمده است و به‌همین دلیل روزبه‌روز در این زمینه تحقیقات بیشتری صورت می‌گیرد.

رشد آموزش فن و حرفه‌ای و کار دانش

دورهٔ نهم / شمارهٔ ۱ / پاییز ۱۳۹۲



وزارت آموزش و پرورش
سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی
دفتر انتشارات و تکنولوژی آموزشی

با مجله‌های رشد آشنا شوید

مجله‌های رشد توسط دفتر انتشارات و تکنولوژی آموزشی سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، وابسته به وزارت آموزش و پرورش تهیه و منتشر می‌شوند.

مجله‌های دانش‌آموزی

(به صورت ماه‌نامه و هشت شماره در هر سال تحصیلی منتشر می‌شود):

- رشد **کودک** (برای دانش‌آموزان آمادگی و پایه اول دوره آموزش ابتدایی)
- رشد **نواآموز** (برای دانش‌آموزان پایه‌های دوم و سوم دوره آموزش ابتدایی)
- رشد **دانش‌آموز** (برای دانش‌آموزان پایه‌های چهارم، پنجم و ششم دوره آموزش ابتدایی)
- رشد **نوجوان** (برای دانش‌آموزان دوره آموزش متوسطه اول)
- رشد **بزرگسال** (برای دانش‌آموزان دوره آموزش متوسطه دوم)

مجله‌های بزرگسال عمومی

(به صورت ماه‌نامه و هشت شماره در هر سال تحصیلی منتشر می‌شود):

- رشد آموزش ابتدایی ♦ رشد آموزش متوسطه
- رشد تکنولوژی آموزشی ♦ رشد مدرسه فردا ♦ رشد مدیریت مدرسه ♦ رشد معلم

مجله‌های بزرگسال و دانش‌آموزی تخصصی

(به صورت فصل‌نامه و چهار شماره در هر سال تحصیلی منتشر می‌شود):

- رشد برهان آموزش متوسطه اول (مجله ریاضی برای دانش‌آموزان دوره متوسطه اول) ♦
- رشد برهان آموزش متوسطه دوم (مجله ریاضی برای دانش‌آموزان دوره متوسطه دوم) ♦
- رشد آموزش قرآن ♦ رشد آموزش معارف اسلامی ♦ رشد آموزش زبان و ادب فارسی ♦ رشد آموزش هنر ♦ رشد آموزش مشاور مدرسه ♦ رشد آموزش تربیت بدنی ♦ رشد آموزش علوم اجتماعی ♦ رشد آموزش تاریخ ♦ رشد آموزش جغرافیا ♦ رشد آموزش زبان ♦ رشد آموزش ریاضی ♦
- رشد آموزش فیزیک ♦ رشد آموزش شیمی ♦ رشد آموزش زیست‌شناسی ♦ رشد آموزش زمین‌شناسی ♦ رشد آموزش فنی و حرفه‌ای و کار و دانش ♦ رشد آموزش پیش‌دبستانی

مجله‌های رشد عمومی و تخصصی برای معلمان، مدیران، مربیان، مشاوران و کارکنان اجرایی مدارس، دانش‌جویان مراکز تربیت معلم و رشته‌های دبیری دانشگاه‌ها و کارشناسان تعلیم و تربیت تهیه و منتشر می‌شوند.

- نشانی: تهران، خیابان ایرانشهر شمالی، ساختمان شماره ۴ آموزش و پرورش، پلاک ۲۶۶، دفتر انتشارات و تکنولوژی آموزشی.
- تلفن و نمابر: ۰۲۱ - ۸۸۳۰۱۴۷۸

رشد آموزش **فنون حرفه‌ای و تئاتر دانش**

دوره نهم/ شماره ۱/ پاییز ۱۳۹۲

میوه‌های گرمسیری و نیمه گرمسیری



تألیف: دکتر سید مهدی میری
مطبعت: چاپخانه انتشارات وزارت آموزش و پرورش

میوه‌های گرمسیری و نیمه گرمسیری

مؤلف: سیدمهدی میری

ناشر: علم کشاورزی ایران

محل نشر: تهران

سال انتشار: ۱۳۹۱

قطع: وزیری

تعداد صفحه: ۳۹۶

کشور ایران یکی از مراکز مهم تولید و پرورش برخی از میوه‌های گرمسیری و نیمه گرمسیری است. هدف از تدوین کتاب حاضر ارائه منبعی علمی و کاربردی در این زمینه است. در تألیف این کتاب سعی بر آن بوده است که مطالب به زبان ساده بیان شود تا علاوه بر رشته‌های مرتبط، مورد استفاده تولیدکنندگان و باغداران نیز قرار گیرد. برای درک بهتر مفاهیم علمی و عملی، در کتاب تصویرهای زیادی درج شده‌اند. در تدوین مطالب آن نیز از منابع علمی خارجی و از نتایج و یافته‌های محققان داخل کشور استفاده شده است. کتاب به شرایط اقلیمی، گیاه‌شناسی، تکثیر، کاشت نهال، برداشت محصول، انبارداری، و آفات و بیماری‌های این محصولات پرداخته است: مرکبات؛ زیتون؛ خرما؛ انار؛ انجیر؛ نارگیل؛ موز؛ انبه؛ پاپایا؛ آناناس.

سخنی با مخاطبان

رعایت اجزا و عناصر ساختاری مقالات علمی، حرفه‌ای و پژوهشی شرایطی دارد که یک پژوهشگر و نویسنده آگاه آن‌ها را به کار می‌بندد. به عبارت دیگر موفقیت مؤلف در ارائه مقاله به بهره‌مندی او از این قواعد و تسلط بر مبنای نگارش و آگاهی از اصول مقاله‌نویسی و مهارت در امر نوشتن وابسته است.

مجله رشد آموزش فنی‌وحرفه‌ای، نشریه‌ای آموزشی، تحلیلی و اطلاع‌رسانی در زمینه آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای است که با توجه به اهداف آن، به صورت فصل‌نامه منتشر می‌شود. بر این اساس از پژوهشگران، متخصصان تعلیم و تربیت، به‌ویژه هنرآموزان، دبیران و مدرسان دعوت می‌شود تا با توجه به موارد ذیل:

۱. اصالت موضوع/۲. عنوان/۳. چکیده/۴. کلیدواژه/۵. مقدمه/۶. بیان مسئله/۷. تبیین هدف/۸. پرسش/۹. پیشینه پژوهش/۱۰. معرفی پروژه تحقیقاتی/۱۱. تشریح روش‌شناسی مورد استفاده و تبیین رویکرد مقاله/۱۲. ابزار گردآوری و تحلیل داده‌ها/۱۳. توصیف ویژگی‌های جامعه پژوهش/۱۴. تبیین محدوده و محدودیت‌های پژوهش/۱۵. ارائه یافته‌های توصیفی و تحلیلی/۱۶. بحث و نتیجه‌گیری/۱۷. پیشنهاد/۱۸. منابع مورد استفاده

حاصل پژوهش‌ها و مطالعات خود را در زمینه‌های زیر، جهت درج در مجله ارسال فرمایند.

* مبانی نظری آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای

* آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای در سایر کشورها (تجارب)

* روش‌های آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای

* کارآفرینی، خوداشتغالی، ارزش‌آفرینی (تجارب)

رویکردها و دیدگاه‌ها در برنامه‌ریزی درسی آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای * برنامه‌ریزی درسی منطقه‌ای * پروژه‌محوری در آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای * معرفی مؤسسات آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای در ایران و سایر کشورها، معرفی پدیده‌های نو در حوزه آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای و معرفی کتاب‌ها و مجلات جدید در حوزه آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای * مقالات ارسالی مرتبط با موضوع مجله باشد و تاکنون در مجلات دیگری درج نشده باشد. * مطالب باید تایپ شده باشد. * شکل قرار گرفتن جدول‌ها نمودارها و تصاویر باید در مقاله مشخص باشد. * نشر مقاله باید روان و از نظر دستور زبان فارسی درست باشد و در انتخاب واژه‌های علمی و فنی دقت لازم مبذول شود. * مقاله‌های ترجمه‌شده باید با متن اصلی هم‌خوانی داشته باشد و متن اصلی نیز ضمیمه مقاله ارسال شود. * در متن‌های ارسالی باید تا حد امکان از معادل‌های فارسی واژه‌ها و اصطلاحات استفاده شود. * پی‌نوشت‌ها و منابع باید کامل و شامل نام نویسنده، سال انتشار، نام اثر، نام مترجم، محل نشر، ناشر و شماره صفحه مورد استفاده باشد. * مجله در رد، قبول، ویرایش و تلخیص مقالات رسیده مختار است. * آراء و نظرهای ارائه‌شده در مقالات، گزارش‌ها و مصاحبه‌ها لزوماً بیانگر دیدگاه‌های دفتر انتشارات کمک‌آموزشی نیست و مسئولیت پاسخ‌گویی به پرسش‌های خوانندگان با خود نویسنده یا مترجم است.

نشانی ارسال مقالات: تهران صندوق پستی ۶۵۸۵-۱۵۸۷۵
پیام‌نگار: faniherfeievakarodanesh@roshdmag.ir



سال حماسه سیاسی، حماسه اقتصادی

برگ اشتراک مجله‌های رشد

نحوه اشتراک:

شما می‌توانید پس از واریز مبلغ اشتراک به شماره حساب ۳۹۶۶۲۰۰۰ بانک تجارت، شعبه سه‌راه آزمایش کد ۳۹۵، در وجه شرکت افست از دو روش زیر، مشترک مجله شوید:

۱. مراجعه به وبگاه مجلات رشد؛ نشانی: www.roshdmag.ir و تکمیل برگه اشتراک به همراه ثبت مشخصات فیش واریزی.
۲. ارسال اصل فیش بانکی به همراه برگ تکمیل شده اشتراک با پست سفارشی (کپی فیش را نزد خود نگه‌دارید).

• نام مجله‌های درخواستی:

• نام و نام خانوادگی:

• تاریخ تولد:

• میزان تحصیلات:

• تلفن:

• نشانی کامل پستی:

استان: شهرستان: خیابان:

شماره فیش: مبلغ پرداختی:

پلاک: شماره پستی:

• در صورتی که قبلاً مشترک مجله بوده‌اید، شماره اشتراک خود را ذکر کنید:

امضا:

• نشانی: تهران، صندوق پستی امور مشترکین: ۱۶۵۹۵/۱۱۱
• وبگاه مجلات رشد: www.roshdmag.ir
• اشتراک مجله: ۱۴-۷۷۳۳۹۷۱۳ / ۷۷۳۳۵۱۱۰ / ۷۷۳۳۶۶۵۶ - ۲۱

• هزینه اشتراک یک‌ساله مجلات عمومی (هشت شماره): ۳۰۰/۰۰۰ ریال

• هزینه اشتراک یک‌ساله مجلات تخصصی (چهار شماره): ۲۰۰/۰۰۰ ریال