



کهنه و تکلیف : عباس گلکار
(کارشناس آمار)

بررسی وضعیت آموزش فنی و حرفه ای در کشور و مقایسه آن با سایر کشورها

مقدمه

آموزش کار و موضوعات مختلف مربوط به آن، چه از لحاظ نظری و چه از نظر عملی دامنه ای وسیع دارد، در واقع آموزش به عنوان ایجاد کننده کار به مثابه نیروی محرکه حیات انسان ها مفهومی به قدمت آفرینش دارد و از سوی دیگر در عصر حاضر جوانب مختلف این موضوع بسیار گسترده شده و هر روز در این زمینه با مسائل نو و پدیده های پیچیده روبرو می شویم. دست یابی به تکنولوژی پیشرفته، همه آنچه را که روزگاری دور از دسترس و غیرممکن می نمود، به صورت آسان در اختیار انسانها می گذارد. در این راستا به دست آوردن زیر ساخت های اقتصادی و تصاحب و به انقیاد درآوردن منابع اقتصادی باعث شده تا کارآمدترین حربه جهت کنترل و تسلط بر جهان از نظر سیاسی و اقتصادی در اختیار کشورها قرار گیرد و راه مقابله با این سیاست ها و ایجاد اشتغال برای کشورهای کمتر توسعه یافته از طریق توسعه اقتصادی نظیر نیروی جوان، دانش فنی، نیروی کار و سطح آموزش می باشد. نیروی کار ماهر از مهم ترین عوامل کلیدی در توسعه اقتصادی یک کشور می باشد و هر گونه توسعه و پیشرفت، زمانی به نتیجه خواهد رسید که با سرمایه گذاری در نیروی انسانی مؤلفه همراه باشد.

تربیت نیروی انسانی کارآمد برای عمران و پیشرفت اقتصادی و ارتقاء علمی کشور از جمله

فعالیت های اساسی است که بخشی از آن در آموزش فنی و حرفه ای گنجانده شده است؛ در این راستا کشور جمهوری اسلامی ایران اقدام به ایجاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کرده است که وظیفه خطیری را در آموزش و ایجاد مراکز تعلیم حرفه ای، صندوق کارآموزی و کانون های کارآموزی بر عهده دارد.

هدف:

هدف از این گزارش بررسی و تجزیه و تحلیل وضعیت آموزشی در کشور جمهوری اسلامی ایران و مقایسه آن با کشورهای توسعه یافته و تازه صنعتی شده و ارائه راهکارهایی جهت بهبود سیستم آموزش فنی و حرفه ای در کشور می باشد.

تاریخچه پیدایش سازمان آموزش فنی و حرفه ای:

آموزش فنی و حرفه ای از قدیم در جوامع بشری وجود داشته و با تحولات صنعتی تغییر یافته، سالها قبل صنعتگران شاگردانی برای خود تربیت می کردند که جایگزین آنها می شدند با افزایش جمعیت و توسعه شهرها صنایع به شاخه های بیشتری تقسیم شدند، امروزه دنیای صنعت مجموعه پیچیده ای از فن و هنر می باشد که شناخت اجزای آن احتیاج به دانشی عظیم دارد، طی سالیان دراز مهارت

آموزشی از حالت استاد شاگردی خارج شده و شکل علمی تری به خود گرفته است و همین عامل موجب گشته که مراکز آموزشی تشکیل گردد. این مراکز طی چندین سال به دو بخش تقسیم شده اند. یک بخش کارآموزی را طبق روال آموزش عمومی انجام داده؛ علاوه بر آموختن مهارت مورد نظر آن را از جنبه علوم نظری نیز مورد بررسی قرار می دهد. در این نوع آموزش بیشتر به جنبه نظری توجه می شود تا آموزش فنی و همچنین بعد از تمام شدن دوره راهنمایی همانند سایر رشته های دوره متوسطه تدریس می شود. پس از اتمام دوره نیز محصلین مؤفق به اخذ دیپلم می گردند. آموزش دیدگان بعد از پایان دوره می توانند جذب بازار کار شده و یا با احراز شرایطی وارد دانشگاه شوند.

بخش دیگر خارج از سیستم مذکور و بیشتر به صورت عملی و حرفه ای می باشد. دروس نظری فقط جهت تسهیل یادگیری عملی کارآموزان مورد توجه قرار می گیرد، این آموزش ها که از آنها به عنوان آموزش غیر رسمی و کلاسیک نام برده می شود، رسمیت قانونی دارد و پس از پایان به کارآموزان گواهینامه اعطاء می شود. این نوع آموزش کمتر از دو سال به طول می انجامد و در سطح متخصصان و بر اساس معیارهای حیاتی می باشد. این نوع آموزش بر حسب میزان

سال				عنوان
پیش بینی برنامه	پیش بینی برنامه	پیش بینی برنامه	برنامه اجرایی	
۸۴	۸۳	۸۲	۸۱	تعداد مرکز مراکز ثابت (نفر-دوره)
۶۷۰	۶۱۵	۵۶۰	۵۴۰	
۴۳۴۰۳۲	۴۱۳۳۶۴	۳۹۳۶۸۰	۳۸۰۰۹۵	

کاربرد و احتیاجاتی که وجود دارد، اجرا می شود که به سه دسته تقسیم می شود؛

۱- مهارت های عام و پایه که معمولاً در صنایع مختلف یکسان است. مانند؛ جوشکاری، ورق کاری، تراشکاری و ...

۲- مهارت هایی که در چندین کارخانه و یا صنعت به صورت یکسان و مشابه وجود دارد. مانند، برخی تخصص های مربوط به اتومبیل سازی، صنایع سیمان، صنایع غذایی و ...
۳- مهارت هایی که کاملاً تخصصی می باشد. مانند؛ صنایع نفت یا صنایع مس سرچشمه، وزارت نیرو و ...

آموزش مهارت های عام و پایه زیر نظر وزارت کار و امور اجتماعی می باشد و مهارت های مشابه و یکسان توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای ایجاد می شود و آموزش کاملاً تخصصی توسط سازمان مربوطه و در سطح استاندارد ها انجام می گیرد. در گذشته وزارت کار و امور اجتماعی دارای یک اداره کل به نام تعلیمات حرفه ای و یک سازمان وابسته به نام صندوق کارآموزی بود که به وسیله آن وظایف آموزشی حیطه خود اعم از نظارت یا اجرا را انجام می داد و علاوه بر کمک دولت هزینه خود را از طریق دریافت شهریه تأمین می کرد و بودجه اداره کل تعلیمات حرفه ای نیز جزئی از بودجه وزارت کار و امور اجتماعی بود.

پس از انقلاب اسلامی دستگاه هایی که به موازات هم حرکت می کردند، متمرکز شدند و وزارت کار و امور اجتماعی نیز مستثنی نبود. بنابراین سازمانی به نام آموزش فنی و نیروی انسانی را بوجود آوردند، پس از مدتی به دنبال سنگینی و پر حجمی وظایف بخش نیروی انسانی و اشتغال از آن منفک و به وزارت کار و امور اجتماعی ملحق گردید. کانون های کارآموزی هم هر چند از نظر آموزشی قابل مقایسه با واحد مذکور نبودند ولی در آنها ادغام گشته، سازمان آموزش فنی و حرفه ای بوجود آمد.

نگاهی به اهداف سازمان آموزش فنی و حرفه ای طی برنامه سوم توسعه

در این قسمت به چگونگی فرآیند دستیابی به اهداف و مأموریت ها که در قالب استراتژی ها و سیاست ها ترسیم می گردد و در انواع فعالیت های آموزشی فنی و حرفه ای

ثابت در آنها مقرون به صرفه نمی باشد احداث می گردند.

۳- آموزش خودیاری فنی:

منظور از این آموزش افزایش میزان بهره برداری و استفاده صحیح از دستگاه ها و همچنین آقاء فرهنگ کار می باشد.

سال				عنوان
پیش بینی برنامه	پیش بینی برنامه	پیش بینی برنامه	برنامه اجرایی	
۸۴	۸۳	۸۲	۸۱	تیمهای سیار
۲۳۱۱۷۷	۲۱۰۶۴۵	۲۰۰۶۱۵	۱۹۸۶۲۹	

۴- آموزش صنعت ساختمان:

با توجه به اینکه بخش عمده ای از اعتبارات و سرمایه های ملی صرف ساخت و ساز پروژه های عمرانی می گردد، در این راستا آموزش نیروی صنعت ساختمان از اهمیت ویژه ای برخوردار است. سازمان با استناد به ماده ۴ قانون نظام مهندسی، فعالیت های آموزشی را جهت تربیت نیروی انسانی در این

وجود دارد می پردازیم:

۱- آموزش در مراکز ثابت:

این گونه آموزش ها عمومی و پایه ای و تخصصی محسوب می گردند و معمولاً در مکان هایی که دارای تجهیزات و ماشین آلات ویژه ای می باشند و در مکان های مشخصی وجود دارند صورت می گیرند و در حال حاضر سازمان آموزش فنی و حرفه ای دارای ۵۳۹

سال				عنوان بخش آموزشی
پیش بینی برنامه	پیش بینی برنامه	پیش بینی برنامه	برنامه اجرایی	
۸۴	۸۳	۸۲	۸۱	خودیاری فنی (نفر-دوره)
۱۰۴۹۳۱	۹۹۹۳۵	۹۵۱۷۷	۹۴۲۳۵	

مرکز ثابت می باشد که ۳۰۷ عدد از آن ویژه

خواهران و ۲۵۲ مرکز ویژه برادران و ۸۰ مرکز دو منظوره می باشد.

۵- آموزش در صنایع:

ارتقاء مهارت و دانش فنی شاغلین در بخش های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی از اهداف سازمان است. در این راستا با اعزام نیرو به واحدهای تولیدی و اجرای برنامه های آموزشی ضمن کار و نیز ارائه

۲- آموزش توسط واحدهای سیار:

واحدهای سیار به منظور فراهم آوردن امکانات در نقاط دور دست و مکان هایی که دسترسی به مراکز ثابت ندارند و ایجاد مراکز

سال				عنوان بخش آموزشی
پیش بینی برنامه	پیش بینی برنامه	پیش بینی برنامه	برنامه اجرایی	
۸۴	۸۳	۸۲	۸۱	صنعت ساختمان (نفر- دوره)
۳۴۰۴۶	۳۲۴۲۵	۳۰۸۸۱	۳۰۵۷۶	

برخی دیگر مانند فرانسه بر روی آموزش در مراکز آموزشی و یا مانند آلمان بر شیوه آموزشی متناوب، مرکب از آموزش نظری در مراکز آموزش فنی و حرفه ای و آموزش عملی در محل کار تأکید می کنند.

شرکت ها و حتی رفع برخی از نابسامانی های بازار کار می گردد، کشورهای در حال توسعه و توسعه یافته در برابر این وضعیت جدید باید سیستم آموزش فنی و حرفه ای خود را متحول کنند. در هر کشور این امر متفاوت است.

تسهیلات به منظور تشویق واحدهای تولیدی در جهت ایجاد مراکز آموزشی جوار کارخانه، سازمان آموزش فنی و حرفه ای در سال ۸۱ و سالهای آتی تعهدات ذیل را در این بخش برای خود در نظر گرفته است:

سال				عنوان بخش آموزشی
پیش بینی برنامه ۸۴	پیش بینی برنامه ۸۳	پیش بینی برنامه ۸۲	برنامه اجرایی ۸۱	
۴۷۷۸۴	۴۵۵۰۹	۴۳۳۴۲	۴۲۹۱۳	تعهدات مراکز جوار کارخانجات (نفر- دوره)
۱۱۴۲۸۵	۱۰۸۸۴۳	۱۰۳۶۶۰	۱۰۲۶۳۴	تعهدات ضمن کار (نفر- دوره)
۱۵۹۳۰	۱۵۱۷۴	۱۴۴۵۰	۱۴۳۰۷	تعهدات تعلیمات سرپرستی (نفر- دوره)

این تفاوت ها ریشه در سوابق صنعتی، سیاسی، اجتماعی این کشورها دارد و سیستم آموزشی نیز بر اساس اوضاع اجتماعی، اقتصادی حاکم بر آن جامعه شکل گرفته اند. از این رو در ژاپن بازار کار جوانان تحت تأثیر سیاست های استخدامی مؤسسات بزرگ و بخش دولتی قرار دارد و مؤسسات و دولت ژاپن شغل ثابتی را با مزایا و حقوق ثابت برای

کشورهای صنعتی مسأله شان این است که چگونه پاسخگوی نیازهای اقتصادی باشند و چگونه برای بیکارانی که روز به روز در حال افزایش است کار پیدا کنند. با این حال در آموزش فنی و حرفه ای، برخی مسایل اساسی وجود دارد که برای همه کشورها مشترک است: ۱- چگونه می توان سیستم های آموزش فنی و حرفه ای را با نیازهای در حال تغییر و اغلب غیر

۶- آموزش بخش کشاورزی و صنایع غذایی:

این آموزش ها به منظور تأمین نیازهای فنی و حرفه ای مشاغل و تدوین الگوهای مناسب بهره وری در تولیدات زراعی و دامی کشور در مناطق مستعد ارائه می گردد.

۷- آموزش در بخش غیر دولتی (آموزشگاه های آزاد فنی و حرفه ای)

استقبال از سرمایه گذاری های بخش خصوصی در امر آموزش های فنی و حرفه ای و حمایت مالی و قانونی در جهت کاهش تصدی گری و بار مالی در طی سالهای اخیر از مهمترین برنامه های سازمان بوده است. در سال ۱۳۸۱ جهت جذب سرمایه گذاران افزون تری نسبت به سالهای گذشته مجموعاً به میزان ۹۹۴۱۱ نفر- دوره از فعالیت های بخش دولتی حذف یا تعدیل شده است.

ساختار سیستم های آموزش فنی و حرفه ای در کشورهای مختلف توسعه یافته و تازه صنعتی شده:

سال				عنوان بخش آموزشی
پیش بینی برنامه ۸۴	پیش بینی برنامه ۸۳	پیش بینی برنامه ۸۲	برنامه اجرایی ۸۱	
۴۴۷۶۴	۴۲۶۳۳	۴۰۶۰۳	۴۰۲۰۲	کشاورزی و صنایع غذایی (نفر- دوره)

کارکنان در نظر می گیرند که البته این به دست نمی آید مگر با سرمایه گذاری عظیم در بخش آموزش فنی و حرفه ای. علاوه بر این مؤسسات بازار کار داخلی شان را نیز توسعه داده اند. بدین معنی که ابتدا جوانان را بدون داشتن مهارت، آموزش فنی و حرفه ای می دهند و از نوع کار شناخت دقیقی را به دست می آورند، نوع و میزان آموزش این اشخاص بر حسب میزان تحصیل (متوسطه یا دانشگاه) و

قابل پیش بینی بازار کار منطبق ساخت؟ ۲- چگونه می توان کیفیت آموزش عمومی و آموزش فنی، حرفه ای را بهبود بخشید و راه مؤثر برای پاسخگویی به نیازهای اقتصادی کدام است؟ ۳- چگونه می توان عملکرد این سیستم ها را با توجه به عدم افزایش کمک مالی دولت ها و بعضاً کاهش کمک مالی دولت ها بهبود بخشید؟

سال				عنوان
پیش بینی برنامه ۸۴	پیش بینی برنامه ۸۳	پیش بینی برنامه ۸۲	برنامه اجرایی ۸۱	
۱۳۵۲۹۲۵	۱۲۸۸۵۰۰	۱۲۳۷۱۴۳	۱۱۶۷۰۸	آموزشگاه های آزاد (نفر- دوره)
۵۰۰۰۰	۶۰۰۰۰	۷۵۰۰۰	۹۵۰۰۰	حذف یا تعدیل در بخش دولتی (نفر- دوره)

همچنین مصاحبه ای که در خصوص ویژگی های اخلاقی و شخصیتی انجام شده، مشخص می گردد. در آنجا ارتباط بین اشتغال و آموزش بیشتر در سطح شیوه های کار و مهارت هاست

ساختار سیستم های آموزش فنی، حرفه ای بر اساس شیوه های مختلفی سازمان یافته اند. برخی از این کشورها مانند ژاپن بیشتر بر شیوه آموزش در محل کار تأکید دارد،

آموزش فنی و حرفه ای مهمترین ابزار برای بهبود تحرک نیروی کار و انطباق پذیری کارگران با محیط کار و افزایش بهره وری آنان است که در نهایت موجب تقویت توان رقابتی

تا در سطح دانشی معین و مخصوص، در ژاپن انعطاف پذیری بازار کار از طریق اشتغال زنان در مؤسسات کوچک و متوسط و نیز از طریق مؤسسات اقتصادی مقاطعه کار حفظ شده است. این مؤسسات فقط مشاغل موقت را ارائه می دهند ولی نه سرمایه لازم برای آموزش نیروی کار خود را دارند و نه توانایی انجام آن را.

در نتیجه برای پاسخگویی به نیازهای آموزشی مدارس متوسطه حرفه ای که تقریباً ۱/۴ دانش آموزان متوسطه را می پذیرند و یا مدارس ویژه، آموزش حرفه ای را در سطح بالاتر از متوسطه توسعه داده اند. این مدارس که تحت تأثیر شیوه های استخدام مؤسسات بزرگتر قرار دارند، آموزش نسبتاً عمومی و کمتر تخصصی دارند. در کشور فرانسه آموزش حرفه ای اساساً در مدارس انجام می گیرد.

دانش آموزان پس از ۷ یا ۹ سال آموزش عمومی به سوی آموزش های حرفه ای هدایت می شوند و پس از دو یا سه سال گواهی مهارت حرفه ای یا گواهی آموزش حرفه ای را دریافت می کنند و با گذراندن ۲ سال دوره آموزشی دیگر می توانند دیپلم حرفه ای را اخذ نمایند و دبیرستان های حرفه ای نیز برای آماده سازی جوانان جهت انجام فعالیت های حرفه ای به عنوان کارگران یدی یا کارگران ماهر و همچنین برای حل مسائل و مشکلات آموزش عمومی دانش آموزانی که از مناطق محروم برای تحصیلات بلند مدت و نظری آمده اند ایجاد شده اند.

به نظر نمی رسد که مؤسسات اقتصادی نیز اعتبار زیادی برای گواهینامه های حرفه ای قائل باشند.

البته شرایط استخدام بسته به داشتن گواهینامه است، اما تعداد زیادی از کارگران بدون داشتن چنین گواهینامه ای به استخدام در می آیند و ارتقاء آنها نیز معمولاً بر اساس سابقه خدمتشان صورت می گیرد و مهارت اکثریت کارگران

فرانسوی از طریق مشاغل که قبلاً داشته اند یا در آینده خواهند داشت و به صورت آموزش در محل کار، کسب تجربیات حرفه ای و سابقه کار شکل می گیرد. مؤسسات اقتصادی فرانسه در خصوص سازماندهی کار اهمیت کمتری را برای مهارت کارگران یدی قائل هستند و سعی می کنند این خلاء را از طریق کادری مهمتر در

✓ اقدام مراکز آموزش فنی و حرفه ای جهت الزام هر چه بیشتر کارفرمایان به شرکت در تصمیم گیری ها، باید به گونه ای باشد که نیازهای اصلی کارفرمایان به نیروی کار ماهر را در برگیرد و تصمیم گیری ها به سازمان هایی که در یک بخش یا رشته معین فعالیت دارند واگذار شود.

گروه مدیران، استادکاران و متخصصان جبران کنند. اختلافات مزدی بین کارگران یدی و گروه ناظران هم که نسبتاً مهم است، موجب کاهش از ارزش کار مشاغل یدی و آموزش های کارگری شده است، تغییرات تکنولوژی موجب تغییر در ساختار آموزش فرانسه شده است. قبل از هر چیزی فنی سازی فزاینده فعالیتهاست که موجب شده دبیرستان های حرفه ای اقدام به ترمیم سیستم آموزش فنی و حرفه ای نمایند. امروز مهمترین عامل برای هر

✓ جهت حمایت از آموزش های فنی و حرفه ای بایستی مکانیسم قانون گذاری و مالیات که برای توسعه اقتصادی تهیه شده است تقویت شود، نظام های بودجه بندی مؤثری پدید آید و میزان سقف بودجه به صورت قانونی تعیین گردد.

سیستم آموزشی این است که بتوانند هر وقت که لازم باشد و به سرعت خود را با نیازهای متغیر بازار کار منطبق سازند.

کشور آلمان سیستم آموزشی حرفه ای متناوبی را ایجاد کرده که امروزه در کشور های

اروپایی و غیر اروپایی مرکزیت دارد (در بیشتر آنها) و بدین صورت است که:

در ابتدا آموزش نظری در مراکز آموزش حرفه ای عمومی وابسته به دولت (تقریباً یک روز در هفته) و دیگری آموزش عملی در محیط کار (تقریباً ۴ روز در هفته) حدود ۴/۵ ساعت تحت نظر استاد کار دوره می بینند و مقرر می نمایند دریافت می کنند و در پایان گواهینامه می گیرند. نقطه قوت این سیستم این است که ۷۰ درصد از فارغ التحصیلان مدارس را در بر می گیرد.

۵۹ درصد کارگران دارای گواهینامه دوگانه آموزشی هستند و تعداد کسانی که دوره های حرفه ای در آلمان گذرانده اند، دو برابر فرانسه است.

مزیت دیگر سیستم دوگانه آموزشی در آلمان امکان دستیابی سریع به آموزش مستمر برای سطوح بالای مهارتی است، مانند دریافت گواهینامه تکنسینی یا حتی گذراندن دوره کوتاه مدت مهندسی.

این ویژگی منجر به ایجاد زبان مشترک و تسهیل مشارکت و ارتباط بین کارگران خط تولید و برنامه ریزان می شود، تعهد به این حرفه گرایی یدی و تعهد به همکاری و هماهنگی آنان با برنامه ریزان تأثیر مثبت اقتصادی را در صنایع بویژه در خصوص صادرات و ارائه خدمات برخوردار از کیفیت بالا به دنبال دارد. این سیستم با وجود تمام مزایا ایراداتی نیز دارد. کافی نبودن آموزش نظری و مشکل هماهنگی این آموزش با آموزش عملی در محل کار است و صدور آن به کشورهای دیگر بسیار دشوار است.

بررسی مقایسه ای بین نظام آموزش فنی و حرفه ای در ایران و سایر کشورها:

رابطه بین آموزش های فنی و حرفه ای و توسعه را نمی توان بدون ارتباط روشن بین ساخت نظام آموزشی و خصوصیات اقتصادی و

به نظر می رسد یکی از پارامترهای تأثیر گذار بر موفقیت آموزش های حرفه ای در کشور های پیشرفته نظام جامع اطلاع رسانی دقیق از بازار کار می باشد. زمانی که اطلاعات کافی از مؤلفه های مؤثر بر بازار کار در اختیار همگان بالاصح برنامه ریزان قرار گیرد، با نیاز سنجی مناسب و ارائه آموزش های مورد نیاز بازار کار و تربیت نیروی متخصص و ماهر ضمن جلوگیری از اتلاف منابع نقش بسزائی در تنظیم عرضه و تقاضای نیروی کار ایفا خواهد کرد.

نتیجه گیری :

در کشورهای مواجه با بحران های اقتصادی یا در حال تعدیل ساختاری، سازمان های آموزشی اغلب جزو اولین نهادهایی هستند که با مشکل هزینه روبرو می شوند. این در تعدادی از کشورها سرمایه انسانی اغلب تباه شده اما در کشورهایی که امکاناتی برای تعدیل برنامه های خود دارند و می توانند به تدریج در نحوه تقاضا تغییراتی را بوجود آورند، امیدواری هایی به چشم می خورد.

کشورهای اخیر در زمره کشورهای کمتر صنعتی یا در حال صنعتی شده قرار دارند و برای ایجاد یک چرخه اصلاحی مبتنی بر ارتقای کیفیت، انطباق بهتر تغییرات با افزایش بهره و در آمد کوشش های فراوانی به عمل آورده اند. اقدام مراکز آموزش فنی و حرفه ای جهت الزام هر چه بیشتر کارفرمایان به شرکت در تصمیم گیری ها، باید به گونه ای باشد که نیازهای اصلی کارفرمایان به نیروی کار ماهر را در برگیرد و تصمیم گیری ها به سازمان هایی که در یک بخش یا رشته معین فعالیت دارند واگذار شود زیرا این سازمان ها به کلیه نیازهای مشتریان خود واقف بوده و دید بهتری به مسائل دارند. در این راستا کشورها به خصوصی سازی گسترده واحدهای اشتغال و کارایی خود اقدام کرده اند.

آموزی و آموختن حرفه، شغلی برای آنها وجود خواهد داشت.

به طور خلاصه می توان گفت در کشورهای پیشرفته آموزش تئوری و عملی همراه با کار آموزی در محل کسب، توأمان ارائه می شود و فرد هم به صورت عملی و هم تجربی شغل مورد نظر خود را فرا گرفته و سپس به راحتی در شغل مورد نظر خود به کار مشغول می شود و این در حالی است که در کشور ما بیکار جویای کار پس از نا امیدی از پیدا کردن شغل مناسب بالاجبار به آموزش فنی و حرفه ای روی می آورد و پس از طی دوره های آموزشی و آموختن حرفه باید به دنبال شغل

اجتماعی مورد بررسی قرار داد. نظام های آموزشی بازتاب ماهیت اصلی جوامع می باشند به عبارت دیگر نظام های آموزشی منعکس کننده ساخت های اقتصادی و اجتماعی جوامعی است که در آن عمل می کنند.

با توجه به این که کشورهای پیشرفته دارای ساختار اقتصادی و اجتماعی قدرتمندی می باشند لذا نظام های آموزشی در این کشورها نیز از دوام و انسجام قابل ملاحظه ای برخوردارند.

ساختار نظام آموزشی در کشورهای پیشرفته نه تنها می کوشد که افراد را از دانش و مهارت بهره مند سازد و به آنان این توانائی را بدهد که

چون عامل تحول اقتصادی در جامعه خود عمل کنند بلکه در عین حال ارزش ها، اندیشه ها، تفکرات و خواسته هایی به وجود می آورد که ممکن است بیشترین منافع را برای «توسعه» کشورشان به همراه داشته باشد. یعنی آموزش به گونه ای ارائه می شود که ساختارهای اقتصادی و اجتماعی این جوامع را دوام بخشیده و تقویت می کند.

ساختار نظام آموزشی در کشورهای پیشرفته نه تنها می کوشد که افراد را از دانش و مهارت بهره مند سازد و به آنان این توانائی را بدهد که چون عامل تحول اقتصادی در جامعه خود عمل کنند بلکه در عین حال ارزش ها، اندیشه ها، تفکرات و خواسته هایی به وجود می آورد که ممکن است بیشترین منافع را برای «توسعه» کشورشان به همراه داشته باشد.

آموزش های فنی و حرفه ای در اکثر کشورهای جهان من جمله ژاپن، فرانسه، آلمان و ... به گونه ای است که فرد آموزش گیرنده آموزش های اکتسابی خود را در محل کار به صورت تجربی می آموزد.

مورد نظر بگردد و ممکن است فرصت شغلی متناسب با حرفه آموخته شده در جامعه وجود نداشته باشد که این امر جز اتلاف منابع و سرخوردگی شخص ارمغانی را به دنبال نخواهد داشت.

نظام آموزش فنی و حرفه ای در کشور های پیشرفته با نیاز سنجی دقیق از بازار کار ارائه می شود یعنی دقیقاً مشاغلی آموزش داده می شوند که در بازار کار نیاز به این تخصص ها احساس می شود و اما نظام آموزش فنی و حرفه ای ما بدون نیاز سنجی و بدون توجه به نیازهای بازار کار به ارائه آموزش ها می پردازد و پس از ارائه آموزش ها که بعضاً با هزینه های هنگفتی صورت می گیرد تضمینی برای اشتغال فرد وجود نخواهد داشت.

کار آموزی در محل کار به بهبود کیفیت آموزش ارائه شده و همچنین تسهیل در ورود به بازار کار نقش به سزائی را ایفاء می کند و اهمیت این امر تا آن اندازه است که در کشور آلمان به افرادی که در محل کار به کار آموزی می پردازند، حقوق نیز پرداخت شده و این گونه افراد می توانند از خدمات بیمه ای نیز بهره مند گردند و تقریباً اکثر آنها در محل کار آموزی به استخدام کارفرمای آموزش دهنده در می آیند و این امر انگیزه بسیار قوی برای افراد آموزش گیرنده می باشد زیرا می دانند که پس از کار

در حال حاضر بسیاری از مؤسسات شروع به سرمایه گذاری در بخش آموزش فنی و حرفه ای کرده اند و هدف از این کار ایجاد شناخت اساسی در کارگران برای حل مسائل و مشکلات و نیز آشنایی آنها با اشکال جدید سازمان کار و استفاده بهتر از تکنیک های پیشرفته است.

بایستی جهت حمایت از آموزش های فنی و حرفه ای مکانیسم قانون گذاری و مالیات که برای توسعه اقتصادی تهیه شده است تقویت گردد، نظام های بودجه بندی مؤثری پدید آید و میزان و سقف بودجه به صورت قانونی تعیین گردد. بنابراین لازم است که جهت حفظ کیفیت نیروی انسانی توجه خاصی به مؤسسات آموزشی فنی و حرفه ای معطوف گردد. برای رفع نواقص و نارسائی ها در سازمان های موجود و دوره های آموزشی، راه حل هائی پیشنهاد می شود که عمده ترین راه حل ها عبارتند از:

پیشنهادات:

- ۱- سرمایه گذاری کافی و مناسب در امر آموزش و پرورش کارکنان
- ۲- به کارگیری امکانات مناسب از جمله فضای آموزشی، وسایل و ابزار آموزشی و ... در دوره های آموزشی
- ۳- سپردن امور آموزشی به افرادی که دارای دانش، تعهد، آگاهی، مهارت، تجربه و سابقه قبولی در امور آموزش باشد
- ۴- دقت کافی در تعیین احتیاجات آموزشی به کارکنان
- ۵- برنامه ریزی صحیح آموزش کارکنان.
- ۶- توجه کافی اهداف دوره های آموزشی به کارکنان ۷- ارزیابی و کنترل دوره های آموزشی در حین برگزاری ۸- گسترش آموزش های عملی و تلفیق و تطابق آموزش های تئوری با آموزش های عملی
- ۹- کوشش در جهت انتخاب کارکنان در دوره آموزشی در یک سطح

- ۱۰- اهمیت دادن به دوره های آموزشی از سوی مدیریت سازمان و مراکز آموزشی
- ۱۱- انتخاب و اعزام کارکنان به آموزش های مورد نیاز
- ۱۲- ایجاد انگیزه کافی در کارکنان برای شرکت در دوره های آموزشی

منابع و مأخذ:

- ۱- آشنایی با سازمان آموزش فنی و حرفه ای، انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه ای.
- ۲- تقویم آموزشی، ناشر سازمان آموزش فنی و حرفه ای، سال ۱۳۸۰
- ۳- سیستم آموزش فنی و حرفه ای در کشورهای مختلف، مجله کار و جامعه شماره ۱۱ و ۱۰، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی
- ۴- واحد آموزش در مؤسسه کار و تأمین اجتماعی، مجله کار و جامعه، شماره ۱۹. انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- ۵- اصلاح آموزش در بازار کار جهانی آینده، مجله کار و جامعه، شماره ۲۴، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- ۶- بررسی دلایل عدم تناسب آموزش کارکنان با نیازهای شغلی آنان، مجله کار و جامعه، شماره ۳۴، انتشارات مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.
- ۷- بررسی بیکاری ناشی از عدم انطباق نظام آموزشی و نیاز بازار کار، شریعت (رضا و سایر همکاران)، معاونت برنامه ریزی و سیاستگذاری اشتغال، اداره کل هدایت نیروی کار، ۱۳۸۲