

نکته



## تاریخچه راه اندازی مراکز جوار کارگاهی



باور کنید یا نه، صنعت آموزش از زمانی که کاری برای انجام دادن بوده، وجود داشته است. در واقع، یادگیری مشاهده‌ای و آموزش در ابتدایی‌ترین شکل آن می‌تواند به دوران ماقبل تاریخ و دوره‌ای که کارهای مختلفی مانند شکار، ماهیگیری یا روشن کردن آتش آموزش داده می‌شد، بر گردد.

با این حال، می‌توان رویکرد سیستماتیک‌تر به آموزش در محل کار را به سال ۱۸۷۲ و روند فعالیت یک شرکت تولیدکننده ماشین چاپ مستقر در نیویورک و لندن به نام (R. Hoe and Company) ردیابی کرد. آن‌ها شاید حتی بدون اینکه متوجه بوده باشند، پیشگامان آموزش در محل کار شناخته ش‌شوند. به هر روی اولین کسانی که مدرسه‌ای در جوار کارخانه افتتاح کردند تا آموزش حضوری و در محل را به ماشین‌کاران شاغل در آنجا ارائه دهند، آن‌ها بودند.

بنابراین راه‌اندازی کارگاه‌های آموزشی مهارتی در نزدیکی کارخانه‌ها سابقه‌ای غنی دارد که در واکنش به تحولات مختلف اقتصادی، اجتماعی و فناوریکی تکامل یافته و با توجه به منطقه و نوع صنعت از تفاوت‌هایی بر خوردار است. مطالعات نشان می‌دهد که پذیرش گسترده تولید مکانیزه در طول انقلاب صنعتی در اواخر قرن ۱۸ و اوایل قرن ۱۹ تقاضای فراپندهای برای کارگران ماهر برای کار با ماشین‌آلات و انجام وظایف تخصصی ایجاد کرد. با گسترش کارخانه‌ها و پیچیده‌تر شدن فرایندهای تولید، ارائه آموزش به نیروی کار ضروری شد. حتی جنگ‌های جهانی اول و دوم بر روند مهارت‌آسوزی کارگران در حین کار تأثیر گذاشت. در مراحل اولیه صنعتی شدن، سیستم‌های «کارآموزی» رایج بود که در آن کارگران تحت راهنمایی صنعتگران باتجربه در حین کار آموزش می‌دیدند. کارخانه‌ها اغلب مناطق کارگاهی مشخصی داشتند که در آن کارآموزان مهارت‌ها و تکنیک‌های عملی را از طریق تجربه عملیاتی می‌آموختند. پس از آن، با رسمی شدن آموزش صنعتی و حرفه‌آموزی در اواخر قرن نوزدهم و اوایل قرن بیستم، دولت‌ها و کارفرمایان شروع به تأسیس مؤسسه‌ها و کارگاه‌های آموزشی تخصصی کردند تا کارگران را برای اشتغال در صنایع خاص آماده کنند. این مدارس حرفه‌ای، دانشکده‌های فنی و اتحادیه‌های کارگری اغلب با کارخانه‌ها برای ارائه آموزش‌های عملی هم‌سو با نیازهای صنعت همکاری می‌کردند. گسترش «شهرک‌های صنعتی» اما نقطه عطف فعالیت مراکز آموزشی جوار کارگاهی بود. در

اواسط قرن بیستم، مفهوم «پارک‌های صنعتی» به عنوان راهی برای متمرکز کردن فعالیت‌های صنعتی و ارائه پشتیبانی زیرساختی برای مشاغل تولیدی محبوبیت پیدا کرد. بسیاری از پارک‌های صنعتی شامل امکانات آموزشی، کارگاه‌ها و مراکز تحقیقاتی برای حمایت از توسعه نیروی کار و نوآوری در اکوسیستم صنعتی بودند. دولت‌ها، انجمن‌های صنعتی و مؤسسات آموزشی به‌طور فزاینده‌ای برای ایجاد کارگاه‌ها و برنامه‌های آموزشی در نزدیکی کارخانه‌ها همکاری کردند. مشارکت‌های دولتی -خصوصی برای رفع شکاف‌های مهارتی، ترویج آموزش‌های خاص صنعت و افزایش قابلیت اشتغال کارگران شکل گرفتند. این روندا همه‌داشت تا اینکه ظهور فناوری‌های جدید مانند اتوماسیون، رباتیک و ساخت دیجیتال، نیاز به ارتقای مهارت و مهارت‌مجددنیرویی کار را ضروری کرد. کارگاه‌های آموزشی در نزدیکی کارخانه‌ها نقش مهمی در ارائه آموزش عملی فناوری‌های نو ظهور و پرورش فرهنگ یادگیری مادام‌العمر در بین کارگران ایفا کردند. این سازوکار به‌ویژه با ایده جهانی شدن، تخصصی شدن و یکپارچگی زنجیره تأمین منطبق بود. به این ترتیب کارگاه‌های آموزشی در نزدیکی کارخانه‌ها توسعه یافتند تا کارفرمایان اطمینان حاصل کنند که نیروی کار ماهر قادر به پاسخگویی به نیازهای خاص صنایع و انطباق با تقاضاهای متغیر بازار هستند.

به‌طور کلی، ایجاد کارگاه‌های آموزشی مهارتی در نزدیکی کارخانه‌ها نشان‌دهنده مسیر تاریخی انطباق با صنعتی شدن، پیشرفت‌های فناوریکی و نیازهای نیروی کار در حال تحول با تمرکز بر ارائه آموزش‌های عملی و مرتبط با صنعت برای افزایش بهره‌وری، رقابت‌پذیری و توسعه اقتصادی است. نکته مهم این است که صنعت آموزش به‌شدت تحت تأثیر شرایط خارجی قرار دارد. چه جنگ باشد، چه انقلاب دیجیتال یا یک بیماری همه‌گیر جهانی، صنعت آموزش باید انعطاف‌پذیر باشد. بنابراین بهترین کاری که باید برای پیش‌بینی آینده صنعت آموزش انجام شود، سازگاری با تغییراتی است که بر آن تأثیر می‌گذارد.

## مهارت

گزارش

از سال‌های ابتدایی دهه ۷۰ و هم‌زمان با اجرای سیاست‌های مرتبط با نوسازی اقتصادی در ایران پس از جنگ، موضوع مهارت‌آموزی کارگران شاغل در کارگاه‌ها با اولویت حفظ نیروی انسانی و افزایش بهره‌وری در سایه افزایش مهارت‌های تخصصی نیروی کار مطرح شد. در همین راستا بود که شرکت‌های عمدهٔ صنعتی و تولیدی، ایجاد و توسعه مراکز «جوار کارگاهی» را زیر نظر سازمان آموزش



براساس ماده (۱۱۰) قانون کار سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور ملزم شده برای بنگاه‌های اقتصادی با داشتن شرایطی مجوز مراکز جوار و بین کارگاهی صادر کند. طبق این ماده قانونی، واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی به منظور مشارکت در امر آموزش کارگر ماهر و نیمه‌ماهر مورد نیاز خود مکلف‌اند نسبت به ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاهی و با بین کارگاهی، همکاری‌های لازم را با وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به عمل آورند. روند اجرای این ماده قانونی به کمک آیین‌نامه اجرایی آن که در سال ۱۳۷۱ به تصویب هیأت وزیران رسید، تسریع شد. بر مبنای این آیین‌نامه، مرکز جوار کارگاه مرکزی است که از لحاظ تجهیزات آموزشی مستقل از جریان تولید بوده و یک واحد به تنهایی با چند واحد به اشتراک می‌توانند آن را تأسیس و اداره کنند. با این حال امر آموزش در این مراکز با استفاده از امکانات خط تولید انجام می‌شود. مطابق با ماده (۳) این آیین‌نامه، کارفرمایان واحدهای صنعتی، تولیدی و خدماتی که بیش از ۳۶ نفر کارگر دارند، باید فردی مطلع به امر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را به عنوان مسئول آموزش انتخاب کنند. نکته اینکه کارفرمایان می‌توانند از سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بخواهند که مربیان خود را برای آموزش به مراکز جوار کارگاهی اعزام کند. ارتباط مستمر با سازمان به منظور هماهنگی در اجرای دوره‌های آموزشی و رعایت استانداردهای مصوب سازمان و تبادل آخرین اطلاعات فنی تخصصی و فناوریکی، بررسی مستمر نیازهای آموزشی واحد مربوط و اقدام جهت برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی برای کارگران فاقد مهارت، برنامه‌ریزی و اجرای دوره‌های آموزشی جدید جهت ارتقای مهارت کارگران شاغل متناسب با رشد صنعت و فناوری و همکاری با سازمان در تهیه و تدوین استانداردهای آموزشی مورد نیاز صنعت مربوطه از جمله وظایف مربیان آموزشی

گزارش



تحقیقات مرتبط نشان می‌دهد شرکت‌هایی که هزینه‌های بیشتری را صرف آموزش کارکنان کرده‌اند، ۲۱۸درصد درآمد بیشتری به ازای هر کارمند داشته‌اند. آن‌ها همچنین ۲۴درصد حاشیه سود بالاتری را تجربه کرده‌اند. با این حال، آموزش و توسعه کارکنان فقط برای رشد درآمد نیست و اهداف دیگری را نیز دنبال می‌کند. این اهداف را می‌توان در چند مورد برشمرد. افزایش بهره‌وری شرکت آموزش کارگران برای استفاده از ابزار و فناوری پیشرفته کارایی آن‌ها را بهبود می‌بخشد. علاوه بر این، اعتمادبه‌نفس بیشتر به توانایی‌های خود باعث می‌شود انگیزه بیشتری برای کار در آن‌ها ایجاد شود.

همچنین این امکان را برای کارگران فراهم می‌کند تا با چالش‌های احتمالی روبه‌رو نشده و به سرعت با تغییرات سازگار شوند. ترویج فرهنگ یادگیری که منجر به پیوند بیشتر میان کارگران می‌شود، نتیجه ضمنی فرایندهای مهارت‌آموزی و افزایش دانش فنی است.

#### بهبود کیفیت محصول یا خدمات

برنامه‌های آموزشی و توسعه فرصتی برای کارشناسان در سازمان است تا تکنیک‌های خود را به اشتراک بگذارند. در یک بازه زمانی کوتاه، کارگران نکات و بهترین شیوه‌ها را برای کار خود می‌آموزند. این به آن‌ها امکان می‌دهد محصولات بهتری ایجاد کنند یا خدمات رضایت‌بخش‌تری ارائه دهند. علاوه بر این، آموزش کافی به کارگران شامل ارائه مجموعه‌ای از دستورالعمل‌ها به آن‌ها است.

#### کاهش جابه‌جایی کارگران

تحقیقات نشان داده که آموزش و توسعه تأثیر مثبتی بر عدم جابه‌جایی کارگران دارد. در واقع ارتقای احساس رضایت شغلی، تعلق و تعهد را در آن‌ها تقویت می‌کند. برنامه‌های

مروری بر زمینه‌های تشکیل مراکز جوار کارگاهی

# فرآیند مهارت‌افزایی نیازمند نظارت است

فنی و حرفه‌ای کشور و در رأس این سازمان، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی در دستور کار قرار دادند. اکنون با گذشت بیش از سه دهه از فعالیت کارگاه‌ها، تعداد آن‌ها در کل کشور به حدود ۳۵۰۰ مرکز رسیده و دولت پیش‌بینی می‌کند که در یک سال پیش رو ظرفیت را به میزان ۵۰درصد افزایش دهد. اما مراکز جوار کارگاهی چه کاری انجام می‌دهند و قوانین و مقررات ناظر بر فعالیت آن‌ها شامل چه مواردی است.

استفاده می‌شود. آشنایی با محیط واقعی کسب و کار و ارتقای سطح مهارت افراد در ورود به بازار کار از جمله اهداف توسعه مراکز جوار کارگاهی در سال‌های اخیر است.

#### مهارت‌افزایی در حین کار

گرچه پایه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای از سیستم استاد-شاگردی قدیم به شیوه‌های نوین کارگاهی در سال ۱۲۶۸ با تأسیس مدرسه دارالفنون توسط امیرکبیر بنا نهاده شد، اما به باور کارشناسان در مقایسه با کشورهای توسعه یافته، همچنان فرایند آموزش‌های مهارتی در کشور با چالش‌های عدیده‌ای روبه‌روست. شیوه‌های نامناسب و منسوخ شده آموزش در حوزه مهارتی، مجری‌گری این آموزش‌ها توسط دولت‌های گذشته به جای سیاست‌گذاری و نظارت بر آن‌ها، به‌روز نبودن سیستم‌های آموزش مهارتی سازمان فنی و حرفه‌ای، بعضاً متناسب نبودن آموزش‌ها با نیازهای واقعی بازار کار، تأکید بر آموزش‌های رسمی و ورود مدرک‌گرایی به حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، عدم تشکیل نهاد سیاست‌گذار و تکرش سازمان‌ها و نهادهای دست‌اندرکار در این حوزه به بهانه تخصص‌گرایی سازمانی و برخی شیوه‌های آموزشی غیرموثر از چالش‌های این حوزه محسوب می‌شود.

وجود چنین چالش‌هایی باعث شده تا میزان اثربخشی مراکز جوار کارگاهی تا اندازه‌ای کاهش یابد. این در حالی است که با توجه به تغییرات دنیای کار، تنوع حرفه‌ها و مشاغل تخصصی و نیمه‌تخصصی و رشد آن‌ها در آینده، وظایف امروز مراکز و کارگاه‌های فنی و حرفه‌ای افزایش یافته و اهمیت تربیت نیروهای ماهر را دوچندان کرده است. گزارش‌های پژوهشی بیانگر آن است که ناشناخته بودن نیازهای کیفی بازار کار، کمبود اطلاعات جدید مربوط به نیروی کار، کم‌توجهی به تشکیل سرمایه‌های انسانی و نارسایی قوانین و مقررات و… جزو مهم‌ترین چالش‌های فراروی آموزش فنی و حرفه‌ای و در بطن آن مراکز جوار کارگاهی در ایران است که توجه به آن‌ها اهمیت فراوانی دارد.



می‌شود که در تعیین امتیازات مربوط به طبقه‌بندی مشاغل تأثیرگذار است.

#### آمار مراکز جوار کارگاهی

با نگاه به آخرین گزارش‌های منتشرشده تاکنون بیش از ۳۵۰۰ مرکز جوار و بین کارگاهی در کشور ایجاد شده است. در عین حال دولت وعده داده که در سال جاری ۱۵۰۰ مرکز آموزش جوار و بین کارگاهی به‌ظرفیت ۴۸۰۰ واحدی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای افزوده شود که رشد ۵۰درصدی را نسبت به دوره قبل تجربه خواهد کرد.

گرچه ایجاد و راه‌اندازی این مراکز از ابتدا منحصر به افزایش مهارت کارگران شاغل در سازمان‌ها و شرکت‌ها بود، اما به نظر می‌رسد امروز با افزایش روزافزون تعداد دانش‌آموختگان و آمار فارغ‌التحصیلان، بیکار و عدم تناسب رشته‌های تحصیلی با نیاز بازار کار، از ظرفیت مراکز جوار کارگاهی برای توسعه سطح مهارت‌های فنی و تخصصی افراد در جست‌وجوی کار نیز

## مهارت‌افزایی با حفظ حقوق کارگران

و مواد آموزشی، تحویل آموزش و ارزیابی فرایند و نتیجه، پنج مرحله آموزش و توسعه را تشکیل می‌دهند. بخشی از این فرایند در نتیجه توسعه مراکزی تکمیل می‌شود که دانش و مهارت کارگران را افزایش دهند. سازمانی که روی کارمندان خود سرمایه‌گذاری می‌کند، به احتمال زیاد از مزایای بهبود عملکرد مالی بهره می‌برد.

مهارتی به چند دلیل حیاتی است: امنیت روانی؛ وقتی کارگران احساس می‌کنند حقوق‌شان محفوظ است، احتمالاً فعالانه مشارکت می‌کنند. این یک محیط یادگیری امن ایجاد می‌کند که فرصت آزمون و خطا را در اختیار کارگران قرار می‌دهد.

کاهش استرس و اضطراب: عدم اطمینان در مورد حقوق و پتانسیل برای استثمار می‌تواند برای کارآموزان استرس و اضطراب ایجاد کند. حفظ حقوق آن‌ها این بار را کاهش می‌دهد تا بر یادگیری تمرکز کنند.

جلوگیری از تبعیض: استفاده از مکانیسم‌هایی برای مقابله با تبعیض، ضامن فرصت مناسب جهت توسعه مهارت برای همه است.

دسترسی به آموزش: حفاظت از حقوقی مانند دسترسی برابر به فرصت‌های آموزشی تضمین می‌کند که همه کارگران بدون توجه به پیشینه یا موقعیت شغلی می‌توانند از توسعه مهارت بهره‌مند شوند.

اضافه‌کاری عادلانه: دستورالعمل‌های واضح می‌تواند تضمین کند که کارگران برای زمان صرف‌شده در آموزش به‌طور عادلانه مقرر و دستمزد دریافت می‌کنند، بخصوص اگر خارج از ساعات کاری عادی باشد.

محیط کار ایمن: آموزش باید در محیطی امن و سالم و عاری از خطرات جسمی یا روانی انجام شود. حمایت از حقوق کارگران این امر را تسهیل می‌کند. محدود کردن حجم کاری نامعقول: آموزش نباید به قیمت از دست دادن وظایف اصلی شغلی یا رفاه کارگر تمام شود. حفاظت از حقوق به حفظ حجم کار معقول و جلوگیری از فرسودگی کمک می‌کند.

کاهش تعارضات حقوقی: سیاست‌های شفاف حمایت از حقوق کارگران در طول آموزش می‌تواند به جلوگیری از اختلافات حقوقی و هزینه‌های مرتبط برای کارفرمایان کمک کند.

در نتیجه، حمایت از حقوق کارگران در طول آموزش مهارت‌ها هم به نفع کارگران و هم کارفرمایان است. این یک محیط یادگیری متصفانه، ایمن و مثبت منجر به افزایش تعداد نیروی کار ماهر، با انگیزه و سازنده‌تر خواهد شد.

دریافت غرامت برای مدت‌زمان حضور در جلسات آموزشی هستند، بخصوص اگر آموزش در ساعات کاری منظم انجام شود. این غرامت شامل دستمزد، دستمزد اضافه کاری یا سایر مزایا مطابق قوانین کار یا قراردادهای دسته جمعی است.

●حق عدم تبعیض: کارگران حق دارند در برنامه‌های آموزشی بدون مواجهه با تبعیض براساس عواملی مانند نژاد، جنسیت، سن، معلولیت یا سایر موارد شرکت کنند.فرصت‌های آموزشی باید به‌صورت عادلانه برای همه کارگران واجد شرایط فراهم شود.

●حق ایمنی: کارفرمایان موظف‌اند ایمنی و رفاه کارگران را در طول فعالیت‌های آموزشی تضمین کنند. این شامل ارائه یک محیط آموزشی ایمن، تجهیزات و امکانات مناسب و آموزش ایمنی لازم برای جلوگیری از حوادث و صدمات است.

●حق آگاهی: از اطلاعات و شفافیت: کارگران حق دارند اطلاعات واضح و دقیقی در مورد هدف، محتوا و اهداف برنامه آموزشی و همچنین هر گونه انتظارات یا الزامات مشارکت در اختیار داشته باشند. کارفرمایان باید آشکارا با کارمندان در مورد فرایند آموزش ارتباط برقرار کنند و به سؤالات یا نگرانی‌های احتمالی آن‌ها رسیدگی کنند.

●حق حفظ حریم خصوصی: کارگران از حق حفظ حریم خصوصی در طول فعالیت‌های آموزشی، از جمله حفاظت از داده‌های شخصی و محرمانه بودن اطلاعات حساس به اشتراک گذاشته شده در طول جلسات آموزشی برخوردارند. کارفرمایان باید به حقوق حریم خصوصی کارکنان احترام بگذارند و اطمینان حاصل کنند که مطالب آموزشی و بحث‌ها محرمانه انجام می‌شود.

●حق بازخورد و ارزشیابی: حق کارگران است که در مورد برنامه آموزشی بازخورد ارائه دهند و از عملکرد و پیشرفت خود ارزشیابی سازنده دریافت کنند. این شامل فرصت‌هایی برای گفت‌وگو با مربیان یا سرپرستان و همچنین دسترسی به پشتیبانی و راهنمایی در جهت بهبود وضعیت شغلی است. ●نکته مهم اینکه حفظ حقوق کارگران در طول آموزش