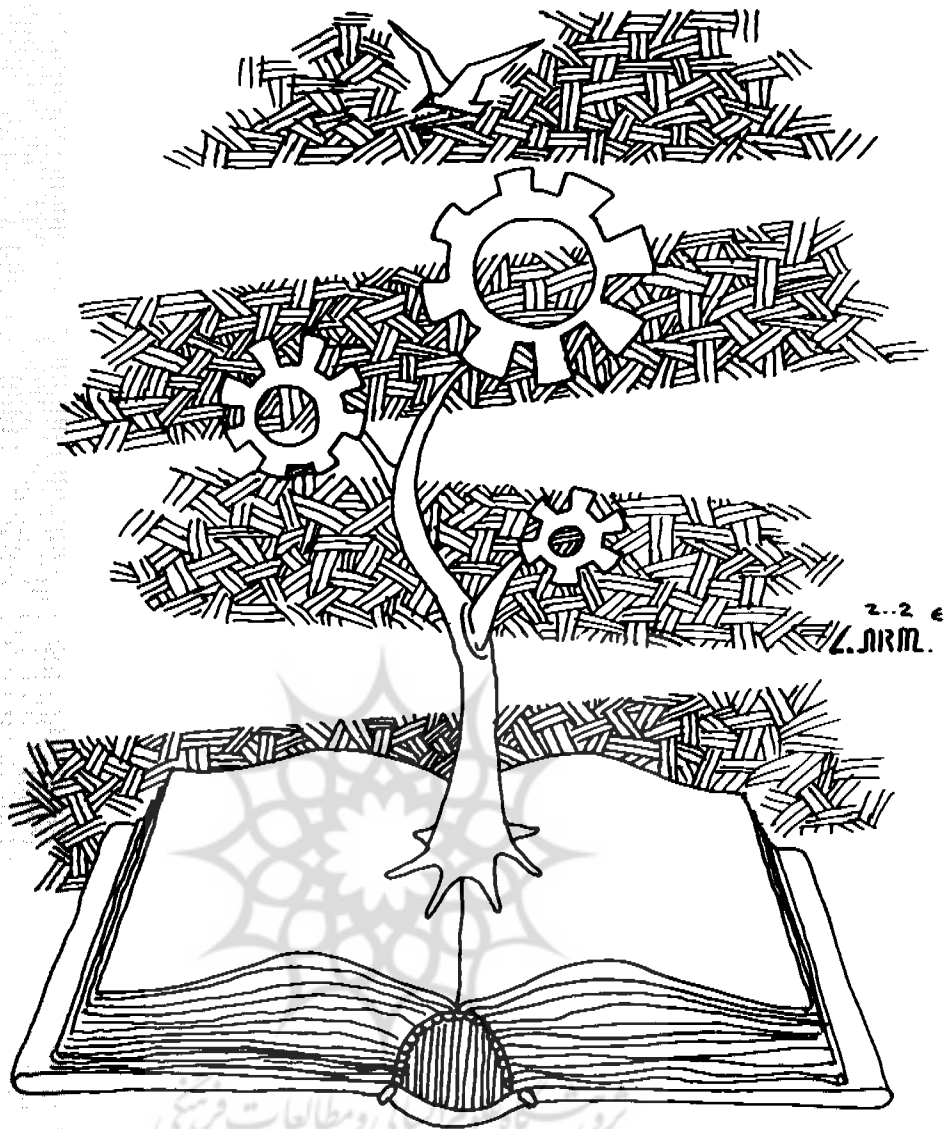


آموزش و بسط اشتغال در روستا



دکتر محسن ابراهیم پور
دکتر احمد ترک نژاد

۱- مقدمه:

یعنی سرمایه و فن آوری تبعی (Passive) آن هستند، تحت تاثیر آموزش مناسب و تخصیص متناسب، متراکم کننده سرمایه ها، مبدع نوآوریها و ابداعات است وبدون شک جامعه که در تربیت مناسب و متناسب به خوبی جهت گیری مسئله ای (Problem Orientation) و عملی پیدا نکند، قادر به گسترش هیچ چیزی جز فقر، توسعه نیافتگی و بیکاری نخواهد بود. در این مقاله به نقش آموزش در اشتغال جامعه روستایی کشور پرداخته می شود و پس از تشریح ویژگیهای جامعه روستایی به ویژه شاغلان بخش روستایی و کشاورزی خاصه: بالا بودن متوسط سن شاغلان بخش کشاورزی و روستایی ایران در مقایسه با شاغلان بخشهای صنعتی و خدماتی پایین بودن سطح سواد و تحصیلات در بین شاغلان آن در مقایسه با شاغلان بخشهای

در جوامع متحول معاصر، آموزش مادر علم، علم زاینده تکنولوژی و عامل مسلط نیل به رفاه مادی و تعالی انسانی است. آموزش علاوه بر کارکردهای عمده اش در:

رشد شخصیت و تکوین خصلت اجتماعی در افراد فرهنگ پذیری و اجتماعی شدن انتقال میراث تاریخی و فرهنگی استمرار و پویایی نظامات هنجاری و ارزشی تراکم و تکثر ذخیره دانش وفاق و تعادل اجتماع جامعه ای پویایی و تغییرات اجتماعی اساس بهره وری و ارزش افزوده نیروی انسانی است، به عبارت دیگر، نیروی انسانی که عامل فعال (Active) تولید؛ بهره وری تکثیر سرمایه ها و توسعه است و سایر عوامل تولید

تمایز نیافتگی نهادی و ساختاری حیطه وظایف و فعالیتهای شغلی، اوقات فراغت و کار، محل کار و محل استراحت و سکونت پایین بودن سطح سرمایه گذاری در مقایسه با بخشهای صنعتی و شهری و در مقایسه با ارزش افزوده نیروی انسانی شاغل وجود خرده فرهنگها متعارض با توسعه در بین شاغلان روستایی و ...

به تشریح روش شناسی آموزش در فرایند ایجاد و تثبیت اشتغال در جامعه روستایی پرداخته ایم.

۲- چارچوب نظری:

دیدگاههای مربوط به آموزش و تربیت نیروی انسانی را می توان در دو دسته زیر مقوله بندی نمود:

۲-۱- دیدگاه ذاتی گرا:

صاحب نظران این دیدگاه معتقدند، آموزش ذاتاً و صرف نظر از پیامدهای آن مثبت و ضروری است و تربیت افراد باید متناسب با ویژگیهای شخصیتی و علائق و استعدادهای آنها باشد و همان گونه که هر تخم، دانه و نهالی در شرایط آب و هوایی و سرزمین خاصی رشد می یابد، تربیت انسانها نیز تابع شرایط طبیعی و شخصیتی و استعدادها و علائق آنهاست. در این دیدگاهها بر محتوای شناختی و ادراکی آموزش تاکید می شود.

۲-۲- دیدگاه پیامدگرا

در این دیدگاه بر نتایج و پیامدهای آموزش به ویژه کارکردهای اجتماعی آن تاکید می شود و صاحب نظران آن معتقدند، افراد جامعه را باید به گونه ای تربیت کرد که نیازهای جامعه را برآورده سازند. در این دیدگاه آموزش به مثابه ابزاری برای تحقق خواسته ها و اهداف جامعه انسانی تلقی می شود و بر محتوای معیشتی و فن آورانه آموزش تاکید می شود. اندیشمندان این دیدگاه را می توان در نحله های زیر طبقه بندی نمود:

الف) دیدگاه کارکردگرا:

در این دیدگاه آموزش و نظام آموزش و پرورش به مثابه یکی از درون نظامها و عناصر کل نظام اجتماعی هم بر سایر درون نظامها نظیر خرد نظام فرهنگی، خرد نظام سیاسی، خرد نظام

اقتصادی و خرد نظام اجتماعی موثر است و هم تحت تاثیر آنها قرار می گیرد.

در بین صاحب نظران این دیدگاه، تالکوت پارسونز به مثابه یکی از کارکردگرایان ساخت گرا و آلکسی اینکلس به عنوان یکی از کارکردگرایان کلیت نگر بر نقش آموزش در:

نوسازی فردی

نوسازی روانی

تمایزات ساختی

نهادی شدن عقلانیت

تخصصی شدن مشاغل

آزادی و استقلال فردی

و در نهایت توسعه درون را تاکید می کنند.

ب) دیدگاه تضاد و تحول گرا:

در این دیدگاه آموزش و پرورش رسمی به مثابه ابزار ایدئولوژیک و توجیه وضع موجود و نظام سرمایه داری تلقی می شود و انقلاب اجتماعی پیش نیاز انقلاب آموزشی است.

صاحب نظران این دیدگاه نیز بر پیامدهای آموزش با تاکید بر تعارضات و تضادها و تحولات اجتماعی تاکید می کنند.

ج) دیدگاه گزینه ای (بديل)

خواسته های جامعه جهت گیری مسئله و عملی پیدا می کند.

در این نوشتار بر مبنای دیدگاه بدیل به تشریح موضوع می پردازیم:

۳- ویژگیهای شاغلان روستایی ایران:

جامعه روستایی ایران با دارا بودن حدود ۲۵ میلیون نفر جمعیت بیش از یک سوم (۵ میلیون و ۷۰۰ هزار نفر) از شاغلان کشور را شامل می شود.

همانگونه که بیان شد. پایین بودن سطح تحصیلات و تخصص نیروی انسانی شاغل در روستاهای کشور عمده ترین عامل موثر بر ناچیز بودن بازدهی و کارآمدی آن است.

و همانگونه که در طرح پژوهشی تدوین استانداردهای آموزشی مشاغل روستایی و کشاورزی کشور در حال اجرا می باشد به خوبی محاسبه شده است:

الف) با توجه به امکانات آموزشی کشور یک شاغل روستایی در طول ۳۰ سال (متوسط عمر یک نسل ۲۹ سال است) فقط یک بار امکان حضور در کلاس های آموزشی پیدا می کند.

ب) زیاد آموزشها، کم آموزشها و به ویژه آموزشهای غیر ضرور هم در سطوح کلاسیک و

مدولهای آموزشی از روی مدولهای اشتغال و پس از شناخت نیازها و تجزیه و تحلیل مشاغل تهیه می شوند. تهیه مدولهای آموزشی الزاما از یک سطح از مشاغل صورت گرفته بلکه بنا به شرایط نیازها و امکانات می تواند از طبقه های مختلف شغل از جمله حرفه، شغل و وظیفه ... تهیه شوند. طبقه بندی و استاندارد نمودن صحیح و دقیق مشاغل تجزیه و تحلیل آنها نقش بنیانی در تدوین مدولهای اشتغال و تنظیم مدولهای آموزشی متناسب با سطوح و اجزا آنها دارند.

دانشگاهی و هم در سطح آموزشهای علمی کاربردی، فنی - حرفه ای و حین کار، سالانه موجبات میلیاردها تومان هدر رفت منابع مالی و انسانی و امکانات آموزشی و فیزیکی کشور را در پی دارند.

ج) با آموزش متناسب با شرایط جامعه روستایی بخش کشاورزی، می توان بازدهی نیروی انسانی و عملکرد درهنگار را حداقل دو برابر کرد و میزان اشتغال را سالانه حداقل ۱۰ درصد افزایش داد.

در این پژوهش بر این مبنا و ضرورت های نظام آموزشی کشاورزی در وزارت کشاورزی، سه مرحله اساسی جهت دستیابی به محتوای آموزشی مورد نیاز و متناسب با جامعه روستایی طی شده اند:

الف) شناسایی ۲ هزار و ۸۸۱ عنوان شغلی در بخش کشاورزی و در جامعه روستایی در بخشهای زراعت و باغبانی، دام و طیور، شیلات و آبزیان، صنایع روستایی و کشاورزی، خدمات روستایی و کشاورزی و منابع طبیعی

ب) تجزیه و تحلیل مشاغل روستایی و کشاورزی در ۸ هزار روستای کشور به مثابه

پیامدها و نتایج

آموزش به شیوه

پودمانی و علاوه بر به

حداقل رساندن

هزینه های آموزشی

(مالی پیروی انسانی و

منابع و امکانات

فیزیکی) موجب تقلیل

میزان بیکاری

تحصیل کردگان و

ممانعت از اشاعه

مشاغل کاذب است. بر

این مبنا برخی

صاحب نظران مسایل

آموزشی بر این

عقیده اند که کشورهای

در حال توسعه جهت

تقلیل هزینه های

سرسام آور آموزش

کلاسیک و بالا بردن

بهره وری نیروی

انسانی و ... راهی جز

ایجاد تحول بنیادی

در نظام آموزشی خود

در راستای اشاعه و

عمومیت آموزش به

شیوه پودمانی ندارند.

حدود ۸۰۰ میلیون نفر از ساکنان کشورهای در حال توسعه به اندازه کافی و مورد نیاز غذای خورند و ۲۴ میلیون نفر از ساکنان کشورهای صنعتی و در حال گذر از سوامینت غذایی دایمی رنج می‌برند.

واحدهای نمونه‌ای

(ج) تدوین استانداردهای آموزشی

۴- رویه‌های تعیین نیازهای آموزشی

تعیین نیازهای آموزشی هم در سطح کل نظام اجتماع جامعه‌ای و هم در هر یک از بخشها، درون نظامها، عناصر و اجزا آن به ویژه در بخش کشاورزی و در جامعه روستایی و نیز در سطح سازمانهای عقلایی، فراگردی بسیار پیچیده و در حقیقت سهل و ممتنع است. رویه برنامه‌ریزیهای آموزشی در کشور پیش از آنکه منبث از نیازهای واقعی جامعه و بر مبنای سه عنصر اساسی آموزش و تربیت نیروی انسانی یعنی:

- ۱ کارکرد و ضرورت نقشی
- ۲ کارآمدی و مفیدیت
- ۳ اولویت و اثربخشی

باشد، تحت تاثیر شروط وضعیتی و موقعیتهای مشروط هنجارهای، اقتصادی و سیاسی از یکطرف و تعاملات نظام جهانی از سوی دیگر است که نتیجه‌ای جز هدر رفت میلیاردها ریال سرمایه و اتلاف نیروی انسانی نداشته و برخی پیامدهای آن عبارتند از:

خیل عظیم نیروهای انسانی تحصیلکرده، که هیچگونه زمینه کار و فرصت شغلی برای آنان وجود ندارد.

اشتغال نیروی انسانی در مشاغل که با زمینه‌های تحصیلی و تخصصی آنها انطباق ندارند.

وجود گستره‌ای از نیازهای آموزشی که برآورده نشده است.

تمام موارد فوق به صورت اجتناب‌ناپذیری نمود یافته و به گونه‌ای دایم‌التزاید استمرار می‌یابند.

رویه تعیین نیازهای آموزشی در سازمانها و نهادها نیز که می‌باید مبتنی بر فرآیند روش تحقیق علمی باشد و نیازهای واقعی و دارای اولویت آموزشی را متناسب با استعدادها و

انگیزه‌های کارکنان تعیین کند، بیشتر بر اساس نظرات کارشناسی و مدیریتی آن هم به صورت آزمون و خطا صورت می‌گیرد. با این وجود در این سازمانها عوامل و مولفه‌های عینی‌تر و معتبرتری در تعیین نیازهای آموزشی نقش دارند.

البته هم در سطح کلان و هم در سطح خرد و بخشی (سازمانی)، تقلید و اقتباس از رویه‌های کشورهای پیشرفته تحت پارادیم جریان عمده توسعه (Mainstream Development theory) که اصول زیر از انگارش‌های اصلی آن است:

کارکردگرایی (Functionalism) خاصه در تقسیم بین‌المللی کار
نوسازی استاندارد (Modernization)
Standardized) خاصه انگیزش یکنواختی

فرهنگی و تاریخی و راهکار توسعه‌ای واحد برای همه کشورها به‌رغم تفاوت‌های مطلقه‌ای، فرهنگی و تاریخی آن

تکیه بر رشد صرفاً اقتصادی در برنامه‌ریزیهای آموزشی نمود داشته و انتظار می‌رود تحت پارادیم‌های نوین خاصه تئوری توسعه‌گزینه‌ای (Development theory Alternative) و تئوری توسعه پایدار انسانی (Development theory Human sustain)، تغییرات اساسی در نظام برنامه‌ریزی آموزشی کشور بر مبنای اصول تناسب هنجاری و ساختاری، ضرورت و انطباق بویا و مطلوبیت‌نمایی پدید آید.

۵- رویه آموزش پودمانی

یکی از کارترین رویه تعیین نیازهای آموزشی مشاغل، رویه آموزش پودمانی است، وازه پودمان معادل فارسی «مدول» (Module) در زبان فرانسه و «ماحول» در انگلیسی است.

پسوند «مان» در زبان فارسی هم به معنی «مانند بودن» و هم به معنی «باقی ماند» و «حفظ شدن» به کار می‌رود. بنابراین لفظ پودمان می‌تواند به مفهوم «مانند بود» و یا مفهوم «بود مستقر» و «باقی ماندنی» به کار رود.

این مفهوم دارای معانی مختلفی است: در جایی به معنی الگویی برای تعیین میزان انحراف از اندازه مطلوب «ابزار اندازه‌گیری پوشهای برنجی» به کار رفته و در جایی دیگر مراد از بکارگیری آن تعدیل کردن یک سیستم است، چنانچه در حرفه الکترونیک، تعدیل‌کننده را مدولاتور می‌نامند. همچنین در موسیقی مدول دارای معانی خاصی



است که از گامی به گام دیگر رفتن و یا از برده‌ای به برده دیگر درآمدن را شامل می‌شود. در چرخ دنده‌ها، مفهوم مدول به نسبت قطر متوسط چرخ دنده به تعداد دندانه اطلاق می‌شود و تنها چرخ دنده‌های هم مدول می‌توانند در یک سیستم انتقال قدرت با یکدیگر درگیر شوند. در علوم کامپیوتری نیز نوعی از برنامه‌سازی را برنامه‌سازی مدولاری می‌گویند، در این روش ساختار کلی یک برنامه را به واحدهای منطقی، مستقل و خودکفا تقسیم می‌کنند و هر واحد به‌عنوان یک مدول برنامه‌سازی، دارای بازده منطقی است و با سایر

مدولهای برنامه‌ای ارتباطی سازمان یافته داشته و در مجموع ساختار برنامه‌ها را تشکیل می‌دهند.

در معماری و مهندسی ساختمان، «مدول» عبارت از یک واحد مجزای ساختمانی که در کار، ساختن آن تکرار می‌شود.

مرز مشترک این تعاریف در آن است که «مدول واحدی مستقل و مجزاست» عملکرد این واحد در چهارچوب خود، کامل و دارای شخصیت بوده و نیازمند عوامل و عناصر بیرون از خود نیست، نظام یا سیستم مدولار «مشکل از واحدها و با ابعاد استاندارد است که قابلیت انعطاف و سازگاری را دارد.

در آموزشهای مختلف به ویژه آموزشهای شغلی، «مدول» عبارتست از مجموعه‌ای از معلومات و مهارتها که با استفاده از آنها، اجرای یک مرحله مفید از کاری، به طور مستقل امکان‌پذیر شود.

مدولهای آموزشی از روی مدولهای اشتغال و پس از شناخت نیازها و تجزیه و تحلیل مشاغل، تهیه می‌شوند، تهیه مدولهای آموزشی الزاما از یک سطح از مشاغل صورت نگرفته بلکه بنا به شرایط، نیازها و امکانات می‌توانند از طبقه‌های مختلف شغل از جمله حرفه، شغل، وظیفه و... تهیه شوند. طبقه‌بندی و استاندارد نمودن صحیح و دقیق مشاغل تجزیه و تحلیل آنها نقشی بنیانی در تدوین مدولهای اشتغال و تنظیم مدولهای آموزشی متناسب با سطوح و اجزای آنها دارند.

۵-۱- تشریح فرآیند تاریخی آموزش مدولار و اهداف آن

اندیشه بکارگیری روش مدولار در صنایع ساختمانی نخستین بار در سال ۱۹۳۶ شکل گرفت. مدوله کردن مشاغل، آموزشها، مهارتها و روش استاد و شاگردی و حتی تعلیمات عمومی، کلاسیک و آموزشهای فنی و حرفه‌ای در پاسخگویی به نیازهای آموزشی فزاینده صنایع و کارخانه و هزینه بسیار بالای روشهای آموزشی فوق از یک طرف و تناسب پایین محتواهای آموزشی با نیازها و نقش‌های کارکنان که رشد شتابان تکنولوژی و تعدد و دامنه تکنردایم‌التزاید مشاغل بر عمق و دامنه آن می‌افزود از سوی دیگر، موجب زایش و گسترش آموزشهای پودمانی با اهداف زیر شدند.

الف) پرهیز از آموزشهای بیشتر یا کمتر از نیاز واقعی:

کارفرمایان و مدیران همواره در جستجوی روشهایی جهت تسریع در آماده سازی نیروی انسانی مورد نیاز خود و تسریع و بازدهی بیشتر در تولید بوده و هستند. آموزش به شیوه پودمانی برای تحقق اهداف فوق مناسب‌ترین است، زیرا بر اساس آن می‌توان شرایط

و) استقلال محتوای آموزشی:

از آنجا که آموزشیها موجد یک مهارت، مصداق یک بودمان آموزشی می باشد، هر بودمان آموزشی، فراگیر را به کسب یک مهارت مستقل می رساند.

ز) فراهم کردن امکان برنامه ریزی مشاغل مختلف در هر منطقه جغرافیایی و براساس نیازهای بومی آن.

ح) فراهم شدن امکان اشتغال فراگیران و نوآموزان پس از طی کردن موفق یک دوره آموزشی:

در نظام آموزش کلاسیک (از دبستان تا دانشگاه) و حتی آموزش فنی و حرفه ای، به علت مشخص نبودن دقیق فرصتهای شغلی فراگیران، لحاظ نمودن سطح وسیعتری از دانش، اطلاعات و مهارت ضرورتی انکارناپذیر و اجباری است. در مقابل، در این رویه، از پایه آموزش متناسب و واقعی (نه کم و نه زیاد) است.

بنابراین پیامدها و نتایج آموزش به شیوه بودمانی، علاوه بر به حداقل رساندن هزینه های آموزشی (مالی، نیروی انسانی، منابع و امکانات فیزیکی)، موجب تقلیل میزان بیکاری تحصیلکردگان و ممانعت از اشاعه مشاغل کاذب است. بر این مبنای برخی صاحب نظران مسایل آموزشی بر این عقیده اند که کشورهای در حال توسعه جهت تقلیل هزینه های سرسام آور آموزش کلاسیک و بالا بردن بهره وری نیروی انسانی و... راهی جز ایجاد تحول بنیادی در نظام آموزشی خود در راستای اشاعه و عمومیت آموزش به شیوه بودمانی ندارند.

۵۲ روش شناسی شیوه آموزش بودمانی در این شیوه آموزش دارای فرآیندی انتظام یافته و پیچیده است، به این صورت که آموزشهای شغلی مربوط به یک حرفه (Occupation) در مراحل ارگانیکی و منتظم به اجزای مستقل بسیار کوچکی (Element)X(Learning) تقسیم می شود و در نهایت متناسب با وظایف، پاره وظایف، فعالیتها (عملیات) و مهارتهای هر شغل برنامه آموزشی (Learning Package) آن تعیین می شود. مراحل روشی این شیوه بر حسب نوع، ماهیت و اهداف آموزش، امکانات انسانی، مالی و فیزیکی آموزشی، سطح فن آوری، ماشین آلات، ابزارها و وسایل انجام کار، میزان و درجه توسعه نیافتگی جامعه و... متفاوت است. البته باید در نظر داشت که اجرای صحیح و دقیق هر یک از مراحل آن، بسیار پیچیده و در حقیقت، سهل و ممتنع است. به عنوان مثال، هر بودمان



سازگاری در آموزش:

در فراگرد تغییر و تحولات فزاینده و سریع فن آوریها و ابزارها و وسایل، دریافت سریع اطلاعات، دانشها و مهارتهای مورد نیاز در راستای سازگاری و انطباق با شرایط متحول ضروری است. این شیوه به دلیل قابلیت بهنگام نگه داشتن کارکنان در بعد مهارت و تخصص، هم توان جلوگیری از فرسایش شغلی را داشته و هم از پویایی لازم جهت همگام کردن کارکنان با تحولات فزاینده فن آوری برخوردار است.

د) ایجاد مکانیزم دقیق و علمی در برآورد پیش نیازها و نیازهای آموزشی کارکنان برای نوآموزی اولیه، بازآموزی و نوآموزی ثانویه.

ه) شناخت دقیق توانمندیها و علایق کارکنان و کارآموزان در سطوح مختلف آموزش و هدایت آنان به مسیرهای مناسب شغلی و مهارتی متناسب.

تخصصی احراز شغل را با گذراندن دوره های آموزش کوتاه مدت در یک یا چند مهارت مورد نیاز برای شاغل فراهم نمود. برخلاف تعلیمات کلاسیک که در آنها از یک سوی تعدادی از دروس زاید و از سوی دیگر فراگیران از گذراندن دروس ضروری و مورد نیاز محروم می شوند (زیرا واحدهای درسی براساس نیازهای واقعی مشاغل طراحی نشده اند)، در این رویه، آموزش بر حسب مهارتهای مورد نیاز شغل جهت گیری شده و عدم تناسب و حجم (کم یا زیاد بودن) محتوای آموزشی به حداقل می رسد.

ب) به حداقل رساندن هزینه های آموزشی:

بدیهی است هرچه میزان نیاز به آموزش کمتر باشد، مدت زمان آموزش کوتاهتر شده و هزینه های آموزشی کمتری را به خود اختصاص داده و شاغل زودتر به وظایف شغلی خویش پرداخته و میزان تولید و بهره وری زودتر به سطح برنامه ریزی شده می رسد.

ج) تامین قابلیت انعطاف پذیری و

در شرایط کنونی بیش از پنج میلیون و

هفتصد هزار نفر از

شاغلان کشور در

جامعه روستایی

مشغول به کار هستند

و بیش از ۸۵ درصد

زمینهای کشاورزی

کشور را در اختیار

دارند. پروند فزاینده

شمار بیکاران جامعه

روستایی از ۷۳ هزار

نفر در سال ۱۳۳۵ به

۵۹۶ هزار نفر در سال

۱۳۷۵ و سطح بسیار

نازل بهره وری نیروی

انسانی

جامعه روستایی و

همچنین بهره برداری

ستلی و غیر تخصصی

از منابع (اعم از

زمینهای کشاورزی و

مراعات) از یک سو

وضعف های شناختی

و روشی سازمانهای

آموزشی شاغلان

روستایی و همچنین

ناچیز بودن منابع و

امکانات اختصاص

یافته به این مهم و همه

ضرورت بازنگری و

برنامه ریزی جامع و

واقع نگر در ساختارها

و محتوای

آموزشی نیروی

انسانی جامعه

روستایی ایجاب

می کنند.



دربرگیرنده مجموعه‌ای از معلومات نظری، توانمندسازیها و مهارتهای عملی بوده و البته تعیین ماهیت، سطح و عمق معلومات نظری در هر پودمان، بسادگی امکان پذیر نبوده و اشتباه در تعیین صحیح و دقیق آن باعث کم آموزی یا زیاد آموزی می‌شود. ازسوی دیگر این خود با ماهیت روش پودمانی منافات داشته و یکی از اهداف بسیار مهم آن را حذف می‌کند و برای پرهیز از آن می‌باید شغل را آنالیز نمود.

آموزش پودمانی مشاغل که یکی از پایه‌های طرح ملی تدوین استاندارد آموزشی مشاغل کشاورزی و روستایی را تشکیل می‌دهد به ویژه در سازمانهای عقلایی کار آن هم در قاموس «وبری» آن، از مبانی نظری و روشی غنی برخوردار بوده و تحقق صحیح و دقیق آن عملی‌تر است. عمده‌ترین مراحل روشی، شیوه آموزشی پودمانی مشاغل بر مبنای تجزیه و تحلیل مشاغل، عبارت است از:

دربرگیرنده مجموعه‌ای از معلومات نظری، توانمندسازیها و مهارتهای عملی بوده و البته تعیین ماهیت، سطح و عمق معلومات نظری در هر پودمان، بسادگی امکان پذیر نبوده و اشتباه در تعیین صحیح و دقیق آن باعث کم آموزی یا زیاد آموزی می‌شود. ازسوی دیگر این خود با ماهیت روش پودمانی منافات داشته و یکی از اهداف بسیار مهم آن را حذف می‌کند و برای پرهیز از آن می‌باید شغل را آنالیز نمود.

آموزش پودمانی مشاغل که یکی از پایه‌های طرح ملی تدوین استاندارد آموزشی مشاغل کشاورزی و روستایی را تشکیل می‌دهد به ویژه در سازمانهای عقلایی کار آن هم در قاموس «وبری» آن، از مبانی نظری و روشی غنی برخوردار بوده و تحقق صحیح و دقیق آن عملی‌تر است. عمده‌ترین مراحل روشی، شیوه آموزشی پودمانی مشاغل بر مبنای تجزیه و تحلیل مشاغل، عبارت است از:

۱-۲-۵- شناخت مشاغل و دستیابی به استاندارد طبقه بندی آنها:

نخستین مرحله تجزیه و تحلیل شغل، تهیه سیاهه مشاغل و استفاده از استاندارد طبقه‌بندی مشاغل در سطح ملی است. در ایران، این استاندارد با توجه به طبقه بندی بین‌المللی مشاغل فراهم شده است.

۲-۲-۵- شرح شغل:

در شیوه آموزش پودمانی مشاغل، آنالیز ساختار و محتوای شغل و تعیین دقیق تعداد و ماهیت هر یک از مولفه‌های زیر ضروری است: الف) حرفه (Occupation): حرفه عبارت است از محدودترین رشته شغلی که در نظام

اندیشه بکارگیری روش مدولار در صنایع ساختمانی نخستین بار در سال ۱۹۳۶ شکل گرفت. مدوله کردن مشاغل، آموزشها، مهارتها و روش استاد و شاگردی و حتی تعلیمات عمومی، کلاسیک و آموزشهای فنی و حرفه‌ای در پاسخگویی به نیازهای آموزشی فزاینده صنایع و کارخانه و هزینه بسیار بالای روشهای آموزشی فوق از یک طرف و تناسب پایین محتوای آموزشی با نیازها و نقش‌های کارکنان که رشد شتابان تکنولوژی و تعدد و تکثر دایم التزاید مشاغل بر عمق و دامنه آن می‌افزود از سوی دیگر موجب زایش و گسترش آموزشهای پودمانی با اهداف زیر شدند.

پژوهشی و تجربیات مدول سازمان روشن و بیان می‌شوند. بدین ترتیب هر حرفه مشتمل بر چندین شغل و هر شغل دربرگیرنده چندین وظیفه و هر وظیفه شامل چندین عملیات و هر عملیات دربردارنده چندین مهارت است و هر مهارت از عناصری تشکیل شده است.

۳-۲-۵- تعیین شرایط احراز شغل:

مهمترین شرط احراز شغل، داشتن مهارتهای لازم است بنابراین تعیین پودمانهای آموزشی هر مهارت مرحله‌اساسی و بنیادین بعدی است.

۴-۲-۵- تعیین پودمان آموزشی:

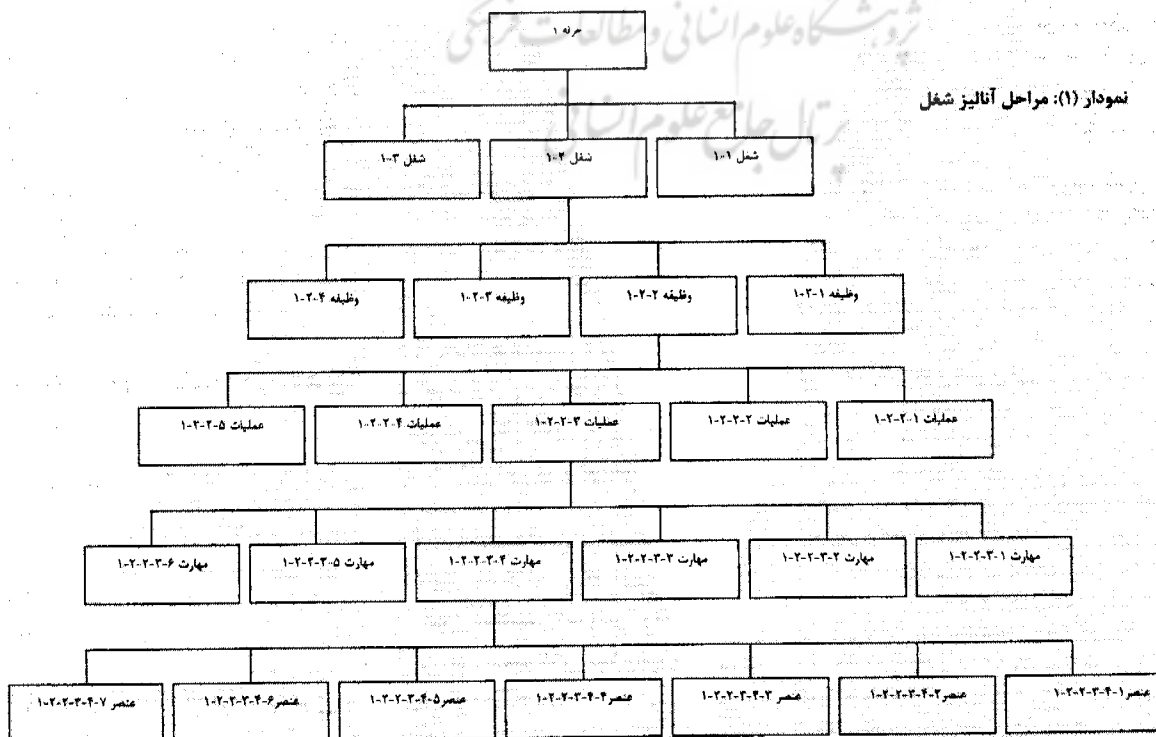
تعیین عناصر مهارت راه مستقیم برای تعیین پودمان آموزشی (نوع، محتوا، سطح، میزان و...) است. هر مدول آموزشی خود یک تمامیت مستقل و دربردارنده کمترین حجم از تارهای مهارتی همراه با دانش مربوطه است.

ج) وظیفه (Task): هر یک از قسمتهای یک شغل را وظیفه گویند. مثلا در شغل آجرچین ساختمان، ساختن دیوارها، تیغه‌ها، طاق‌ها از وظایف آن به شمار می‌رود.

د) عملیات (Operation): مجموعه فعالیتهایی که برای تحقق یک وظیفه در یک شغل توسط شاغل انجام می‌گیرد. مثلا در وظیفه ساختن دیوارها، ریسمان کشی، پهن کردن ملات روی آجرها، چیدن آجرها، سه عملیات آن وظیفه به شمار می‌روند.

ه) مهارت (Skill): توانایی فکری و بدنی و تخصصی انجام هر عملیات را مهارت گویند، هر عملیات دربرگیرنده یک یا چندین مهارت است. به عنوان مثال عملیات پهن کردن ملات، به مهارتهای در ماله کشی، ترازسطح، قطر مساوی ملات در تمام سطح و... وابسته است. تعیین و تحلیل مهارتها به منظور ساختن یک مدول مهارتی قابل اشتغال صورت می‌گیرد، هر مدول مهارتی دربردارنده عناصری است که برای تعیین پودمان آموزشی «مورد استفاده واقع می‌شوند» این عناصر از طریق استانداردها، مشاهدات

نمودار (۱): مراحل آنالیز شغل



کمال مطلوب آن است که پودمان آموزشی بر مبنای عناصر مهارتی تدوین شود، ولی می توان آن را بر حسب وظایف و عملیات نیز تدوین نمود. مهمترین و غامض ترین مرحله در تهیه مدول آموزش شناخت صحیح و دقیق فعالیتهای شاغلان تا عینی ترین سطح از یک سو و شناخت دقیق و صحیح نیازهای آموزشی آنان از سوی دیگر است. در این زمینه، تعیین دقیق فراوانی، درجه اهمیت و میزان دشواری یادگیری هر یک از مهارتها، وظایف و دیگر خصوصیات آنها علی الخصوص ویژگیهای تئوریک و خصوصیات تاکتیکی، محاسباتی، بهداشتی، امنیتی، ابزاری و... ضروری است. برای افزایش سطح اعتبار و اعتماد (صحت و دقت) در تعیین پودمانهای آموزشی، علاوه بر آنالیز دقیق و صحیح شغل و دستیابی به شرح شغل و شرایط احراز آن، استفاده از تجربیات و نیز تشکیل کمیته تخصصی، انجام پژوهشهای ژرفای نیز توصیه می شود.

۵-۲-۵- تعیین مدولهای پیش نیاز، مدولهای مهارتی پایه:

لازمه اجرای برخی مدولهای آموزشی شناخت کافی از برخی مدولهای عام تر که به مدولهای پیش نیاز موسومند می باشد. همچنین برخی مدولها مستلزم یادگیری مدولهای پایه هستند که می بایست بدانها پرداخت. شیوه آنالیز شغل و آنالیز شغل شایکاری بصورت شمایی در نمودارهای ۱ و ۲ آمده است.

۶- نتیجه گیری:

در شرایط کنونی بیش از پنج میلیون و هفتصد هزار نفر از شاغلان کشور، در جامعه

روستایی مشغول بکار هستند و بیش از ۸۵ درصد زمینهای کشاورزی کشور را در اختیار دارند، روند فزاینده شمار بیکاران جامعه روستایی از ۷۳ هزار نفر در سال ۱۳۳۵ به ۵۹۶ هزار نفر در سال ۱۳۷۵ و سطح بسیار نازل بهره وری نیروی انسانی جامعه روستایی و همچنین بهره برداری سنتی و غیر تخصصی از منابع (اعم از زمینهای کشاورزی و مراتع) از یک سو و ضعف های شناختی و روشی سازمانهای آموزشی شاغلان روستایی و همچنین ناچیز بودن منابع و امکانات اختصاص یافته به این مهم، همه ضرورت بازنگری، برنامه ریزی جامع و واقع نگر در ساختارها و محتوای آموزشی نیروی انسانی جامعه روستایی ایجاد می کنند.

علاوه بر موارد فوق نوع ماهیت و رشته تحصیلی جوانان روستایی در سطوح دانشگاهی و آموزش علمی کاربردی منبث از شرایط و نیازهای واقعی جامعه روستایی نبوده و پیامد آن خیل فزاینده بیکاران تحصیل کرده سنتی ماندن بهره وری از منابع و اشتغال در جامعه روستایی است. (به عنوان نمونه فقط در یکی از دهستانهای مورد بررسی ۱۲ کاردان کامپیوتر از دانشگاه جامع تکنولوژی فارغ التحصیل شده اند لیکن در آن دهستان هنوز حتی یک دستگاه کامپیوتر وجود ندارد و...)

به نظر نگارنده، ضروری و بنیانی ترین روش آموزش برای استمرار اشتغال در جامعه روستایی و ایجاد مشاغل نوین، روش آموزش پودمانی است. و هر چند مستلزم هزینه و وقت و نیروی انسانی قابل ملاحظه و همچنین تحول در ساختارهای آموزشی کنونی و ایجاد نهادی نوین است. لیکن ضرورتی حیاتی و بنیادین است.

۷ منابع و ماخذ:

- ۷۱ منابع فارسی
 ابطحی، سید حسین. (۱۳۷۲)، طبقه بندی و ارزشیابی مشاغل تهران، انتشارات صبا.
 توسلی، غلامعباس. (۱۳۷۵)، جامعه شناسی کار و شغل تهران، سازمان سمت.
 روش شناسی آموزش مدولار طرح آموزش هماهنگ، سازمان گسترش و نوسازی صنایع ایران، شماره های ۱۱، ۱۲، ۱۰ و ۲۴.
 شکوهی، غلامحسین. (۱۳۷۰)، اصول و مبانی آموزش و پرورش مشهد، موسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوی.
 علاقه بند، علی. (۱۳۷۵)، جامعه شناسی آموزش و پرورش، تهران، نشر نوشتار یکم.
 فرجادی، غلامعلی و عباسی، حسین. (۱۳۷۶)، بازار کار، اشتغال و بیکاری، تهران موسسه عالی پژوهش در برنامه ریزی توسعه.
 کومز، فیلیپ. (۱۳۶۵)، برنامه ریزی آموزشی چیست، ترجمه محمد برهان منش تهران، دانشگاه تهران.
 مرکز آمار ایران، سالنامه های آماری سالهای ۱۳۷۶ و ۱۳۷۷.
 مرکز آمار ایران، نتایج تفصیلی کل کشور نشریه شماره ۱ سرشماری عمومی نفوس و مسکن ۱۳۷۵.

۲-۷- منابع لاتین

- Kneller George. (1987) "Fundations Of Education" Newyork. Wiley.
 - Parsons. Talcott (1976) The structure of social Acton Newyork. free press.
 - Tanner Kenneth (1983) Desyngs For Educational Planning Washington D.C
 - Wild. john D. (1995) Education and Human society Chicago Us. Press.

نمودار (۲): شیوه آنالیز شغل شایکاری

