

اهمیت مهارت های نرم

دکتر موسوی همچنین بر اهمیت مهارت های نرم تأکید کرد. داشتن مدرک یا گواهینامه فنی به تنهایی به معنای آمادگی برای حضور موفق در محیط کار نیست. نظم، مسئولیت پذیری، اخلاق حرفه ای، صداقت، کار تیمی، امانت داری و حل مسئله نیز از مؤلفه های مهم اشتغال پذیری هستند و باید در برنامه های آموزشی گنجانده شوند. این موضوع در هنرآموزی اهمیتی دوچندان دارد، زیرا هنرآموزی تنها انتقال دانش فنی نیست، بلکه زمینه ساز شکل گیری رفتار حرفه ای و فرهنگ کار نیز هست.

تصمیمات شورای عالی مهارت ضمانت اجرایی ندارد

دکتر نماینده از زاویه حکمرانی و ساختار نهادی، بر نبود انسجام در این حوزه تأکید کرد. به گفته او، با وجود حضور حدود ۲۳ دستگاه دولتی، نهاد عمومی، تشکل حرفه ای و بخش هایی مانند اتاق بازرگانی در شورای عالی مهارت، تصمیمات این شورا ضمانت اجرایی کافی ندارد و همه بازیگران مؤثر نیز به شکل کارآمد در آن مشارکت نمی کنند.

از نظر او، مشکل کشور کمبود نهاد نیست؛ بلکه نهادهای موجود تجربه ها، امکانات و مسئولیت های خود را در چارچوبی مشترک کنار هم قرار نمی دهند. آموزش و پرورش، سازمان آموزش فنی و حرفه ای، دانشگاه علمی کاربردی، دانشگاه ملی مهارت و دیگر دستگاه ها به جای ساختن زنجیره ای کامل از آموزش تا اشتغال، گاه موازی یا حتی رقابتی عمل می کنند.

دکتر نماینده:

دولت، به دلیل محدودیت های مالی،

اداری و انسانی، دیگر نباید مجری

مستقیم همه آموزش های مهارتی

باشد؛ بلکه باید به عنوان تنظیم گر،

سیاست گذار، حامی، اعتبارسنج

و ناظر عمل کند

ضعف دسترسی عمومی به اطلاعات آموزش های مهارتی

دکتر نماینده همچنین ضعف اطلاع رسانی و دسترسی عمومی به اطلاعات آموزش مهارتی را مهم دانست. بسیاری از متقاضیان نمی دانند کدام دوره ها با نیاز بازار متناسب اند، کدام مراکز معتبرند و چگونه می توانند به اطلاعات مراکز، نشانی ها، شماره های تماس و فرصت های شغلی مرتبط دسترسی پیدا کنند. راهکار پیشنهادی، ایجاد سامانه ای جامع و ملی برای ارائه اطلاعات دوره ها، مراکز، مسیرهای مهارتی و فرصت های اشتغال بود؛ سامانه ای که میان متقاضی، مرکز آموزشی، کارفرما و نهادهای سیاست گذار ارتباط برقرار کند.

دولت نباید مجری مستقیم همه آموزش های مهارتی باشد

دکتر نماینده معتقد بود دولت به دلیل محدودیت های مالی، اداری و انسانی، نمی تواند و نباید مجری مستقیم همه آموزش های مهارتی باشد. نقش مناسب تر دولت، سیاست گذاری، تنظیم گری، حمایت، اعتبارسنجی و نظارت است و اجرای آموزش باید تا حد امکان به بخش خصوصی و نهادهای غیردولتی توانمند واگذار شود. با این حال، دولت نباید از مسئولیت خود کنار بکشد. در مناطق محروم یا رشته های کم جاذبه اما ضروری، که بخش خصوصی به دلیل

نبود صرفه اقتصادی وارد نمی شود، دولت باید حمایت مالی و سازوکارهای پشتیبان فراهم کند.

او همچنین بر مسئولیت صنعت و کارفرمایان در تربیت نیروی انسانی تأکید کرد. کارفرمایان نمی توانند انتظار داشته باشند نیرویی کاملاً آماده و متناسب با نیازشان، بدون مشارکت آن ها در فرآیند آموزش، در دسترس باشد. هزینه آموزش های مهارتی می تواند میان دولت و کارفرما تقسیم شود و بنگاه اقتصادی باید خود را یکی از بازیگران اصلی تربیت نیروی انسانی بداند. این نگاه، جایگاه هنرآموزی را از یک فعالیت صرفاً آموزشی به یک مأموریت مشترک ملی و اقتصادی ارتقا می دهد.

وضعیت متناقض در بازار کار ایران

مهندس رامین، مدیرعامل مؤسسه دانش بنیان رهجو انعکاس تصویر و بنیان گذار پلتفرم رهجو، بر پایه حدود ۱۸ سال فعالیت در آموزش مهارتی و حدود پنج سال تجربه در حوزه اشتغال، تصویری عینی از فاصله میان آموزش و بازار کار ارائه کرد. از نظر او، بازار کار ایران با وضعیتی متناقض مواجه است: کارفرمایان از کمبود نیروی ماهر شکایت دارند، در حالی که جوانان بیکار و فارغ التحصیلان جویای کار فراوان اند. مشکل اصلی، نبود شغل نیست، بلکه نداشتن مهارت عملی، شناخت محیط کار و آمادگی متناسب با نیاز کارفرماست.

اجرای مدل از تقاضا تا شغل

او مدل اجرایی مجموعه خود را «از تقاضا تا اشتغال» یا «اشتغال پیش از آموزش» نامید. در این مدل، فرآیند از نیاز واقعی کارفرما آغاز می شود. کارفرما عنوان شغلی، شرح وظایف، صلاحیت ها و مهارت های مورد انتظار را مشخص می کند. سپس متقاضیان بر اساس علاقه، استعداد، توانایی و تناسب با شغل شناسایی و ارزیابی می شوند.

پیش از آغاز آموزش، متقاضی و کارفرما در جلسه ای مشترک با یکدیگر آشنا می شوند و متقاضی از محیط واقعی کار، مانند کارخانه یا کارگاه، بازدید می کند. پس از آن، آموزش دقیقاً بر اساس نیاز شغلی تعریف می شود. افراد موفق پس از ارزیابی برای استخدام به همان کارفرما معرفی می شوند و پس از اشتغال نیز در دوره های یک ماهه و شش ماهه پشتیبانی می شوند. بر اساس تجربه این مجموعه، بیش از ۸۰ درصد افراد در شغل خود باقی مانده اند. بنابراین معیار موفقیت آموزش مهارتی فقط استخدام اولیه نیست، بلکه ماندگاری، رضایت، سازگاری با محیط کار و کاهش ریزش نیروی انسانی نیز اهمیت دارد.

مهندس رامین یکی از چالش های جدی را کمبود استادان و مربیان متخصص و به روز دانست. استادکاران صنعت معمولاً به دلیل مشغله و درآمد فعالیت حرفه ای، انگیزه کافی برای تدریس ندارند و بخشی از مربیان آموزشی نیز از فضای واقعی صنعت فاصله گرفته اند. راه حل پیشنهادی او مدل «دو استاد» بود: یک استاد صنعت برای انتقال تجربه عملی و یک استاد از سازمان فنی و حرفه ای یا دانشگاه برای پوشش چارچوب های آموزشی و دانش فنی. این ترکیب می تواند فاصله میان دانش نظری و مهارت عملی را کاهش دهد و در عین حال کیفیت هنرآموزی را ارتقا بخشد.

تناقض آموزش مهارتی ارزان با آموزش های با کیفیت

او با تصور آموزش مهارتی ارزان یا رایگان و هم زمان باکیفیت مخالفت کرد و گفت تجهیز کارگاه، مواد مصرفی، استاد حرفه ای و خدمات جانبی هزینه بر هستند. برای حفظ کیفیت، باید از مدل های مشارکتی استفاده شود و صنعت، کارفرما، خیرین و گاهی خود متقاضی در تأمین هزینه ها سهم داشته باشند. مهندس رامین همچنین گفت نسل جدید مهارت آموزان فقط به دنبال دریافت مهارت فنی نیستند؛ بلکه به محیط آموزشی، کیفیت برخورد، امکانات، خدمات جانبی، شفافیت آینده شغلی و تجربه کلی آموزش نیز توجه می کنند.

“

دکتر موسوی:

یکی از مهم ترین مشکلات کشور این

است که میان آنچه بازار کار از نظر

شایستگی، توانمندی و صلاحیت مطالبه

می کند و آنچه نظام آموزشی به افراد

منتقل می سازد، فاصله ای جدی به وجود

آمده است

لزوم پیوند آموزش های مهارتی با فناوری های جدید

یکی از مضامین مشترک نشست، پیوند آموزش مهارتی با فناوری های جدید بود. دکتر موسوی هشدار داد که ورود فناوری بدون انتقال دانش و طراحی سازوکار آموزشی مرتبط، می تواند شکاف مهارتی را عمیق تر کند. پیشنهاد او این بود که هر واحد صنعتی هنگام ورود فناوری جدید، هم زمان بسته آموزشی و سازوکار انتقال دانش آن را نیز طراحی کند. از این منظر، آموزش مهارتی فقط مسئولیت مراکز آموزشی نیست، بلکه باید در قلب سیاست صنعتی و برنامه ریزی فناورانه کشور قرار گیرد.

دکتر موسوی در پایان بر تمرکز نظام آموزشی بر گروه های اصلی مخاطب تأکید کرد. جویندگان کار، شاغلان نیازمند ارتقای مهارت و گروه های دارای نیاز اجتماعی یا منطقه ای، سه گروه اصلی معرفی شدند. از نظر او، پراکندگی بیش از حد برنامه ها و گروه های هدف، تمرکز و اثربخشی نظام مهارتی را کاهش می دهد.

جمع بندی نشست:

چالش آموزش مهارتی در ایران با افزایش صرف تعداد دوره ها یا مراکز آموزشی حل نمی شود. اصلاح حکمرانی، ایجاد نظام اطلاعات بازار کار، هماهنگ سازی و به روزرسانی استانداردها، تقسیم کار نهادی و تقویت رابطه با صنعت، از ضرورت های اصلی این حوزه است. دولت باید از نقش مجری مستقیم فاصله بگیرد و بیشتر در جایگاه سیاست گذار، تنظیم گر، اعتبارسنج و حامی قرار گیرد. بخش خصوصی و نهادهای غیردولتی باید فرصت و انگیزه اجرای آموزش های باکیفیت را پیدا کنند و کارفرمایان نیز باید بپذیرند که تربیت نیروی ماهر بخشی از مسئولیت و سرمایه گذاری خودشان است.

راهکارهای اصلی مطرح شده عبارت اند از طراحی آموزش بر اساس تقاضای واقعی بازار، استقرار نظام اطلاعات بازار کار، توسعه آموزش های دو استاد، نوسازی و تجهیز کارگاه ها با مشارکت صنعت و خیرین، توجه هم زمان به مهارت های فنی و نرم، ایجاد سامانه جامع اطلاع رسانی، الزام پیوست آموزشی برای ورود فناوری و توسعه مدل های یکپارچه نیازسنجی، استعدادسنجی، آموزش، استخدام و پشتیبانی پس از اشتغال.

در نهایت، آموزش مهارتی برای کاهش بیکاری، افزایش بهره وری، تأمین نیروی انسانی مورد نیاز اقتصاد و تقویت رشد تولید، باید از وضعیت پراکنده و دستگاه محور فعلی فاصله بگیرد و به نظامی منسجم، تقاضا محور و متصل به بازار کار تبدیل شود. در این مسیر، هنرآموزی از جایگاهی محوری برخوردار است، زیرا می تواند پیوند میان دانش، مهارت، فرهنگ کار و نیازهای واقعی اقتصاد را برقرار کند. به همین دلیل، توجه به اهمیت هنرآموزی نه فقط یک ضرورت آموزشی، بلکه یک اولویت راهبردی برای توسعه کشور است. ■