



رئیس دانشگاه فردوسی مشهد در نشست تخصصی ارائه گزارش دستگاه‌های سیاستگذار و اجرایی در حوزه آموزش مهارتی:

فقط ۵ درصد فعالیت دانشگاه‌ها مرتبط با صنعت است

حوزه، یعنی آموزش دهندگان حوزه‌های مهارتی و همچنین فعالان حوزه‌های صنعتی و اقتصادی است. در همین راستا چندی پیش اولین کنگره ملی آموزش هدفمند مهارتی و نیازمحور برگزار و در آن نشست تخصصی به منظور ارائه گزارش دستگاه‌های سیاستگذار و اجرایی در حوزه آموزش مهارتی با حضور کارشناسان و نمایندگان دستگاه‌های مختلف اجرایی برگزار شد. مشروح این نشست را در ادامه می‌خوانید.

مسئله آموزش مهارتی در سال‌های اخیر به یکی از اولویت‌های جدی آموزش عالی تبدیل است. علی‌رغم اقدامات سال‌های اخیر، واقعیت این است که هنوز شکاف عمیقی بین دانشگاه‌ها و مراکز صنعتی کشور وجود دارد. برنامه‌ریزی‌های آتی در این حوزه، نیازمند انجام گفت‌وگوهای متعدد با حضور صاحب‌نظران هر دو

نیازمند بازنگری در قوانین مرتبط با مهارت‌آموزی هستیم

می‌توانند مکمل یکدیگر باشند. موضوع دیگر اینکه مادر کنار مهارت‌ها ساخت، شایستگی‌های کارآفرینی باید داشته باشیم. پرسش کلیدی همایش این بود. باتوجه به اینکه تاکیدات در بحث مهارت‌آموزی بسیار زیاد است و مقام‌معمربهری به آن اشاره کردند. نهضت ملی مهارت‌آموزی شروع شده است اما هم‌افزایی که موجب هم‌گرایی در بخش خصوصی و دولتی شود، اتفاق نیفتاده است. این یکی از آسیب‌های جدی است. مشارکت بخش غیردولتی نیز باید در اینجا افزایش داشته باشد. برخی از آسیب‌هایی که وجود دارد طرح فرهنگ کارآفرینی است. مهارت‌آموزی می‌تواند در پیچه‌ای برای ورود به بازار کار باشد. امروز نیاز به بازنگری در قوانین و مقررات در زمینه مهارت‌آموزی داریم. یکی از پیشنهادهایی که می‌تواند باعث بهبود اوضاع در این زمینه شود، الزام تمامی دستگاه‌ها و سازمان‌های دولتی به همکاری در اجرای پروژه نهضت مهارت‌آموزی، هماهنگی در جهت اجرای قانون نظام جامع آموزش فنی و حرفه‌ای و مهارتی، جلب رضایت بیش از پیش دولت و مجلس برای توسعه مهارت‌آموزی و نکته مهم پیش‌بینی مشارکت برای بنگاه‌های اقتصادی توسط دستگاه‌های دولتی برای به کارگیری دارندگان گواهینامه‌های مهارت در سطوح مختلف است. این دستگاه‌ها باید سند جامع توسعه مهارت را مبتنی بر آمایش سرزمین و برنامه‌های توسعه اقتصادی و اجتماعی داشته باشند.

سید جمیل احمدی، مدیرکل دفتر پژوهش و طرح برنامه درسی سازمان فنی و حرفه‌های کشور



می‌شوند؛ درحالی که یکی از موضوعات خوبش فراموش شدن، این است که باید فرد به دنبال کار خودش برود، بعد از آن مرحله کارآفرین شدن است و در نهایت مربی انسان‌ساز می‌شود. آن چیزی که الگوی مهدوی و دینی ماست، این است که فردی که همه کارهای خود را کرده به دنبال فعالیت اجتماعی و... می‌رود. به این موضوع مسیر شغلی گفته می‌شود. متأسفانه ما برای ایجاد اشتغال شناخت کافی را نداریم. فرهنگ کار نداریم. من به‌عنوان فردی که در معاونت اشتغال وزارتخانه مشغول هستم باید بگویم که فرصت اشتغال هست، اما بیشتر افراد دوست دارند، پشت‌میز بنشینند. یکسری مسائل قانونی نیز در این مسیر داریم که باید آنها را حل کنیم. الزاماتی که در این راستا وجود دارد، این است که باید ظرفیت‌ها را شناسایی کنیم تا افراد مطابق با نیاز فعلی بازار کار و آینده کاری خود حمایت شوند و ارتباط صحیحی بین دانشگاه‌ها برقرار شود. سیاست‌ها و قواعد روابط کار مادر وزارتخانه تعاون دست‌وپاگیرند. تامین اجتماعی از دیگر موانعی است که باید اصلاح شود. مشاغل خانگی باید راهبری شوند. مشاغل خانگی سنتی باید تغییر رویکرد داشته باشند. بحث دیگری که در مهارت داریم عمدتاً به مهارت‌های سخت و مهارت نرم برمی‌گردد، یعنی اگر خودباوری داشته باشیم، مهارت سخت را پیدا می‌کنیم، ما باید روی مهارت نرم و کارآفرینانه‌ها و از جنس مهارت‌های زندگی کار کنیم.

مهارت مورد نیاز بازار در دانشگاه‌ها ارائه نمی‌شود

ندارد. ارتباط صحیح بازار و دانشگاه‌ها ممکن است یکی از لوازم باشد و از نظر ساختاری، در رابطه با اشتغال فارغ‌التحصیلان هر دستگاه مشوق‌هایی دارد که شناسایی و جمع‌نشدند باید این مشوق‌ها را بازنمایی کنیم تا به جای اینکه خاک بخورند از آنها استفاده شود. قرار است به زودی کمیته ملی اشتغال فارغ‌التحصیلان با حضور دستگاه‌های مختلف تشکیل دهیم؛ کمیته‌ای که ابتدا در شناسایی مشوق‌ها کار خواهد کرد. موضوع دیگر اینکه در بحث فرهنگ کار گروهی به نام hneet را داریم که در فارسی اصطلاحاً به آن بیچار گفته می‌شود. بیچار با بیچار فرق دارد. بیچار کسی است که دنبال شغل می‌گردد اما بیچار بودن ربطی به مدرک تحصیلی ندارد؛ چرا که ممکن است فردی در مقطع ارشد یا دکتری بیچار باشد. ما برای افراد مسیر تحصیلی داریم و زمانی که فردی می‌گوید من دیپلم دارم آن مسیر تحصیلی را که طی کرده، می‌دانیم اما در مسیر شغلی هیچ اطلاعی نداریم پس فرآیندی طراحی کردیم که در مرحله اول بیچار را به بیچار تبدیل می‌کنیم و دغدغه شغل را در ذهن او بیآوریم. مسیر هدایت شغلی به این صورت است که وقتی این فرد بیچار به دنبال شغل است، باید مهارتی را یاد بگیرد و بعد از پیدا کردن مهارت باید به این سمت برود که مزه و حقوقی بگیرد. مدیران کارآفرینی و... دائماً افراد را به سمت کارآفرین بودن سوق می‌دهند، یعنی متخصصان ما با توهم کارآفرین شدن روبه‌رو

علی زندوکلی، مشاور معاونت اشتغال وزارت تعاون و کار



کردیم و به همین دلیل به بحث عرضه ورود نکردیم، یعنی نگاهی به بازار کار داشتیم، مبنی بر اینکه ما در بحث بازار کار دانش‌آموختگان آموزش عالی چه فعالیت‌هایی انجام دادیم. محورهایی که ما در این نشست‌ها داشتیم فرهنگ کار دانش‌آموختگان و آینده کاری دانشجویان و مهارت‌های بازار است که حوزه فعالیت آنها مرتبط به دستگاه‌هایی مانند وزارت علوم، سازمان فنی و حرفه‌ای، کانون مشاوره و کارآفرینی، معاونت توسعه کارآفرینی است. مساله این است که برای کاهش نرخ بیکاری دانش‌آموختگان چه کاری باید انجام شود؟ در بررسی‌هایی که انجام دادیم به چهار مدل چالش در این زمینه رسیدیم؛ اول بحث آموزش‌های مهارتی بود به این واسطه که لزوماً مهارت مورد نیاز بازار در دانشگاه و موسسات ارائه نمی‌شود. دوم اینکه اصلاً نیاز بازار را نمی‌دانیم و دیتا و داده‌ای در این زمینه وجود ندارد. سومین اینکه یکسری از مهارت‌ها و علوم کاربردی را یاد می‌دهیم که هیچ‌جایی بازار کار

نهادینه‌سازی نظام صلاحیت حرفه‌ای نیاز به بازتعریف آموزش عالی دارد

نهادینه‌سازی نظام صلاحیت حرفه‌ای در آموزش عالی نیازمند اقداماتی است که شاید نیاز به بازتعریف آموزش عالی داشته باشد. در نهادینه‌سازی این نظام، نظام پذیرش و سنجش عملکرد در حوزه اساتید و ارتباط نهادی و تامین مالی نیز اهمیت دارد. من به چند مورد از مهم‌ترین اقدامات مورد نیاز برای این حوزه اشاره می‌کنم؛ یکی از آنها بخش استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای است که اساتید و مدرسان در آموزش عالی است. اولین گام در استقرار این نظام این است که ما اساتید توانمندی داشته باشیم. در نظام صلاحیت حرفه‌ای اساتید باید علاوه بر شایستگی‌های فنی دارای تجربه صنعتی باشند. در اکثر کشورهای دنیا نظام صلاحیت حرفه‌ای در حال پیاده‌سازی است، اساتید ارتباط بسیار زیادی با صنعت دارند. برای مثال در کره ۸۰ درصد از اساتید آموزش‌های مهارتی پاروقت هستند و بیشتر وقت خود را در صنعت می‌گذرانند. بحث دیگر نظام برنامه‌ریزی درسی است، باید انقلابی در حوزه برنامه‌ریزی درسی آموزش عالی مهارتی اتفاق بیفتد و این نظام باید مبتنی بر شایستگی (به مفهوم واقعی) باشد. یعنی باید به تفاوت‌های برنامه‌ریزی درسی در آموزش مهارتی توجه ویژه‌ای صورت گیرد. بحث نفوذناپذیری آموزش عالی از دیگر مباحث مهم است. ما در آموزش عالی دیوار سفت و سختی بین آموزش‌های عمومی و آموزش‌های حرفه‌ای و بین آموزش‌های رسمی و غیررسمی ایجاد کرده‌ایم. در نظام صلاحیت حرفه‌ای مرز بین آنها وجود ندارد و باید این مرز را کم‌رنگ‌تر کنیم و در نهایت آن را محو کنیم. این موضوع نباید باعث انحراف آکادمیک شود، یعنی در نتیجه آن افرادی که آموزش عمومی را ارائه می‌دهند به سمت مهارت‌دهی بروند و برعکس. موضوع دیگر اینکه در این میان بحث مالی و تجهیزات و زیرساخت‌ها مانند تمام نظام‌های دیگر اهمیت بالایی داشته و در طرف دیگر هم مباحث در حوزه استقرار نظام صلاحیت حرفه‌ای بسیار زیاد است.

ناهد سلیمی، مدیرکل دفتر برنامه‌ریزی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای دانشگاه فنی و حرفه‌ای



دانشگاه فنی و حرفه‌ای در راستای اهداف این کنگره، نشست تخصصی الزامات نهادینه‌سازی نظام ملی صلاحیت حرفه‌ای را با تمرکز بر آموزش عالی رسمی برگزار کرده است. اندیشمندان مختلف در این نشست حضور داشتند. نکته اولی که درباره نهادینه‌سازی نظام صلاحیت حرفه‌ای وجود دارد، بحث چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای است که به تازگی مصوب شد. اینکه این چهارچوب چقدر از معماری مناسب برخوردار بوده، موضوع مورد بحث در نشست ما نبوده است. این چهارچوب هر چند با محدودیت و انتقادهایی مواجه است اما اجرای آن می‌تواند مزایای بسیاری برای آموزش مهارتی کشور داشته باشد. در مورد چهارچوب آموزش مهارتی باید بگویم که سهم زیادی از آموزش مهارتی مربوط به آموزش عالی کشور می‌شود. این نشان می‌دهد جایگاه آموزش عالی در نهادینه‌سازی نظام ملی صلاحیت حرفه‌ای کجاست؟ نظام صلاحیت حرفه‌ای در تمام دنیا، نظام جدیدی است و اکثر کشورهای در مرحله رقابت برای طراحی چهارچوب صلاحیت باقی مانده‌اند. در کشور ما نیز با مصوب شدن چهارچوب صلاحیت بسیاری از چالش‌ها حل می‌شود. اما اینکه تا چه حد می‌تواند چالش‌های حوزه آموزش مهارتی را حل کند، برمی‌گردد به اینکه چهارچوب در مرحله طراحی تا چه حد براساس شناسایی مشکلات طراحی شده است یا اینکه ما تنها تحت تاثیر گفت‌وگوها و قالب درباره آموزش فنی و حرفه‌ای در سایر کشورهای دنیا چهارچوب را تصویب کرده‌ایم.

بدون شناخت بازار کار، آموزش کاری از پیش نمی‌برد

همچنین اگر امروز دانشکده افسری مباحثی را مطرح می‌کند که شبیه به احکام ما بوده، به این خاطر است که هر سه مولفه را در اختیار دارد. اما سوال این است که آیا دانشگاه‌ها می‌توانند این سه مولفه را با هم داشته باشند؟ باید دید که در برنامه‌ریزی همایان این موضوع را دخالت می‌دهیم یا خیر. اولاً بحثی که درباره آموزش مهارتی در اینجا مطرح می‌شود، لزوماً آموزش مهارتی نیست، بلکه ممکن است کارآمدگی باشد. کارآمدگی با آموزش مهارتی تفاوت دارد و آموزش مهارتی یک نظام و یک قالب و چهارچوب است. برای اجرا نیاز به بستر دارد. شما نمی‌توانید نظام آموزشی مهارتی که با یک ساختار خاص قرار است اجرا شود را به اجبار در دانشگاه‌ها اجرایی کنید؛ چرا که امکان دارد بخشی از ظرفیت‌ها پاسخگو نباشد. در نتیجه باید در برنامه‌ها به این موضوع توجه شود. پیشنهاد من این است که بر روی این واژه کار کنیم. شروع این موضوع و مهارت‌آموزی هم با کارورزی است. اول باید کارورزی را مبنا قرار دهیم. چرا به این دلیل که شغل تابع زمان و مکان است. زمانی که شغل تغییر می‌کند، آموزش باید تغییر کند و باید ما نیز متناسب با ساختار خودمان به این موضوع توجه داشته باشیم. نکته دیگری که باید روی آن تاکید کنیم، سهم اشتغال کشور است. مثلاً در آمریکا ۷۵ درصد اشتغال در بخش خدمات است. باید به این مساله توجه کنیم. موضوع دیگر اینکه وقتی بخش خصوصی علاقه‌مند ورود است با توجه به امکانات بالایی که برای بخش تولید خود دارد، باید از این ظرفیت استفاده کنیم. نکته دیگر اینکه همه می‌گویند ما باید مدیریت ظرفیت‌ها را داشته باشیم. وزارت علوم نقش تنظیم‌گری دارد و نه تصدی‌گری! این تولی‌گری باید برداشته شود. جهت‌گیری و تمرکزهای وزارت علوم به سمت تحصیلات تکمیلی پیش برود. فرصت بسیار خوبی است و می‌توان در پروژه‌های تحصیلات تکمیلی اتفاقاتی را از جنس محیط کار اضافه کرد. نکته آخر این است که آموزش مهارتی با ساختار مشخص باشد و پراکنده و نامنظم نباشد.

علیرضا جمال‌زاده، مدیرکل دفتر برنامه‌ریزی درسی دانشگاه علمی کاربردی



مباحث من ممکن است کمی چالش‌برانگیزتر باشد. من توجه مسلماً را به چند نکته جلب می‌کنم. آنچه که مساله است اینکه ما در آموزش‌های مهارتی و شغلی، هرچقدر به شغل نزدیک‌تر باشیم، ضریب اشتغال‌پذیری بیشتری داریم. آموزش‌های نظری فاصله بسیاری با بازار کار دارند در نتیجه افراد برای اینکه به بازار کار متصل شوند، نیازمند پرزنت کردن و آموزش مجدد هستند. اساس کار ما این است و قصد داریم تا ضریب اشتغال‌پذیری خروجی و محصولات دانشگاه‌ها را زیاد کنیم. تحقق این موضوع مستلزم این است که دنیای کار را بشناسیم. بدون شناخت دنیای کار، دنیای آموزش نمی‌تواند کاری انجام دهد. در حال حاضر این فاصله نشان می‌دهد که دنیای آموزش به دنیای کار نزدیک نبوده و هدف‌مان در اینجا این است که چگونه مدیریت کنیم تا از ظرفیت‌های موجود استفاده بهینه کرده باشیم. یکی از این موضوعات نزدیک شدن به بازار کار است. زمانی که به عرصه شغل ورود می‌کنیم دیگر برنامه درسی معنی ندارد بلکه اینجا برنامه‌ریزی نیروی انسانی است که حرف اول را می‌زند. برنامه‌ریزی نیروی انسانی سه مولفه دیگر نیز به همراه دارد. اگر دستگاه‌های مختلف می‌گویند در این زمینه موفق نیستید برای این است که این سه مولفه را نتوانسته‌اید درست ترسیم کنید. اولین مولفه نیاز واقعی است، دومین موضوع نظام آموزشی و سومین مولفه این است که خروجی را چگونه بر سر کار ببریم؟ اگر می‌بینید که نظام پزشکی در این زمینه موفق است، به این دلیل است که این سه مولفه را در خود دارد. بیمارستان از خودش است؛ چرا که بخش سلامت و آموزش در اختیار وزارت بهداشت است.

رتبه ۱۲۸ دنیا در شکاف بین آموزش‌های دانشگاهی و نیاز بازار را داریم

داشتیم، به این نتیجه رسیدیم که مساله اصلی به شکاف بین آموزش‌های دانشگاهی و نیازهای بازار بازمی‌گردد. از بین ۱۳۰ کشور ما رتبه ۱۲۸ را در این حوزه داریم. یعنی بازار کار و کارفرمایان ما مایل به به کارگیری فارغ‌التحصیلان دانشگاهی نیستند و به‌صورت کلی این مهارت‌ها به درد بازار کار نمی‌خورد. شکاف بین سرمایه انسانی و اشتغال‌پذیری در کشور ما بسیار زیاد است، رتبه ایران از بین ۱۳۰ کشور ۱۰۴ است که رتبه جالبی نیست. عدم ضمانت اجرایی در قوانین بالادستی مرتبط با آموزش‌های مهارتی و نیاز محور در دانشگاه‌ها موضوع دیگری است که برای ما وجود دارد. اشاره شد که در احکام برنامه هفتم می‌آید و در برنامه ششم نیز آمده بود، اما ضمانت اجرایی برای آن وجود نداشت. جمع‌بندی این نشست‌ها به چند پیشنهاد انجامید. اول مسئولیت‌پذیر کردن دانشگاه‌ها نسبت به موضوع توسعه مهارت‌های دانشجویان و انجام سرمایه‌گذاری‌های همسو با چرخه تولید علم و فناوری در زمینه معاونت فناوری در دانشگاه‌ها بوده و مورد دیگر نیز تغییر نوع نگاه آموزش عالی متناسب با نیازهای روز بازار کار بود.

سیروس دشتی، مدیرکل توسعه کارآفرینی و اشتغال جهاد دانشگاهی



جهاد دانشگاهی اولین نهادی است که پرچم اشتغال دانشجویان را به‌دست گرفت و می‌توان گفت که این ابرچالش را به نظام‌های دیگر کشور هشدار داد. از این روز همان زمان در زمینه هدایت شغلی ورود کرد و سازوکارهای لازم را ایجاد کرد. در سال ۹۴ نیز شورای عالی انقلاب فرهنگی، ماوریت ساماندهی نظام هدایت‌شغلی دانش‌آموختگان را برعهده جهاد گذاشت. نشست تخصصی آموزش عالی اشتغال‌آفرین در برتو طراحی نظام هدایت‌شغلی را برگزار کردیم. در ۳ پل به بررسی جهات مختلف این موضوع پرداختیم. در پنل دوم درباره بحث هدایت‌شغلی بحث کردیم. در پنل سوم نیز به تجارب زیسته دانشگاه‌ها پرداختیم و دو دانشگاه را به‌عنوان نمونه بررسی کردیم. در جمع‌بندی و نتیجه‌گیری که ما از این نشست‌ها

مهارت‌ها را در قالب کار در صنعت آموزش دهیم

در صنعت مسائل پیچیده‌تری وجود دارد. فارغ‌التحصیلان باید تفکر بحرانی داشته باشند و در بحران تصمیم بگیرند؛ تفکر بحرانی جز ۱۰ مهارت برتر سال شناخته شده است. باور کنید قرار نیست دانشگاه مساله صنعت را حل کند و اصلاً نمی‌تواند این کار را انجام دهد. در بهترین دانشگاه دنیا نیز ۵ درصد فعالیت مرتبط با صنعت است و در ایران این موضوع ۰٫۱۵ درصد است. مسائل صنعت را فارغ‌التحصیلان حل نمی‌کنند و وظیفه من تربیت فارغ‌التحصیلی است که بتواند مسائل صنعت را حل کند. دانشگاه باید ارتباط با صنعت داشته باشد تا بتواند دانشجویان تربیت کند. رسالت دانشگاه تربیت انسان متخصص و متعهد برای تاثیرگذاری است. تاثیرگذاری اجتماعی دانشگاه‌ها از طریق فارغ‌التحصیلیان انجام می‌شود. دانشگاه باید تاب‌آوری را آموزش دهد که دانشجویان ما در جریان‌ات سال گذشته نداشتند. نیاز محوری‌ای که باید در دانشگاه‌ها وجود داشته باشد، نیاز محوری آینده است و باید تمام مهارت‌ها را در قالب کار واقعی در صنعت به دانشجویان آموزش داد. ما باید تمام مهارت‌ها را در قالب کار در صنعت به دانشجویان آموزش دهیم.

احد ضابط، رئیس دانشگاه فردوسی مشهد



مطالب من ناظر به آموزش‌های مهارتی در موسسات آموزش عالی مهارتی نیست و من درباره دانشگاه‌های آموزش عالی صحبت می‌کنم. من از سال ۶۵ در صنعت بودم و تا امروز از آن جدا نشده‌ام. کاری جز ارتباط با صنعت و آموزش دانشجویان برای ورود به آن ندارم و در همین راستا دغدغه‌های خود را در اینجا بیان می‌کنم. دانش با مهارت تفاوت دارد و افراد در دانشگاه ماهر نمی‌شوند. برای مثال در دانشگاه هنر تا زمانی که دانشجویان ساز را به‌دست نگیرند ماهر نمی‌شوند و این موضوع در دانشگاه‌ها حتی دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای ما نیست. ممکن است دوره مهارتی بیشتر و آموگدی بیشتری داشته باشند، اما مهارت واقعی در دانشگاه اتفاق نمی‌افتد تا زمانی که دانشجویان واقعاً در آنجا حاضر باشند. دانشجوی رشته الکترونیک من را چه کسی می‌تواند در دانشگاه آموزش دهد؟ هیچ‌کس؛ چرا که