

نخستین همایش علائم کمک ناوبری دریایی ایران در بندر شهید رجایی برگزار شد

نخستین همایش علائم کمک ناوبری دریایی ایران دیروز - شنبه ۱۰ تیرماه - مصادف با روز جهانی علائم کمک ناوبری دریایی (جولای ۲۰۲۳ میلادی) در بندر شهید رجایی برگزار شد.به گزارش اقتصادسراسرآمد، این همایش برای نخستین بار به نیابت از سازمان بنادر و دریانوردی با هدف آشنسانی با علائم کمک ناوبری و صنایع مرتبط و به منظور ارتقا ایمنی و اشاعه فرهنگ دریانوردی در سالن هادی مهمانسرای اداره کل بنادر و دریانوردی هرمزگان برگزار شد.در ابتدای این مراسم معاون امور دریایی اداره کل بنادر و دریانوردی هرمزگان گفت:انجمن بین‌المللی فانوس‌های دریایی (IALA) از نهادهای اولیه و قدیمی مرتبط با سازمان بین‌المللی دریانوردی است که طبق تقویم رویدادهای مربوطه خود، همه ساله یکم جولای نسبت به برگزاری ترویج فرهنگ ایمنی دریانوردی و توسعه و ارتقا ضریب ایمنی دریانوردی اقدام می‌کند."اسماعیل مکی زاده" افزود: امروزه بخش زیادی از مبادلات تجاری دنیا و فرآیندهای اقتصادی، نظامی، صنعتی و امنیتی جهان از طریق دریاها و به وسیله انواع کشتی‌های تجاری و نظامی، سکوهای نفتی، شناورهای صیادی، تفریحی و مسافری، مزارع کشاورزی دریایی، آبی‌پروری و انرژی‌های پاک صورت می‌گیرد که اهمیت ایمنی دریانوردی و علائم کمک ناوبری را دوچندان کرده است.وی با بیان اینکه نقش علائم کمک ناوبری در ممیزی سازمان جهانی دریانوردی (IMO) دارای اهمیت ویژه‌ای است، افزود: استانداردهای موسسه بین‌المللی فانوس‌ها و علائم کمک ناوبری (IALA) و اجرای الزامات آیمو در راهبریی و نگهداری این تجهیزات نقش اساسی دارند.مکی زاده با بیان اینکه اهمیت با نقش علائم کمک ناوبری هنوز در جامعه ما به درستی شناخته و معرفی نشده است، افزود: به عنوان مثال در تنب بزرگ یک فانوس دریایی بالای ۱۰۰ سال قدمت دارد که معرفی آن می‌تواند به جذابیت‌های این علائم و توسعه گردشگری دریایی به ویژه در ایام عید نوروز کمک کند.معاون امور دریایی اداره کل بنادر و دریانوردی هرمزگان از دیگر مزیت‌های ضرورت آموزش و معرفی علائم کمک ناوبری دریایی به بومی سازی این علائم اشاره کرد و ادامه داد: علائم کمک ناوبری یک محصول بومی و تخصصی شرکت‌های دانش‌بنیان است.مکی زاده با بیان اینکه بخش زیادی از تامین ایمنی دریانوردی در آبراه‌ها، به موضوع چراغ‌ها و علائم کمک ناوبری اختصاص دارد، همچنین یکی از دلایل سرعت علائم کمک ناوبری را شناخته نشدن اهمیت و نقش این علائم در حوزه‌های دریایی به مردم عنوان کرد.وی خاطر نشان کرد: امروز با توسعه شرکت‌های دانش بنیان و توجه به ساخت و تولید این تجهیزات دریایی، کشور از واردات علائم کمک ناوبری بی‌نیاز شده اما برای معرفی و شناخت متولیان امر در حوزه‌های دریایی باید تلاش بیشتری از سوی انجمن‌های فعال در حوزه‌های دریایی صورت بگیرد.

این لاک‌پشت‌های غول‌پیکر در آب‌های ایران ساکن هستند

لاک‌پشت پوزه‌عقابی یا متقارعقابی گونه‌ای لاک‌پشت دریایی از تیره پانجه‌پایان است که به‌شدت در معرض خطر انقراض قرار دارد. پوزه این لاک‌پشت برای بیرون کشیدن غذای خود یعنی اسفنج دریایی از لابه‌لای مرجان‌ها به شکل منقار عقاب درآمده و از این رو لاک‌پشت پوزه‌عقابی با منقار کوتاه نامیده شده‌است.به گزارش اقتصادسراسرآمد از جدید پرس: ظاهر پوزه‌عقابی مشابه دیگر لاک‌پشت‌های دریایی است. این لاک‌پشت بدنی صاف و پهن، یک پشت‌لاک محافظتی و اندام باله‌شکل سازگار شده برای شنا در اقیانوس‌های آزاد دارد. این گونه از لاک‌پشت‌ها به دلیل پوزه تیز و منحنی، بخش بر خسته جلویی پوزه‌اش و بخش‌های اره‌مانند پوسته‌اش به‌ساده‌گی از دیگر لاک‌پشت‌های دریایی تشخیص داده می‌شود. پوسته پوزه‌عقابی با توجه به دمای آب به آرامی تغییر رنگ می‌دهد. با وجود این‌که این لاک‌پشت‌ها بخشی از زندگی‌شان را در آب‌های آزاد می‌گذرانند، زمان بیشتری را در کولاب‌های کم‌عمق و آب‌سنگ‌های مرجانی سپری می‌کنند.پوزه‌عقابی‌ها همه‌چیزخوارند، اما غذای اصلی‌شان اسفنج دریایی است. جانوران این گونه از رده خزندگان هستند و به همین دلیل تنفس شش‌ی دارند. این لاک‌پشت‌ها برای مبادله هوا پس از مدت حدود ۵ یا ۵ دقیقه برای چندثانیه روی سطح آب می‌آیند. توان آن‌ها برای باقی‌ماندن زیر آب با توجه به فعالیت‌شان متفاوت است، اما در حالت خواب و استراحت می‌توانند تا ۷ ساعت بدون تنفس زیر آب بمانند و در مواقع خواب زمستانی گاه تا چندین ماه در زیر آب باقی می‌مانند.



گروه دانش دریا – امید اسماعیلی – در دنیای کنونی به دلیل تغییرات شگرف در زمینه تکنولوژی، اطلاعات، روش انجام وظایف و ... و همچنین وجود رقابت تنگاتنگ بین کشورها، شرکت‌ها و سازمان‌ها در کسب سهم بزرگتر و حتی انحصاری در بازار بر حسب کیفیت بالاتر و خدمات دسترسی پذیر مقرون به صرفه، اتخاذ شیوه‌هایی که با افزایش بهره‌وری، پویایی و ماندگاری آن کشور/ شرکت/ سازمان را ضمانت کند، ضروری است.

در ادامه سلسه نشست‌های اقتصاددریایاپه روزنامه دریایی اقتصادسراسرآمد، ششمین نشست تخصصی آن با موضوع بررسی وضعیت آموزشی و کیفیت فرآیندهای آموزش دریایی و با حضور مسعود پُل مه، دبیرکل انجمن کشتیرانی و خدمات وابسته ایران و حسن ضیایی مدیر آکادمی دریایی سیراف در محل انجمن کشتیرانی و خدمات وابسته ایران برگزار شد که مشروح این نشست را در ذیل با هم مرور می‌کنیم:

در شماره گذشته اظهارات مسعود پُل مه و حسن ضیایی حول محور نه‌پانده‌ن شدن فرهنگ دریایی در کشور واصل بنیادی اقتصاددریایاپه در مسیر توسعه پایدار، استمرار موفقیت‌ها و دوام و بقای دستاوردها همه و همه به موله مهم آموزش به عنوان پیش درآمد فعالیت‌های دریایی ژرداختند و اما بخش دوم این نشست:

در تربیت نیروی انسانی باید نگاه بلندتری نسبت به نیازهای درونی خود داشته باشیم

مسعود دپل مه: موضوع دیگری که باید بحث شود، در مورد خدمه‌های و نیروهای خارجی بر روی کشتی ماست. یعنی در کشورهای دیگری دریایی صادرات نیروی کار دریایی در دستور کار قرار دارد و حاصل آن حضور خدمه و نیروی خارجی بر روی شناورهای ماست. پس ما باید در تربیت نیروی انسانی باید نگاه بلندتری نسبت به محدوده سرزمینی و نیازهای درونی خود داشته باشیم و بسترهای لازم برای توسعه این نوع کسب و کار را به وجود بیاوریم

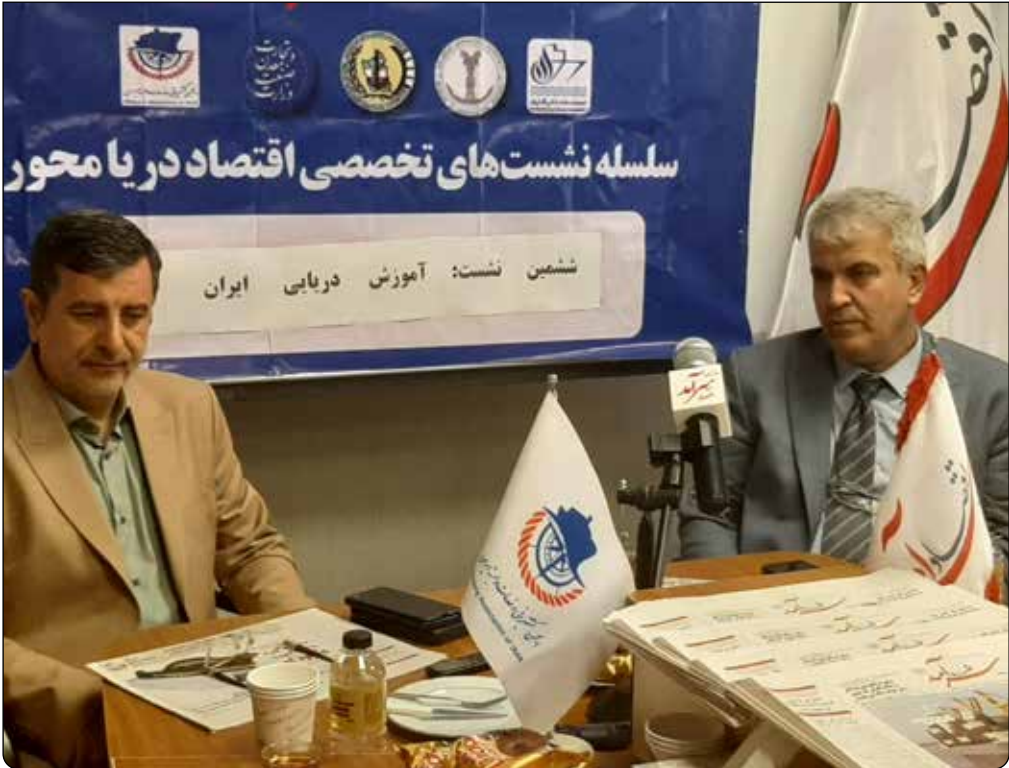
که متأسفانه تا به امروز شاهد آن نبودیم. بخشی از بندهای قانونی و آیین‌نامه‌ای که می‌تواند صادرات نیروی کار دریایی را تسهیل کند، مربوط به سال‌ها قبل است و قابلیت اجرا ندارد. بعد از نگاه یک کوتاه به عدم انگیزش آفرینی برای جذب نیروی کار و حتی صادرات آن، مقوله آموزش را مد نظر قرار می‌دهم. بین عدم انگیزش و تسهیل آفرینی و آموزش، مدیران مربوط به دریا قرار دارند. بیش از ۹۹ درصد مدیران دولتی و شبه‌دولتی که امور دریایی فعالیت دارند، با بندر و دریا بیگانه هستند. نه تجربه و نه دانش آموخته این حوزه هستند و دانش لازم برای حفظ ارکان‌های بندر و دریا را نیز ندارند. به دلیل آنکه استنتاج لازم را از تحلیل کارشناسی ندارند و تصمیمات آن‌ها با سعی وخطا مواجه می‌شود. نتیجه آن‌که دانشگاه‌هایی که در موضوع علوم دریای فعالیت دارند، تلاش خود را برای علوم و فنون مهندسی متمرکز می‌کنند. این در حالی است که ما به مشکلات ساخت در واقفیم و اگر بر روی صادرات نیروی کار دریایی تمرکز کنیم به توسعه فردی آن‌ها نیز پرداخته خواهد شد.

موضوع دیگری که باید بحث شود، در مورد خدمه‌های و نیروهای خارجی بر روی کشتی ماست. یعنی در کشورهای دیگری دریایی صادرات نیروی کار دریایی در دستور کار قرار دارد و حاصل آن حضور خدمه و نیروی خارجی بر روی شناورهای ماست. پس ما باید در تربیت نیروی انسانی باید نگاه بلندتری نسبت به محدوده سرزمینی و نیازهای درونی خود داشته باشیم و بسترهای لازم برای توسعه این نوع کسب و کار را به وجود بیاوریم که متأسفانه تا به امروز شاهد آن نبودیم. بخشی از بندهای قانونی و آیین‌نامه‌ای که می‌تواند صادرات نیروی کار دریایی را تسهیل کند، مربوط به سال‌ها قبل است و قابلیت اجرا ندارد. بعد از نگاه یک کوتاه به عدم انگیزش آفرینی برای جذب نیروی کار و حتی صادرات آن، مقوله آموزش را مد نظر قرار می‌دهم. بین عدم انگیزش و تسهیل آفرینی و آموزش، مدیران مربوط به دریا قرار دارند. بیش از ۹۹ درصد مدیران دولتی و شبه‌دولتی که امور دریایی فعالیت دارند، با بندر و دریا بیگانه هستند. نه تجربه و نه دانش آموخته این حوزه هستند و دانش لازم برای حفظ ارکان‌های بندر و دریا را نیز ندارند. به دلیل آنکه استنتاج لازم را از تحلیل کارشناسی ندارند و تصمیمات آن‌ها با سعی وخطا مواجه می‌شود. نتیجه آن‌که دانشگاه‌هایی که در موضوع علوم دریای فعالیت دارند، تلاش خود را برای علوم و فنون مهندسی متمرکز می‌کنند. این در حالی است که ما به مشکلات ساخت در واقفیم و اگر بر روی صادرات نیروی کار دریایی تمرکز کنیم به توسعه فردی آن‌ها نیز پرداخته خواهد شد.

دانشگاه‌ها سند چشم‌انداز علمی درباره نیروی انسانی دریا ندارند

یکی دیگر از مسائل این است که دانشگاه‌ها سند چشم‌انداز علمی درباره نیروی انسانی دریا ندارند. هرچند این موضوع مطلق نیست و دانشگاه‌هایی در چابهار، خارک و ... وجود دارند؛ اما این دانشگاه‌ها به صورت دستوری شکل گرفتند و جامعیت لازم را در حوزه علمی دانشگاه بین‌المللی را ندارند و فقط دانشجویان بورسیه که توسط سازمان‌ها و نهادهای حمایت می‌شوند را آموزش می‌دهند و برای داوطلبان مستقل فرصتی وجود ندارد.

همچنین باید به ضرورت برخورداری از تکنولوژی روز که بخشی از آن سمیالانورهاست، نیز اشاره شود. اما در این موضوع بر روی توان داخلی اصرار می‌شود، در حالیکه نمونه خوب خارجی آن وجود دارد و نیازی نیست به دلیل عدم برخورداری از دانش و تکنولوژی آن، چرخ را دوباره اختراع کنیم که به هدررفت منابع و سرمایه می‌انجامد و منجر به شرايطی می‌شود که به‌از دست رفتن زمان و فرصت



ها منتج می‌شود. اما اگر به سراغ تجربه دیگران برویم که حاصل سعی و خطای گذشته آن‌هاست، فرصت لازم را برای رشد به دست خواهیم آورد بدون آن‌که بخواییم هزینه‌های همان سعی و خطا را تکرار کنیم. یکی دیگر از مسائل آموزشی کشور، کمبود مراکز آموزشی است. حتی در حوزه‌های فنی و مهندسی، بعد از فارغ التحصیلی ضرورت دارد تا در کنار افراد مجرب و کارآزموده قرار بگیرد تا جزئیات عملی کار اعم از اینکه موتور چیست؟ گیربکس چیست؟ شفت و پروانه چیست و قس علی‌هذا را یاد بگیرد. با همه این موضوعات در کتاب آشنا شده است و کارگاه وجه کمتری را در این حوزه دارد.

پایه‌اصلی برای علم آموزی برای نیروی کار در کشتی، تجربه است

مسعود دپل مه: پایه اصلی برای علم آموزی برای نیروی کار در کشتی تجربه است. فرد با هر مدرک مکشبه از دانشگاه باید کار در دریا را تجربه کند. مثال‌های متعددی وجود دارد که نیروی فارغ التحصیل از دانشگاه، بعد از ورود به محیط کار دریایی، دچار دیازدگی شده و نتوانسته بعد صرف سال‌ها برای تحصیل در این خصوص، در آن محیط کار کند و عطای آن را به لقایش بخشید. بخشی از این مسأله مربوط به عدم وجود امکانات و پیش‌بینی‌های لازم برای محصلین رشته‌های دریایی است که تا پایان تحصیل و فارغ التحصیلی تنها به درس و کتاب مشغول‌اند و هیچ گونه لمس و تجربه‌ای از محیط واقعی دریا ندارند.

مهندسین فارغ التحصیل از دانشگاه‌ها نگرش درستی از محیط کار ندارند تصور کارشناس ارشد بودن و کار پشت میز نشینی دارند، اما با ورود به محیط کار متوجه می‌شود که باید در موتورخانه‌ای گاه‌با دمای ۵۰ درجه کار کند که انگیزه کافی ایجاد نخواهد کرد. یکی از دلایل عدم انگیزه این است که تسهیلات و رفاهیات لازم مربوط به به این کار متناسب با سطح بین‌المللی در کشور رقم نخورده است؛ بدیهی‌ترین این رفاهیات، حقوق است که در کشور به صورت رییانه به فرد داده می‌شود، در حالی که در توسعه‌نیافته‌ترین کشورها مانند کشورهای آفریقایی، افراد به صورت دلاری حقوق دریافت می‌کنند که انگیزه کافی برای کار در دریایی که ماه‌ها آن‌ها را از خانواده دور نگه می‌دارد و نسبت به شغل موازی آن در خشکی درآمد بسیار بهتری را ایجاد می‌کند، خواهد داشت.

به نتیجه می‌توان اذعان کرد که در یک دور و تسلسلی قرار داریم که حلقه‌های مفقوده زنجیره نادیده گرفته می‌شود و همیشه تلاش می‌شود که موفقیت‌های بیشتری را بدون لحاظ آن حلقه‌های مفقوده کسب کنیم که منتج به نتیجه نخواهد شد. این تلاش‌ها منجر به آموزش مؤثر و تربیت‌کننده نیروی کاری که بتواند درآمد مناسب برای خود، توسعه پایدار برای کشور و اشتغال‌زا باشد، رقم نخواهد خورد.

اقتصادسراسرآمد: آموزش دریایی را تعریف بفرمایید، آیا تفاوتی با آموزش‌های دیگری دارد؟

یکی از عالی‌ترین سطوح آموزشی در آموزش‌های دریایی است

حسن ضیایی: آموزش‌های دریایی، مجموعه آموزش‌هایی می‌باشد که منتج به مهارت می‌شود و این شاید مهم‌ترین تفاوت آن با سایر رشته‌ها باشد. در این آموزش، افزایش دانش به همراه مهارت هدف گذاری شده است. در زمان تحصیل بنده در دانشگاه دریایی، ما باید با هر ترم تحصیل، دو ماه را در دریا می‌گذرانیم. برای این منظور که علاوه بر آشنایی و سازگاری با محیط دریا، بتوانیم علوم و دانش آموخته شده در دانشگاه را به صورت عملی در دریا شاهد باشیم و مهارت‌بهرگیری از آن را بر روی کشتی تجربه کنیم.

بعد از فارغ التحصیل شش ماه، کارورزی داشتیم و در کنار سرمهندس‌ها آموزش می‌دیدیم و کار اجرایی انجام می‌دادیم، بدون آن‌که مسئولیت داشته باشیم. این روند آموزشی به صورت قانون‌مند در حال حاضر هم انجام می‌شود و می‌توان به جرأت گفت یکی از عالی‌ترین سطوح آموزش را در آموزش‌های دریایی ببینید.

بررسی وضعیت آموزشی و کیفیت فرآیندهای آموزش دریایی در ششمین نشست تخصصی اقتصاددریایاپه؛

بخش دوم

دانشگاه‌ها سند چشم‌اندازی برای نیروی انسانی دریاندارند

پایه اصلی علم آموزی نیروی کار در کشتی‌ها تجربه است

اقتصادسراسرآمد:

در توسعه متوازن همه ارکان مرتبط با توسعه باید در یک جهت و هم‌افزا باشند و راهبردهای کلان ملی موظفند تمام این ارکان را در یک جهت قرار دهند، بنابراین ما متوجه شدیم که در حوزه آموزش نیروی کار دریایی صاحب راهبرد نیستیم؛ برای این اساس، کلیت ملی ما به یک سمت و سوی مشخص در حرکت نیست و شاهد رشد نامتوازن هستیم، به گونه‌ای که سازمان بنادر و دریانوردی ما به یک‌سو حرکت می‌کند و مابقی ارکان دریایی در این مسیر نیستند که نشان‌دهنده آن است که کشور در آینده با یک بحران نیروی انسانی در حوزه دریا مواجه خواهد شد. کما اینکه طبق آمار اعلامی دولتی ۴ هزار نیروی کمبود وجود دارد و طبق اعلام دکتر پلمه، ۱۶ هزار نیروی کار دریایی نیاز است؛ براین مبنا و با توجه به اینکه آموزش نیروی انسانی زمان‌بر است، آیا پیش‌بینی اینکه طی ۵ تا ۱۰ سال آینده ما با بحران بزرگ نیروی کار دریایی مواجه‌شویم و مجبور به وارد کردن گسترده نیروی کار هستیم، می‌تواند درست باشد؟ با لحاظ این شرط که فعالیت‌های دریایی، فعالیت‌های حساسی هستند و کشورها نیروی کار اثربخش و کارا را برای خود نگه می‌دارند و نیروی با کیفیت پایین‌تر را صادر می‌کنند.

حسن ضیایی:

استراتژی آموزش سازمان بنادر و دریانوردی هدفمند است، اما مربوط به ۱۰ سال پیش است

اول باید تصریح‌شود که صنعت دریایی یک صنعت مشخص نیست. گروه‌های مختلفی مانند کشتیرانی، بندی، خدمات بندری، فراساحل، شیلات، گردشگری و ... را شامل می‌شود که هر کدام به اندازه‌ها بهره‌گیری می‌شود. صنایع دریایی برپایه سیاست‌های کشور شکل می‌گیرد و صنایع دریانوردی برپایه سیاست‌های بین‌المللی ایجاد می‌شود. بخشی از آن که برپایه سیاست داخلی شکل گرفته است، استراتژی مشخصی را ندارد.

در موضوع بندر، هرچند سازمان بنادر و دریانوردی هدفمند است، اما استراتژی آموزش آن مربوط به ۱۰ سال پیش است و امروز بنادر نسل سه و چهار در حال کار هستند که با استراتژی گذشته تناسبی ندارند، اما به هر حال این راهبرد در این سازمان موجود است، اما در سایر صنایع دریایی چنین راهبردی را شاهد نیستیم. در سایر کشورها، هر یک از این صنایع راهبرد خاص خود را دارند.

در مورد فقدان منابع انسانی دریایی لازم‌در آینده، اولاً این تهدید فقط شامل صنایع دریایی نیست و عصر دیجیتال جاری که نیروهای انسانی را از کار در محیط‌های کاری مثل دریا، به خانه و پشت میز می‌کشاند، تهدید جدی برای تمام صنایع را پیش آورده است. اما اگر یک صنعتی مثل صنایع دریایی که صنعت راهبردی باشد، باید انگیزه‌های لازم برای اینکه روند کاهش نیروی کار دریایی شیب زیادی نگیرد، ایجاد کنیم. در حال حاضر هم کار در صنایع دریایی شغل بسیار سختی به حساب می‌آید؛ یعنی کسی که بر روی یک کشتی کار می‌کند باید بین ۱۰ تا ۱۲ ساعت در روز کار فشرده انجام دهد و در بنادر کار به صورت پیوسته و شبانه‌روزی انجام می‌گیرد. کارهای دریایی کار بسیار سختی است به ویژه برای کشور ما که در مناطق گرمسیر، تراکشن‌های کاری رخ می‌دهد. عدم انگیزش یکی از دلایل کاهش نیروی انسانی دریایی ماست، دلایلی دیگری هم به این شدت کاهش دامن می‌زنند. این مشاغل سخت به اندازه کافی برای نیروی کار آینده جذاب نیستند. در گذشته برای ورود به دانشگاه‌های افسری، آزمون تک‌نکور کار بسیار سختی را می‌گذرانیدیم که بسیاری موفق به ورود نمی‌شدند، اما امروز ورود به دانشگاه بسیار تسهیل شده است، اما دیگر استقبال کافی به دلیل مشقت شغل دریانوردی وجود ندارد. اگر دریانوردی درآمد‌های بهتری داشت، شاید آموزش مفهوم بهتری پیدا می‌کرد.

در حوزه سازمان بنادر و دریانوردی آموزش‌شکده‌های خوبی را با استفاده از سرمایه‌گذاری بخش خصوصی ایجاد کرده است. بخش خصوصی هم به خوبی نقش خود را از حیث منابع اعتباری، منابع آموزشی و زیرساخت‌های آموزشی ایفا کرده است. اما در سطح و نگاه کلان‌تر به ویژه در دریانوردی و آموزش نیروی کار برای کشتیرانی، سیاست و راهبرد ملی که تعیین‌کننده وضع جاری و مطلوب ما باشد، وجود ندارد.

