

برنامه ریزی ارتباط آموزش و پرورش و اشتغال: راهنمای مختصر روشهای جاری

معرفی مقاله

ترجمه: مرتضی امین فر

این مقاله تکوین و تکامل روشهای موجود برای برنامه‌ریزی ارتباط بین آموزش و پرورش و اشتغال را بررسی می‌کند. هشت نوع روش در این مقاله بیان شده است که عبارتند از: برنامه‌ریزی نیروی انسانی؛ نرخ بازده؛ حساب پایه برای اشتغال جوانان؛ سیستم اطلاعات کلیدی سازمان بین‌المللی کار (ILO)؛ برنامه‌ریزی نیروی انسانی محلی؛ ارزیابی سریع نیازهای روستایی؛ استفاده از اطلاعات موجود؛ و برنامه‌ریزی آموزشی. حوزه‌هایی از فعالیت و تحقیق در این رابطه، که در آینده می‌توانند توسعه و تکوین بیشتری داشته باشند مورد تأکید قرار گرفته‌اند. این فعالیتها و تحقیقات شامل موارد زیر می‌شود:

- تمرکز بیشتر بر رشد اشتغال و کار در روستا و در هماهنگی بیشتر با معیارهای تقاضا و عدالت اجتماعی در این جوامع؛
- ایجاد جنبه‌هایی از فعالیت اقتصادی که متناسب با نیازهای محلی باشد؛
- همبسته کردن ترتیبات مهارت‌پروری با فعالیت اقتصادی، به طوری که مهارت‌پروری به عنوان یکی از عوامل شرکت کننده در فعالیت اقتصادی به حساب آید.
- استفاده بیشتر از آمار و اطلاعات موجود؛
- بهبود شبکه توزیع اطلاعات و آماری که مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش، وزارت کار و سازمانهای برنامه‌ریزی می‌باشد؛

— افزایش سرعت، در جریان توزیع و مقابله و تحلیل آمارهایی که به صورت محلی جمع‌آوری می‌شوند، اما مقابله و تحلیل آنها باید در سطح ملی انجام گیرد، و سپس مجدداً به سطح محلی توزیع شود؛

و — بالآخره توسعه و تکوین معیارهایی برای بهبود کیفیت آموزش و پرورش و متناسب کردن آن با دنیای اشتغال و کار.

نویسنده مقاله آنجلالیتل (Angela Little) از مؤسسه مطالعات توسعه دانشگاه ساسکس (Sussex) انگلستان است. این مقاله توسط برادر مرتضی امین فر، عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی و عضو هیئت تحریریه فصلنامه انتخاب و ترجمه شده است. بدین وسیله از علاقه و توجه ایشان به فصلنامه قدردانی می‌شود.

«فصلنامه»



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه:

این مقاله توسعه و تکوین روشهای موجود برای مطالعه، و برنامه‌ریزی ارتباط بین آموزش و پرورش و اشتغال را بررسی می‌کند. در جایی دیگر توسعه و تکامل مفاهیم به کار رفته برای بیان این ارتباط را ارائه نموده است (Little 1986). از میان مهمترین مفاهیم به این مورد اشاره دارد که رابطه بین آموزش و پرورش و اشتغال نباید بسیاری از عوامل دیگر را که تعیین کننده اشتغال و یا عدم اشتغال هستند فراموش کند؛ همچنین این مورد که انواع اشتغال، و یا بیکاری و عدم اشتغال در کشورهای صنعتی، و کشورهای در حال توسعه با هم متفاوت اند؛ علاوه بر این، نظامهای آموزش و پرورش غیررسمی و اشتغال غیررسمی نیز به ترتیب وابسته به نظامهای رسمی آنهاست؛ و کیفیت یادگیری و اشتغال نیز به اندازه کمیت آنها اهمیت دارد.

توسعه و تکوین روشها نسبت به توسعه و تکوین مفاهیم عقب مانده تر هستند؛ مثلاً، پدیده بیکاری تحصیل کردگان در ابتدا با جدا کردن نرخهای بیکاری برحسب بالاترین سطح آموزش و پرورش تحصیل گردیده، اندازه گیری می‌شد. لکن آمار و اطلاعات مربوط، اغلب خیلی کهنه و قدیمی بود، و در واقع سالها بعد بود که روشهای پیش‌بینی مفیدی توسعه و تکوین یافتند، (مثلاً روش حساب پایه سازمان بین‌المللی کار برای اشتغال جوانان)، که هنوز هم بسیاری از آنها واقعاً ناشناخته مانده‌اند. از طرف دیگر، بعضی از این روشها آنچنان مشهور شده‌اند که به‌طور همیشگی به کار گرفته می‌شوند، سالها پس از آن که اساسی‌ترین فرضیه‌های آنها مورد تردید قرار گرفته است، (مثلاً روش برنامه‌ریزی نیروی انسانی مرسوم، و روش تحلیل هزینه و سودمندی). مقصود این مقاله آن است که خلاصه‌ای از روشهایی را که اخیراً برای این امر توسعه و تکوین یافته‌اند، فراهم آورد؛ و حوزه‌های دیگری را که توسعه و تکوین در آن زمینه‌ها

می‌تواند بارآور باشد، خاطر نشان نماید.

روشهای ارائه شده در اینجا از میان مجموعه‌ای از روشهای «برنامه‌ریزی» و «پژوهشی» که موجود بوده است، برای «برنامه‌ریزان» انتخاب شده است. زیرا که پژوهشگران اغلب اوقات از زمان و منابع زیادی برخوردارند که برنامه‌ریزان فاقد آنها می‌باشند. لذا تمرکز ما در اینجا بر روشهای برنامه‌ریزی، و آن روشهای پژوهشی خواهد بود که متناسب با نیازهای برنامه‌ریز باشد. این فنون و روشها به ترتیب زیر مورد بحث قرار می‌گیرند:

- ۱ - برنامه‌ریزی نیروی انسانی؛
- ۲ - نرخ بازده؛
- ۳ - حساب پایه برای اشتغال جوانان؛
- ۴ - سیستم اطلاعات کلیدی سازمان بین‌المللی کار (ILO)؛
- ۵ - برنامه‌ریزی نیروی انسانی محلی؛
- ۶ - ارزیابی سریع نیازهای روستایی؛
- ۷ - استفاده از اطلاعات موجود؛
- ۸ - برنامه‌ریزی آموزشی.

برنامه‌ریزی نیروی انسانی^۱ و نرخ بازده^۲

در حالی که دهه ۱۹۶۰ و دهه ۱۹۷۰ شاهد بحث و مناظره طرفداران برنامه‌ریزی نیروی انسانی در برابر طرفداران نرخ بازده، در مورد مزیت‌های هریک از این روشها بوده‌اند؛ دهه ۱۹۸۰ را می‌توان دوره توافقی و تطبیق بیشتر این روشها به حساب آورد. برای مثال به منابع زیر مراجعه شود:

(Jolly and Colclough, 1973; Hallak and Versluis, 1978; Hallak, 1978; Hallak and Caillods, 1980; Psacharopoulos et al. 1983).

در برنامه‌ریزی نیروی انسانی، هدفهای کلی تولید اقتصادی تعیین‌کننده هدفها و میزان نسبت نام در آموزش و پرورش می‌باشند. برعکس، تجزیه و تحلیل هزینه و سودمندی^۳ یا روش نرخ بازده هدفهای تولید در سطح کلان را نادیده می‌گیرد. در روش اخیر، تصمیم‌گیری درباره نوع و میزان توسعه آموزش و پرورش بر پایه این امر صورت می‌گیرد که آیا نرخ بازده سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش، از نرخ متداول برای سرمایه‌گذاری دولتی بیشتر است یا نه؟

هر دو روش دارای نقاط قوت و ضعف هستند که به خوبی توسط ساخاروپولوس در کتاب زیر خلاصه شده‌اند: (Psacharopoulos et al., 1983)^۴. منتقدان روش برنامه‌ریزی نیروی

انسانی موارد ذیل را جزء انتقادات خود ذکر نموده‌اند:

— فرض بی‌دلیل عدم جایگزینی نیروی کار، (یعنی تنها یک نوع از آموزش و پرورش، یا کار آموزی برای شغل معینی وجود دارد، و ترکیبهای دیگری از آموزش و پرورش و نیاز این شغل ممکن نیست.)؛

— منحصر کردن مطالعه و برنامه‌ریزی به بخش رسمی و اشتغال در برابر اخذ مزد در این بخش، و نادیده گرفتن ابعاد دیگر؛

— تمرکز این روش بر رشد اقتصادی و نادیده گرفتن عدالت و تقاضای اجتماعی؛

— فرض عدم تغییرپذیری شغلی؛

— اختلافی که میان نرخ رشد اقتصادی مفروض، با نرخ رشد اقتصادی واقعی وجود دارد و باعث تفاوت نیاز به نیروی انسانی خواهد شد؛

— و بالأخره این فرض که سطوح مشخصی از توسعه اقتصادی به وسیله الگوهای مشخصی از آموزش و پرورش، و ساخت شغلی معینی حاصل می‌شوند، جزء این

انتقادات وارده بر روش برنامه‌ریزی نیروی انسانی می‌باشند.

منتقدان روش نرخ بازده نیز موارد ذیل را جزء انتقادات خود قرار داده‌اند:

— فرض این که تفاوت درآمدهای حاصل از کار اشخاص، بازتابنده تفاوت قدرت تولیدی آنها است؛

— تأکید بر این امر که هزینه موقعیت دیگر وقت افراد جزء هزینه‌های آموزشی قلمداد شود؛

— ناتوانی این روش در نشان دادن این امر که در آمد زیادتیر حاصل از کار افرادی که تحصیلات بیشتری دارند، نتیجه آموزش و پرورش آنهاست؛

— کار برد آمارهای عرضی (یا مقطع زمانی) به جای آمارهای طولی (یا دوره زمانی)؛

— و ناتوانی این روش در پیش‌بینی نیروهای انسانی مورد نیاز، جزء انتقادات وارده بر روش نرخ بازده می‌باشند.

توافق و سازگاری بیشتر این دو روش تا اندازه‌ای به علت درک دو جانبه‌ای بوده است که از محدودیت‌های خود یافته‌اند؛ و همچنین شناخت این امر که توسعه آموزش و پرورش دربرگیرنده هدفهای گسترده‌ای است که فراتر از هدفهای هر یک از این دو روش می‌باشد.

«برای برنامه‌ریزی آموزش و پرورش، یا نیروی انسانی، سودمندتر خواهد بود که به جای صرف وقت درباره پیش‌بینی نیروی انسانی، یا محاسبه هزینه و سودمندی، وقت خود را به حوزه‌های دیگر مطالعه اختصاص دهد؛ از میان این حوزه‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره نمود: کارایی داخلی نظام آموزشی؛ هزینه تأثیربخشی؛ معقول کردن الگوهای کارآموزی؛ برقراری تعادل

در میان رشته‌ها و موضوعات برنامه درسی؛ کارآمدی تدریس و زمان‌بندی قطعی و پابرجای تخصص‌ها.»

(Psacharopoulos et al., 1983, P. 19)

به هر حال، این طرفداری از روش کلی‌تر، و استفاده از دامنه وسیع‌تری از فنون و روشها در برنامه‌ریزی، نیازمند به یک رشته علمی خاصی می‌باشد. این رشته علمی به وسیله مجموعه‌ای (و نه یک مورد تنها) از تحلیلها و سیاست‌گذاریهای مداوم، در قالب فعالیت‌های عادی و جاری سالانه و فعالیت‌های مخصوصی که برای آگاهی یافتن از شرایط بازار طراحی شده‌اند، فراهم می‌گردد. (Psacharopoulos et al. 1983). این فعالیتها بر محور موضوعهایی از قبیل: ظرفیت مدیریت؛ جریانهای اطلاعاتی و آماری؛ استفاده کارآمد از منابع موجود؛ خط مشی درباره نسبت نام و دیگر سیاست‌گذاریها تشکّل می‌یابند.

ولی باید خاطر نشان نمود که توافق پیشنهاد شده بین دو روش نیروی انسانی و نرخ بازده نباید دیگر مباحثی را که به هر دو روش اشکال می‌گیرد، نادیده انگارد. یکی از این مباحث مربوط به تفاوتی است که بین «نیاز» و «تقاضای مؤثر» وجود دارد و دیگری در ارتباط با اختلافی است که میان نیروی انسانی در کشورهای توسعه یافته، با کشورهای در حال توسعه وجود دارد.

نیاز^۶ در برابر تقاضای مؤثر^۶

در ارزیابی کارایی یک نظام آموزشی و کارآموزی باید دقت شود که انتخاب معیارها بر چه اساسی است؟ آیا افراد معیار «تقاضای مؤثر» را به کار می‌برند یا معیار «نیاز» را؟ (Godfery, 1979). معمولاً انتظار می‌رود که نظامهای آموزشی و کارآموزی به الگوی «تقاضای مؤثر» (که عموماً به وسیله افرادی که در مناطق شهری دارای درآمد حاصل از کار بالایی هستند، معین می‌شود)، و به نیازها» (که به طور متفاوت تعریف می‌شوند)، پاسخ دهند؛ و حال آنکه نقطه شروع برای برنامه‌ریزی، وضع موجود توزیع قدرت خرید نیست، بلکه نقطه شروع وضع موجود توزیع نیازهای ارضاء نشده است که عمدتاً در میان روستاییان فقیر قرار دارد. گاد فری (Godfery) این تفاوت را در رابطه با وضع تربیت و کارآموزی در کشور کنیا کشف کرده است. بدین لحاظ، خط مشی‌های لازم برای افزایش کارایی نظام آموزشی جهت تأمین تقاضای بازار، با آنچه که مربوط به بهبود کارایی این نظام برای تأمین نیازهای روستایی می‌شود، با هم تفاوت دارند. این تفاوت، هر دو روش مرسوم نیروی انسانی، و نرخ بازده را با اشکال مواجه می‌سازد؛ زیرا که روش نرخ بازده به سوی «تقاضای مؤثر» جهت‌گیری دارد، و برنامه‌ریزی نیروی انسانی نیز بر پایه نیازهای بخش جدید اقتصادی، و نه نیازهای بخش روستایی قرار گرفته است.

برنامه‌ریزی نیروی انسانی در کشورهای توسعه‌یافته^۷

در برابر برنامه‌ریزی نیروی انسانی در کشورهای در حال توسعه^۸

در عبور از این بحث ما باید توجه داشته باشیم که بحث دربارهٔ برنامه‌ریزی نیروی انسانی در اروپا، تا اندازه‌ای با بحث این امر در رابطه با کشورهای در حال توسعه متفاوت است. و حال آنکه، آنچه که تاکنون دربارهٔ برنامه‌ریزی نیروی انسانی در برابر نرخ بازده، چه در مورد کشورهای در حال توسعه، و چه در مورد کشورهای صنعتی، نوشته شده است؛ و مخصوصاً آنچه که در اروپا نوشته شده است، بحث را در زمینهٔ برنامه‌ریزی نیروی انسانی در برابر تقاضای اجتماعی برای آموزش و پرورش، و مخصوصاً آموزش عالی قرار داده است. و در جایی که مطالعات مربوط به نرخ بازده بر منافع اقتصادی جمعی و فردی آموزش و پرورش تأکید می‌کند؛ روش تقاضای اجتماعی^۹ مرکز توجه خود را بر دانش‌آموزانی که از دوره‌ای فارغ‌التحصیل شده‌اند، و آموزش و پرورش بیشتری را، به هر دلیل طالب‌اند، قرار می‌دهد. این روش اخیر در گزارش کمیته رایبنز (Robbins) که کوشش کرد تا تقاضا و نیاز به گسترش آموزش عالی را در بریتانیا ارزیابی کند، یک مفهوم کلیدی بوده است.

(Fulton and Gordon 1979; Fulton et al., 1982).

حساب پایه برای اشتغال جوانان^{۱۰}

روش حساب پایه در اواسط دههٔ ۱۹۷۰ توسعه و تکوین یافت. این روش همان‌طور که از نام آن مستفاد می‌شود حاوی فنون سرراست و ساده‌ای است که بیشتر از حساب پایه و ابتدایی چیز دیگری نمی‌خواهد (Dore et al., 1976). این روش برای برآورد میزان فاصله‌ای که میان «انتظارات شغلی»^{۱۱} و «فرصت اشتغال»^{۱۲} وجود دارد به‌کار گرفته شده است، و مخصوصاً می‌تواند برای وزیران آموزش و پرورش، کار و برنامه‌ریزی که نیاز به برآورد میزان و حجم این مسأله در رابطه با بیکاری تحصیل‌کردگان دارند، مفید افتد.

این روش بر پایهٔ گروه‌های سنی همسال (کهورت^{۱۳})، و مقایسهٔ نسبی از هر گروه سنی که دارای تحصیلات ابتدایی و متوسطه است، با نسبی از هر گروه که برای آنها در بخش جدید اقتصادی «شغل» وجود دارد، شکل می‌گیرد. برآوردهایی از تعداد افرادی که بالقوهٔ آمادگی ورود به بازار کار را دارند، یعنی جمعیت در سن اشتغال و محل‌های اشتغال بلامتصدی در بخش جدید اقتصادی به عمل می‌آید. (این برآورد بر پایهٔ محاسبهٔ کل نیروی انسانی بخش جدید اقتصاد، تعداد کارکنان ماهر مورد نیاز، نرخ‌های بازنشستگی و فوت و محاسبهٔ نرخ رشد اقتصادی بدست می‌آید). نتیجهٔ این محاسبه، «نرخ جایگزینی»^{۱۴} است که محل‌های اشتغال بلامتصدی را به صورت نسبی از محصول مدارس ارائه می‌نماید. تاکنون نرخ‌های جایگزینی برای کشورهای

مختلفی که شامل بیست و پنج کشور می‌شود محاسبه گردیده است.^{۱۵}

سیستم اطلاعات کلیدی دفتر بین‌المللی کار^{۱۶}

در حالی که روش «حساب پایه برای اشتغال جوانان» بر تعداد شغل‌های موجود در بخش جدید و رسمی اشتغال تمرکز دارد، «سیستم اطلاعات کلیدی دفتر بین‌المللی کار» بر بخش غیر رسمی اشتغال مخصوصاً در نواحی روستایی تکیه می‌نماید. شش کشور اکنون در طرح‌های تجربی «سیستم اطلاعات کلیدی» مشارکت دارند که عبارتند از: بنگلادش، هندوستان، مالزی، سریلانکا، نپال و تایلند.

(National Foundation For Research On Human Resource Development, 1982.)

این روش یک شیوهٔ مکمل برای روش‌های موجود ارائه اطلاعات در زمینهٔ نیروی انسانی و اشتغال فراهم می‌نماید. «اطلاعات کلیدی»، (یا اصطلاحی که از ادبیات مردم‌شناسی و جامعه‌شناسی به‌دست آمده)، آمار و اطلاعات خانوار را در نواحی روستایی در زمینهٔ وضع فعالیت اقتصادی بالقوهٔ خانوار؛ سطح درآمدها؛ اشتغال بالقوه؛ کارآموزی‌های آینده و نیاز به سرمایه را در روستاها فراهم می‌نماید. این اطلاعات کلیدی از طبقات مختلف اجتماعی و سطوح مختلف مدیریتهای توسعهٔ روستایی به‌دست می‌آید که این مدیریتهای می‌توانند در سطح دفاتر ملی باشند، یا دفاتر منطقه‌ای آنها و یا در سطح دفاتر ناحیه‌ای قرار داشته باشند. هدف درازمدت این روش تزریق این اطلاعات در پایین‌ترین سطح تصمیم‌گیری است، برای طراحی و اجرای طرح‌های توسعه و عمران این نواحی.

برنامه‌ریزی نیروی انسانی محلی^{۱۷}

«سیستم اطلاعات کلیدی» آغاز یک روش است برای برنامه‌ریزی نیروی انسانی محلی مخصوصاً در مناطق روستایی. در برنامه‌ریزی نیروی انسانی مرسوم، مثالهای زیادی از تجزیه و تحلیل بخش اشتغال همراه با مزد در سطح محلی و منطقه‌ای وجود دارد. (Nigeria, 1979 a,b). دیگر روشها نیز در مراحل اولیه هستند، ولی امید است به‌زودی و در خلال چند سال آینده، به صورت روشها و فنون مفید و قابل استفاده‌ای درآیند. (King, 1985). کورت و کینگ (Courtand, 1979) که دربارهٔ آموزش و پرورش و نیازهای تولیدی مناطق روستایی تانزانیا بحث نموده‌اند، و وسایلی را برای درج نیازهای روستایی در برنامه‌ریزی نیروی انسانی نظام ملی ارائه کرده‌اند، بر این امر تأکید نموده‌اند که اگر مفهوم توسعهٔ نیروی انسانی روستایی معنای واقعی خود را بیابد، باید کار و اشتغال و آموزش و پرورش از طریق اجتماع محلی کنترل و اداره شود. در جایی دیگر، کینگ (King, 1980)، مقوله‌های مفید دیگری را برای برنامه‌ریزی اشتغال مستقل

فردی و روستایی ارائه می‌کند. خلاصه این مقوله‌ها در جدول شماره ۱ ارائه گردیده است.

جدول شماره ۱ - مقوله‌های مفید برای برنامه‌ریزی اشتغال مستقل فردی

اشتغال فردی در کسب و کار تولیدی و تجاری و مستقل		اشتغال فردی در کشاورزی سنتی و اقتصاد خودمصرفی (به کارگیری جوان در زندگی معمولی روستایی) در برابر		اشتغال فردی در کسب و کار تولیدی و تجاری و مستقل (افزایش نفوذ اقتصاد پولی)
استخدام در بخش رسمی	مستخدم دائمی در برابر	مستخدم بیمانی در برابر	کارگر قراردادی در برابر	کارگر موقت یا روزمزد
استخدام در بخش غیر رسمی	شاگردی در برابر	روزمزدی در برابر	کارمزدی	
نوع بنگاه اقتصادی	چند ملیتی، دولتی، شبه دولتی		بنگاههای بزرگ، متوسط در برابر و کوچک محلی	صنایع خانگی و روستایی

منبع: خلاصه شده از: King 1980.

مقوله‌های ارائه شده در جدول شماره ۱ را باید نقطه شروع بحث در این زمینه به حساب آورد. یک مسأله اساسی برای برنامه‌ریزان کشورهای در حال توسعه، توصیف مقوله‌های شغلی مشخص، در رابطه با زمینه‌های اقتصادی متناسب با آنها می‌باشد.

تاکنون بسیاری از روشهای برنامه‌ریزی اشتغال، طبقه‌بندی شغلی سازمان بین‌المللی کار را مبنای عمل قرار داده‌اند. این طبقه‌بندی برای تطبیق و مقایسه مشاغل در سطح بین‌المللی، فوق‌العاده مفید است؛ اما به عنوان وسیله‌ای برای برنامه‌ریزی داخلی در یک کشور یا ناحیه‌ای خاص، این طبقه‌بندی محدودیت‌هایی دارد. مثلاً مقوله کارگر و مستخدم «کارمزد» ممکن است به دامنه محدودی از فعالیتها و قراردادهایی که بین کارفرما و مستخدم وجود دارد، اشاره نماید؛ و حال آنکه در بعضی از کشورهای در حال توسعه، رده‌های فرعی این نوع از کارگران کارمزد ممکن است خیلی گسترده باشد، و آنچه که در یک کشور وجود دارد، ممکن است در کشور دیگری وجود نداشته باشد.

«کینگ» در جایی دیگر، در رابطه با کارآموزی و تربیت افراد برای کار، سه نوع مؤسسه فراهم آورنده مهارت را از یکدیگر متمایز می‌سازد. (King, 1983 a,b). این سه نوع مؤسسه عبارتند از: مؤسسات مربوط به نظام آموزش و پرورش رسمی، در چارچوب سطوح نظام مدرسه‌ای رسمی و زیر نظر آموزش و پرورش، که در جاتی از مهارت‌های فنی و حرفه‌ای را ارائه می‌نمایند.

۲ - مؤسساتی که به وسیله وزارت کار، وزارت صنایع، یا به وسیله سازمانهای کارفرمایان سازمان یافته‌اند و دوره‌های کوتاه مدت یا دراز مدت مهارت‌آموزی عرضه می‌نمایند.

۳ - مراکزی که در نواحی روستایی، دوره‌های کوتاه مدت و دراز مدت «مهارت آموزی» ارائه می‌کنند، و به وسیله نهادهای غیر دولتی و همچنین وزارتخانه‌های مربوط به توسعه روستایی سازمان یافته‌اند.

در مورد اشتغال در نواحی روستایی، (اعم از آن که اشتغال خودمصرفی باشد یا اشتغال مزدی و بولی)، برنامه‌ریزان شهرنشین و اعطاء کنندگان کمک خارجی باید از بیان عبارات کلی و زیبایی «اشتغال آزاد و مستقل» یا «آموزش برای اشتغال آزاد و مستقل» دست بردارند و در این زمینه خیلی دقیق و صریح باشند.

«یعنی سبک کاری که برای آن برنامه‌ریزی می‌شود و الگوهای موجود یادگیری مورد استفاده برای چنین کاری باید مشخص گردند؛ و از همه مهمتر، شاید لازم باشد که تشخیص داده شود که اشتغال آزاد و مستقل مآلاً و به‌طور گریزناپذیری با جنبه‌های برتر دنیای اشتغال و کار در هم آمیخته‌اند و بدین لحاظ برنامه‌ریزی برای یکی به‌طور مجزای از دیگری، نوعی گریختن از واقعیت است.»

(King, 1980, p. 277)

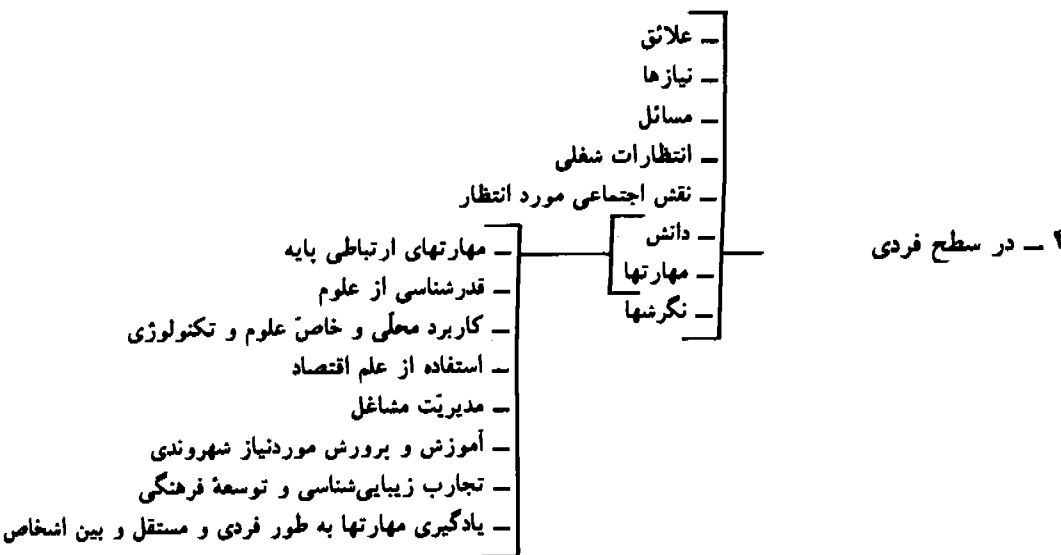
فهرست‌بندی کردن الگوهای یادگیری موجود و دانش فنی بومی نیاز به فراهم بودن مهارت‌های جامعه‌شناس، روان‌شناس اجتماعی، مردم‌شناس و مخصوصاً مهارت‌های مردم محلی دارد.

گیل (Gill, 1977) تلاش کرده است تا از طریق فراهم کردن «فهرستی برای مقابله^{۱۸}»، نیازهای یادگیری در نقاط روستایی را که برای سطوح مختلف تفکیک شده است، تعیین نماید. این فهرست در نمودار شماره ۱ ارائه شده است.

به هر حال، این روش تصور می‌نماید که فعالیت اقتصادی ثابت است، و هدف آن است که فرصتها و موقعیتهای یادگیری را با موقعیتهای شغلی، بهتر جفت و جور و هماهنگ نماید. در این زمینه، یک روش مکمل باید توسعه و تکوین یابد تا فهرست تطبیقی اطلاعات مورد نیاز برای فرصتهای جدید اشتغال را نیز فراهم آورد. (در ذیل نمودار شماره ۱ ارائه می‌گردد.)

انها و هدفها در سطح ملی





منبع: خلاصه شده از نشریه زیر:

(Gill, 1977.)

ارزیابی نیازهای روستایی^{۱۱}

روش ارزیابی سریع نیازهای روستایی بیشتر برای دانشجویان توسعه روستایی شناخته شده است تا برای دانشجویانی که در زمینه علوم تربیتی، یا اشتغال فعالیت دارند. (Chambers, 1983). ارزیابی سریع نیازهای روستایی یکی از فنون و روشهایی است که برای افراد غیرمحلی امکان دستیابی سریع به مسائل توسعه روستایی، و حقایق محرومیت‌های روستایی را فراهم می‌سازد. فنون این روش تعادل بین هزینه‌های جمع‌آوری اطلاعات را با: کمیت، دقت، ربط داشتن، به موقع بودن و کاربرد واقعی داشتن این اطلاعات می‌شناساند.

تعدادی از نویسندگان خاطر نشان نموده‌اند که یک مسأله جاری و مداوم آموزش و پرورش و کارآموزی فنی و حرفه‌ای در مناطق روستایی آن است که دوره‌های ارائه شده در این زمینه با نیازهای محلی تطابق و هماهنگی ندارند.

(به منابع زیر مراجعه شود:., Thimmaiah et al, 1982; Gorham, 1977; Corvalan, 1974; Indonesia, 1982).

در واقع مشکل از آنجا سرچشمه می‌گیرد که این دوره‌ها اغلب به وسیله اشخاصی طراحی شده‌اند که اقتصادهای محلی را نمی‌شناسند، یا وقت کافی، حس کنجکاری و دانش لازم، (و یا همه آنها) را ندارند. در این صورت فنون روش ارزیابی سریع نیازهای روستایی در

اینجا می‌توانند کمک باشند. فنون این روش، جستجو کردن و به کار بردن اطلاعات و آمار موجود را در برمی‌گیرد؛ همچنین مشخص کردن و آموختن از اطلاعات کلیدی نیز بخشی دیگر از فنون این روش را تشکیل می‌دهد؛ مشاهده مستقیم و پرسش سؤالاتی درباره آنچه که دیده می‌شود نیز بخش دیگری از فنون این روش است و بالأخره مصاحبه‌های هدایت شده با گروه‌های غیر رسمی یا انتخاب شده نیز جزئی دیگر از فنون این روش می‌باشد. فنون این روش، برنامه‌ریزی، و مسئولان آموزشی و اداری آموزش و پرورش را ترغیب می‌کند تا به جای آن که پشت میز نشین باشند به تحقیقات میدانی بپردازند.

وضع مطلوب آن است که مسئولان از وزارتخانه‌های مختلف در گروه‌های کوچک با یکدیگر کار کنند و به تئیه و تنظیم سؤالات برای مصاحبه پرداخته؛ قبل از جلسات و ملاقاتها، فهرستهای لازم برای مقابله را تهیه نموده؛ از دفترچه‌های مخصوص یادداشت، برای یادداشت برداری سریع از اطلاعات کلیدی ارائه شده به هنگام جلسات و ملاقاتها، و یا بلافاصله پس از مصاحبه‌ها استفاده کرده؛ نقطه نظرات متفاوت و اطلاعات کلیدی را جستجو کرده؛ مصاحبه‌های گروهی را به شیوه‌های غیرتهدیدآمیز رهبری و اداره نموده و تمام اطلاعات دست دومی را که در وزارت متبوع یا دیگر وزارتخانه‌ها موجود است، بررسی و جستجو نمایند. این روشها، که همگی برای دانشمندان علوم اجتماعی که با اطلاعات کیفی سروکار دارند، آشنا است؛ یادگیری معکوس را تشویق می‌کنند. یعنی سیاستگذار و برنامه‌ریز از روستایی می‌آموزد و یاد می‌گیرد. روستایی کارگزار توسعه است، و نه کار پذیر آن.

استفاده از اطلاعات دست دوم یکی از فنون ارزیابی سریع نیازهای روستایی است که به طور وسیع و همه جانبه‌ای کاربرد دارد. به نظر می‌رسد که حدس و گمانی در میان بسیاری از برنامه‌ریزان، سیاستگذاران و پژوهشگران وجود داشته باشد که اگر شما بخواهید مطلبی را بدانید، باید بررسی جدید و زمینه‌یابی^{۲۲} آماری خاصی را انجام دهید. مثلاً ممکن است سؤالاتی از این قبیل مطرح باشد که: سطح آموزش و پرورش افراد بزرگسالی که بین سنین ۱۵ تا ۲۴ سال هستند در ناحیه خاص x چقدر است؛ و در چه نوع از فعالیت اقتصادی به کار اشتغال دارند؟ پاسخ چنین سؤالی معمولاً این است که: اجازه دهید یک زمینه‌یابی آماری انجام شود. ولی صبر کنید! ممکن است دو سال قبل سرشماری ده ساله که اجرا شده این اطلاعات نیز جمع‌آوری کرده باشد. برای مقاصد برنامه‌ریزی، فاصله زمانی دو ساله محتملاً با برآوردها و محاسبات امروزی خیلی تفاوت نداشته باشد. تنها مسأله شاید دستیابی به این آمارها باشد، که می‌توان مثلاً از طریق بخش آمار وزارت برنامه‌ریزی به آنها دست یافت. در مورد چنین آماری ممکن است لازم باشد که جدول بندی خاصی محاسبه گردد، و این امر هزینه پولی در برخواهد داشت. لکن خیلی نامحتمل است که چنین هزینه‌ای بیشتر از هزینه‌ای باشد که بخواهیم از آغاز

اطلاع و آمار جدیدی داشته باشیم و زمینه‌یابی خاصی انجام دهیم و چندسالی منتظر نتایج جدید آن باشیم.

مقدار زیادی از آمار و اطلاعات مورد نیاز برنامه‌ریزی را می‌توان از منابع آماری موجود جمع‌آوری کرد؛ و این در صورتی است که بدانیم که به کجا باید مراجعه کنیم، و اگر که موانع این جستجو خیلی زیاد نباشد.

همه آمار و اطلاعات زیرین، به طور معمول در بسیاری از کشورها وجود دارد، که اطلاعات مفیدی در زمینه آموزش و پرورش و اشتغال برای برنامه‌ریزان فراهم می‌آورد، این اطلاعات و آمارها از این منابع به دست می‌آیند:

— پرونده‌های استخدامی و بایگانیهای بخش دولتی در زمینه استخدام، انتخاب و ترفیع کارکنان:

— بریده‌های جراید و روزنامه‌ها در مورد آگهی‌های شغلی؛

— پرونده‌های کارکنان سازمانهای شبه دولتی و بخش خصوصی؛

— آمار و اطلاعات مربوط به مبادلات شغلی و نقل و انتقالات؛

— پرونده‌های دوائر امتحانات درباره نتایج امتحانات مدارس؛

— زمینه‌بایه‌های آماری مربوط به نیروی کار؛

— و زمینه‌بایه‌های آماری مربوط به دستمزها، درآمدهای حاصل از کار^{۲۱} و وضع خانوار.

به منابع زیر مراجعه شود:

(Smock in Hallak and Cailods, 1980; Brooke et al. 1978; Deraniyagala et al., 1978; Somerset, 1982;

Psacharopoulos et al., 1983)

کنشمکش برسر آن است که چگونه این اطلاعات و آمار را می‌توان بهبود بخشید و کاربرد آنها را برای واحدهای مربوط مؤسسات و وزارتخانه‌ها تسهیل نمود.

برنامه‌ریزی آموزشی^{۲۲}

همتا و مکمل برنامه‌ریزی نیروی انسانی و اشتغال، برنامه‌ریزی آموزشی است. درباره برنامه‌ریزی آموزشی اخیراً ارزیابی مجددی صورت گرفته که نتیجه آن به وسیله «سازمان توسعه و همکاری اقتصادی»^{۲۳} منتشر شده است. (O.E.C.D. 1983). آن بررسی از برنامه‌ریزی آموزشی در کشورهای عضو این سازمان در طی دو دهه گذشته ملاحظه نموده است که توسعه آموزش و پرورش در دو زمینه کاملاً متفاوت به وقوع پیوسته است. در نیمه اول این دوره، آموزش و پرورش با گسترش یکنواخت و بی‌سابقه‌ای روبرو بوده است، که رشد سریع اقتصادی و اشتغال کامل نیز آن را همراهی نموده است. و حال آنکه نیمه دوم این دوره با بحران شدید اقتصادی که

از کسادی بازار کار نشأت گرفته، مشخص می‌شود؛ که این امر نیز به نوبه خود تقاضا برای آموزش و پرورش و مخصوصاً آموزش و پرورش پس از تعلیم و تربیت عمومی و اجباری را تحت تأثیر قرار داده است. کاهش بودجه‌های عمومی نیز عرضه آموزش و پرورش را، هم از نظر کمی و هم از نظر کیفی تحت تأثیر قرار داده است. کاهش نرخ تولد باعث کاهش ثبت نام در سطح مدارس اجباری گردیده که این امر منجر به مازاد بودن تعدادی از معلمان شده است. در پرتو جنبه‌های دیگری از توسعه امور در سالهای اخیر، تغییر و جابجایی مفاهیم، روشها و تأکیده‌های پژوهشی مورد جستجو هستند.

در حالی که این ارزیابی مجدد برای کشورهای عضو سازمان O.E.C.D بسیار مطلوب و مغتنم است، ما باید نسبت به گسترش سریع درسه‌های آن برای کشورهای در حال توسعه، محتاط باشیم. در گذشته فنون و روشهایی که برای کشورهای پیشرفته شمالی تکوین و توسعه یافته بودند، بدون نقد و بررسی به کشورهای در حال توسعه انتقال یافتند. وضع کنونی پیشرفت آموزش و پرورش در بسیاری از کشورهای در حال توسعه، از جنبه‌های مختلف، با آنچه که در کشورهای O.E.C.D وجود دارد متفاوت است. معلوم نیست که بودجه‌های عمومی برای آموزش و پرورش در کشورهای در حال توسعه، به همان نرخی که در مورد کشورهای صنعتی ملاحظه گردیده، کاهش یابند. (Lewin et al., 1982). نرخ تولد کشورهای در حال توسعه کاهش نپذیرفته و میلیونها کودک در سن مدرسه در این کشورها وجود دارند که هنوز خارج از مدرسه‌اند. بدین لحاظ بسیاری از این کشورها هنوز با کمبود معلم زیادی روبرو هستند. کشورهای در حال توسعه باید نسبت به تغییرات روشها و فنونی که به شرایط محلی آنها مربوط نمی‌شود، محتاط باشند.

نتیجه‌گیری

این مقاله تعدادی از روشهای موجود برای مطالعه و برنامه‌ریزی ارتباط تعلیم و تربیت و اشتغال را که در سالهای اخیر توسعه و تکامل یافته‌اند، به طور خلاصه ارائه نموده است. یک نوع توافق و سازگاری بین برنامه‌ریزان نیروی انسانی و طرفداران نرخ بازده پیشنهاد شده است. مسیرهای جدیدی برای بهبود برنامه‌ریزی اشتغال و آموزش و پرورش روستایی ارائه شده است. در مورد پذیرش کلی فنون و روشهای تجدیدنظر شده برنامه‌ریزی آموزشی شرط احتیاط لازم بیان گردیده است. حوزه‌هایی که تکوین و توسعه بیشتری می‌توانند داشته باشند عبارتند از موارد زیر:

- تمرکز بیشتر بر رشد اشتغال و کار در روستا، و در هماهنگی بیشتر با معیارهای تقاضا و عدالت اجتماعی در این جوامع؛
- ایجاد جنبه‌هایی از فعالیت اقتصادی که متناسب با نیازهای محلی باشد؛

— همبسته نمودن ترتیبات مهارت‌پروری یا فعالیت اقتصادی، به طوری که مهارت‌پروری به عنوان یکی از عوامل مشارکت‌کننده در فعالیت اقتصادی به حساب آید؛
— استفاده بیشتر از آمار و اطلاعات موجود و بهبود شبکه توزیع اطلاعات و آماری که مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش، وزارت کار، و وزارت برنامه‌ریزی می‌باشد؛

— افزایش سرعت، در جریان توزیع و مقابله و تحلیل آمارهایی که به صورت محلی جمع‌آوری می‌شوند، اما مقابله و تحلیل آنها باید در سطح ملی انجام گیرد و سپس مجدداً به سطح محلی توزیع شود.

در طرف آموزش و پرورش و کارآموزی اگر بتوانیم راههایی را برای اندازه‌گیری محصول آموزش و پرورش، غیر از آنچه که اکنون وجود دارد و به صورت «سالهای تحصیل» یا «سطوح تحصیلی» بیان می‌شود، بیابیم، ممکن است خیلی سودمند باشد. روش متداول آن بوده است که آموزش و پرورش را به صورت یک متغیر مداوم خطی بر اساس سالهای گذرانده شده در نظام آموزشی، منظور نمایند. بعضی از اوقات نوع آموزش و پرورش گذرانده شده نیز به حساب می‌آید که مثلاً آموزش و پرورش از نوع فنی بوده است یا از نوع نظری و ادبی. بحث مورد نظر برای آینده شامل افزایش معیارهایی برای بهبود کیفیت آموزش و پرورش و کارآموزی و متناسب کردن آنها با دنیای کار و اشتغال می‌شود.

* * *

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



زیر نویسها:

۱ – Manpower Planning

این روش عمدتاً تحت عنوان: **Manpower Requirement Approach** یا روش نیروی انسانی مورد نیاز شناخته شده است که نویسنده در اینجا تنها برنامه‌ریزی نیروی انسانی یا **Manpower Planning** را ذکر کرده است. (مترجم)

۲ – Rate of Return

۳ – Cost – Benefit Analysis

۴ – خوانندگان علاقه‌مند می‌توانند به کتاب زیر نیز که خلاصه‌ای از این روشها را همراه با نقاط قوت و ضعف آنها ارائه نموده، و به فارسی نیز ترجمه شده است مراجعه فرمایند:
کومیز فیلیپ، «برنامه‌ریزی آموزشی چیست»، ترجمه دکتر محمد برهان‌منش، انتشارات دانشگاه تهران، ۱۳۵۳، صفحات ۲۲ تا ۳۵.

۵ – Need

۶ – Effective demand

۷ – Developed Countries

۸ – Developing Countries

۹ – Social Demand Approach

۱۰ – The Basic Arithmetic of youth Employment

۱۱ – Job Aspiration

۱۲ – Job Opportunity

۱۳ – Cohort

۱۴ – Accomodation Rate

۱۵ – برای آشنایی با این نرخها به منبع زیر که در فهرست منابع ذکر گردیده است مراجعه شود: (Dore et al., 1976): برای یمن به: (Sinclair and Socknat, 1977)، و در شکل اصلاح شده برای چهار کشور در حال توسعه، و سه کشور توسعه یافته به: (Little, 1978, 1980)، و برای نیجریه به: (ILO/JASPA, 1981) مراجعه گردد.

۱۶ – The ILO Key Informants System

۱۷ – Local Manpower Planning

۱۸ – Check – list

۱۹ – Rapid Rural Appraisal

۲۰ – Survey

۲۱ – Earnings

۲۲ – Educational Planning

۲۳ – Organization for Economic Cooperation and Development

- Little, Angella, 'Planning the Education - Employment Link: A Brief Guide to Current Methods',

Int. J. of Educational Development, Pergamon, England, Vol. 6, No. 2, PP. 85-92, 1986.

منابع اصلی مقاله:

- Brooke, N. P., Oxenham, J. C. P. and Little, A. W. (1978) Qualifications and employment in Mexico. Research Report, 1/Ed. 1, IDS, Sussex.
- Chambers, R. (1983) *Rural Development: putting the last first*. Longman, London.
- Coleclough, C. L. (1978) A critical evaluation of the methodological aspects of the Sudan, Zambia and Tanzania: case studies in higher education and employment. Paper prepared for Seminar on Higher Education and Employment, IIEP, UNESCO, Paris.
- Court, D. and King, K. (1979) Education and production needs in the rural community: issues in the search for a national system. Occasional Paper, No. 52, IIEP, UNESCO, Paris.
- Corvalan, V. O. (1977) *Vocational Training in Latin America: a comparative perspective*. Monographs on Comparative and Areas Studies in Adult Education, Centre for Continuing Education, University of British Columbia.
- Deraniyagala, C., Dore, R. P. and Little, A. W. (1978) Qualifications and employment in Sri Lanka. Research Report 2/Ed. 2, IDS, Sussex.
- Dore, R. P., Humphrey, J. and West, P. (1976) The basic arithmetic of youth employment (WEP 2-18/W19), World Employment Programme Education and Employment Research, ILO, Geneva.
- Fulton, O. and Gordon, A. (1979) The British pool of ability: how deep and will cash reduce it? *Educational Studies* 5, 157-169.
- Fulton, O., Gordon, A. and Williams, G. (1982) *Higher Education and Manpower Planning: a comparative study of planned and market economies*. ILO, Geneva.
- Gill, D. S. (1977) Education for rural youth: some problems of determining learning needs. Occasional Paper, No. 49, IIEP, UNESCO, Paris.
- Godfrey, E. M. G. (1979) Training in Kenya: need versus effective demand. *Comparative Education* 15, 187-195.
- Gorham, A. (1982) Skills for school leavers in Sri Lanka: TEUs. *International Journal of Educational Development*, 2, 15-28.
- Hallak, J. (1978) Education and Work in Indonesia. Research Project on Employment, the Nature of Work and Educational Planning, IIEP, UNESCO, Paris.
- Hallak, J. and Caillods, F. (1980) *Education, Work and Employment I. Education, training and access to the labour market*. IIEP, UNESCO, Paris.
- Hallak, J. and Versluis, J. (1978) Education, training and recruitment policies of employers: the case of Panama and Rwanda. Research Report, No. 28, IIEP, UNESCO, Paris.
- Indonesia (1974) Department of Education and Culture, West Sumatra Provincial Representative. Education and employability in West Sumatra. A study of the labour market in Padang, West Sumatra, focusing on the educational background of employees. *Prayek Perencanaan Integral Pendidikan Proppinda Serie*, No. 113.
- International Labour Office, Jobs and Skills Programme for Africa (1981) First Things First: meeting the basic needs of the people of Nigeria. Report to the Government of Nigeria by a JASPA Basic Needs Mission, Addis Ababa.
- Jolly, A. R. and Coleclough, C. L. (1973) African Manpower Plans: an evaluation. In *Employment in Africa: some critical issues*. ILO, Geneva.
- King, K. (1980) Education and self-employment. In *Education, Work and Employment*, Vol. II, edited by Carnoy, M., Levin, H. M. and King, K. IIEP, UNESCO, Paris.
- King, K. (1983a) Review of current experience in formal and non-formal technical and vocational education and training. Ottawa (mimeo).
- King, K. (1983b) New approaches to the analysis of scientific, technological and skilled manpower (mimeo).
- King, K. (1985) Manpower, technology and employment in Africa: internal and external policy agendas. Background paper for the Committee on African Development Strategies, Washington DC.
- Lewin, K. M., Little, A. W. and Coleclough, C. L. (1982) Adjusting to the 1980s: taking stock of educational expenditure. In *Financing Educational Development*. IDRC, Ottawa.
- Little, A. W. (1978) The occupational and educational expectations of students in developed and developing countries. Research Report, 2/Ed. 3, IDS, Sussex; also published as *Report Series*, No. 31, Institute of International Education, University of Stockholm.
- Little, A. W. (1980) The logic of students' employment expectations. *IDS Bulletin* 11, 20-27.
- Little, A. W. (1986) From educating and employing to learning and working: shifts in emphasis in the relationship between skill development and economic activity. *Prospects* XV.
- National Foundation for Research on Human Resource Development (1982) Key informants system in Bangladesh: a pilot project. Final Report, Dacca.
- Nigeria (1979a) Imo State Manpower Committee. Unemployment problem in Imo State: a study of 1978 primary and secondary school leavers. Owicri.
- Nigeria (1979b) Oyo State Statistics Division. Report of a sample survey of unemployment among 1977 school leavers. Ibadan.
- Organisation for Economic Cooperation and Development (1983) *Educational Planning: a reappraisal*. OECD, Paris.
- Psacharopoulos, G., Hinchcliffe, K., Dougherty, C. and Hollister, R. (1983) Manpower issues in educational investment: a consideration of planning processes and techniques. Staff Working Papers, No. 624, IBRD, Washington DC.
- Sinclair, C. and Sucknat, J. (1977) School leavers and job opportunities: a case study of short-term shortages and long term surplus of school and university leavers in the Yemen Arab Republic 1975-1990. Working Paper, No. 17, World Employment Programme Education and Employment Research, ILO, Geneva.
- Somerset, H. C. A. (1982) Examinations reform: the Kenya experience. Report prepared for the World Bank, IBRD, Washington DC.
- Thummaiah, G., Setharanu, A. S., Aziz, A. and Rayappa, P. H. (1982) *Vocational Education: problems and prospects; a case study of Karnataka State*. Himalaya Public House, Bombay, Institute for Social and Economic Change, Bangalore.