

ارتقاء شایستگی های حرفه ای دانشجویان و دانش آموختگان دانشگاهی

با رویکرد رفع نیاز بازار کار کشور به نیروی متخصص

کمیته آموزش های اشتغال و بازار محور

بیان مسئله:

حدود ۱ میلیون نفر از کل بیکاران کشور را فارغ التحصیلان دانشگاهی تشکیل می دهند. مقام عالی وزارت اعلام داشتند بیکاری فارغ التحصیلان دانشگاهی ۱۰ برابر دیپلمه ها می باشد و نرخ بیکاری در فارغ التحصیلان دانشگاهی ۱۰ برابر کسانی است که در کشور تحصیلات دیپلم و زیر دیپلم دارند.

متأسفانه از آنجا که ارتباطی بین برنامه ریزی ها در دانشگاهها و نیازهای واقعی بازار کار وجود ندارد، باعث شده است که افراد به امید آینده شغلی بهتر پس از اتمام دوران دبیرستان وارد دانشگاه شوند و چند سال از عمر گرانبهای جوانی را نیز صرف آموختن علم در مراکز آموزش عالی کنند به این امید که علم آموزی نه تنها آینده بهتری را برای زندگی آنها رقم خواهد زد، بلکه فرصت های شغلی مناسبی را نیز پیش پای وی قرار می دهد به یاس تبدیل شود به عبارت دیگر، دانشگاهها بدون توجه به نیازهای واقعی بازار کار اقدام به جذب و پذیرش دانشجو می کنند و هیچ گونه سیستمی نیز وجود ندارد تا جوانان دیپلمه متقاضی ورود به دانشگاهها را از احتمال بیکار ماندن به دلیل انتخاب رشته های نامناسب با نیازهای روز بازار کار آگاه نماید.

نکته مهمی که ارتباط مستقیمی با آینده جوانان جویای کار دارد این است که دانشگاه به پرکردن صندلی های خالی خود فکر می کند و هرساله هزاران دانشجو در دانشگاه های دولتی و غیردولتی پذیرفته می شوند در حالی که هیچ آینده روشن شغلی برای بسیاری از رشته ها وجود ندارد و یا دست کم اینکه به هیچ وجه نیازهای بازار کار متناسب با حجم چندین برابری پذیرش دانشجو نیست.

کارفرمایان و بنگاهداران عدم مهارت و ناتوانی نیروی جوان در تصدی مشاغل تخصصی و نیازمند تجربه را از دلایل اصلی بیکار ماندن کارجویان فارغ التحصیل دانشگاهی می دانند و معتقدند که دانشگاهها بیشتر از آنکه به جوانان آموزش واقعی تصدی مشاغل مختلف را بیاموزند، نسبت به صدور مدارک فارغ التحصیلی همت می کنند و در این زمینه بین دانشگاه های دولتی و غیردولتی رقابت تنگاتنگی وجود دارد.

همچنین کارفرمایان عنوان می کنند که جوانان فراوانی به دلیل غیرمرتبط بودن رشته های دانشگاهی با مشاغل مختلف بازار کار بیکار می مانند و آنها علاقه ای به جذب اینگونه افراد ندارند. به عبارتی رشته هایی که امروز بیشتر به مباحث تئوریک می پردازند تا موضوعات مهارتی و تخصصی، بیکاران بیشتری را در خود جای داده اند.

وضعیت فعلی بیکاران دانش آموخته دانشگاهی:

تعداد بیکاران رشته های مختلف در مقاطع متفاوت تحصیلی

رشته	فوق دیپلم	لیسانس	فوق لیسانس و دکترای حرفه‌ای	دکترای تخصصی	جمع مرد و زن
علوم تربیتی	۵۴۱۲	۱۹۳۵۳	۷۷۲	۹	۲۲۵۴۷
علوم انسانی و هنر	۲۳۲۸۸	۷۰۶۲۷	۶۷۸۱	۲۰۱	۱۰۰۹۱۲
علم اجتماعی، بازرگانی و هنر	۴۳۳۸۳	۱۶۶۶۹۰	۱۱۸۸۶	۱۱۶	۲۲۲۱۱۲
علوم ریاضی و کامپیوتر	۸۱۲۶	۵۸۳۶۲	۹۶۰۷	۸۴	۷۶۱۹۱
مهندسی ساخت و تولید	۱۰۱۴۲۴	۱۳۷۴۰۲	۱۲۳۵۳	۱۴۹	۲۵۱۴۰۲
کشاورزی و دامپزشکی	۷۱۸۹	۲۷۲۳۱	۳۹۶۷	۳۴	۳۸۴۳۸
بهداشت و رفاه	۹۷۹۲	۱۵۰۷۴	۱۰۴۴	۷۸	۲۵۹۹۷
خدمات	۶۹۱۴	۹۵۸۹	۸۸۷	۱۴	۱۷۴۰۷
اظهار نشده	۱۷۸۲	۳۶۸۲	۴۸۷۲	۲۷۰۳	۱۳۰۴۵
جمع کل	۱۲۲۸۶۳	۲۱۳۰۰۷	۲۵۵۱۷	۲۲۵۷	۷۶۸۰۵۱

منبع: پیک مهارت

بیشترین تعداد بیکاران در رشته‌های مهندسی، ساخت و تولید، با ۲۵۱ هزار و ۴۰۲ نفر وجود دارد و پس از آن نیز ۲۲۲ هزار و ۱۱۲ نفر در رشته‌های علوم اجتماعی، بازرگانی و حقوق قرار دارند.
از مجموع بیش از ۷۶۸ هزار نفر بیکار فارغ‌التحصیل دانشگاهی، ۳۶۳ هزار و ۷۴۰ نفر مرد و ۴۰۴ هزار و ۳۱۱ نفر زن هستند.

ردیف	نام رشته	تعداد فارغ التحصیلان	اشتغال	بیکاری	نرخ بیکاری
۱	صنعت و فناوری	۳۹۷۹۵	۲۳۲۲۳	۱۶۵۷۲	۴۱.۶
۲	علوم کامپیوتر	۱۱۱۲۹	۷۷۴۰	۳۳۸۸	۳۰.۴
۳	روزنامه نگاری و اطلاع رسانی	۳۶۹۶۷	۲۵۷۶۶	۱۱۲۰۰	۳۰.۳
۴	علوم حیاتی	۱۰۶۲۸۳	۷۷۹۸۹	۲۸۲۹۴	۲۶.۶
۵	هنر	۸۷۸۰۲	۶۴۵۸۲	۲۳۲۲۰	۲۶.۴
۶	حقوق	۱۸۴۶۵۰	۱۳۷۷۸۸	۴۶۸۶۲	۲۵.۴
۷	علوم فیزیکی	۱۷۷۸۱۳	۱۳۳۳۲۸	۴۴۴۸۵	۲۵
۸	کشاورزی، جنگلداری و شیلات	۱۵۳۳۷۶	۱۱۵۳۳۵	۳۸۰۴۰	۲۴.۸
۹	معماری و ساختمان سازی	۳۵۴۹۵۲	۲۷۲۹۹۵	۸۱۹۵۷	۲۳.۱
۱۰	مهندسی و حرفه های مهندسی	۸۹۴۷۴۰	۶۹۶۹۴۹	۱۹۸۷۹۰	۲۲.۲
۱۱	علوم رفتاری و اجتماعی	۲۹۵۴۲۱	۲۳۵۰۲۷	۶۰۳۹۴	۲۰.۴
۱۳	بازرگانی و علوم اداری	۷۹۵۶۹۳	۶۳۴۱۰۲	۱۶۱۵۹۰	۲۰.۳
۱۲	دامپزشکی	۱۶۷۶۳	۱۳۳۷۵	۳۳۸۸	۲۰.۲

۱۹.۸	۳۸۳۳	۱۵۵۷۴	۱۹۴۰۸	خدمات بهداشتی	۱۴
۱۹	۲۳۷۳۳	۱۰۰۹۳۶	۱۲۴۶۷۰	ریاضیات و آمار	۱۵
۱۵.۲	۸۸۸۱۸	۴۹۴۰۳۸	۵۸۲۸۵۶	علوم انسانی	۱۶

منبع: پیک مهارت

راهکار:

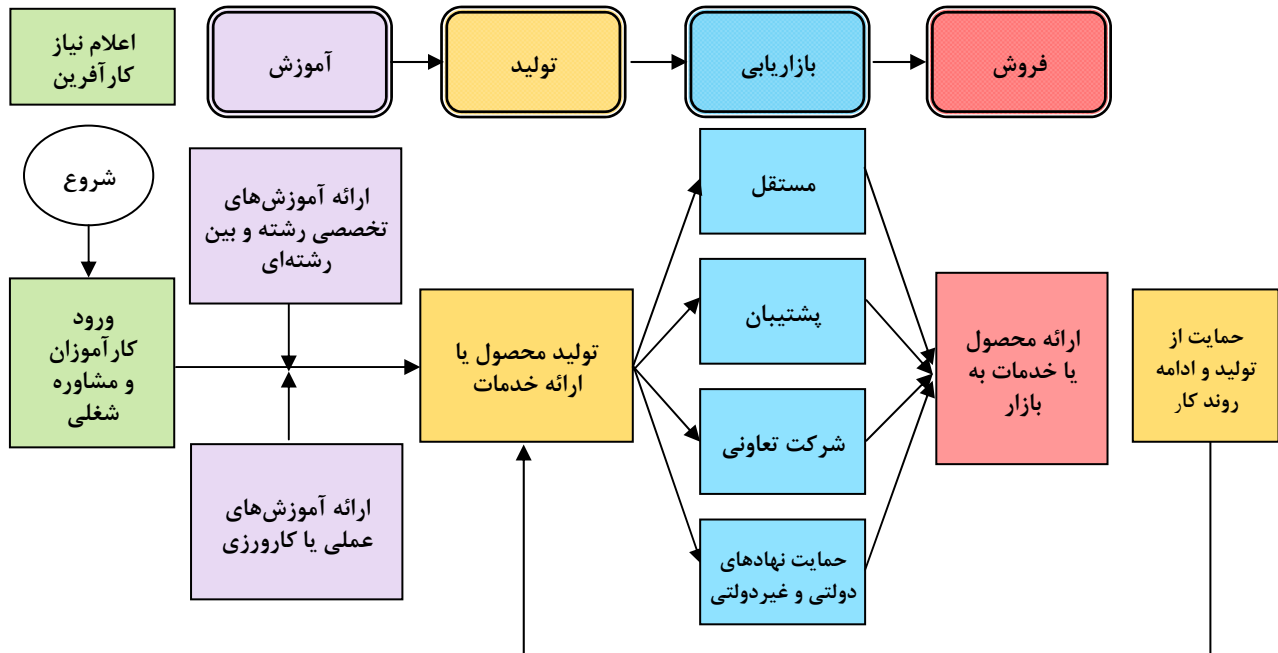
استفاده از آموزش های اشتغال و بازارمحور در راستای ارتقای شایستگی های حرفه ای دانشجویان و دانش آموختگان در راستای راهکارهای اجرایی بخش آموزش فنی و حرفه ای و در اجرای شیوه های آموزش توأم با کار عملی و مستنداً به ماده ۳ تصویب نامه هیأت وزیران به شماره ۱۶۲۷۳۳/ت/۴۷۳۳۴ هـ مورخ ۱۳۹۰/۸/۱۵ مبنی بر فراگیری دوره مهارتی در محیط کار واقعی و یا شبیه سازی شده، با بهره گیری از ظرفیت بخش های مختلف کشور اعم از دولتی، عمومی، تعاونی و غیردولتی و اجرای آیین نامه بندهای (الف) تا (هـ) ماده ۸۰ قانون پنج ساله توسعه جمهوری اسلامی ایران و مستنداً به ماده ۱۵ و ۱۶ تصویب نامه هیأت وزیران به شماره ۳۱۶۱۶/ت/۴۷۴۳۶ هـ مورخ ۹۱/۲/۲۰ مبنی بر " تسهیل استفاده متقاضیان غیردولتی از امکانات و تجهیزات دولتی" و "بازنگری و اصلاح و ارائه خدمات آموزشی مورد نیاز از طریق واگذاری یا خرید خدمات از مراکز غیردولتی فنی و حرفه ای" به منظور توسعه آموزش های فنی و حرفه ای متناسب با نیازهای بازار کار، الگوی آموزش بازارمحور (آموزش-تولید-بازاریابی-فروش) طراحی شده است.

این دستورالعمل اجرایی الگوی آموزش بازارمحور پس از اجرای آزمایشی مدل فوق طی یک سال گذشته در سراسر کشور و بازنگری دستورالعمل الگوی آموزش بازار محور (آموزش - تولید - فروش) تهیه و تدوین شده است.

اهداف:

۱. همگام شدن با تمهیدات اقتصاد مقاومتی
۲. افزایش اثربخشی و کارآیی آموزش های مهارتی
۳. زمینه سازی ایجاد اشتغال پایدار و توسعه کارآفرینی برای دانش آموختگان
۴. رشد و توسعه مشاغل خانگی
۵. افزایش اعتماد به نفس دانشجویان و دانش آموختگان دانشگاهی از طریق ارائه آموزش منطبق با محیط واقعی کار
۶. مشارکت بخش غیردولتی در فرآیند کار

مدل مفهومی الگوی آموزش بازارمحور



قوانین و اسناد بالادستی:

آیین نامه نظام آموزش مهارت و فناوری ۱۶۲۷۳۳/ت/۴۷۳۳۴ هـ مورخ ۹۰/۸/۱۵

ماده ۴ بند الف) تربیت و افزای کارآیی و اثربخشی نیروی انسانی مورد نیاز در بخش های مختلف صنعت، کشاورزی، خدمات و فرهنگ و هنر براساس استانداردهای شغلی فرهنگ ارزشی-بومی و نیاز بازار کار داخلی و تقاضای بازارهای منطقه ای و بین المللی متناسب با نظام اشتغال کشور

ماده ۵ بند ت) معرفی و هدایت فارغ التحصیلان آموزش مهارت و فناوری به بازار کار از طریق تعامل با بخش های دولتی و غیردولتی براساس ظرفیت ها و فرصت های شغلی شناسایی شده و توانمندی های فارغ التحصیلان

برنامه پنجم توسعه اقتصادی- اجتماعی- فرهنگی

ماده ۲۱- دولت مکلف است به منظور گسترش شایستگی حرفه‌ای از طریق افزایش دانش و مهارت با نگرش به انجام کار واقعی در محیط، اصلاح هرم تحصیلی نیروی کار و ارتقاء و توانمندسازی سرمایه‌های انسانی، کاهش فاصله سطح شایستگی نیروی کار کشور با سطح استاندارد جهانی و ایجاد فرصت‌های جدید شغلی و حرفه‌ای برای جوانان و ارتقاء جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی کشور اعم از رسمی، غیررسمی و سازمان‌نایافته، ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون در محورهای زیر سازوکارهای لازم را تهیه و با پیش‌بینی الزامات مناسب اجراء کند:

الف - استمرار نظام کارآموزی و کارورزی در آموزش‌های رسمی متوسطه و عالی، غیررسمی فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی.

ب - فراهم‌سازی ارتقاء مهارت در کشور از طریق اعطاء تسهیلات مالی با نرخ ترجیبهی و تأمین فضاهای فیزیکی و کالبدی با شرایط سهل و زمینه‌سازی حضور فعال و مؤثر بخش غیردولتی در توسعه آموزش‌های رسمی و غیررسمی مهارتی و علمی - کاربردی کشور.

ج - افزایش و تسهیل مشارکت بهره‌برداران از آموزش فنی و حرفه‌ای در بخش‌های دولتی و غیردولتی.

کارآموزی در سایر کشورها

که با نام های مختلف اما با مفهومی واحد عنوان می شود. از دهه‌ی ۱۹۸۰ «بازار محوری» در تحقیقات دانشگاهی به عنوان استراتژی موثر در عملکرد شرکت ها نفوذ نموده و به صورت وسیع انتشار یافته است. بازار محوری مفهومی ریشه دار در تئوری بازاریابی بوده و متمایل به مفهوم یادگیری بازار می باشد.

کارآموزی نوین در آلمان

- مسئولیت حرفه آموزی بر عهده کارفرمایان، اتاقهای صنایع بازرگانی، کشاورزی و... می باشد و قسمتی از آن هم با اتحادیه کارگران است.
- تامین منابع مالی برای حرفه آموزی کارخانه محور به وسیله شرکتها صورت می گیرد.
- بازار کار عرضه و تقاضا مکانهای کارآموزی را تنظیم و قانونمند می کند.
- انتخاب کسب یا شغل توسط کارآموزان صورت می گیرد، بدون آن که سازمان های کارفرمایان محدودیتی را بر آن اعمال کنند.
- با کارآموزان قرارداد کارآموزی بسته می شود. آنها دستمزد دریافت می کنند و طبق مقررات ویژه ای از تعطیلات برخوردار می شوند.
- برنامه های حرفه آموزی، از قانون و مقررات الزام آوری که مستقل از شرکتهاست، پیروی می کنند.
- محتوای برنامه های حرفه آموزی بر اساس نیاز های اساسی دنیای کار تعیین می شود نه براساس نیازهای خاص شرکت.
- مراکز یادگیری حداقل یک شرکت و یک مرکز آموزشی را که حضور در آن اجباری است در بر می گیرد.
- فرآیند امتحانات و صدور گواهینامه های کارآموزی بر اساس مقررات الزام آوری که مستقل از شرکت هاست جریان می یابد.
- گواهی نامه های کارآموزی صلاحیت فرد را برای شغل مهارت طلب تعیین می کند و معمولاً در بازار کار پذیرفته می شود.
- ادامه‌ی حرفه آموزی و پیشرفت از موقعیت کارگر ماهر به استادکار میسر است.

سیستم آموزشی دوگانه (Duale Ausbildung) آلمان

سیستم آموزشی دوگانه ترکیبی از دوره های کارآموزی در یک شرکت و آموزش و پرورش فنی و حرفه ای در یک مدرسه فنی و حرفه ای در یک دوره. این سیستم در بسیاری از کشورها، به ویژه آلمان، اتریش، مجارستان، بوسنی و هرزگوین، کرواسی، صربستان، اسلوانی، مقدونیه، مونته نگرو و سوئیس، دانمارک، هلند و فرانسه در چند سال اخیر اجرا شده و در حال حاضر در چین و دیگر کشورهای آسیا در حال تمرین می باشد.

در آموزش دوگانه: جوانان آلمانی می توانند یکی از ۳۵۶ مشاغلی که نیاز به دوره کارورزی دارند مانند: سازنده اجاق گاز، کولر ساز، مکانیکی، نانوایی، نجاری و غیره و... مهارت دقیق طبق استانداردها ملی بیاموزند و به اندازه یک مدیر صنعتی مهارت به دست آورند آیتیم های طرح Duale عبارتست از: برنامه ریزی تولید، حسابداری و کنترل، بازاریابی، مدیریت منابع انسانی، قوانین تجارت، و غیره

به خصوص در جنوب آلمان این مدل نیز برای یک سیستم خاص به نام کالج Duale استفاده می شود.

کارآموزی در ژاپن :

کارآموزی حرف های در ژاپن تا حدود ده سال پس از جنگ جهانی دوم تحت دو سیستم مختلف تربیت کارگر ماهر و راهنمایی حرف های انجام می شد . از اواخر دهه ۱۹۵۰ با هدف افزایش تعداد کارگران ماهر و سطح مهارت آنها قانون معروف به قانون ۱۳۳ در سال ۱۹۵۸ به تصویب رسید که در سال ۱۹۶۹ و ۱۹۷۸ تحت عنوان قانون "کارآموزی حرف های" مورد تجدید نظر قرار گرفت .

در ژاپن موسسات کارآموزی حرف های توسط حکومت ملی، حکومت های ایالتی، شهرداری ها و سازمان طرح های توسعه ای مشاغل به منظور تامین کارآموزی حرف های ایجاد می شوند . علاوه بر آن، فرمانداری ها و ایالات می توانند به کارفرمایان اجازه دهند تا به انجام کارآموزی بر مبنای استاندارد های مقرر شده به وسیله وزارت اقدام کنند .

در کشورهای مختلف دو شیوه عمده برای کارآموزی فراگیران آموزش های فنی و حرف های پیش بینی شده است . یکی آن که انجام دوره های کارآموزی برعهده کارفرمایان در بخش های مختلف جامعه اقتصادی می باشد و دیگری تهیه برنامه های کارآموزی در کلیه بخش های اشتغال از مسئولیت های مراکز آموزشی است . هر دو نظام دارای محاسن و معایبی است، مثلا کارآموزی در مراکز آموزشی به سبب دور بودن از ملاحظات مادی و برخی سودجویی های شرکت ها، نه تنها منافع فراگیران، بلکه منافع جامعه را نیز مورد توجه قرار می دهد، از طرف دیگر این خطر وجود دارد که کارآموزی در مراکز آموزشی از جنبه های عملی دور بماند و کمتر موثر واقع شود.

کارآموزی در کشورهای آمریکای لاتین :

در سال ۱۹۴۲ سازمان ملی کارآموزی صنعتی در برزیل پایه گذاری شد و در سال ۱۹۴۶ موسسه ای سازمان ملی کارآموزی تجاری تشکیل گردید و این سازمان ها با فدراسیون های کارفرمایان مربوط به هر زمینه در بخش های صنعت و تجارت مرتبط گردیدند و به منزله ای یک بخش خصوصی موجودیت پیدا کردند، در سایر کشورهای آمریکای لاتین نیز سازمانها و موسسات مشابهی برای کارآموزی تاسیس شده است .

کارآموزی در فرانسه :

تنها در فرانسه حدود دویست میلیون کارآموزان جوان به شیوه ای کارآموزی در مشاغل صنفی و پیشه وری سنتی شرکت می کنند . حرفه آموزی به مدت دو یا سه سال به طور عمده در شرکت ها و مراکز کارآموزی صورت می گیرد . قرارداد کارآموزی برای کارگران با دریافت حداقل دستمزد است . قانون ۱۹۷۱ نخستین مقررات قانونی بود که از زمان انقلاب ۱۷۸۹ فرانسه برای اداره ای امور حرفه آموزی به شیوه ای کارآموزی به کار گرفته شده بود . در این قانون، مواردی برای حمایت و حفاظت کارآموزان پیش بینی شده است . این تدابیر به منظور کسب موقعیتی برای حرفه آموزی به شیوه کارآموزی است که هم تراز با آموزش فنی و حرف های آموزشگاهی می باشد . فرانسه : مدرک تحصیلات دانشگاهی علمی و فنی (DEUST) در دو سال این دوره با اهداف حرفه ای، تکنسین های آماده برای ورود به زندگی حرفه ای را آموزش می دهد و یک دوره کارورزی اجباری را نیز شامل می شوند . DEUST بیش از ۱۱۰ تخصص را در زمینه های مختلف از مدیریت، بازرگانی، انفورماتیک گرفته تا زمینه های هنری و توریسم را در بر می گیرد.

استرالیا و آسیا

کارورزی (کارآموزی) در استرالیا به تجربه‌ی کاری اطلاق می‌شود. دانشجویان در دبیرستان نیز تجربه‌ی کار در صنعت را دارند. برخی رشته‌ها مثل رشته‌های مهندسی کمترین زمان را (معمولاً ۲ هفته) در استرالیا در بر می‌گیرند. کارورزی‌های انجام شده در هفته‌بازارها (چهارشنبه‌بازار، سالانه، هفتگی، ماهانه) بصورت قانونی برای فروش اجازه داده می‌شود. که این کار دربردارنده‌ی ۱- سودهای فردی ۲- مزایای تجاری برای شرکتها ۳- استفاده از مکانهای موقتی ۴- به مرحله اجرا گذاشتن دوره‌های مطالعاتی می‌باشد.

چین

کارورزی در چین اغلب برای شغل‌های ویژه‌ای اتفاق می‌افتد. آنها بیشتر تمایل دارند از کارآموزان آمریکایی تقلید نمایند. همچنین این اتفاق در طی سالهای مدرسه رخ می‌دهد. روند رو به رشدی در میان کارآموزان خارجی (به ویژه استرالیایی، انگلیسی و آمریکایی برای رقابت با فرصتهای در دسترس چینی‌های می‌باشد. آنها از خدمات کارورزان چینی استفاده می‌نمایند.

هندوستان

دانشجویان دانشکده‌ها و مدارس اغلب کارورزان را براساس شاخه‌ای از مطالعات دانشگاه انتخاب می‌کنند. دانشجویان توانایی‌های خود را با استفاده از موارد علمی و محیط کار ارتقا می‌بخشند. بیشتر دانشجویان در طی فواصل زمانی ترم‌های تابستان و زمستان به کارورزی می‌پردازند. در برخی دانشگاهها زمانی را در طی دوره‌ها به کارورزی اختصاص می‌دهند و گذراندن این زمان کارورزی اجباری می‌باشد. طبیعتاً انترنهای قبلی با بدست آوردن تجربه و مهارتهای لازم در همان سازمان مشغول به کار می‌شوند. بسیاری از مهندسین زمانی را در سازمانهای صنعتی به عنوان کارورز به سر می‌برند. معمولاً هزینه‌ها توسط خود دانشجو به صاحبان صنایع پرداخت می‌شود و این زمان در برنامه‌ی کارورزی محسوب نمی‌شود.

مالزی

بیشترین دانشکده‌ها/دانشگاهها در مالزی برای ارتقای مدرک از دیپلم به لیسانس حداقل یک ترم (بین ۴ تا ۶ ماهه) کارورزی برای دانشجویان در نظر می‌گیرند. دانشجویان برای انجام کارورزی می‌توانند در شرکتی از مالزی یا خارج، کارورزی مناسبی پیدا کنند.

سیستم کارورزی در ایران:

علاوه بر روش فعلی کارورزی در ایران، نمونه‌های زیر قابل طرح است:

طرح سرباز تعاون یاری: در این طرح که با هدف استفاده از پتانسیل فارغ‌التحصیلان مشمول، در فعالیتهای ترویجی، آموزشی و تحقیقاتی و همچنین کمک به اجرای سایر برنامه‌های محوری وزارت تعاون ارائه و تصویب شده بود، در سال اول اجرا تعداد ۵۰۰ نفر از فارغ‌التحصیلان مقاطع مختلف تحصیلی از کاردانی تا دکترا پس طی نمودن آموزش‌های نظامی و همچنین آموزش‌های تخصصی تعاون بر پایه گرایش‌های ۱۳ گانه تعاون، بر اساس سهمیه تخصیصی در استان‌های مختلف مستقر و مشغول فعالیت شدند.

گرایشهای ۱۳ گانه تعاون (شامل تعاونی های اعتبار، تامین نیاز تولیدکنندگان، تامین نیاز صنوف خدماتی، تامین نیاز مصرف کنندگان، چندمنظوره، حمل و نقل، خدماتی، صنعتی، عمرانی، فرش دستباف، کشاورزی، مسکن و معدنی بوده است)

همکاری دانشگاه ها با کارخانجات:

بطور مثال دانشگاه امیر کبیر نیز دوره کارورزی برای دانشجویان رشته های مهندسی در حال تحصیل در شرکت سایپا برگزار می نماید و این دوره جز سوابق کاری دانشجویان نیز محسوب می گردد.

● مشکلات کارورزان در دانشگاه های ایران

برخی از مشکلات کارورزی دانشجویان دانشگاه های ایران را می توان به دو بخش زیر تقسیم کرد:

▪ مشکلات ناشی از دانشگاه ها:

- ۱- عدم حضور استاد راهنما (یا سرپرست کارآموز) و عدم ارتباط وی در حین کارورزی.
 - ۲- کمبود منابع اطلاعاتی: کمبود منابع موجود و عدم تشابه آنها، امکان کسب تجربه یکسان را برای دانشجویان هم رشته فراهم نمی کند لذا سطح یادگیری دانشجویان متفاوت خواهد بود.
 - ۳- نحوه ارزیابی کیفیت کارورزی: در اکثر مراکز دانشگاهی به میزان فراگیری و افزایش دانش عملی دانشجویان در طی دوره کارورزی توجه زیادی نمی شود و ارائه گزارش و دادن نمره بیشتر جنبه رفع تکلیف به خود گرفته است.
- مشکلات ناشی از محیط کار:

- ۱- پذیرش: اغلب سازمان ها یا واحدهای صنعتی بزرگ معمولاً از پذیرش دانشجویان خودداری می کنند، یا شرایطی قائل می شوند که دانشجویان ترجیح می دهد در سازمان ها و واحدهای صنعتی کوچک تر به کارورزی بپردازد.
- ۲- نداشتن مسوول خاصی برای راهنمایی دانشجویان در سازمان ها یا واحدهای صنعتی.
- ۳- برخوردار نبودن دانشجویان از امکانات رفاهی.
- ۴- سایر مشکلات: مانند نبود انگیزه کافی در مدیران سازمان ها یا واحدهای صنعتی و ناآشنایی آنها با اهمیت کارورزی.

تجربیات اجرایی و گزارش های عملیاتی

آموزش های بازارمحور ارائه شده در این مدت ویژه ی فارغ التحصیلان دانشگاهی نبوده و اعم علاقمندان با هر درجه تحصیلی در این دوره ها شرکت نموده اند و آمار خاصی جهت ارائه آموزش های بازارمحور دانشجویان و فارغ التحصیلان در دسترس نمی باشد.

اعتبارات مورد نیاز طرح:

در ایران ۱۸ درصد از جمعیت کشور دارای تحصیلات دانشگاهی می باشند. و تعداد بیکاران کشور حدود ۲/۲ میلیون نفر می باشد. همچنین قریب ۳۴٪ از فارغ التحصیلان دانشگاهی بیکار هستند. (تا ۴۳٪ هم گزارش داریم)

در حال حاضر در کشور حداقل ۴/۴ میلیون نفر دانشجوی در بیش از ۲۵۰۰ موسسه آموزش عالی در حال تحصیل می باشند. اگر بخواهیم حداقل سالانه در ۵۰٪ از این موسسات دوره های بازار محور را اجرایی نماییم و در هر دوره حداقل ۲۰ نفر مهارت آموخته داشته باشیم اطلاعات آماری به شکل زیر خواهد بود:

۲۵۰۰ موسسه * ۱۰٪ = ۲۵۰ موسسه

۲۵۰ موسسه * ۲۰ نفر کارآموز = ۵۰۰۰ نفر کارآموز دانشگاهی در سال تربیت می شوند.

۵۰۰۰ نفر * بطور متوسط هر فرد ۲۰۰ ساعت دوره طی نماید = ۱۰/۰۰۰/۰۰۰ نفر-ساعت در سال (عملکرد مورد انتظار)

همچنین جدول هزینه ها به شرح زیر می باشد:

عنوان هزینه	مبلغ به ریال	توضیحات
۱ متوسط حق التدریس یک دوره ۲۰۰ ساعته	۲۰/۰۰۰/۰۰۰	
۲ متوسط هزینه اجاره تجهیزات کارگاهی	۱۰۰/۰۰۰/۰۰۰	
۳ متوسط هزینه مواد مصرفی یک دوره	۲۰/۰۰۰/۰۰۰	
۴ مقرری کارآموزان یک دوره	۸۰/۰۰۰/۰۰۰	ماهانه ۲ میلیون ریال
۵ متوسط میزان تسهیلات برای اشتغال ۲۰ نفر	۱۰۰۰/۰۰۰/۰۰۰	
۶ هزینه نظارت برای ۳ مرحله و مشاوره ۲۰ نفر	۶۰/۰۰۰/۰۰۰	
۷ جمع اعتبارات (برای یک دوره ۲۰ نفره)	۱۲۸۰/۰۰۰/۰۰۰	

با توجه به محاسبات فوق برای تربیت و اشتغال ۵۰۰۰ نفر نیاز به اعتبارات به شرح زیر است:
 ۲۵۰ دوره در سال * ۱۲۸۰ میلیون ریال هزینه هر دوره = ۳۲۰ میلیارد ریال اعتبار مورد نیاز سالانه

شاخص های کارکردی

- ✓ بررسی عملکرد موسسات آموزش عالی در زمینه بسترسازی آموزش های بازار محور
- ✓ بررسی عملکرد واحد مشاوره و گزینش کارآموز
- ✓ بررسی عملکرد فرایند نیازسنجی شغلی
- ✓ بررسی عملکرد فرایندهای آموزش
- ✓ بررسی عملکرد آزمون های مهارتی و نتایج آزمون ها
- ✓ بررسی عملکرد دستگاهها در زمینه ارایه تسهیلات در راستای ایجاد اشتغال
- ✓ بررسی عملکرد کارگروه های رفع موانع و چالش های استمرار اشتغال
- ✓ بررسی عملکرد مالی و استمرار اشتغال بنگاههای تاسیس شده