

آموزش زیربنای اشتغال

زهرا حسینی

(عضو هیات علمی دانشگاه آزاد واحد جنوب تهران)

تاریخچه توجه به آموزش شغلی

قبل از وقوع انقلاب صنعتی، بیشترین نیروی کار انسان انجام فعالیت‌های یدی می‌شد. در آن زمان، مهم‌ترین منابع کسب درآمد، زمین و نیروی کار بود و تولیدکنندگان منحصر به کشاورزان، دامداران و معدن داران بودند. صاحبان زمین برای کسب درآمد و تامین نیروی کار مورد نیاز مبادرت به استخدام نیروی کار پرقدرت و پرتلاش می‌کردند. از همین رو، تعداد فرزندان ذکور هر خانواده، قدرت کار و درآمدزایی خانواده قلمداد می‌گردید.

در آن دوران، نظام‌های آموزشی تشکل نیافته بود و آموزش به معنی یاد دادن، سواد خواندن و نوشتن و گاه پاره‌ای از محاسبات ساده بود و آموزش‌های سطح بالاتر برای یادگیری فلسفه، طب و یا سیاست به صورت خصوصی، غیررسمی و دشوار و یا مختص فرزندان پسر از طبقات خاصی از جامعه بود. مردم عادی، بی‌نیاز از داشتن سواد و بهره‌گیری از آموزش سازمان یافته، اطلاعات و مهارت‌های زندگی و شغل خود را از پدران خود کسب می‌کردند و پیروی از شغل پدر،

نه فقط به صورت یک توانایی بلکه یک رسم محکم جامعه‌ای ایستا و طبقاتی را تقویت می‌کرد. جامعه‌ای که تغییر طبقات اجتماعی در آن گرچه غیرممکن نبود ولی بسیار سخت جلوه می‌کرد.

پس از وقوع انقلاب صنعتی، بسیاری از کارگاه‌ها و کارخانه‌ها راه اندازی شد. این مراکز برای کار تولید، تعداد زیادی از کارگران ساده را در شرایط کاری سخت و دشوار استخدام کردند. این کارگران به عنوان مهره‌هایی از کارگاه، بدون کسب مهارت خاص کار می‌کردند ولی با پیشرفت صنعت، ماشین‌ها حتی توانستند جای کارگران ساده را در کارگاه‌ها و کارخانه‌ها بگیرند. حتی در مزارع، استفاده از ماشین آلات کشاورزی سبب شد تعداد بسیاری از کارگران بیکار شوند. منابع تولید از نیروی کار و زمین به سرمایه و نیروی کار تبدیل شد. در حالت تعادل بازار، بالا رفتن سرمایه، کاهش نیروی کار انسانی را طلب می‌کرد. جایگزینی ماشین به جای انسان برای بسیاری از کارفرمایان ایده آل بود. ماشین‌ها بدون توقف و شکایت و یا توقعات انسانی کار می‌کردند و سرمایه دارانی که قادر به تهیه آنها بودند خرید

آنها را به استخدام نیروی انسانی ارجح می‌دانستند و کسانی که دارای استطاعت کمتری بودند نیروی کار را به قیمت ارزان‌تری به کار می‌گماردند. اینک دیگر برای همه بازوهای کار، شغل وجود نداشت و رقابت در یافتن شغل برای افراد بدون مهارت موجب ارزان‌تر شدن نیروی کار می‌شد. می‌توان گفت تحولات صنعتی در ابتدا اشتغالزایی و افزایش تولید را پدید آورد ولی پس از یک دوره زمانی کوتاه، نوعی بحران اشتغال را در جهان صنعتی موجب شد که در هر دو مورد زمینه‌های استثمار نیروی کار فراهم می‌شد. در مرحله اول با شرایط سخت و طولانی کار و در مرحله دوم با افزایش بیکاری.

به دنبال پیشرفت‌های سریع صنعتی، نظام‌های سرمایه داری گسترش پیدا کردند. بسیاری از سرمایه داران یا زمین داران جزء، توان مقاومت در برابر صنایع رو به رشد را نداشته یا ائتلاف کردند و شرکت‌های سرمایه داری را به وجود آوردند و یا ورشکست شدند. بسیاری از مشاغل دچار بحران‌های جدی شدند. در مورد هر شغل - از تولید محصولات کشاورزی و پوشاک

گرفته تا ارایه خدمات - کارخانجات و شرکت‌ها محصولات یا خدمات را با تعداد بیشتر، کیفیتی بالا و قیمتی ارزانتر عرضه می‌کردند. بسیاری از مشاغل محلی از بین رفتند. دیگر اطاعت از شغل پدر برای فرزندان خانواده، اقتناع‌کننده نبود. از سوی دیگر، جامعه صنعتی نیازی به کارگران بدون مهارت نداشت. به نظر می‌رسید آموزش‌های خانوادگی برای زندگی فرزندان کافی نبوده است. چرا که آنها حتی در رفع احتیاجات اولیه شان که امرار معاش بود دچار مشکل شده بودند.

به موازات رشد صنعتی، رشد فرهنگی در جوامع، زمینه‌های لازم جهت نهادینه شدن آموزش را بوجود آورد. ضرورت یادگیری سواد برای ارتباط برقرار کردن در دنیای بزرگتر و پیچیده‌تر برای تمام افراد احساس گردید. حکومت‌ها برای یکپارچه کردن ملت‌ها بخش مهمی از وظیفه آماده کردن فرزندان برای دنیای آینده را با ایجاد نهاد آموزش و پرورش و رسمیت بخشیدن به آن بر دوش گرفتند. جنبه‌های مختلف آماده کردن فرزندان برطبق نیازهای آینده فرد و جامعه مورد بررسی قرار گرفت و هدف‌های آموزشی تعیین و تعریف شدند. جامعه آینده به افرادی دانا و توانا برای پیمودن مسیر پیشرفت نیاز دارد. در کنار توجه به رشد جسمی، ذهنی، اجتماعی و عاطفی نسل بعد، نیازهای آینده آنها نیز باید پیش‌بینی شود. با پیشرفت علوم و دانش در زمینه‌های مختلف از جمله علوم انسانی، عوامل مهم انگیزش در زندگی، دنیای کار و از جمله آموزش مورد تحلیل و بررسی قرار گرفته‌اند. یکی از نظریات مهم انگیزش، نظریه مازلو است. او رفع نیازها را مهم‌ترین عوامل برانگیزاننده می‌داند و طبقه‌بندی از نیازهای انسان‌ها را برای تعیین

اولویت مطرح می‌کند.

تحوالات صنعتی در ابتدا اشتغالزایی و افزایش تولید را پدید آورد ولی پس از یک دوره زمانی کوتاه، نوعی بحران اشتغال را در جهان صنعتی موجب شد که در هر دو مورد زمینه‌های استثمار نیروی کار فراهم می‌شد. در مرحله اول با شرایط سخت و طولانی کار و در مرحله دوم با افزایش بیکاری

مازلو، نیازها را در ۵ طبقه نیازهای اولیه فیزیولوژیکی نظیر آب، غذا، پوشاک و... نیاز به امنیت، نیاز به محبت و تعلق به گروه، نیاز به احترام در جمع و نیاز به خودشکوفایی یا خودیابی دسته بندی می‌کند.



برای بسیاری از افراد عادی، احساس نیاز برای هر طبقه منوط به رفع نیازهای طبقات زیرین است. گرچه در اولویت احساس نیاز در افراد، استثنائاتی وجود دارد ولی اکثر مردم از این نیازها برخوردارند. لذا در آموزش‌های عمومی باید براساس اولویت نیازهای انسانی برنامه‌ریزی آموزشی انجام شود و از آنجایی که یکی از وظایف

آموزش توانا کردن افراد برای رفع نیازها است، باید افراد را برای کسب مهارت‌های لازم برای احراز شغل پس از تعلیمات عمومی آماده ساخت. از همین رو آموزش‌های شغلی به عنوان یکی از انواع آموزش در میان تعلیمات عمومی در جوامع مطرح گردیده است.

نوارهای آموزش برای اشتغال - قبل از امر از شغل

پس از نهادینه شدن آموزش و تحول نظام‌های آموزشی از غیررسمی به رسمی، مهمترین مراکزی که وظیفه ارایه آموزش را در جوامع برعهده دارند، نظام آموزش و پرورش و موسسات آموزش عالی هستند. نظام آموزش و پرورش تقریباً در تمام جوامع کودکان را از سنین خردسالی تحت پوشش قرار می‌دهد. بدیهی است آموزش‌های سال‌های اولیه به دلیل ناکافی بودن رشد جسمانی بر یادگیری مفاهیم و فرایندهای علمی واجتماعی شدن استوار است. در سال‌های پایانی آموزش و پرورش عمومی که به موازات دوران نوجوانی است، به تدریج نوجوانان با تخصص‌های مختلف و مشاغل موجود و مورد نیاز جامعه آشنا می‌شوند و این اولین مراحل جهت آمادگی برای احراز شغل در جامعه است. مشاغلی که نیاز به تخصص علمی بالایی ندارد بایستی در همین رده تحصیلی تعلیم داده شود.^۱ و کسانی که دارای علاقه، هوش و توانایی‌های بالاتری هستند برای تحصیل در مدارج بالاتر و آمادگی جهت کسب مشاغل پیچیده‌تر به موسسات آموزش عالی هدایت می‌شوند.

موسسات آموزش عالی، ارایه دهنده معلومات آکادمیک هستند. این تخصص‌ها معمولاً با هدف

یاددهی علوم بنیادی، و یا علوم کاربردی در رشته‌های مختلف علوم انسانی، فنی و مهندسی، علوم پایه، علوم پزشکی و... به تربیت متخصص می‌پردازند. در سال‌های آخر تعلیمات دانشگاهی معمولاً دروسی به صورت انجام پروژه، کاروزی و... سعی در ایجاد ارتباط قوی‌تر تعلیمات دانشگاهی و اماکن شغلی دارد.

ایجاد تخصص در موسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها باید دقیقاً مبتنی بر نیازهای جامعه باشد تا بتواند نیازهای شغلی فارغ‌التحصیلان را پاسخگو باشد. مسلماً در جوامع پیشرفته و صنعتی نیاز بیشتر به فارغ‌التحصیلان علوم پایه برای انجام تحقیقات و پژوهش احساس می‌شود. در حالی که در جوامع در حال توسعه علوم کاربردی برای حل مشکلات جامعه جایگاه شغلی مستحکم‌تری دارد. به طور مثال، رشته تخصصی ژنتیک باید با توجه به نیازهای مراکز پژوهشی تحقیقاتی و جایگاه‌های شغلی، تخصص مزبور در کشور به ترتیب دانشجو و فارغ‌التحصیل بپردازد. چنانچه تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی انسانی فارغ‌التحصیل از دانشگاه در جامعه برقرار نشود ضررهای چند جانبه‌ای حاصل خواهد شد.^۲ اول آن که سال‌هایی از مفیدترین سال‌های عمر افراد در دانشگاه سپری شده که می‌توانستند در محل دیگر و به شیوه کارآمدتری برای فرد و جامعه سپری شود. دوم، هزینه‌ای که جامعه در قبال ایجاد تخصص افراد متحمل شده به عنوان یک ضرر مالی قلمداد خواهد شد. سوم، فارغ‌التحصیلان پس از کسب تخصص توقعات بالاتری نسبت به قبل پیدا می‌کنند، لذا به سختی حاضر به احراز هر شغلی برای کسب درآمد یا امرار معاش خواهند شد. چهارم، مشغول شدن این افراد

در مشاغل دیگر معمولاً برای موسسات خصوصی به دلیل عدم تخصص در عین بالا بودن توقع، جذابیتی نداشته، لذا اکثر این افراد تمایل به جذب در مراکز دولتی دارند که در این صورت دولت موظف خواهد بود با وجود پرداخت دستمزد یک متخصص (معمولاً کارشناس) کار یک فرد بدون مهارت را اخذ کند و یا برای آموزش این افراد برای شغل واقعی هزینه برگزاری دوره‌های آموزشی را تقبل نماید.

لله ایجاد تخصص در موسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها باید دقیقاً مبتنی بر نیازهای جامعه باشد تا بتواند نیازهای شغلی فارغ‌التحصیلان را پاسخگو باشد

لله امروزه اکثر سازمان‌های تولیدی و خدماتی ضرورت آموزش‌های ضمن خدمت را برای کارکنان خود احساس کرده‌اند و قسمتی از وظایف سازمان را به اهداف آموزشی اختصاص داده‌اند که گاه خود برگزار کننده و مجری این امر بوده یا برای اجرای آموزش‌ها از نهادهای آموزشی دیگر کمک گرفته‌اند

امروزه با توجه به پیشرفت سریع دانش و فنون و زمان بر بودن ایجاد تغییر یا برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزش و پرورش و آموزش عالی، برای کاربرد سریع‌تر معلومات، مراکز دولتی، نیمه دولتی یا خصوصی به صورت آموزشگاه‌های مختلف

مبادرت به تعلیم افراد علاقه‌مند و مستعد جهت احراز مشاغل موجود در جامعه می‌نمایند. این آموزشگاه‌ها در سطوح مختلف از مقدماتی تا پیشرفته افراد را در دوره‌های کوتاه مدت پذیرفته، تعلیم می‌دهند و گاه گواهینامه‌هایی در پایان دوره به فراگیران اعطا می‌کنند. از مهم‌ترین این سازمان‌ها در ایران سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای را می‌توان نام برد. همچنین موسسات آموزشی وابسته به دانشگاه‌ها و یا آموزشگاه‌های خصوصی که زیر نظر سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کار می‌کنند معمولاً برای آماده کردن افراد جهت احراز شغل فعالیت می‌کنند.

□ آموزش ضمن اشتغال

در تمام جوامع، اعم از پیشرفته یا در حال توسعه، ارایه آموزش‌های ضمن خدمت امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است. حتی فرض منطبق بودن فارغ‌التحصیلان نظام‌های آموزش رسمی و غیررسمی با فرصت‌های شغلی در جامعه به هیچ عنوان عدم ضرورت آموزش‌های ضمن اشتغال را توجیه نمی‌کند؛ گرچه می‌تواند شدت این نیاز را کاهش دهد. امروزه اکثر سازمان‌های تولیدی و خدماتی ضرورت آموزش‌های ضمن خدمت را برای کارکنان خود احساس کرده‌اند و قسمتی از وظایف سازمان را به اهداف آموزشی اختصاص داده‌اند که گاه خود برگزار کننده و مجری این امر بوده یا برای اجرای آموزش‌ها از نهادهای آموزشی دیگر کمک گرفته‌اند. مهم‌ترین ضرورت‌های آموزش ضمن اشتغال را در موارد زیر می‌توان برشمرد:

۱ - به دلیل سرعت رشد تکنولوژی در زمینه‌های مختلف صنعت، کشاورزی و خدمات

برای منطبق کردن توانایی‌های نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها با تکنولوژی جدید، نیازمند آموزش هستیم. بدیهی است حتی اگر سازمان به استخدام متخصص‌ترین افراد جامعه مبادرت کند به علت سریع بودن تحولات فنی و اداری و تاثیر آن بر ساختار شغلی، میزان مهارت و تخصص افراد برای رفع نیازهای سازمان در جامعه کافی نیست، لذا به تجدید آموزش و به عبارتی «بازآموزی» نیاز دارند. برگزاری این گروه‌های آموزشی در جوامعی که سرعت رشد صنعتی آنها بیشتر است ضرورت بیشتری دارد.

۲- گسترش تفکر پویا در نیروی انسانی و دادن رشد به افراد، یکی دیگر از برنامه‌های آموزش ضمن خدمت است. تحقیقات ثابت کرده است افرادی که رابطه خود را با آموزش و یادگیری قطع نکرده‌اند در سال‌های میانسالی و حتی پیری قادرند خود را با تغییرات اجتماعی و صنعتی تطبیق دهند لذا دچار جمود فکری نخواهند شد و برعکس چنانچه افراد در طی دوران زندگی و کار به صورت مهره‌های مشخص، ارتباط یادگیری و آموزش خود را قطع کرده باشند در صورت نیاز اجباری به تغییر در ساختار شغلی و... به سختی می‌توانند خود را با تغییرات هماهنگ سازند.

۳- برگزاری دوره‌های آموزشی گاه می‌تواند سبب ایجاد انگیزه در آنها برای مشارکت در کار و فرصتی نیز برای گردهمایی و تقویت روابط انسانی بین کارکنان مختلف در مشاغل متفاوت گردد. این دوره‌ها می‌تواند با ایجاد حس مهم تلقی شدن و آرایه نقطه نظرات به یکدیگر، فرصتی برای تخلیه عاطفی افراد پدید آورد. به ویژه در مشاغلی که به سبب ماشینی بودن یا مسئولیت زیاد، چنین فرصت‌هایی در ضمن انجام

کار بوجود نمی‌آید.

۴- بعضی آموزش‌های ضمن خدمت برای افزایش توان شغلی افراد بسیار مناسب است. در بعضی مشاغل مسایلی وجود دارد که معمولاً در دوره‌های آموزش رسمی قبل از اشتغال به سبب احساس عدم ضرورت فرد برنامه‌ریز درسی یا مدرس، آموزش داده نشده ولی پس از شروع به کار به صورت یک خلاء یادگیری جلوه گر می‌شود. به طور مثال، گذاشتن یک دوره مدیریت یا سرپرستی برای فردی که به سبب تجربه و تیخر در کار به رده مدیریت یا سرپرستی ارتقاء یافته، می‌تواند موجب برخورد منطقی‌تر و صحیح‌تر با مسایل گردد.

۵- بسیاری از کارگاه‌های آموزشی قبل از اشتغال در موسسات آموزشی، به جهت آنکه صرفاً برای آموزش طرح‌ریزی شده‌اند نوعی محیط تصنعی برای کار تلقی می‌شوند، لذا ممکن است خیلی از مسایلی که در انجام کار در محیط شغلی بوجود می‌آید در آنجا ایجاد نشود و موجب غفلت کارآموز و مربی از یادگیری و آموزش شود. به علاوه پشتیبانی از مدرس در صورت انجام خطا موجب عدم احساس مسئولیت کارآموز در جریان آموزش‌های رسمی قبل از اشتغال شده و در نتیجه مانع از درک کامل از موقعیت کار در اینگونه آموزش‌ها می‌گردد. بنابراین کارآموزان پس از ورود به دنیای واقعی کار، خود را از نظر تجربه ضعیف دانسته نیاز به بازآموزی را حس می‌کنند.

۶- مسایلی همچون افزایش توان بهره‌وری از طریق ایجاد عادات شغلی بهتر و نیز رعایت مسایلی ایمنی در محیط کار از جمله مواردی است که ممکن است در هر کارگاه، کارخانه یا سازمان ضوابط خاصی را اقتضاء کند. آموزش این موارد در

شروع اشتغال در محل کار ضروری می‌باشد.

۷- در مواردی که جامعه با بحران‌های صنعتی، تکنولوژیکی، سیاسی و طبیعی مواجه می‌شود تغییرات ناگهانی و سریع اتفاق می‌افتد، به طوری که در بیشتر موارد نیاز به آموزش و ایجاد تخصص‌های مورد نیاز را نمی‌توان به نهادهای آموزشی بلند مدت واگذار کرد. به عنوان مثال حوادثی نظیر جنگ، تحریم اقتصادی، بروز بلایای طبیعی ممکن است جامعه را با موقعیتی مواجه سازد که افراد ناگزیر شوند در آموزشگاه‌ها یا محل‌های خدمت به یادگیری مشغول شوند.

۸- با توجه به اینکه بسیاری از اوقات فعال افراد بزرگسال در محیط‌های کار سپری می‌شود اماکن شغلی نقش مهمی در ارتقاء فرهنگ جامعه دارند و می‌توانند در رواج فرهنگ صحیح و سلامت جامعه بسیار موثر باشند. دولت‌ها معمولاً برای انجام بخشی از وظایف فرهنگی خود این آموزش‌ها را در سازمان‌ها آرایه می‌کنند. (نظیر آموزش تنظیم خانواده).

■ نکات مورد توجه در آموزش برای اشتغال

برای برنامه‌ریزی دوره‌های آموزشی برای احراز یا کارآمدی شغل، به موارد زیر باید توجه شود:

۱- **نیازسنجی دقیق:** اهداف آموزشی باید دقیقاً براساس نیازهای افراد و جامعه تعیین شود. متخصصین و برنامه‌ریزان آموزشی و درسی باید پس از بررسی مشاغل موجود و مورد نیاز در جامعه، نیروی انسانی مورد نیاز در هر یک از مشاغل را مورد تجزیه و تحلیل قرار داده سپس به تدوین برنامه در آن راستا بپردازند.

۲- **توجه به ویژگی‌های سنی:** تحقیقات

نشان می‌دهد که با افزایش سن میزان بینایی و شنوایی کاهش می‌یابد. به این معنی که تمرکز افراد برای استفاده از تخته، کتاب و سایر مواد و وسایل آموزشی به زمان طولانی‌تری نیاز دارند. همچنین سرعت واکنش افراد در سنین بالاتر افزایش می‌یابد.

۳ - نگرش افراد نسبت به آموزش: بسیاری از افراد بزرگسال به ویژه افراد مسن آموزش و یادگیری را مختص افراد کم سن یا بدون تجربه می‌دانند، لذا ممکن است اعتماد به نفس خود را از دست داده یا انگیزه برای شرکت در کلاس‌های آموزشی را نداشته باشند. در این موارد باید ابتدا فراگیران را برای شرکت در امر آموزش و یادگیری توجیه نمود.

۴ - تداخل یادگیری: حافظه کوتاه مدت افراد (به ویژه در سنین بالاتر) در رابطه با پذیرش و اطلاعات سخت گیر است. وقایع را با دید انتقادی بیشتری مورد ارزیابی قرار می‌دهد و چنانچه تضادی احساس شود از پذیرش اطلاعات جدید خودداری می‌کند. (اختلال پیش گستر یا انتقال منفی) در صورتی که برای افرادی که تاکنون درباره مطلب خاصی آموزش ندیده‌اند یادگیری آن مطلب آسانتر است.

۵ - تعیین طول زمان آموزش: زمان آموزش باید با توجه به ویژگی مخاطبان و موضوع تعیین شود. بدیهی است آموزش‌های شغلی طولانی و تخصصی بهتر است زیر نظر موسسات آموزشی انجام شده، دریافت گواهینامه‌هایی را در پی داشته باشد و گاه ضرورت دارد برای استمرار انگیزه شرکت کنندگان در آموزش درجاتی را در برگیرد. همچنین بهتر است پس از هر مرحله از آموزش، فرصت بکارگیری مهارت‌ها به فراگیران

داده شود تا هم مدرس و هم خود فراگیران نقاط ضعف و قوت خود را پیدا کنند سپس وارد مرحله بالاتر در آموزش شوند.

۶ - انتخاب روش آموزش: روش‌های آموزشی نظیر سخنرانی و نمایش، بیشتر برای ارائه اطلاعات آکادمیک و نظری مناسب هستند. برای اشتغال کارآمد بهتر است از روش‌های اکتشافی، مشکل‌گشایی، کارگاهی، آزمایشگاهی، و نظایر آن که مشارکت بیشتر فراگیران را طلب می‌کند استفاده شود.

۷ - تجهیزات مورد نیاز: مواد، ابزار و دستگاه‌های مورد استفاده برای کارآموزی باید تا حد امکان مشابه با وسایل موجود در محیط‌های کار تدارک دیده شود. فراگیرانی که در ضمن آموزش با دستگاه‌های پیشرفته کار می‌کنند و پس از وارد شدن به محل کار با دستگاه‌های قدیمی مواجه می‌شوند به اندازه همان افرادی که در ضمن آموزش با وسایل قدیمی کار کرده‌اند و در محل کار با ابزارهای پیچیده‌تر و جدیدتری مواجه می‌شوند، ناتوان خواهند بود. بهتر است در آموزش هر دو نوع وسایل به فراگیران معرفی شود و با توجه به جایگاه‌های شغلی، مهارت کار را با وسایل موجود در محل کار یاد داد.

۸- انطباق نوع مهارت با توانایی مورد نیاز جامعه: در تعیین سطح توانایی فراگیران باید به نیازها و ویژگی‌های جامعه توجه نمود. متأسفانه در بسیاری از آموزش‌هایی که باهدف آموزش حرفه‌ای یا شغلی برگزار می‌شود، (به‌ویژه در آموزش و پرورش) ملاحظه می‌شود که انجام فعالیت‌هایی نظیر بافندگی یا دست یا برخی کارهای تفننی هنری که جایگاه سازمان یافته شغلی مشخص در

جامعه ندارند و برای دختران، حرفه آموزشی نام می‌گیرد. به ندرت دیده شده است که آموزش‌های فوق در احراز مشاغل یا امرار معاش توانسته باشد به آموزش گیرندگان کمک کند.

۹ - ویژگی‌های فضای آموزشی: فضای کارآموزی باید از نظر ایمنی، مسئولیت پذیری، امکانات رفاهی و... شبیه به واقعیت بازسازی شود و در صورت امکان حتی می‌توان بخشی از فضای کار را به فضای آموزشی اختصاص داد تا بدینگونه رابطه قوی‌تری بین شغل و آموزش بوجود آید.

۱۰ - معرفی محل کار: در ضمن آموزش یا پایان آن برای افراد باید جلساتی جهت آموزش کارآفرینی، انجام کار مستقل، یا معرفی بازارهای کار (به ویژه در آموزش‌های قبل از اشتغال) اختصاص داد.

۱۱ - امکان بازخورد: پس از پایان آموزش به ویژه در آموزش‌های قبل از اشتغال باید جلساتی برای توجیه یا مشکل‌گشایی فراگیران پس از شروع به کار یا ضمن کار فراهم آورد و یا برای کمک یا جوابگویی به مشکلات پس از اشتغال افراد و ارتباط آنها با مراکز آموزشی تدارکاتی فراهم نمود.

پانویس‌ها:

۱ - برگزاری دوره‌های آموزش متوسطه در رشته‌های کار دانش و فنی حرفه‌ای به همین منظور انجام می‌شود.

۲ - البته چنانچه افراد با هدف استفاده فردی و ارتقاء علمی و فرهنگی (به ویژه در رشته‌های علوم انسانی) به تحصیلات عالی بپردازند و از نظر پرداخت هزینه تحصیل دولت یا خود فرد با مشکلی مواجه نباشد، توجه به نیاز شغلی جامعه برای برگزاری رشته‌ها و دوره‌ها ضروری نیست.