



تهیه شده در:
معاونت اقتصادی
اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی ایران
تیر ماه ۱۳۹۶

بررسی مسائل روز اقتصاد ایران

همکاران این شماره:

ناظر گزارش دوم: منیره امیرخانلو

گزارش شماره ۱: جعفر خیرخواهان
گزارش شماره ۲: آیدا ابونبی

گزارش شماره ۲:

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در اتاق استانبول

خلاصه مدیریتی

یک چالش مشترک میان همه کشورها صرفنظر از عملکرد اقتصادی و توسعه منابع انسانی آن کشور، ورود جوانان به عرصه‌های اقتصادی و ممانعت از بیکاری این قشر است. گرچه اغلب دلایل این بیکاری مشخص شده اما هنوز راه‌حل قطعی برای این مشکل با وجود توجه روزافزون بخش دولتی و سازمان‌های خصوصی پیدا نشده است. آنچه مسلم است بیکاری جوانان خود نمایانگر عدم کارکرد درست سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی است. فقدان مهارت‌های مناسب منطبق با نیازهای بازار کار و عدم هماهنگی ظرفیت‌های دانشگاهی با نیاز بازار از جمله مهمترین مشکلات آموزشی است که منتج به بیکاری می‌شود. نتیجه آنکه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در دنیای امروز از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است.

ترکیه هم از جمله کشورهایی است که با معضل بیکاری جوانان به خصوص بعد از بحران اقتصادی سال ۲۰۰۹ دست به گریبان است. استانبول به عنوان یکی از پرجمعیت‌ترین کلان‌شهرهای ترکیه که ۲۵ درصد از درآمد ملی این کشور را تولید می‌کند حتی از نرخ بیکاری بالاتر از متوسط کشور ترکیه برخوردار است. اعضای اتاق استانبول ۲۲ درصد از تولید ناخالص ملی ترکیه و ۴۴ درصد از درآمدهای مالیاتی ترکیه را ایجاد

می‌کنند. همین موضوع سبب شد تا اتاق استانبول به منظور ایجاد اشتغال در این شهر و غلبه بر مشکل بیکاری به فکر چاره‌جویی باشد. از جمله اقدامات اتاق بازرگانی استانبول در این زمینه مشارکت و حمایت از اجرای پروژه اداره تخصصی دوره‌های آموزش شغلی (OZIMEK)^۱ بود که در سال ۲۰۰۷ اجرای آن آغاز شد.

هدف اصلی پروژه OZIMEK حفاظت، توسعه و افزایش اشتغال و کاهش بیکاری از طریق زمینه‌سازی تحصیل در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای برای افراد مختلف جویای شغل است. پروژه OZIMEK مشتمل بر برگزاری دوره‌های آموزشی برای همه کسانی است که از حق تحصیل محروم شده و به دنبال بهبود مهارت‌های حرفه‌ای خود برای تغییر شغل یا کسب شغل جدید هستند.

در پروژه OZIMEK، موسسات آموزش شغلی شامل دبیرستان‌های فنی و حرفه‌ای، آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های هنری به دلیل برخورداری از امکانات و شرایط مناسب ارائه دوره‌ها، به عنوان مکان برگزاری دوره‌ها انتخاب شدند. به دلیل استفاده از همین موسسات فنی و حرفه‌ای به عنوان مکان آموزشی، دوره‌ها بعد از ساعت کاری مدارس در روز شنبه و بعد از ساعات کاری در طول هفته ارائه می‌شود. این موضوع همچنین سبب می‌شود که افراد شاغلی که به دنبال ارتقاء مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای خود هستند بتوانند در این دوره‌ها شرکت کنند.

دوره‌ها تنها در استانبول و با توجه به نیازهای جاری بازارهای صنایع، انفورماتیک و بخش خدمات برگزار می‌شوند. برنامه دوره‌ها توسط وزارت آموزش ملی مشخص می‌شود و شامل فعالیت‌های تئوری و عملی است. از نقطه نظر منابع مالی، اتاق بازرگانی استانبول و اداره مدیریت استانی استانبول بخش عمده بودجه این پروژه را تامین می‌کنند. در طول پنج سال (از سال ۲۰۰۷ تا سال ۲۰۱۲) مجموع سرمایه‌گذاری‌های مشترک انجام شده در این پروژه به بالغ بر ۹.۲ میلیون دلار رسید.

آمار شرکت‌کنندگان و افزایش آنها از سال ۲۰۰۷ تصویر روشنی از نتایج موفق این پروژه ارائه می‌دهد. در حالیکه تعداد فارغ‌التحصیلان در سال ۲۰۰۷ تنها ۵۰۰ نفر بود، این پروژه موفق شد این میزان را ۴۰ برابر کرده و به ۲۲.۱۱۲ نفر در سال ۲۰۱۰ و ۳۳.۴۶۰ نفر در پایان سال ۲۰۱۲ برساند.

شاید این آمار مهم‌ترین شاخص موفقیت پروژه OZIMEK باشد. البته افزایش قابل ملاحظه شرکت‌کنندگان موفقیت پروژه را در کوتاه‌مدت نشان می‌دهد. در بلندمدت این پروژه تاثیر زیادی بر اشتغال و جایگاه‌های شغلی در استانبول داشت. نتایج حاصل از یک نظر سنجی که توسط اتاق بازرگانی استانبول از ۱۱.۲۸۸ نفر از فارغ‌التحصیلان این پروژه انجام شد، نشان می‌دهد که:

^۱ Special Administration Vocational Training Courses (OZIMEK)

- ۲۴.۴ درصد از شرکت کنندگان بیکار موفق به یافتن شغل شدند.
- ۱۵.۱ درصد از کارآموزانی که شاغل بودند موفق به تغییر شغلشان شدند.
- ۳۹.۶ درصد از فارغ التحصیلان درآمد خود را افزایش دادند.

در نتیجه مشارکت سازنده و پاسخگویی های به موقع، این پروژه موفق شد امید نسل جوان استانبول را به زندگی در کلانشهر استانبول حفظ کند. در واقع روشن ترین نتیجه OZIMEK را می توان ایجاد امید در کارآموزان برای یافتن شغل مناسب یا درآمد بیشتر دانست.

بحران اقتصادی جهانی و نوآوری‌های سریع فناوری که سبب تجدید سیستم‌های تولید در بخش صنعت شد تاثیر عظیمی بر بازار کار داشت. از منظری دقیق‌تر نه تنها بیکاران بلکه حتی شاغلین نیز نیازمند بهبود مهارت‌های شغلی خود و همگامی با فناوری‌های جدید هستند. رویکرد کشورها نسبت به مقوله بیکاری در مناطق مختلف جهان متفاوت است که سبب اتخاذ سیاست‌های مختلفی برای غلبه بر این بحران می‌شود. برخی از کشورهای جهان، از رویکرد ایجاد فرصت‌های شغلی جدید از طریق افزایش پویایی در صنایع خود بهره می‌جویند در حالی که سایرین از سیاست حمایت از توریسم و سرمایه‌گذاری بر روی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به منظور تقاضاهای بخش صنعت استفاده می‌کنند. با توجه به پویایی شهر استانبول، سیاستگذاران ترک به این نتیجه رسیدند که بهترین و عینی‌ترین راه‌حل برای غلبه بر بیکاری در این شهر گسترش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است.

استانبول به عنوان یکی از پرجمعیت‌ترین کلان‌شهرهای ترکیه ۲۵ درصد از درآمد ملی این کشور را تولید می‌کند. با اینحال معضل بیکاری یکی از مشکلات عمده این شهر است که به قوت خود باقی است.

شناسایی مشکل ارتباط میان همکاری صنعت و دانشگاه در شهر استانبول از سوی اداره مدیریت استانی استانبول^۱، اداره استانی آموزش ملی^۲ و اتاق بازرگانی استانبول^۳ منجر به آغاز به کار پروژه اداره تخصصی دوره‌های آموزش شغلی (OZIMEK) در سال ۲۰۰۷ شد. پروژه OZIMEK شامل دوره‌هایی برای همه کسانی است که به هر دلیلی حق تحصیل را از دست داده و در جستجوی بهبود توانایی‌های حرفه‌ای خود به منظور تغییر شغل یا به دست آوردن یک شغل جدید هستند. به طور کلی، دوره‌ها برای همه افراد آزاد و رایگان است. در پایان هر دوره، کارآموزان موظف به قبولی در امتحان پایان دوره و دریافت گواهینامه رسمی هستند.

این دوره‌ها بر اساس نیاز بازار و تغییرات روز فناوری تعیین شده‌اند. تعداد موسساتی که این دوره‌ها را ارائه می‌دهند از ۴۴ موسسه در سال ۲۰۰۷ به ۱۶۴ موسسه در سال ۲۰۱۰ رسید. تعداد مشارکت کنندگان نیز فراتر از انتظار بوده و در سال ۲۰۱۰، ۴۰ برابر شده و به ۲۴۰۰۹۳ نفر رسید. این آمار روند افزایشی خود را حفظ کرده و در پایان سال ۲۰۱۲ تعداد کارآموزان ۳۷۰۷۵۱ نفر، تعداد فارغ‌التحصیلان ۳۳۰۴۶۰ نفر و ساعات آموزشی از ۲۶۰ ساعت به ۴۵۰ ساعت آموزش‌های تئوری و عملی در ۱۷۴ شغل مختلف رسید. با توجه به افزایش فارغ‌التحصیلان این دوره‌ها، سایر نیازهای کارآموزان نیز مشخص شد. فقدان ارتباط میان فعالان

¹ Istanbul Special Provincial Administration

² Istanbul Provincial Directorate for National Education

³ Istanbul Chamber of Commerce (ICOC)

کسب و کار و کارآموزان گام بعدی پروژه OZIMEK را مشخص نمود. به همین جهت هم اداره اشتغال ترکیه برای استان استانبول (ISKUR)^۱ در سال ۲۰۰۸ به پروژه پیوست. به لطف ورود ISKUR، مجموع منابع پروژه افزایش یافته و شانس فارغ التحصیلان برای یافتن مشاغل جدید به دلیل استفاده از پایگاه اطلاعاتی گسترده ISKUR و تشریک مساعی میان موسسات شغلی تقویت شد. علاوه بر آن گام نهایی هم توسط اتاق استانبول برداشته شد که وبسایت "پایگاه اطلاعاتی منابع انسانی"^۲ را طراحی کرد. هدف از این وبسایت تشویق فارغ التحصیلان به اضافه کردن اطلاعات در رابطه با تجارب و تخصص خود به این وبسایت است. از این طریق کارفرمایان با ورود به بخش افراد در جستجوی شغل این پایگاه اطلاعاتی، می توانند کارمند بالقوه بنگاه خود را بیابند. در سال ۲۰۱۱ حدود ۷۰۶۲ کارآموز در این وبسایت ثبت نام کردند که ۶۸۰۹ نفر از آنها فارغ التحصیل بودند.

در طول این سالها، OZIMEK الگویی برای سایر پروژه های اینچنینی در ترکیه نظیر پروژه "مراکز راهنمایی تخصصی شغلی"^۳ بوده که برای اجرا در سراسر کشور ترکیه برنامه ریزی شده است. انجام این پروژه نمایانگر اولویت اتاق بازرگانی استانبول نسبت به مسئولیت های اجتماعی اتاق است. به عنوان یکی از مهم ترین پروژه های مسئولیت اجتماعی شرکتی اتاق استانبول، ویژگی ها، ساختار کامل مشارکتی و نتایج آن سبب شد که اتاق استانبول این پروژه را توسعه و گسترش دهد [۱].

۲- اهمیت آموزش های شغلی در دنیا

یک چالش مشترک میان همه کشورها صرف نظر از عملکرد اقتصادی و توسعه منابع انسانی آن کشور، ورود جوانان به اقتصاد است. بر اساس آمار بانک جهانی، در سال ۲۰۱۶ نرخ جهانی بیکاری جوانان ۱۳.۵۶ درصد بود. گرچه خاورمیانه و آفریقای شمالی بالاترین نرخ بیکاری جوانان را با ۳۰.۳۷ درصد دارند اما این بدان معنی نیست که آمار اروپا رضایت بخش است. نرخ بیکاری جوانان در اتحادیه اروپا در همان سال ۲۰.۸۹ درصد و بالاتر از بیکاری کل در این قاره بود^۴.

گرچه اغلب دلایل این بیکاری مشخص شده اما هنوز راه حل قطعی برای این مشکل با وجود توجه روزافزون بخش دولتی و سازمان های پیشرو پیدا نشده است. آنچه مسلم است بیکاری جوانان خود نمایانگر عدم کارکرد درست سیاست ها و برنامه های آموزشی است. این موضوع همچنین نشان دهنده عدم تخصیص مناسب بودجه دولتی است که در نتیجه تعداد زیادی از فارغ التحصیلان در جستجوی کار در نهایت شغلی به

^۱ Istanbul Provincial Directorate of Turkish Employment Agency (ISKUR)

^۲ Human Resources Database

^۳ Specialized Vocational Guidance Centers

^۴ بر اساس تعریف ILO نرخ بیکاری جوانان به نرخ بیکاری جمعیت فعال بین ۱۵ تا ۲۴ سال اطلاق می شود.

جز آنچه که برای آن آموزش دیده‌اند را برمی‌گزینند. توسعه مهارت‌ها برای رشد و پایداری همه اقتصادهای در حال توسعه امری حیاتی است. نتیجه آنکه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در دنیای امروز از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است [۲].

تحقیقات در رابطه با منافع آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای (VET)^۱ در سال‌های اخیر رشد زیادی داشته است. در واقع با توجه به اینکه اینگونه آموزش‌ها به منظور آماده‌سازی افراد برای شغل آینده یا یک پیشه تخصصی طراحی شده‌اند بنابراین به طور مستقیم با بهره‌وری و رقابت‌پذیری یک کشور در ارتباط هستند. اما این تنها مزایای آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیست. بر اساس یک تقسیم‌بندی که توسط مرکز اروپایی برای توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای^۲ انجام شد مزایای این آموزش‌ها به دو دسته اقتصادی و اجتماعی تقسیم می‌شود. هر دو این موارد هم در سه سطح خرد، کلان و میانی بررسی می‌شوند.

۱-۲- بعد اقتصادی

سطح کلان

- بازده اقتصادی: تحقیقات در رابطه با ارزیابی سرمایه‌گذاری‌های دولتی و خصوصی در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بیشتر نتایجی در حوزه سودآوری و رشد اقتصادی را به همراه داشته است.
- اثرات بر بازار کار: کاهش بیکاری و و نابرابری از دیگر نتایج به دست آوردن مهارت‌های شغلی است.

سطح میانی:

- عملکرد شرکت‌ها: هزینه و فایده اینگونه آموزش‌ها در سطح شرکتی نتایجی در حوزه سودآوری و نوآوری در بردارد.
- بهره‌وری نیروی کار: بهبود توانایی‌ها و ظرفیت‌های افراد ضمن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به بالا بردن سود شرکت کمک می‌کند.

سطح خرد:

- منافع آموزش و پرورش شغلی برای افراد: کسب درآمد، یافتن شغل، کاهش عدم تناسب مهارت‌ها با نیازهای مشاغل، یکپارچگی بیشتر بازار کار به دلیل دستمزدهای رضایت بخش، بهبود فرصت‌های شغلی و وضعیت حرفه‌ای.

¹ vocational education and training (VET)

² European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)

۲-۲- بعد اجتماعی

سطح کلان:

- اثرات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر نسل‌های درون یک خانواده و اینکه چگونه خانواده بر توسعه مهارت‌ها تأثیر می‌گذارد.
- رابطه میان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و سلامت: چگونه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند از سلامت یک کشور حمایت کند.
- اثر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر کاهش جرم و اقدامات خلاف در جامعه

سطح میانی:

- شمول (دربرگیری) گروه‌های حاشیه‌ای و با شرایط نامساعد از طریق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

سطح خرد:

- رفاه شخصی: بهبود کیفیت زندگی برای افراد و تأثیر آن بر توسعه، رفتارها و انگیزه‌های شخصی.

علیرغم نقش حیاتی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در مباحث توسعه، هنوز این موضوع با چالش‌های جدی در سراسر دنیا روبرو است. از جمله این چالش‌ها می‌توان به کمبود ساختارهای آموزشی، حقوقی و تسهیلاتی، عدم وجود همکاری میان بخش خصوصی و بخش آموزشی و در آخر مشکلات مالی اشاره کرد. مطالعات مرکز اروپایی برای توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بیشتر با هدف آگاهی‌بخشی به تصمیم‌سازان و سیاستگذاران عرصه اقتصادی و ارائه مسیر نو برای طرح سیاست‌های جدید در این زمینه است [۳].

۳- ترکیه و آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

سوال اساسی سیاستگذاران و مجریان سیاستی و مخصوصاً بخش خصوصی در ترکیه در حوزه آموزش‌های شغلی این موضوع است که ترکیه چگونه می‌تواند پتانسیل‌های پنهان نیروی کار خود را که بیش از نیمی از جمعیت نیروی کار این کشور را تشکیل می‌دهند به تحرک وا دارد. به طور کلی به دلیل پیچیدگی سیستم آموزش ملی در ترکیه وزارت آموزش ملی^۱ امور مرتبط با این وزارتخانه را با همکاری برخی از نهادهای دیگر انجام می‌دهد. از جمله این نهادها:

- کنفدراسیون تجار و صنعتگران ترکیه
- اتحادیه اتاق‌های بازرگانی و بورس کالای ترکیه
- اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی

¹ Ministry of National Education

- شورای تحقیقات فناوری و علمی ترکیه^۱
- اداره اشتغال ملی ترکیه^۲

اداره اشتغال ملی ترکیه مسئولیت اصلی ارائه خدمات به افراد بیکار ثبت نام شده در ۱۰۹ دفتر موجود این اداره در ۸۱ استان را بر عهده دارد. برنامه‌های آموزشی مهم‌ترین برنامه این نهاد برای ایجاد تحرک در بازار کار است. اکثر دوره‌های آموزشی ارائه شده دوره‌های آموزش شغلی عمومی است که طیف وسیعی از مشاغل را پوشش می‌دهد. دوره‌ها معمولاً رایگان هستند اما هر کارآموز فقط حق شرکت در یک دوره مورد حمایت توسط اداره اشتغال ملی ترکیه را در بازه زمانی ۵ سال دارد [۴].

علاوه بر این دولت ترکیه به منظور توسعه و بهبود آموزش‌های شغلی در این کشور طرح‌ها و سندهای استراتژیک زیادی را نیز به تصویب رساند. از آن جمله می‌توان به سند استراتژیک وزارت آموزش ملی ترکیه^۳، استراتژی ملی برای آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای^۴، استراتژی تحصیلات عالی ترکیه^۵، استراتژی آموزش مادام‌العمر ملی^۶، طرح عملیاتی برای تقویت رابطه میان آموزش و اشتغال^۷، استراتژی اشتغال ملی^۸ و طرح عملیاتی برای برابری جنسیتی^۹ اشاره کرد.

سند استراتژیک وزارت آموزش ملی ترکیه، اتاق‌های بازرگانی، انجمن‌های شغلی و اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایی را تشویق می‌کند که ابتکار عمل را در حوزه آموزش‌های ضمن خدمت و تشکیل واحدهای آموزش شغلی به دست گیرند. همچنین در این سند اشاره شده که بخش خصوصی مسئولیت تربیت نیروی کار با توجه به تقاضای بازار کار را با استفاده از ساده‌سازی فرآیندهای بوروکراسی اداری و تایید گواهینامه‌های صادر شده به عهده گیرد. مشکل این سند اما آنجا بود که هیچ مشوقی برای دستیابی به این اهداف ارائه نمی‌کرد. به همین دلیل طیف وسیعی از اقدامات بعد از این سند انجام شد که شرکت‌ها را برای پذیرش نقش بیشتر در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ترغیب کند. قانون آموزش‌های فنی و حرفه‌ای^{۱۰} این اجبار را بر بنگاه‌های با بیش از ۲۰ کارکن قرار داد که باید ۵ تا ۱۰ درصد از کارکنانش را کارآموزان تشکیل دهند. اکثر این کارآموزان باید بین ۱۴ تا ۲۰ سال باشند [۵]. این سند گویای آن است که دولت ترکیه برای حمایت از آموزش‌های شغلی، به حمایت بخش خصوصی به ویژه اتاق بازرگانی توجه جدی داشته است.

¹ THE SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH COUNCIL OF TURKEY

² The Turkish National Employment Agency

³ Strategic Plan of the Ministry of National Education (2010–2014)

⁴ National Strategy on Vocational Education and Training (2014–2018)

⁵ Higher Education Strategy of Turkey (2007–2025)

⁶ National Lifelong Learning Strategy (2014–2018)

⁷ Action Plan to Strengthen the Link between Education and Employment (IMEİGEP)

⁸ National Employment Strategy (2014–2023)

⁹ Gender Equality Action Plan (2008–2013)

¹⁰ The Vocational Education Law

۴- پروژه اداره تخصصی دوره‌های آموزش شغلی (OZIMEK)

در یک سیستم اقتصادی پیوسته، بحران‌های اقتصادی جهانی منجر به بدتر شدن اوضاع اقتصادی کشورها می‌شود. قبل از بحران مالی ۲۰۰۹، مشکل بیکاری در کشور ترکیه نیازمند یک درمان اصولی بود اما بعد از بحران این مشکل حتی عمیق‌تر شده و برای حمایت از بخش‌های آسیب‌پذیر باید راه‌حل جدی ارائه می‌شد. از سوی دیگر، تعداد انگشت شمار کارفرمایانی که به دنبال کارمندان مجرب و مجهز به دانش روز باشند خود علامت سؤال بزرگی بود. شاید فقدان همین حلقه ارتباطی میان نرخ بالای بیکاری و تقاضا برای نیروی کار مجرب دلیل اصلی ایجاد OZIMEK بود. تشخیص ضرورت وجود پرسنل باکیفیت در بنگاه‌ها منجر به اهمیت یافتن مدارس آموزش فنی و حرفه‌ای و تسهیلات مرتبط با آن شد.

علاوه بر آن ذکر این نکته ضروری است که باید به عدم وجود ارتباط میان کارفرمایان و کارمندان مجرب نیز توجه شود. اگر به هدف همکاری میان صنعت و دانشگاه نائل آییم، نیاز کارفرمایان به ساختار آموزشی مدارس شغلی شکل داده و عرضه و تقاضا در بخش نیروی کار متعادل‌تر می‌شود که این امر می‌تواند اثر معناداری بر کاهش نرخ بیکاری داشته باشد. در مجموع پیشرفت فناوری و نوسانات اقتصادی با تغییر نیازهای صنایع، تغییر مفهوم جایگاه شغلی و ایجاد جایگاه‌های شغلی جدید به طور مستقیم بر نیروی کار اثر می‌گذارد. در نتیجه حتی اگر فقط تقاضا برای نیروی کار متخصص وجود داشته باشد:

- بیکاران نیازمند آگاهی و دانش هستند که بتوانند با روند تغییرات خود را هماهنگ سازند.
- افراد شاغل نیازمند دستیابی به مهارت‌های بیشتری به منظور همسویی با تغییرات فناوری و رویکردهای اقتصادی جدید هستند.
- افراد شاغل خواهان بازاریابی سیستم کاری، بهبود محیط کاری یا افزودن شاخه‌های جدیدی به دامنه فعالیت‌های خود هستند.

همه این مسائل آینده کشور ترکیه را شکل داده و بر قدرت اقتصادی این کشور تاثیر می‌گذارد. استانبول به عنوان قلب تپنده و رهبر اقتصاد ترکیه شناخته شده است که بر اساس رتبه‌بندی بزرگترین اقتصادهای جهان در میان ۱۵۱ شهر، رتبه ۳۴ امین اقتصاد بزرگ شهری را با ایجاد ۱۸۳ میلیارد دلار درآمد در سال ۲۰۰۹ به دست آورده و پیش‌بینی می‌شود که در سال ۲۰۲۵ استانبول به ۲۸ امین اقتصاد بزرگ شهری با ۳۶۷ میلیارد دلار درآمد مبدل شود [۱].

استانبول همچنین همسو با بازار پویا، فعالیت‌های اقتصادی گوناگون و سهم این شهر در اقتصاد ترکیه بزرگترین منطقه تولید اشتغال نیز در ترکیه است. در پایان سال ۲۰۰۹ حدود ۱۷.۸ درصد از جمعیت ترکیه در این شهر زندگی می‌کردند و بنابراین به عنوان یکی از بزرگترین کلان‌شهرهای دنیا با جمعیتی حدود ۱۳ میلیون نفر به شمار می‌رفت.

شرکت‌های مستقر در استانبول ۳۸.۸ درصد از مجموع نیروی کار در ترکیه را در سال ۲۰۰۹ استخدام کردند. در هر صورت این درصد کمتر از مجموع نرخ اشتغال در ترکیه با ۴۱.۲ درصد است و به طور مشابه نرخ بیکاری در استانبول در سال ۲۰۰۹ (۱۶.۸ درصد) بالاتر از نرخ بیکاری در ترکیه (۱۴ درصد) است. از این دو مقایسه دو نتیجه‌گیری انجام می‌شود:

استانبول یک منطقه حیاتی اقتصادی در ترکیه در مقایسه با کل کشور است. به همین جهت با توجه به اهمیت بالقوه این منطقه، مشکل بیکاری آن هم در مقایسه با مشکل بیکاری در کل کشور عمیق‌تر است. در نتیجه کاهش نرخ بیکاری هم در شهر استانبول تاثیر مثبت مستقیمی بر کل کشور داشته که منجر به کاهش عمده در نرخ بیکاری کل می‌شود.

همه این مسائل تصویر روشنی از موقعیت شهر استانبول در آن دوره ارائه داده و اهمیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مناسب که با نیازهای دنیای کسب و کار هماهنگ باشد را در بالا بردن امکان یافتن شغل برای کارآموزان را نشان می‌دهد.

اتاق بازرگانی استانبول با نزدیک به ۴۰۰ هزار عضو، در میان ۵ اتاق بزرگ دنیا قرار داشته و میزبان یک سوم شرکت‌های ترکیه است. اعضای اتاق استانبول ۲۲ درصد از تولید ناخالص ملی ترکیه و ۴۴ درصد از درآمدهای مالیاتی ترکیه را تولید می‌کنند. اتاق استانبول همچنین هر ساله مشارکت شرکت‌های ترکیه‌ای را در ۵ نمایشگاه بین‌المللی ارائه محصولات ترکی در خارج از کشور و ۱۵ نمایشگاه بین‌المللی دیگر، سازماندهی می‌کند. علاوه بر آن، این اتاق هر ساله گزارش‌های اقتصادی به زبان ترکی و انگلیسی ارائه داده و کنفرانس، سمینار و پنل‌های تخصصی برگزار می‌کند.

اتاق استانبول به دلیل آگاهی از مسئولیت‌های متعدد و مختلفی که بر عهده دارد، در جستجوی رفاه اجتماعی بوده و از همه توان خود برای رفع نیازهای جامعه استفاده می‌کند. بنابراین، این اتاق علاوه بر سایر خدمات مسئولیت اجتماعی شامل آموزش‌های شغلی که بر عهده دارد، در پروژه OZIMEK نیز پیشقدم شد.

OZIMEK پروژه‌ای بود که موفق شد نمایندگان بخش دولتی شامل اداره مدیریت استانی استانبول و اداره استانی آموزش ملی را با دنیای کسب و کار به رهبری اتاق استانبول در کنار هم جمع کند. علاوه بر آن در سال ۲۰۰۸، ISKUR به عنوان هماهنگ کننده بخش کارگری به این پروژه پیوست که کارآمدی آن را تا حد زیادی بالا برد. همین امر سبب شد که پروژه OZIMEK به عنوان تنها پروژه‌ای در ترکیه شناخته شد که توانست همه فعالان عرصه بازار کار را گرد هم آورد.

۵- شرح تفصیلی پروژه:

هدف اصلی پروژه OZIMEK حمایت، توسعه و افزایش اشتغال و کاهش بیکاری از طریق زمینه‌سازی تحصیل در سازمان‌های آموزش فنی و حرفه‌ای برای افراد مختلف جویای شغل است. پروژه OZIMEK مشتمل بر برگزاری دوره‌های آموزشی برای همه کسانی است که از حق تحصیل محروم شده و به دنبال بهبود مهارت‌های حرفه‌ای خود برای تغییر شغل یا کسب شغل جدید هستند.

۵-۱- صلاحیت‌های لازم برای شرکت در دوره‌ها

داشتن تحصیلات در مقطع ابتدایی و شرایط جسمانی خوب مطابق با حوزه تخصصی تحصیلی تنها شرایط لازم برای ثبت نام در این دوره‌ها هستند. ضوابط واجدین شرایط که در پروژه OZIMEK تصریح شده است نشان می‌دهد که این پروژه درهای خود را به روی همه کسانی که در جستجوی شغل هستند باز گذاشته است.

۵-۲- دوره‌ها

در پروژه OZIMEK، موسسات آموزش شغلی که بیشتر دبیرستان‌های فنی و حرفه‌ای، آزمایشگاه‌ها و کارگاه‌های هنری هستند به دلیل تسهیلات و شرایط مناسب ارائه دوره‌ها به عنوان مکان برگزاری دوره‌ها انتخاب شدند. دقیقاً به دلیل استفاده از همین موسسات فنی و حرفه‌ای به عنوان مکان آموزشی، دوره‌ها بعد از ساعت کاری مدارس در روز شنبه و بعد از ساعات کاری در طول هفته ارائه می‌شود. این موضوع همچنین سبب می‌شود که افراد شاغلی که به دنبال ارتقاء مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای خود هستند بتوانند در این دوره‌ها شرکت کنند. در طول روزهای هفته، دوره‌ها در طول ۴ ساعت و در آخر هفته در ۸ ساعت برگزار می‌شوند.

دوره‌ها تنها در استان‌بول و با توجه به نیازهای جاری بازارهای صنایع، انفورماتیک و بخش خدمات برگزار می‌شوند. برنامه دوره‌ها توسط وزارت آموزش ملی مشخص می‌شود و شامل فعالیت‌های تئوری و عملی است. علاوه بر آن، برنامه‌های ارائه شده ۸۵ درصد تخصصی و ۱۵ درصد فرهنگی - اجتماعی تعریف می‌شوند.

مربیان هر دوره توسط مدیر پروژه و بر اساس تجربه و تخصص فرد انتخاب می‌شوند. تا به امروز اغلب از معلمان دبیرستان‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان مربی در این پروژه استفاده شده است. هر دوره زمانی باز می‌شود که حداقل ۱۸ نفر برای آن دوره تقاضا داده باشند و هر کارآموز ۲۶۰ ساعت برای هر دوره وقت می‌گذارد که البته این میزان ساعت بسته به ساختار هر دوره قابل تغییر است.^۱ علاوه بر آن، کتاب‌های

^۱ این میزان در پایان سال ۲۰۱۲ به ۴۵۰ ساعت آموزش عملی و تئوری برای هر دوره تغییر کرد.

آموزش فنی و حرفه‌ای برای پشتیبانی دوره‌ها در اختیار کارآموزان قرار می‌گیرد. در پایان، هر کارآموز با دریافت یک گواهینامه از سوی وزارت آموزش ملی فارغ‌التحصیل می‌شود.

مشکلات گوناگونی در طول این سالها به دلیل تغییر در مدیریت موسسات فنی و حرفه‌ای درگیر در پروژه OZIMEK وجود داشته است. در هر صورت، تا امروز مهم‌ترین مشکل این پروژه حضور کارآموزان در دوره‌ها بود. به منظور تشویق کارآموزان به حضور منظم در دوره‌ها شرایط جدیدی برای کارآموزان وضع شد:

- عدم حضور کارآموزان نباید بیش از ۲۰ درصد از کل ساعات یک دوره باشد. شرکت‌کنندگانی که این پیش‌شرط را رعایت نکنند، نمی‌توانند در امتحان پایان دوره شرکت کرده و بنابراین شانس دریافت گواهینامه را از دست می‌دهند.

- اگر تعداد کل شرکت‌کنندگان یک دوره کمتر از ۱۸ نفر باشد دوره حذف می‌شود. این وضعیت خود سبب می‌شود که شرکت‌کنندگان مشتاق، سایر کارآموزان را تشویق به حضور کنند.

در نتیجه، مشکل حضور و غیاب که خود تاثیر زیادی در موفقیت پروژه دارد با همکاری با مدیران موسسات فنی و حرفه‌ای تحت کنترل قرار گرفت.

نتیجه این پروژه این بود که فارغ‌التحصیلان، منابع انسانی متخصصی برای بخش‌های متقاضی بوده و آموزش‌های ارائه شده در پروژه OZIMEK سبب انطباق کارآموزان با فناوری‌های جدید مرتبط با رشته کاریشان می‌شود.

برپایه تحقیقات انجام گرفته توسط اتاق بازرگانی استانبول و اداره استانی استانبول برای اشتغال در ترکیه، در سال ۲۰۰۷ تعداد ۴۴ موسسه در این پروژه برای ارائه دوره وجود داشت که با توجه به افزایش تقاضا این میزان به ۱۶۴ عدد در سال ۲۰۱۰ افزایش یافت. همچنین در سال ۲۰۰۷، ۲۵ مدرسه فضای خود را به این پروژه اختصاص دادند که این میزان به ۸۳ مدرسه در سال ۲۰۱۰ رسید.

۵-۳- فرآیند آغاز یک دوره جدید

پروژه OZIMEK سیستم تصمیم‌گیری دو لایه دارد. همه درخواست‌های واصله در گام اول به یک کمیته فرعی مشتمل بر گروهی از کارشناسان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ارسال می‌شود. این درخواست‌ها می‌تواند:

- از جانب یک موسسه فنی و حرفه‌ای باشد که خواستار ارائه یک دوره در ساختمان خود است.
- از جانب یک شخص برای شرکت در یک دوره باشد.
- از جانب یک شخص برای شروع یک دوره جدید در رابطه با یک حرفه مشخص باشد.
- از جانب یک موسسه یا یک کارآموز در رابطه با لزوم ارائه یک دوره باشد.

- از جانب یک موسسه یا یک کارآموز در رابطه با اطلاعاتی در خصوص بروز مشکل در یک دوره مشخص یا فرآیند انجام یک پروژه باشد.
- از جانب یک موسسه یا یک شخص در رابطه با پیشنهادهایی برای بهبود پروژه باشد.

این مسائل توسط کمیته فرعی حل و فصل شده و در صورت لزوم به شورای مدیریت فرستاده می‌شود. شورای مدیریت هم مرکب از نمایندگان اداره مدیریت استانی استانبول، اداره استانی آموزش ملی، اداره اشتغال ترکیه برای استان استانبول، اتاق بازرگانی استانبول و مدیران دبیرستان‌های فنی و حرفه‌ای منتخب است. آغاز به کار یک دوره جدید و مشکلات مربوط به پروژه‌ها و راهکار حل آنها در نشست‌های این شورا که دو بار در ماه برگزار می‌شود، مورد بررسی قرار می‌گیرد.

موسسات فنی و حرفه‌ای داوطلب می‌توانند برای آغاز یک دوره، درخواست خود را به این کمیته فرعی ارسال کنند. این تقاضا پس از یک تحقیق ابتدایی و به همراه یک توصیه‌نامه از جانب این کمیته به شورای مدیریت ارسال می‌شود.

۶- نقش اتاق بازرگانی استانبول در حمایت و اجرای پروژه OZIMEK

۱-۶- پایگاه اطلاعاتی منابع انسانی

یکی از اقدامات مهم این پروژه که توسط اتاق بازرگانی استانبول انجام شد، اجرای طرح پایگاه اطلاعاتی منابع انسانی در سال ۲۰۰۸ بود.

اتاق بازرگانی استانبول به منظور ایجاد پلی میان دنیای کسب و کار و نیروی کار، اقدام به راه‌اندازی وبسایت پایگاه اطلاعاتی منابع انسانی کرده که هدف از ایجاد آن تشویق کارآموزان به ثبت نام رایگان در این وبسایت و ثبت اطلاعات شخصی و حرفه‌ای و اطلاعات تماس‌شان در آن است. از طریق این وبسایت کارفرمایان به سادگی می‌توانند پرسنل مورد نیاز بنگاه خود را جستجو و استخدام نمایند.^۱

اتاق استانبول علاوه بر این وبسایت، به طور مستمر با فعالان کسب و کار عضو کمیسیون‌های تخصصی اتاق در ارتباط است تا از فارغ‌التحصیلان OZIMEK برای یافتن شغل مناسب حمایت کند.

۲-۶- منابع سرمایه‌گذاری در پروژه

OZIMEK یکی از مهم‌ترین پروژه‌های اتاق استانبول است. در همین راستا:

^۱ آدرس وبسایت: <http://online.ito.org.tr/ITOInsanKaynaklariGenelWeb/genel/index.faces>

• اتاق بازرگانی استانبول ۵ تن از کارمندان اداره بنگاه‌های کوچک و متوسط خود را به این پروژه اختصاص داد تا پویایی و تحرک پروژه را حفظ کرده و شبکه مرتبط با این پروژه را گسترش دهند. مسئولیت این افراد کمک به فعالیت‌های مرتبط با پروژه OZIMEK مانند آماده‌سازی جزوه‌های تحقیقاتی برای دوره‌ها، راهنمایی و اطلاع‌رسانی به افراد در رابطه با اقدامات اتاق در این رابطه یا آماده‌سازی اسناد اطلاعاتی در رابطه با فعالیت‌های پروژه است.

• اتاق بازرگانی استانبول به طور مستمر نشست‌هایی را با همکاری اداره مدیریت استانی استانبول به منظور بحث در رابطه با دوره‌ها یا آگاهی دادن به مدیران دبیرستان‌های فنی و حرفه‌ای برگزار می‌کند. از ابتدای این پروژه، اتاق استانبول معمولاً برای نشان دادن اهمیت این پروژه برای اتاق در بالاترین سطح خود در نشست‌های شورای مدیریت این پروژه شرکت می‌کرد. البته کمک‌های اتاق استانبول به این پروژه محدود به منابع انسانی نیست اما اتاق در واقع منابعی را تامین می‌کند تا خبرگان مرتبط با هر پیشه به لطف شبکه اعضای اتاق گرد هم آیند.

از نقطه نظر منابع مالی، اتاق بازرگانی استانبول و اداره مدیریت استانی استانبول بخش عمده بودجه این پروژه را تامین می‌کنند. بودجه اداره مدیریت استانی استانبول برای این پروژه در ابتدای آن، ۳ میلیون لیره ترکیه و بودجه اتاق استانبول ۱.۵ میلیون لیره بود. اتاق بازرگانی استانبول علاوه بر تامین منابع مالی، به نیازهای مدارس هم توجه ویژه دارد. به طور مثال، جدای از بودجه فوق‌الذکر، اگر یک موسسه فنی و حرفه‌ای نیازمند تهیه مواد آزمایشگاهی یا تسهیلات برای ادامه آموزش باشد اتاق به موسسه برای تجدید تسهیلات یا خرید مواد آزمایشگاهی کمک می‌کند [۱]. در طول پنج سال (از سال ۲۰۰۷ تا سال ۲۰۱۲) مجموع سرمایه‌گذاری‌های مشترک انجام شده در این پروژه به بالغ بر ۹.۲ میلیون دلار رسید [۶].

۷- نتایج و اثرات پروژه

در نتیجه مشارکت سازنده و پاسخگویی‌های به موقع در این پروژه، این پروژه موفق شد امید نسل جوان استانبول را به زندگی در کلانشهر استانبول حفظ کند. روشن‌ترین نتیجه OZIMEK را می‌توان ایجاد امید در کارآموزان برای یافتن شغل مناسب یا درآمد بیشتر دانست. آمار شرکت‌کنندگان و افزایش آنها از سال ۲۰۰۷ هم خود تصویر روشنی از نتایج موفق این پروژه ارائه می‌دهد.

همچنین رسیدن متقاضیان آموزش به ۲۴.۰۹۳ نفر در سال ۲۰۱۰ که بسیار بیشتر از حد انتظار بود را شاید بتوان ناشی از ویژگی انعطاف‌پذیری پروژه دانست. ذکر این نکته هم ضروری است که تعداد فارغ‌التحصیلان در سال ۲۰۰۷ تنها ۵۰۰ نفر بود و این پروژه موفق شد این میزان را ۴۰ برابر کرده و به ۲۲.۱۱۲ نفر در سال ۲۰۱۰ و ۳۳.۴۶۰ نفر در پایان سال ۲۰۱۲ برساند.

شاید این آمار مهم ترین شاخص موفقیت پروژه OZIMEK باشد. البته افزایش قابل ملاحظه شرکت کنندگان موفقیت پروژه را در کوتاه مدت نشان می دهد. در بلندمدت این پروژه تاثیر زیادی بر اشتغال و جایگاه های شغلی در استانبول داشت:

نتایج حاصل از یک نظر سنجی که توسط اتاق بازرگانی استانبول از ۱۱.۲۸۸ نفر از فارغ التحصیلان این پروژه انجام شد، نشان می دهد که:

- ۲۴.۴ درصد از شرکت کنندگان بیکار موفق به یافتن شغل شدند. (۲۷۶۰ نفر)
- ۱۵.۱ درصد از کارآموزانی که شاغل بودند موفق به تغییر شغلشان شدند. (۱۷۱۴ نفر)
- ۳۹.۶ درصد از فارغ التحصیلان درآمد خود را افزایش دادند. (۴۴۷۱ نفر)
- ۲۰.۷ درصد از فارغ التحصیلان هم در زمان انجام نظرسنجی در جستجوی شغل بودند. (۲۳۴۳ نفر)

۸- قابلیت اجرای پروژه

بیکاری یکی از مشکلات معمول اکثر کشورها مخصوصا بعد از بحران اقتصادی جهانی است. در مورد کشور ترکیه، معضل بیکاری، تاریخی بسیار طولانی تر از این داشته و بنابراین این پروژه نه تنها در استانبول بلکه در سایر بخش های کشور هم می تواند بسیار سودمند باشد به شرط آنکه شرایط ذیل تامین شود:

- وجود تقاضا برای نیروی کار باکیفیت
- وجود علاقه به آموزش های فنی و حرفه ای
- وجود دبیرستان ها و موسسات فنی و حرفه ای

باید توجه داشت که همه اتاق ها می توانند این پروژه را اجرایی کنند به شرطی که همکاری میان بازیگران مختلف همکار در پروژه شامل فعالان کسب و کار، دولتی ها و بخش آموزش با یکدیگر هماهنگ باشد.

آینده چنین پروژه هایی را منابع علمی و مالی موسسات دولتی، شبکه و منابع مالی بخش کسب و کار و هماهنگی و دانش موسسات آموزشی تضمین می کنند. هر موسسه ای که بتواند این پیش شرط ها را رعایت کند می تواند که در پروژه مشارکت نماید.

یک گروه مدیریتی که ترکیبی از همه شرکت کنندگان است می تواند مسئول هماهنگی وظایف محوله در پروژه باشد. در نهایت هم کارشناسان هر دوره می توانند که از میان اساتید دانشگاه، مدارس فنی و حرفه ای یا از هر موسسه آموزش شغلی باشند [۱].

۹- ویژگی های منحصر به فرد پروژه

- دوره های ارائه شده توسط این پروژه برای همه رایگان است.
- هیچ محدودیت سنی، تجربه و مهارتی یا بخشی برای متقاضیان دوره های OZIMEK وجود ندارد.
- اتاق بازرگانی استانبول موفق شد از طریق این پروژه به جوانان بی خانمان، افراد معلول و حتی افراد زندانی و معتاد هم کمک کند.
- این پروژه در زمره اولین طرح هایی بود که اتاق و بخش خصوصی در کنار بخش دولتی فرصت آموزش حرفه ای را به افراد دادند.
- محاسبات اتاق استانبول نشان می دهد که بیش از ۶۱ درصد از کارآموزان زندگی خود را بعد از دوره های OZIMEK بهبود بخشیدند.
- این پروژه در حوزه هایی نظیر ماشین آلات، ریخته گری، کارهای فلزی، سیم کشی ساختمان، جوشکاری، موتور و پرس دوره ارائه می کرد که به دلیل هزینه بالا سایر طرح ها و پروژه های مشابه در این زمینه ضعیف بودند.
- یکی دیگر از تاثیرات جانبی این پروژه آغاز به کار پروژه مراکز راهنمایی تخصصی شغلی در سال ۲۰۱۰ در آنکارا بود. این مرکز با همکاری وزارت کار و تامین اجتماعی، وزارت آموزش ملی و اتحادیه اتاق های بازرگانی و بورس کالای ترکیه (TOBB)^۱ تشکیل شد. بر اساس این پروژه، ۱ میلیون نفر از افراد بیکار در این مرکز آموزش دیده و هزینه های این آموزش هم از محل بودجه پروژه به افراد مسترد می شود.
- اتاق بازرگانی استانبول همچنین موفق شد بوسیله پروژه OZIMEK در رقابت جهانی اتاق های بازرگانی که در سال ۲۰۱۱ در مکزیک برگزار شد جایزه اول را در بخش پروژه بهترین مسوولیت اجتماعی شرکت ها کسب کند [۶].

۱۰- رقابت اتاق های بازرگانی

رقابت اتاق های بازرگانی^۲ تنها برنامه جوایز جهانی به منظور تشخیص خلاقانه ترین پروژه های انجام شده توسط اتاق های بازرگانی در سراسر دنیا است که هر دو سال یک بار توسط اتاق بازرگانی بین المللی برگزار می شود. شرکت کنندگان در بخش هایی نظیر بهترین مسوولیت اجتماعی شرکت ها، بهترین توسعه کسب و کار و اشتغال، حمایت از بهترین سیاست، بهترین پروژه غیرمتعارف و بهترین بنگاه های کوچک با یکدیگر به رقابت می پردازند.

¹ The Union of Chambers and Commodity Exchanges of Turkey (TOBB)

² World Chambers Competition

پروژه بهترین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها: در این طبقه‌بندی به دنبال تقدیر از کسانی هستند که پروژه‌هایی را در جهت ارتباط کسب و کار با مسئولیت اجتماعی‌شان در قبال جامعه، محیط زیست، اقدامات بشردوستانه، محیط کار و فعالیت‌های بازار بسط می‌دهند. این پروژه‌ها می‌تواند شامل پروژه‌های شراکت بخش خصوصی و دولتی و فعالیت‌های طراحی شده برای حمایت از رشد پایدار باشد.

پروژه بهترین توسعه کسب و کار و اشتغال: اتاق‌های بازرگانی نیرویی برای رشد اقتصادی، ایجاد اشتغال و رفاه هستند. کاندیداها در این بخش یا پروژه‌هایی در جهت توسعه فرصت‌های رشد برای شرکت‌های عضو اتاق دارند یا به ایجاد فرصت‌های شغلی در جامعه کمک می‌کنند.

بهترین پروژه غیرمتمعارف: این بخش به دنبال تقدیر از کسانی است که یک پروژه خاص را که به صورت عمومی مربوط به مأموریت و اهداف اتاق‌های بازرگانی نیست را انجام داده‌اند. این پروژه باید الهام بخش و خلاقانه بوده و نشان دهد درحالی‌که اهداف و نیازهای خاص اتاق و جامعه بنگاه‌های کوچک و متوسط عضو آن را برآورده می‌کند، سبب ایجاد شغل و تقویت اقتصادهای محلی هم می‌شود.

پروژه حمایت از بهترین سیاست: ایجاد توسعه اقتصادی و محیطی در مرکز مأموریت‌های اتاق بازرگانی قرار دارد. بیش از ۴۰۰ سال اتاق‌های بازرگانی نقش مهمی را در شکل دادن به محیط کارآفرینی از طریق اقدامات حمایتی داشتند که به دنبال ایجاد سیاست‌های جدید یا تغییر و بهبود سیاست‌های موجود است. پروژه‌های متعلق به این گروه باید شامل فعالیت‌هایی مانند حمایت قانونی، لابی‌گری، آموزش عمومی، ایجاد ظرفیت، ایجاد رابطه، همکاری و بهبود رهبری مدنی باشد.

پروژه بهترین بنگاه‌های کوچک: در این بخش به دنبال کسانی هستند که پروژه‌های خاصی را در حمایت از بنگاه‌های کوچک اجرا می‌کنند که سبب شکوفایی اقتصادی محلی، ایجاد شغل و باز شدن فرصت‌های کسب و کار جدید برای شرکت‌های عضو اتاق است.

اتاق بازرگانی استانبول در سال ۲۰۰۳ در بخش بهترین بنگاه‌های کوچک، اتاق بازرگانی Gaziantep ترکیه در سال ۲۰۰۵ در بخش بهترین پروژه‌های غیرمتمعارف، اتاق بازرگانی ازمیر ترکیه در سال ۲۰۰۹ در بخش پروژه بهترین کشورهای در حال توسعه، اتاق بازرگانی استانبول در سال ۲۰۱۱ در بخش پروژه بهترین مسئولیت اجتماعی شرکت‌ها، و اتاق بازرگانی Kocaeli ترکیه در سال ۲۰۱۵ در بخش پروژه بهترین توسعه کسب و کار و ایجاد اشتغال، جزء اتاق‌های ترکیه بودند که موفق به دریافت این جایزه شدند [۷].

۱۱- نتیجه‌گیری

امروزه آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای از اهمیت ویژه‌ای در سراسر دنیا برخوردار است. در واقع آموزش‌های شغلی که بر اساس دانش، مهارت و شایستگی باشند یک دستاورد مهم برای فرد به شمار می‌روند. هدف

آموزش‌های شغلی در دنیای جدید اول همسویی آموزش و پرورش با تقاضاها و پیش نیازهای بازار کار، دوم ایجاد یک رویکرد مشارکتی در میان مدارس و موسسات آموزشی، سوم ایجاد توانایی در فارغ‌التحصیلان برای یافتن شغل در سطح بین‌المللی و در آخر بهبود مداوم مهارت‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای است [۸].

ترکیه هم از جمله کشورهایی است که به دنبال بهبود و ارتقا آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در این کشور به منظور غلبه بر مشکل روزافزون بیکاری است. پروژه OZIMEK که در سال ۲۰۰۷ و با همکاری اداره مدیریت استانی استانبول، اداره استانی آموزش ملی ترکیه، اتاق بازرگانی استانبول و اداره اشتغال ترکیه برای استان استانبول انجام شد، یکی از این تلاش‌های مشترک بخش خصوصی و دولتی برای حل مشکل بیکاری در استانبول از طریق ارائه دوره‌های آموزش شغلی به طیف وسیعی از گروه‌های اجتماعی بود.

در این پروژه تلاش شد تا با استفاده از ظرفیت‌های موجود دبیرستان‌های فنی و حرفه‌ای در زمان تعطیلی‌شان کلاس‌های آموزشی برگزار شود. از سوی دیگر به دلیل هزینه بالای کلاس‌های آموزشی در حوزه صنعت که نیازمند زیرساخت، ماشین‌آلات، تجهیزات و نرم افزار است تا قبل از این پروژه کلیه دوره‌های فنی و حرفه‌ای که توسط شهرداری‌ها یا اتاق‌های بازرگانی برگزار می‌شد از ارائه چنین دوره‌هایی اجتناب می‌کرد. در پروژه OZIMEK ضمن شناسایی این مشکل تصمیم گرفته شد که جذابیت دوره‌ها افزایش یافته و کلیه دوره‌های مورد نیاز پوشش داده شود. به همین منظور برای صرفه‌جویی در منابع از فضای دبیرستان‌ها و موسسات فنی و حرفه‌ای در زمان تعطیلی یا تعطیلات آخر هفته استفاده شد. این موضوع خود دو فایده جانبی هم در بر داشت: یکی بهبود دسترسی به معلمان و مربیان و دیگری نرخ بالاتر مشارکت به دلیل توانایی حضور دانش‌آموزان و کارمندان بعد از ساعت کاری یا تحصیلی بود.

پروژه OZIMEK در شناسایی عرضه و تقاضا در حوزه آموزشی بسیار موفق عمل کرده و با تجزیه و تحلیل پروژه‌های ^۱ ISMEK و ^۲ BELTEK دوره‌های خود را بدون تقلید و کپی از روی آنها انتخاب کرد. همچنین برای دوری از رقابت غیرضروری با بخش خصوصی در این پروژه تلاش شد تا از ارائه دوره‌هایی که سایر موسسات آموزش فنی و حرفه‌ای به خوبی پوشش داده‌اند خودداری شود.

انتخاب دوره‌ها هم در این پروژه بر اساس اطلاعات داده شده توسط اعضای اتاق بازرگانی استانبول و مطالعات انجام شده توسط این اتاق صورت می‌گیرد به دلیل رابطه متقابل مربیان ارائه دهنده کارآموزی و صنعتگران، این افراد منبع قابل اعتمادی برای اطلاع رسانی در رابطه با تقاضای بازار و روش‌های بهبود دوره‌ها به شمار می‌روند [۲].

^۱ یک سازمان آموزشی دولتی است که دوره‌های فنی و حرفه‌ای ارائه می‌کند.

^۲ پروژه آموزش و اشتغالزایی زنان

محاسبات اتاق استانبول در سال ۲۰۱۱ نشان می‌دهد که بیش از ۶۱ درصد از کارآموزان زندگی خود را بعد از دوره‌های OZIMEK بهبود بخشیدند. این نظرسنجی‌ها همچنین نشان می‌دهد که ۲۴.۴ درصد از شرکت‌کنندگان بیکار موفق به یافتن شغل و ۱۵.۱ درصد از کارآموزان موفق به تغییر شغل و ۳۹.۶ درصد از فارغ‌التحصیلان درآمد خود را افزایش دادند.

در فاز بعدی هم پروژه OZIMEK تجربه‌های خود را در اختیار یک پروژه بین‌المللی گذاشت که توسط اداره همکاری و هماهنگی ترکیه^۱ حمایت و توسط اتاق بازرگانی استانبول اجرا شد. در این پروژه دانشجویان خارج از کشور از طریق تسهیلات و رویکردهای آموزشی OZIMEK آموزش دیدند.

۱۲- منابع

1. <http://docplayer.net/21519179-Executive-summary-istanbul-chamber-of-commerce.html>
2. HOW THE PRIVATE SECTOR DEVELOPS SKILLS: LESSONS FROM TURKEY, United Nations Development Programme, Istanbul International Center for Private Sector in Development, 2014
3. The benefits of vocational education and training, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011
4. Sarojini Hirshleifer, David McKenzie, Rita Almeida, Cristobal Rida-Cano, The Impact of Vocational Training for the Unemployed: Experimental Evidence from Turkey, March 2014
5. SKILLS VISION 2020 TURKEY, Working Document, November 2014
6. Best practice session: Chamber success stories Ben Butters, EUROCHAMBRES EU Affairs Director, 2012
7. <http://www.iccwbo.org/training-and-events/competitions-and-awards/world-chamber-competition/>
8. vocational education and training in turkey, THE REPUBLIC OF TURKEY MINISTRY OF NATIONAL EDUCATION, 2012

^۱ Turkish Cooperation and Coordination Agency