

نگاهی به سیاست گذاری در بخش مهارت آموزی

نیازسنجی بازار برای اشتغال کافی نیست



پیشگیری کار

ماهیت و پیچیدگی کار از پارامترهای حیاتی در سیستم استخدامی است. مشاغل از نظر خواسته‌های فیزیکی، ذهنی و عاطفی متفاوت هستند و این تغییرات بر شیوه‌های استخدام، حفظ کارگران و حقوق و دستمزد تأثیر می‌گذارد.

به‌عنوان مثال، مشاغلی با سختی کار بالا مانند ساخت‌وساز، معدن یا مراقبت‌های بهداشتی، اغلب به دلیل خطرات و استرس‌های موجود، گردش مالی بالایی دارند. این مشاغل نه‌تنها به مهارت بلکه به انعطاف‌پذیری و سازگاری هم نیاز دارند. برعکس، نقش‌هایی که شامل وظایف تکراری، مانند کار در خط مونتاژ می‌شود، ممکن است منجر به ترک کار یا فرسودگی کارگران شود که بر ثبات نیروی کار تأثیر می‌گذارد.

علاوه بر این‌ها باید توجه داشت که دستمزد و مزایای عادلانه سنگ بنای نظام استخدامی است. کارگران نه‌تنها به دنبال نقش‌های معنادار، بلکه به دنبال دستمزدی هستند که بخش اعظمی از ارزش کارشان را نشان دهد و معیشت آن‌ها را تأمین کند. حقوق و دستمزد بالاتر، استعدادها را جذب و وفاداری را تضمین می‌کند. برعکس، جبران ناکافی خدمت کارگران منجر به ناراضیاتی، ترک کار و جابه‌جایی می‌شود. در بسیاری از اقتصادها، شکاف بین حداقل دستمزد و هزینه زندگی چالش‌هایی را برای کارگران کم‌درآمد ایجاد می‌کند، حتی اگر آن‌ها مهارت‌های لازم را داشته باشند. پرداخت مزایایی مانند مراقبت‌های بهداشتی، برنامه‌های بازنشستگی، مرخصی استحقاقی و پاداش عملکرد از دیگر مواردی است که انگیزه کارگر را برای ادامه کار بیشتر می‌کند.

شرایط اقتصادی و سیاست‌های دولت

شرایط اقتصادی گسترده و سیاست‌های دولت به‌طور قابل‌توجهی سیستم اشتغال را شکل می‌دهند. این عوامل در سطح کلان عمل می‌کنند و بر یافتن شغل، دستمزدها

و مقررات محل کار تأثیر می‌گذارند. در طول دوره‌های رشد اقتصادی، اشتغال‌زایی افزایش می‌یابد و این به نفع کارگران در سطوح مختلف مهارت است. با وجود این، رکود منجر به اخراج، توقف استخدام و افزایش رقابت برای مشاغل کمتر می‌شود. برخی از بخش‌ها مانند فناوری و انرژی‌های تجدیدپذیر، رشد سریعی را تجربه و فرصت‌های فراوانی ایجاد می‌کنند، در حالی که برخی دیگر مانند سازوکارهای تولید سنتی، ممکن است دوره رکود را تجربه کنند.

در سطح سیاستی و قانون‌گذاری، این قوانین استاندارد پایه زندگی را برای کارگران تضمین می‌کند. البته ممکن است به‌طور ناخواسته استخدام در مشاغل کوچک را در صورتی که این استانداردها در سطح خیلی بالایی تنظیم شوند، منع کند. سیاست‌های حاکم بر قرارداده‌ا، اخراج و ایمنی در محل کار، امنیت کارگران را فراهم می‌کند اما شاید هزینه‌های اضافی را بر کارفرمایان تحمیل کند و بر تصمیمات استخدامی آن‌ها تأثیر بگذارد.

برای تدوین برنامه‌های آموزش مهارت جهت جذب مهارت‌آموزان در بازار کار، سیاست‌گذاران باید از هم‌سویی بین طرح‌های آموزشی و تقاضاهای واقعی بازار کار اطمینان بهداشتی، در کشاورزی از جمله این اقدامات بیکاری و چالش‌های اقتصادی شدید دارد، سیاست‌های استراتژیک و مناسب ضروری است.

سیاست‌گذاران باید درک نیازهای فعلی و آینده بازار کار را در اولویت قرار دهند. بررسی‌های منظم بازار کار و همکاری با صنایع برای شناسایی کمبود مهارت و بخش‌های برتقاضا مانند فناوری، انرژی‌های تجدیدپذیر، مراقبت‌های بهداشتی و کشاورزی از جمله این اقدامات است. همچنین برنامه‌های آموزشی باید مستقیماً با مهارت‌هایی که کارفرمایان فعالتاً به دنبال آن هستند مرتبط باشد. همکاری با کارفرمایان بخش خصوصی و دولتی برای طراحی برنامه‌های درسی که نیازهای دنیای واقعی را برآورده می‌کند، از دیگر اقداماتی است که باید

بررسی اثربخشی مهارت‌آموزی بر اشتغال

۵۰ درصد از مهارت‌آموزان جذب بازار کار می‌شوند

مهارت‌هایی منجر می‌شود که مورد تقاضا نیستند و شانس اشتغال را کاهش می‌دهند.

علاوه بر این‌ها، کیفیت و عمق آموزش مهارت‌ها به‌طور قابل‌توجهی بر نتایج تأثیر می‌گذارد. برنامه‌هایی با تجربه عملیاتی، بیشتر از دوره‌های نظری منجر به استخدام می‌شوند. همچنین، مناطق شهری با صنایع ممکن است فرصت‌های بهتری را در مقایسه با مناطق روستایی که بازارهای کار پویای کمتری دارند، ارائه دهند. در عین حال انگیزه شخصی، سازگاری و مهارت‌های شبکه‌ای نیز در این زمینه نقش دارند. همه کارآموزان ممکن است فعالانه موضوع اشتغال پس از آموزش را دنبال نکنند یا با موانعی مانند تبعیض یا عدم تحرک مواجه شوند.

آیا آموزش مهارتی لزوماً منجر به اشتغال می‌شود؟

آموزش مهارتی به‌طور خودکار اشتغال را تضمین نمی‌کند اما امکان اشتغال‌پذیری را افزایش می‌دهد. آموزش مهارتی افراد را به ابزارهایی برای رقابت در بازار کار مجهز می‌کند و شانس آن‌ها را برای استخدام بیشتر می‌کند. آموزش در مشاغل خاص، مانند نجاری یا خیاطی، افراد را قادر می‌سازد تا کسب و کار خود را راه‌اندازی کنند. از طرفی برای کسانی که قبلاً شاغل هستند، آموزش مهارت می‌تواند درهایی را به سمت ترفیع یا جابه‌جایی در موقعیت‌های بهتر باز کند.

این در حالی است که آموزش در زمینه‌های بیش از حد اشباع یا در حال کاهش ممکن است منجر به کم‌کاری یا بیکاری شود. مسائل اقتصادی گسترده‌تر مانند تورم، تحریم‌ها یا نرخ‌های پایین ایجاد شغل ممکن است

کارگری

در دستور کار سیاست‌گذاران قرار گیرد. این روند باید تا بازبینی و به‌روزرسانی محتوای آموزشی متناسب با نیازهای بازارکار ادامه پیدا کند و سرمایه‌گذاری در آموزش برای بخش‌های دارای پتانسیل رشد، مانند فناوری اطلاعات، فناوری‌های سبز، تولید پیشرفته و صنایع صادرات‌محور را در زمره یکی از مهم‌ترین اولویت‌های خود قرار دهد. در کنار این موارد، توجه به موانع و چالش‌های اقتصادی مهارت‌آموزان مورد دیگری است که باید به آن پرداخته شود. موانع اقتصادی اغلب افراد را از دسترسی یا تکمیل برنامه‌های آموزشی بازمی‌دارد. به همین منظور باید به افراد کم‌درآمدی که آموزش حرفه‌ای را دنبال می‌کنند کمک‌های مالی، کمک‌های بلاعوض یا وام‌های با بهره صفر ارائه شود.

در کشوری مانند ایران که ایجاد شغل در بخش رسمی بعضاً کند است، تقویت خوداشتغالی و توسعه کسب و کارهای کوچک نیز اهمیت دارد. ارائه آموزش‌هایی با هدف برنامه‌ریزی کسب و کار، تأمین مالی و بازاریابی در برنامه‌های آموزشی مهارتی از جمله اقداماتی است که می‌توان در این زمینه صورت داد. طرح‌های تأمین مالی خرد و وام‌های کم‌بهره برای کارگران ماهری که تمایل به راه‌اندازی مشاغل خود دارند نیز حائز اهمیت است. ایجاد مراکز رشد کسب و کار که در آن کارآموزان می‌توانند به ابزارها، راهنمایی‌ها و دسترسی به بازار برای راه‌اندازی سرمایه‌گذاری‌های خود دسترسی داشته باشند در این زمینه بسیار کمک‌کننده است.

گروه‌های آسیب‌پذیر

مداخلات تخصصی برای گروه‌هایی با نرخ بیکاری بالاتر مانند جوانان، زنان و افراد در مناطق روستایی از جمله مواردی است که باید در سیاست‌گذاری‌های حوزه مهارت‌آموزی نیروی کار مورد توجه قرار گیرد. برنامه‌های آموزشی متمرکز بر جوانان، آموزش‌های قابل دسترسی برای زنان، مراقبت از کودکان و برنامه‌های منعطف برای افزایش مشارکت آن‌ها، تمرکز بر نوآوری کشاورزی و صنایع روستایی برای ایجاد فرصت‌های شغلی در خارج از مراکز شهری، ارائه مشوق‌های مالیاتی برای کارفرمایان جهت استخدام کارگران ماهر بدون سابقه کار از جمله این اقدامات است.

در مجموع، برای اینکه آموزش‌های مهارتی به‌طور مؤثر منجر به اشتغال در ایران شود، سیاست‌گذاران باید رویکردی جامع را اتخاذ کنند که فراتر از توانایی‌های فردی باشد. این شامل هم‌سویی آموزش با نیازهای بازار، تقویت مشارکت‌های دولتی و خصوصی، رفع موانع اقتصادی و ایجاد شرایط مساعد برای ایجاد شغل است. با اجرای سیاست‌های هدفمند و خوب طرحی شده، ایران می‌تواند پتانسیل نیروی کار ماهر خود را باز کند، بیکاری را کاهش دهد و رشد اقتصادی پایدار را تقویت کند. هدف نهایی باید یک سیستم منسجم باشد که در آن آموزش، اشتغال و سیاست‌های اقتصادی هماهنگ برای توانمندسازی افراد و پیشبرد توسعه ملی کار کنند.



atiyeno.ir

یادداشت



آموزش مهارت و محیط کار واقعی

در دنیایی که به‌طور فزاینده‌ای پیچیده و پویا می‌شود، سیستم‌های آموزشی سنتی اغلب به دلیل تمرکز محدودشان بر دانش نظری به پهای دستیابی به مهارت‌های دنیای واقعی مورد انتقاد قرار می‌گیرند. پر کردن این شکاف با گنجاندن آموزش مهارت‌های عملی در برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای به یک ضرورت تبدیل شده است. این مهارت‌ها، از حل مسئله و ارتباط گرفته تا سواد مالی و مهارت‌های فنی، برای موفقیت شخصی و پیشرفت اجتماعی حیاتی هستند.

امروزه کارفرمایان، افرادی را با مهارت‌های قابل اجرا در سناریوهای محیط کار واقعی در اولویت استخدام قرار می‌دهند. برنامه‌های آموزشی که بر مهارت‌های مرتبط با محل کار مانند کار تیمی، تفکر انتقادی و سازگاری تمرکز دارند، افراد را بهتر برای خواسته‌های بازار کار آماده می‌کنند. آموزش مهارت‌های محیط کار واقعی به افراد قدرت می‌دهد تا موقعیت‌ها را به‌طور مؤثر تجزیه و تحلیل کنند و تصمیمات آگاهانه بگیرند. چه برای مدیریت امور مالی شخصی و چه جهت رسیدگی به چالش‌های محل کار، این مهارت‌ها به نتایج بهتر کمک می‌کنند.

در دنیایی که با پیشرفت‌های سریع فناوری شکل گرفته، توانایی یادگیری ابزارهای جدید و سازگاری با تغییرات بسیار مهم است. آموزش مهارت‌های دنیای واقعی تضمین می‌کند که افراد در مواجهه با تغییرات، انعطاف‌پذیر هستند. فراتر از مزیت‌های فردی، آموزش مهارت‌ها در محیط کار واقعی، جامعه‌ای شایسته‌تر و متکی به خود را پرورش می‌دهد. مهارت‌هایی مانند ارتباط مؤثر و حل تعارض می‌تواند تعاملات اجتماعی را افزایش داده و تنش‌های اجتماعی را کاهش دهد.

بسیاری از مؤسسات آموزش فنی و حرفه‌ای، دوره‌ها و آزمون‌های مهارت‌آموزی را در اولویت قرار می‌دهند و فضای کمی برای یادگیری مبتنی بر مهارت باقی می‌گذارند. این یک شکاف بین نتایج آموزشی و الزامات دنیای واقعی ایجاد می‌کند. بر اساس تحقیقات انجام‌شده، سه مورد از مهم‌ترین چالش‌های آموزش مهارتی در کشور شامل فقدان مدل توسعه آموزش عالی، مشخص نبودن میزان سهم آموزش‌های مهارتی در نظام آموزش عالی کشور و فقدان مهارت‌های لازم در دانش‌آموختگان مراکز مهارت‌آموزی. در عین حال به موارد دیگری نیز می‌توان اشاره کرد:

• محدودیت منابع

اجرای آموزش مهارت‌های عملی اغلب به منابع تخصصی مانند مربیان مجرب، ابزارها و زیرساخت‌های تکنولوژیک نیاز دارد. این مطالبات می‌تواند برای برخی شرکت‌ها و سازمان‌های کم‌بودجه چالش‌برانگیز باشد.

• مقاومت در برابر تغییر

مربیان، سیاست‌گذاران و حتی یادگیرندگان ممکن است در برابر تغییر به سمت آموزش عملی به دلیل ترجیح سیستم‌های مستقر یا عدم درک ارزش آن مقاومت کنند.

• اندازه‌گیری موفقیت

بر خلاف دستاوردهای تحصیلی که به راحتی از طریق نمرات آزمون قابل اندازه‌گیری هستند، اندازه‌گیری تأثیر آموزش مهارت‌ها دشوارتر است. این امر ارزیابی اثربخشی برنامه و تأمین مالی مطمئن را دشوار می‌کند.

• دسترسی و برابری

همه افراد به برنامه‌های آموزشی باکیفیت دسترسی برابر ندارند. نابرابری‌های اقتصادی و محدودیت‌های جغرافیایی می‌تواند مانع از بهره‌مندی بسیاری از آموزش‌های مهارتی در دنیای واقعی شود.

برای مقابله با این چالش‌ها، یک رویکرد چندوجهی ضروری است:

• سیاست‌مداران باید اهمیت آموزش مهارت‌ها را بشناسند و آن را در برنامه‌های درسی استاندارد بگنجانند و شرایط لازم برای مهارت‌آموزی در محیط کار واقعی را فراهم کنند.

• همکاری بین مؤسسات آموزشی، مشاغل و سازمان‌های غیرانتفاعی می‌تواند منابع و تخصص مورد نیاز برای آموزش مؤثر را فراهم کند. • آموزش مهارت‌ها نباید به مدارس محدود شود. تشویق توسعه حرفه‌ای مستمر تضمین می‌کند که افراد در طول حرفه خود سازگار باقی می‌مانند.

• پلتفرم‌های آنلاین و ابزارهای آموزش الکترونیکی می‌توانند آموزش مهارت‌ها را به‌ویژه در مناطق دورافتاده یا کم‌برخوردار، قابل دسترسی‌تر کنند.

گزارش

بیش از ۵۰ درصد افرادی که آموزش مهارتی دیده‌اند، جذب بازار کار می‌شوند. این آماری است که معاونت

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی ارائه کرده است.

غلامحسین محمدی، معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی اخیراً در یک برنامه تلویزیونی، گفت: «در حال حاضر شرکت‌های بزرگ به مهارت‌افزایی و تربیت نیروی ماهر اهمیت بسیاری می‌دهند و همین مسئله موجب شده در سال‌های اخیر نسبت به توسعه مهارت‌آموزی در کشور بازنگری صورت گیرد و بازار کار به افراد ماهر و نه افراد برخوردار از مدرک تحصیلی تعلق یابد.»

او سازمان فنی و حرفه‌ای را متولی ارائه آموزش‌های غیررسمی در کشور دانست و افزود: «شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی در سال ۱۳۹۶ به‌عنوان نهاد بالادستی این آموزش‌ها به منظور ایجاد هماهنگی در سیاست‌گذاری و راهبری نظام آموزش فنی، حرفه‌ای و مهارتی و برقراری تعامل بین دستگاه‌های مجری ایجاد شد.» محمدی درباره وضعیت سازمان فنی و حرفه‌ای در زیست‌بوم اقتصادی و نظارت مهارت و نظام صلاحیت حرفه‌ای، بیان کرد: «هم‌اکنون ۴۳۸ حرفه و مهارت وجود دارد که برای آن‌ها نظام صلاحیت شغلی و حرفه‌ای تدوین شده است. بر اساس استانداردهای این سازمان هر حرفه از چند شغل و هر شغل از چند شایستگی تشکیل می‌شود. در نظام سنجش مهارت حرفه‌ای میزان مهارت‌های نرم، اخلاق حرفه‌ای و آشنایی با اصول کسب و کار افراد مورد سنجش قرار می‌گیرد.»

صحبت‌های معاون وزیر کار مبنی بر اینکه بیش از ۵۰