

تبیین ضرورت آموزش مهارت‌های اشتغال‌زا در دوره‌های پودمانی نظام علمی - کاربردی: راهی برای تضمین اشتغال

حسین چهارباشلو^۱
عفت عباسی^۲

چکیده

نکات ضمنی که از آموزش پودمانی می‌توان استنباط کرد، این است که این آموزش‌ها به نوعی دنباله روی تفکر تیلوریسم است و مصداق آن در ویژگی‌های اساسی آموزش پودمانی وجود دارد. این مقاله در صدد است پیچیدگی‌های محیط کاری و نظام اشتغال را با توجه به تغییرات حاصله در ساختار الگوی تولید و ماهیت مشاغل در قالب پارادایم‌های جدید بیان کند. چرا که الگوی برنامه‌ریزی درسی فعلی آموزش پودمانی (یعنی تایلری) در قالب ساختار جدید تولید و مکانیزم بازار کار کارا نیست. برای برون رفت از این تنگنا، باید در کنار آموزش‌های تخصصی به آموزش مهارت‌های اشتغال‌زا به عنوان مهارت‌های تکمیلی در برنامه‌های درسی این دوره‌ها توجه شود. تبیین این امر یکی از اهداف مقاله حاضر است. هدف دیگر، علاوه بر به چالش کشیدن نظام موجود آموزش پودمانی، این است که با ارائه دورنمایی در صدد اصلاح و تغییر نگاه برنامه‌ریزان و سیاستگذاران در طراحی این دوره‌ها و توجه به مهارت‌های اشتغال‌زا در طراحی و تدوین پودمان‌های آموزشی است. در نهایت به منظور بهبود کمی و کیفی آموزش پودمانی راهکارهایی ارائه شده است.

واژگان کلیدی: آموزش مهارتی، آموزش پودمانی، مهارت‌های اشتغال‌زا.

مقدمه

ما در حال گذر از یک دنیای مدرن و مفهومی مدرنیستی از جهان و صنعت به جهان پست‌مدرن و مفهومی پست‌مدرنیستی از جهان و صنعت هستیم (کلگ، ۱۹۹۲، به نقل از صالحی، ۱۳۸۹). در این گذر از اقتصاد صنعتی و ساختارمند (فوردیسم) به اقتصاد نرم‌افزارانه و دانشی (پسافوردیسم)، تعریف جدیدی از کار و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار ارائه شده است. به دیگر سخن، با توجه به تغییرات سریع جهانی در قرن حاضر، مجموعه جدیدی از شاخص‌های اقتصادی و اجتماعی ظهور کرده که باعث تحول ساختاری، پیشرفت تکنولوژیکی و رقابت در بازار کار شده است؛ بدون شک چنین تغییراتی باعث پیدایش نیازهای جدیدی برای رقابت اثربخش در اقتصاد جهانی شده است (عثمان و دیگران، ۲۰۰۹، لويس، ۲۰۰۰) که پاسخگویی به آن به یک سری مهارت‌ها نیاز دارد. به این مهارت‌ها، مهارت‌های اشتغال‌زا می‌گویند. این مهارت‌ها نه تنها برای موفقیت فرد در زندگی کاری و شغلی آینده، بلکه برای موفقیت در زندگی روزمره امری ضروری است (ان سی آر ای ال، ۲۰۰۳).

با بررسی ادبیات و ساختار مربوط به رویکرد آموزش پودمانی، می‌توان استنباط کرد این نوع آموزش‌ها- با در نظر گرفتن ابعاد مثبت آن- در راستای این تحولات گام برنمی‌دارد و مبانی نظری برنامه‌های درسی این رویکرد بر اساس نظریه سرمایه انسانی استوار است؛ امری که لازم است اما کافی نیست. تحولات و الزامات اخیر اجتماعی و اقتصادی و مطرح شدن پارادیم‌های جدیدی در سازماندهی الگوی کار - از جمله پارادیم فرافوردیسم، اقتصاد دانش‌محور و جامعه اطلاعاتی و...- ضمن به چالش کشیدن زیرسازها و مبانی نظریه سرمایه انسانی، اقتضا می‌کند نظریه‌های دیگری از جمله سرمایه اجتماعی، کارکردی و فرهنگی و... به‌عنوان مبانی نظری در طراحی و تدوین برنامه‌های درسی آموزش پودمانی مورد توجه قرار گیرد. همان‌طور که واقفیم، تحولات اقتصادی، اجتماعی و صنعتی دنیای معاصر تعریف جدیدی از کار و مهارت‌های مورد نیاز آن ارائه داده‌اند. این تعریف مستلزم آن است که نظام آموزش پودمانی که تربیت و بازآموزی نیروی انسانی ماهر را برای بخش‌های مختلف صنعتی و غیرصنعتی بر عهده دارند، با شناخت این تحولات، این نوع مهارت‌ها و شایستگی‌های ضروری را در برنامه‌های درسی دوره‌های پودمانی پیش‌بینی کنند. درباره اهمیت موضوع همین بس که شواهد اخیر نشان می‌دهد آموزش و مهارت‌های اشتغال‌زا و مفروضات نظریه‌های حامی آنها، جزء الزامات جذب در بازار کار و مورد توجه صاحبان صنایع و کارفرمایان است. بنابراین، باید در راستای ابعاد نظری و عملی این تحولات و ضرورت و اهمیت توجه به مهارت‌های اشتغال‌زا در رویکرد آموزش پودمانی در جهت ارتقاء کیفیت منابع انسانی گام برداشت. تبیین این مهم، هدف مورد نظر این مقاله است.

رویکرد آموزش پودمانی

جایگاه آموزش و مهارت‌ها به خصوص با رویکرد پودمانی، در سیر تحول برنامه‌ریزی درسی به سال‌های پس از جنگ جهانی اول باز می‌گردد؛ زیرا با توجه به شرایط بعد از جنگ، تقریباً بیش از نیمی از صنایع و کارخانه‌های اروپا، از بین رفته بود و نیروی انسانی لازم و کارآمد برای احیای آن‌ها وجود نداشت. مسئولان بر آن شدند با استفاده از این رویکرد آموزشی، نیروی انسانی عظیمی را با دقت و هزینه کم و کارآمدی بسیار تربیت کنند. این رویکرد از آن جهت که احساس می‌شد به آموزش مهارت‌ها در کوتاه‌ترین زمان و با مطلوب‌ترین بازدهی نیاز مبرمی باشد، بسیار مورد توجه قرار گرفت (جهانیان، ۱۳۸۹). در تعریف رسمی و مصوب، نظام پودمانی شکلی از آموزش‌های منفصل است که در آن مهارت‌های شغلی در قالب پودمان‌های مستقل به فراگیران آموزش داده می‌شود. هر یک از پودمان‌ها، مهارت خاص و مستقلی را ایجاد می‌کند و در عین حال در کنار سایر پودمان‌ها منجر به ایجاد مهارت جدید می‌شود. به دیگر سخن، نظام پودمانی یک برنامه آموزشی است و به اجزای کوچکی، که هر یک پودمان شناخته می‌شود، تقسیم می‌گردد. هر پودمان، در عین این که جزئی از برنامه آموزشی است، پاسخگوی نیازهای مبرم اشتغال در یک زمینه محدود است. پودمان، عبارت است از مجموعه‌ای از معلومات و مهارت‌ها که با استفاده از آن، انجام دادن یک مرحله مفید از کاری، به‌طور مستقل، امکان‌پذیر شود (احمدی‌نژاد و دیگران، ۱۳۸۹). در این رویکرد، فعالیت‌ها و کارهای مفید هر شغل به صورت کاملاً تفکیکی و دقیق تجزیه و تحلیل می‌شوند. هر یک از پودمان‌ها مستقل از دیگر آموزش‌هاست و هر کسی می‌تواند آن‌ها را در جهت نیازهای فردی خود دنبال کند. به همین صورت، پودمان در آموزش عبارت است از: پیمانه کردن، بخش‌بخش و واحدی کردن برنامه‌ها یا آموزش. در حقیقت، پودمان یک نقشه یا طرح رفتاری است که در آن فعالیت یادگیری بر اساس توانایی‌های تک تک فراگیرندگان سازماندهی می‌شود. همچنین، برنامه درسی آموزش پودمانی، برنامه‌ای است که در آن اهداف به‌طور دقیق و رفتاری تنظیم می‌شود و محتوا بر اساس این اهداف (کلی و رفتاری) سازماندهی می‌شود و بعد از آموزش پودمان‌های مورد نظر، ارزشیابی در راستای کارآمدی و اثربخشی دوره آموزشی صورت می‌گیرد؛ این که چقدر برنامه درسی اجرا شده توانسته به اهداف مورد نظر دست پیدا کند. از این رو، می‌توان گفت، الگوی غالب برنامه‌ریزی درسی نظام پودمانی الگوی تایلری است که در قالب نیازسنجی، انتخاب اهداف و ... در حوزه ارزشیابی از برنامه‌ها نمود پیدا می‌کند.

با این اوصاف، می‌توان گفت دیدگاه حاکم بر رویکرد آموزش پودمانی، رویکردی منفک‌گرا و برگرفته از اصل مدیریت علمی تیلور و در صدد تجزیه و تحلیل مهارت‌های اصلی و فرعی در قالب پودمان‌های مختلف است. درست است که این نوع آموزش‌ها از لحاظ اقتصادی قابل توجه و زودبازده است، اما این رویکرد نمی‌تواند به پرورش نیروی انسانی

مورد نیاز محیط‌های کاری جدید و منعطف با شرایط متغیر امروزی بپردازد. اگر هم بتواند، این نیروها از کارآیی و بازده بالا برخوردار نخواهند بود. این تلقی از شیوه‌های مهارت‌آموزی در الگوی ساماندهی کاری جدید، تصور خامی بیش نیست؛ چرا که پیچیدگی‌های محیط کاری و تغییر ماهیت ناشی از تغییر الگوی تولید در مشاغل و سازمان‌ها، این تصور را به چالش می‌کشد و نوعی از برنامه‌ریزی بدون واقعیت‌های موجود الگوهای تحول کاری سازمانی را تداعی می‌کند. با توجه به آنچه گذشت، این سؤال مطرح می‌شود که چرا رویکرد آموزش پودمانی، توانایی پرورش و تربیت نیروی انسانی کارآمد متناسب با شرایط متحول شده امروزی را ندارد؟ و به دنبال آن سوال اصلی پژوهش مطرح می‌شود که چرا در برنامه‌های درسی آموزش پودمانی باید به مهارت‌های اشتغال‌زا توجه کرد؟ در مقام پاسخگویی به این سؤال باید گفت عوامل مختلفی از جمله جهانی شدن، تغییر جامعه از صنعتی به فراصنعتی و دانش‌محور شدن اقتصاد و به دنبال آن تغییر ساختار اقتصاد جهانی و در نهایت تغییر الگوی تولید، توجه به این مهارت‌ها در برنامه درسی آموزش پودمانی را ضروری می‌سازد. به عبارت جامع می‌توان گفت چهره و سیمای تجارت در سال‌های اخیر تغییر یافته است. رقابت در سطحی گسترده‌تر، رقبای بیشتر، حساسی بزرگ‌تر و انتخاب بیشتر نمونه‌هایی از این تغییرات هستند؛ اینها ابعاد جدید کار به شمار می‌روند. این تغییرات، تقاضای جدیدی را در تمام عرصه‌های کاری صنعتی مطرح و سطح وسیعی از انواع مهارت‌ها را تعریف می‌کند. بنابراین، کارگران باید به طیف وسیعی از مهارت‌ها مجهز شوند. افزون بر این، مشاغل و حرفه‌ها در حال تغییر و تحول‌اند، مرزهای بین مشاغل از میان رفته‌اند و تقاضاهای کارفرمایان برای مهارت‌های نرم در حال افزایش‌اند. یافته‌های پژوهش‌های بین‌المللی، رشد سریع استفاده از مهارت‌های تعاملی و شناختی و کاهش استفاده از مهارت‌های فیزیکی و مکانیکی را نشان می‌دهند. همچنین، این تغییرات تقاضاهای جدیدی را مبنی بر ارتقاء ظرفیت فردی برای یافتن کار، تطبیق با زمینه کاری جدید و انتقال مهارت‌ها از یک زمینه شغلی به زمینه شغلی دیگر مطرح می‌سازد. پژوهش‌های داخلی نیز با این مدعا هم‌سو است؛ یعنی کارفرمایان و صاحبان صنایع داخلی خواستار آموزش این مهارت‌ها و شایستگی‌های کانونی در دانشجویان هستند (شارع‌پور، ۱۳۸۰). با توجه به این مهم، در ادامه برای روشن‌تر شدن بحث، به شرح مبسوط تغییر پارادایم الگوی تولید از فوردیسم به فرفوردیسم و الزامات آن خواهیم پرداخت که نشان می‌دهد رویکرد فعلی حاکم بر آموزش پودمانی با الگوی کاری فوردیسم هماهنگی دارد. الگویی که در ساختار اقتصاد جهانی به چالش کشیده شده و به نوعی به زباله‌دانی تاریخ فرستاده شده است.

الگوی تولید فوردیسم

نظام تولید فوردیسم، در اوایل قرن بیستم به وسیله صنعتگر آمریکایی هنری فورد در کارخانه ماشین‌سازی فورد به کار گرفته شد. هنری فورد، با تغییر روش‌های انجام کار، نظام تولید انبوه را به عنوان یک روش جدید عرضه کرد که در نهایت به روابط اجتماعی از تولید که مصرف

انبوه کالاها را فراهم کرد، منجر شد (مهرعلی‌زاده، ۱۳۸۴). به عبارت دیگر نظام تولید فوردیسم، یک توسعه همگون بین تولید انبوه و مصرف انبوه را در بر داشت. این نظام به تولیداتی با استاندارد بالا، هزینه کم و سوددهی بالا منجر شد. تخصص کارکردی و یکپارچگی سلسله مراتب، دو اصل اساسی کار در نظام تولید فوردیسم است. در الگوی فوردیسم، نیروی انسانی به لحاظ ماهیت مشاغل از مهارت‌های سطح پایینی برخوردار بودند. کارگران تنها در انجام یک شغل مهارت کسب می‌کردند. در واقع، نظام تولید فوردیسم، نیروی انسانی را به عنوان عنصری از تولید فرض می‌کند که می‌توان شغل او را مطابق با نیاز ماشین و بر اساس قواعد و مقررات سازماندهی کرد. در رابطه با عرضه آموزش در نظام تولید فوردیسمی نکات عمده‌ای وجود دارد. افراد در پارادایم کاری فوردیسمی شغل معین و ثابتی داشتند و به دلیل ثبات بازارکار عرضه تعلیم و تربیت در زمان طولانی ثابت بود. روش‌های آموزش نیز اقتدارگرا، غیرفعال و غیرمشارکتی بود (صالحی‌عمران، ۱۳۸۶). نظام فوردیسم، به دلیل تغییر در ماهیت تولید و عرضه فن‌آوری‌های نوین برای حفظ رقابت، طراحی، تولید و نظارت به وسیله کامپیوتر با مشکلات عدیدی مواجه شد. تغییر ماهیت بازار کار و تغییر ذائقه مصرف کنندگان و کاهش ارزش افزوده در بخش‌های مختلف تولید که افزایش نارضایتی کارگران را به دنبال داشت، از دیگر عواملی است که بر این مشکلات افزوده شده است (مهرعلی‌زاده، ۱۳۸۲). به هر حال، نظام تولید فوردیسم نتوانست خود را در مواجهه با تغییرات وسیع فنی، صنعتی و اجتماعی، پدیده‌های واسطه‌ای همانند تغییر در ماهیت و ساختار سازمان‌ها، الگوهای نوین مدیریتی و الگوهای استخدامی سازگار کند و سرانجام با بحران‌های متعددی در کار و تولید روبه‌رو شد. مسائل فوق در نهایت به ظهور دوران جدیدی به نام فرافوردیسم منجر شد.

الگوی تولید فرافوردیسم

فوردیسم پس از یک دوره بیست و پنج ساله ثبات و پایداری به پایان راه خود رسید. تغییر از نظام تولید فوردیسم به تولید فرافوردیسم، یکی از مباحث زیربنایی تغییرات اقتصادی، اجتماعی و آموزشی است. این الگو، با مؤلفه‌های اقتصاد دانش‌محور و جهانی شدن کار و تغییر ساختار اقتصاد جهانی سازگار است. دامنه این تغییرات بسیار متنوع است و حوزه گسترده‌ای از آموزش، ایجاد مهارت و کارآموزی را شامل می‌شود. این عوامل، باعث شد تا برنامه‌ریزان سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و آموزشی را با سؤالاتی از این قبیل که صنعت به چه میزان نیازمند یادگیری، مهارت و دانش کارکنان خود است و این‌که تا چه اندازه در عمل از این مهارت‌ها و دانش‌ها بهره‌برداری می‌شود، روبه‌رو سازد (مهرعلی‌زاده، ۱۳۸۳). بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که مشخصه گذر اقتصادی از الگوهای تولیدی و سازمانی فوردیسم به الگوهای تولیدی فرافوردیسم عواملی از قبیل: انعطاف، پاسخگویی سریع، فناوری و نوآوری‌های مدیریتی است. در نظام تولید فوردیسم، نیروی انسانی از استقلال و قضاوت‌ها و اظهارنظر اندکی برخوردار بود. حال آن‌که در مدیریت سازمانی فرافوردیسم، نیروی انسانی

نیازمند مجموعه تازه‌ای از مهارت‌ها و توانایی‌هاست تا بتواند در فرآیند تعامل، تصمیم‌گیری و کار نقش فعالی داشته باشد. فرافوردیسم، با استفاده از ماشین‌آلات چند منظوره و سازگار با نوع کالاهای درخواستی، ماشین‌آلات منعطف، طراحی و تولید توسط رایانه و بهره‌گیری از متخصصین چند مهارتی امکان تولید به موقع و بر پایه سفارش مشتری را فراهم ساخت. از منظر سازمانی نظام تولید فرافوردیسم، سازمانی مسطح دارد که مشاغل در آن باز، گسترده و چند مهارتی است. بین کارگران فنی و یدی ارتباط نزدیک‌تری برقرار است و همه کارکنان مشارکت فعالانه‌ای در طراحی، اجراء و ارزیابی فرآیند تولید دارند. در نتیجه، تأکید زیادی بر کارآموزی و مهارت‌های چندگانه صورت می‌گیرد. نظام تولید فرافوردیسم، برخلاف نظام تولید فروردیسم، نظامی منعطف است و در آن از فناوری جدید و شیوه‌های کاری انعطاف‌پذیرتر استفاده می‌شود. در نتیجه انعطاف‌پذیری و برخورداری از مهارت‌های متنوع و بسیار کارگران، نیازی است که احساس می‌شود. کارفرمایان نیز راهبرد منابع انسانی انعطاف‌پذیرتر را به منظور انعطاف‌پذیر شدن به کار می‌برند (صالحی‌عمران، ۱۳۸۶).

سازماندهی کار بر پایه کار گروهی و حل مسئله، چرخش شغلی، چند مهارتی بودن، استقلال عملکرد و تفویض اختیارات بیشتر به کارکنان، برقراری شرایط کاری مناسب برای همه کارکنان و کاهش سطوح مدیریتی جزء ویژگی‌های بارز نظام تولید فرافوردیسم است.

در مجموع، وجه بارز تغییر ساختارهای اقتصادی از فروردیسم به فرافوردیسم در ادغام سازمان‌ها، بازار کار متنوع و شایستگی نیروی انسانی نمود پیدا کرده است. بحث شایستگی‌های مورد نیاز بازار کار در نظام اقتصادی فروردیسم، به دلیل نیاز به کارگران ارزان قیمت و پاره وقت و دسترسی به مواد اولیه ارزان قیمت، مجالی برای مطرح شدن نداشت؛ ولی در نظام فرافوردیسم نیاز به نیروی کار ماهر به دلیل تغییرات سریع تکنولوژیکی و تحولات اقتصادی مرتباً در حال افزایش است و از این‌رو ضرورت هماهنگی مستمر بین نظام آموزشی و بازار کار بیش از پیش محسوس است. به همین خاطر یکی از وظایف اساسی نظام آموزشی فراهم کردن شرایطی است که در آن نیروهای تحصیل کرده بتوانند از دانش و توانایی‌هایی برخوردار شوند که با نیازهای متغیر و نوین اقتصادی و صنعتی متناسب باشد.

با توجه به آنچه گذشت، آیا شیوه موجود آموزش پودمانی می‌تواند نیروی انسانی چند مهارتی و منعطف متناسب با ویژگی‌های نظام حاکم بر الگوی تولید و انتظارات صاحبان صنایع تربیت کند؟ همان‌طور که اشاره شد، مشخصه‌های نظام تولیدی فروردیسم از جمله تخصص کارکردی و یکپارچگی سلسله مراتب، کسب مهارت در یک شغل، روش آموزش غیرفعال و غیرمشارکتی و انفرادی و ... هم‌راستا و هم‌سو با رویکرد جاری و فعلی آموزش پودمانی است. در صورتی که پارادایم جدید کاری علاوه بر توجه به آموزش تخصصی، به دنبال آموزش مهارت‌های نرم و چندگانه است. به این مهارت‌ها در ادبیات مربوطه مهارت‌های اشتغال‌زا، مهارت‌های عمومی و ... گفته می‌شود. در توجیه آموزش مهارت‌های اشتغال‌زا، از یک سو می‌توان گفت تغییرات و تحولات به وقوع پیوسته در بازار جهانی، فناوری و ساختار - که شرح

آن در بالا ذکر شد- و ماهیت کار را بسیار پیچیده، انتزاعی و دانش‌بنیان ساخته است. در نتیجه، مشاغل با افزایش نیاز به داشتن مهارت‌های سطح بالایی از خواندن، ریاضیات، حل مسأله و دیگر مهارت‌های شخصی و کاری مواجه‌اند (مک لوین، ۱۹۹۷). از دیگر سو، سازمان‌دهی کار، صلاحیت‌های سرمایه انسانی و استخدام در این سال‌ها تغییر کرده و وضعیت متفاوتی پیدا کرده است. دیگر برنامه‌های درسی، با آموزش یک سری اهداف آموزشی و انتقال مهارت‌های ثابت- که مشخصه بارز آموزش پودمانی است- نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای متغیر و متحول بخش‌های صنعتی و غیرصنعتی باشد، بلکه در طراحی و تدوین برنامه‌های درسی می‌بایست به آموزش مهارت‌های متغیر و متنوع، از جمله مهارت‌ها و شایستگی‌های اشتغال‌زا، مبادرت ورزد.

مهارت‌های اشتغال‌زا

امروزه نقش آموزش مهارت‌های اشتغال‌زا از منظر جهانی، در جهت تأمین امنیت اقتصادی کشورها و به عنوان یک ابزار ظرفیت‌ساز برای بازارهای کار آینده برجسته شده است. به همین سبب، بسیاری از کشورهای غربی در صدد شناسایی و پژوهش در زمینه تعیین و بسط و گسترش این مجموعه مهارت‌ها برآمدند (گیبز، ۲۰۰۴، اسکن، ۱۹۹۱ و کمیته مایر، ۱۹۹۲). اگرچه توافق بین‌المللی در زمینه مهارت‌های اشتغال‌زا در جهان وجود ندارد، اما بیشتر کشورها نیاز فوری برای پژوهش و شناسایی این مهارت‌ها را تشخیص و اقدامات کاربردی- از جمله شناسایی این مهارت‌ها و گنجاندن آن در برنامه درسی نظام آموزشی‌شان و چگونگی آموزش و ارزشیابی آن- انجام داده‌اند. به‌طور کل، هدف این کشورها، در شناسایی و گنجاندن آن در برنامه درسی نظام آموزشی و به دنبال آن آموزش این مهارت‌ها به دانشجویان، تربیت افرادی منعطف، چند مهارتی و پاسخگو بودن به شرایط متغیر بازار کار محلی و جهانی ذکر شده است.

مهارت‌های اشتغال‌زا، مهارت‌هایی هستند که نقش مهمی در مشارکت موفقیت‌آمیز و اثربخشی اشخاص در محیط‌های کاری ایفاء می‌کنند. به دیگر سخن، امروزه کارفرمایان از نیروی کار، خواستار کسب مهارت‌های اشتغال‌زا برای توانمند شدن و عملکرد بالا هستند. در حال حاضر، این نوع شایستگی‌ها، شایستگی ضروری اشتغال، توسعه فردی و احساس رضایت در زندگی و شهروند فعال بودن محسوب می‌شوند (کارپنتر و دیگران، ۱۹۹۸). دپارتمان آموزش و علوم و کارآموزی استرالیا (۲۰۰۲) بیان داشته است که مهارت‌های اشتغال‌زا فقط شامل مهارت‌های فنی (تخصصی) نیست، بلکه شامل مهارت‌هایی است که نقش مهمی در مشارکت مؤثر و اثربخشی اشخاص در موقعیت کاری ایفاء می‌کند. به تعبیر دیگر، مهارت‌های اشتغال‌زا نه تنها مهارت‌های ضروری برای کسب اشتغال است، بلکه در مکان‌های مختلف کاری، قابلیت اجراء و کاربرد دارد. این نوع مهارت‌ها، در کشورهای مختلف طیف وسیعی از مهارت‌ها در بر می‌گیرد. در این پژوهش، سعی شده مهارت‌های کلیدی و پایه‌ای انتخاب شود که ماحصل آن در قالب جدول ذیل ارائه شده است.

۱۰۰ فصل‌نامه مهارت‌آموزی

جدول شماره ۱. مروری بر تاریخچه مهارت‌های استخدامی در دنیا. (گیب، ۲۰۰۴)

مهارت‌ها	کشورها	ارتباطات	حل مسأله	کار گروهی	یادگیری برای یادگیری	تصمیم‌گیری	رهبری	سواد	فکر ابداعی	فن‌آوری اطلاعات	مهارت شخصی	مذاکره	اعتماد به نفس	استقلال	خود انگیزشی	تعیین هدف	تفکر انتقادی	سازمانی	آگاهی‌های موبوط به تجارت	استفاده از اطلاعات
اسکن	امریکا (۱۹۹۱)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓							
دی نیو و همکاران	انگلیس (۱۹۹۸)	✓	✓	✓	✓			✓		✓								✓		
یوستر و همکاران	انگلیس (۱۹۹۳)	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓									
دانشگاه وسترن	استرالیا،	✓	✓	✓	✓	✓			✓											
ملاگلین	کانادا (۱۹۹۵)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓							
گلپی و همکاران	انگلیس (۱۹۹۴)	✓	✓	✓	✓					✓	✓									
کانر (۱۹۹۲)	کانر (۱۹۹۲)	✓	✓		✓	✓			✓	✓	✓			✓						
الز و همکاران (۱۹۹۵)	الز و همکاران (۱۹۹۵)	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓			✓					
لیندسترون	آمریکا (۱۹۸۹)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		✓							
استرالیا (۱۹۹۴)	استرالیا (۱۹۹۴)	✓	✓	✓				✓										✓		
نیوزلند (۱۹۹۴)	نیوزلند (۱۹۹۴)	✓	✓	✓	✓			✓												✓

رویکردهای نظری مرتبط با مهارت‌های اشتغال‌زا

مهم‌ترین نظریه‌هایی که مهارت‌های اشتغال‌زا بر آن استوارند، عبارت‌اند از: نظریه سرمایه انسانی، کارکردی، فرهنگی و اجتماعی. البته، بدیهی است که در حجم مختصر این نوشتار نمی‌توان به همه این نظریه و الزامات آن اشاره کرد؛ به همین دلیل بحث خود را به نظریه سرمایه اجتماعی و الزامات آن در جذب بازار کار به دلیل همخوانی بیشتر با تغییر الگوهای تولید انبوه به تولید متغیر محدود می‌کنیم.

این نظریه، طی قرن بیستم و به خصوص از جانب پاتنام (۱۹۹۳-۲۰۰۰)، بوردیو (۱۹۸۵)، کلمن (۱۹۸۸) و لوری (۱۹۹۲) (به نقل از صالحی‌عمران، ۱۳۸۶) رواج یافت. وولکاک و نارایان (۲۰۰۰)، به نقل از شجاعی باغبینی و همکاران، (۱۳۸۷) سرمایه اجتماعی را چنین تعریف می‌کنند: ایده اصلی سرمایه اجتماعی این است که خانواده، دوستان و آشنایان یک شخص، دارایی مهمی را تشکیل می‌دهند که می‌توان در یک بحران از آن استمداد نمود، به خاطر خودش از آن استفاده کرده و آن را برای کسب منافع به کار برد. همان‌طور که بیکر توضیح داده است، سرمایه اجتماعی منابعی است که در درون شبکه‌های کسب و کار فردی در دسترس است. این منابع: اطلاعات، اندیشه‌ها، راهنمایی‌ها، فرصت‌های کسب و کار، سرمایه‌های مالی، قدرت و نفوذ، پشتیبانی احساسی، خیرخواهی، اعتماد و همکاری هستند. این منابع در دل شبکه‌های روابط قرار گرفته‌اند. سرمایه اجتماعی ماهیتی زاینده و مولد دارد؛ یعنی ما را قادر می‌سازد ارزش ایجاد کنیم، کارها را انجام دهیم، به اهدافمان دست یابیم و به سهم خویش به دنیایی که در آن زندگی می‌کنیم کمک نماییم (بیکر، ۱۹۶۴). تحولات اقتصادی در دنیای معاصر و تغییر الگوهای تولید انبوه به تولید متغیر، اهمیت سرمایه اجتماعی را در مقایسه با سرمایه انسانی نمایان کرده است؛ زیرا در الگوهای تولیدی متغیر، بحث از مشارکت دسته‌جمعی افراد، افزایش تعهد اجتماعی و اعتماد بین کارگران و کارفرمایان است. بنابراین، در چنین فرآیندی، تأکید برنامه درسی نظام آموزشی برای سرمایه‌گذاری انسانی بر اساس مفروضات سرمایه انسانی، ممکن است کارساز نباشد (باربیری، ۲۰۰۴). از این‌رو، اهمیت توجه به مؤلفه‌های سرمایه اجتماعی در برنامه‌های درسی نظام آموزش پودمانی بیش از پیش نمایان می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مقاله، توجه به آموزش مهارت‌های اشتغال‌زا در دوره‌های آموزش پودمانی با هدف بهبود کیفیت نیروی انسانی آموزش دیده است. همان‌طور که ذکر شد، تحولات اقتصادی، اجتماعی، صنعتی و علمی دنیای معاصر تعریف جدیدی از کار و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار ارائه کرده است که باید در نظام آموزش پودمانی و رکن اصلی آن، یعنی برنامه درسی، جای داد. همچنین، به طور ضمنی اشاره شد که آموزش پودمانی و شیوه سازماندهی و طراحی آن، پتانسیل آموزش مهارت‌های نرم، چندگانه و تعاملی و شناختی از قبیل یادگیری چگونگی یادگیری، قدرت حل مسئله، برقراری ارتباط مؤثر و غیره را در دانشجویان ندارد و پاسخگوی نیازها و شرایط متغیر و نوین اقتصادی، صنعتی و بازار کار، کارفرمایان و صاحبان صنایع نیست. همچنین در ضرورت اهمیت توجه به مهارت‌های اشتغال‌زا در دوره‌های نظام علمی و

کاربردی ذکر شد که این مهارت‌ها موجب قابلیت تحرک شغلی بیشتر نیروی کار می‌شوند و همچنین با این صلاحیت‌ها، بهتر می‌توانند نسبت به تحولات شغلی آینده واکنش نشان دهند. این مهارت‌ها مورد توجه صاحبان بخش‌های مختلف صنعتی و غیرصنعتی هم است. از این رو، ضروری به نظر می‌رسد که سیستم‌های آموزشی به ویژه آموزش علمی-کاربردی، که هدف اصلی آن تربیت تکنسین و نیروی انسانی ماهر است، با عنایت به این تحولات، مهارت‌های اشتغال‌زا را در تربیت نیروی انسانی از طریق برنامه‌های درسی در نظر بگیرند. این مهم، زمانی پررنگ و ملموس‌تر خواهد شد، که مبانی نظری مختلف، اهداف و محتوای برنامه درسی و از همه مهم‌تر آموزش مهارت‌های اشتغال‌زا، که ورود آسان‌تر، بهتر و بادوام‌تر افراد به دنیای کار و اشتغال در صنعت را فراهم می‌سازد، دچار تغییر و تحول اساسی شود. در آموزش مهارت‌ها به دانشجویان به مبانی این نظریه‌ها که جزء الزامات جذب در بازار کار است، باید توجه شود. برنامه‌ریزان با عنایت به این تحولات، باید مهارت‌های جدید و مورد نیاز بازار کار را برای تربیت نیروی انسانی در نظر بگیرند. همچنین، درک پایه‌های نظری مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز بخش‌های صنعتی در این فرآیندها بسیار اساسی و مهم جلوه می‌کند و می‌بایست برنامه‌ریزان آموزشی و درسی به آن توجه کنند. در پایان، برای جمع‌بندی در این بحث می‌توان این راه‌کارها را پیشنهاد داد:

۱. پژوهش در رابطه با مهارت‌های اشتغال‌زا و همچنین مصاحبه با صاحبان صنایع به منظور آگاهی از مهارت‌های مورد نیاز صنعت.
۲. ایجاد کمیته‌های مشترک بین صاحبان صنایع و برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران دانشگاه (جامع) علمی و کاربردی در طراحی دوره‌های پودمانی.
۳. توجه به زمینه‌های اجتماعی و اقتصادی در حال تغییر محیط کار و مبانی نظری سرمایه اجتماعی و فرهنگی در طراحی و تدوین برنامه‌های درسی دوره‌های علمی-کاربردی.
۴. چند مهارتی کردن فارغ‌التحصیلان و پرورش مهارت‌های شناختی و تعاملی از طریق الگوی برنامه درسی تلفیقی.

منابع

- احمدی‌نژاد و دیگران (۱۳۸۹). تحلیل وضعیت دانش‌آموختگان دوره‌های پودمانی نظام علمی- کاربردی. فصلنامه پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۱۲، ۷۴-۵۴.
- جهانیان، ر. (۱۳۸۹). آموزش و پرورش بر اساس نظام پودمانی. فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۳۵ و ۳۶، ۱۶۷-۱۴۷.
- شارع‌پور، م.، صالحی، ص.، فاضلی، م. (۱۳۸۰). بررسی میزان شایستگی‌های کانونی در میان دانشجویان. نامه علوم اجتماعی، ۱۸، ۸۸-۶۳.
- شجاعی باغینی، م. م. و همکاران (۱۳۸۷). مبانی مفهومی سرمایه اجتماعی. تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.
- صالحی‌عمران، ا. (۱۳۸۹). رویکردهای نظری در برنامه‌های درسی آموزش صنعتی. مطالعات برنامه درسی، ۱۹(۱)، ۴۲-۸.
- صالحی‌عمران، ا. (۱۳۸۶). جامعه، کار و مشاغل: مروری بر مهارت‌های اشتغال‌زا در بازارکار. تهران، انتشارات سمت.
- مهرعلی‌زاده، ی. (۱۳۸۳). جهانی شدن و آموزش عالی، دایره‌المعارف آموزش عالی. تهران، بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.
- مهرعلی‌زاده، ی. (۱۳۸۴). جهانی شدن، تغییرات سازمانی و برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی. اهواز: دانشگاه شهید چمران.
- مهرعلی‌زاده، ی. (۱۳۸۲). مدیریت کیفیت جامع‌نگر و آموزش و کارآموزی: جنبه‌های اقتصادی و اجتماعی مهارت‌های پایه. مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، ۱۹(۲)، ۱۶۲-۱۵۱.
- Australian Chamber of Commerce and Industry & Business Council of Australia (2002). Employability Skills for the Future, Department of Education. Science and Training, Canberra.
- Australian Education council, Finn review committee (1991). young People's Participation in post compulsory Education and Training; Report of the Australian Education Council review Committee. Australian Government Publishing Service, Conberra.
- Barbieri, P. (2004). Social capital and self-employment's network analysis experimental and several considerations.
- Carpenter et al (1998). Tutor guide, student workbook, bookmarks and skills sheets. Key skills making a difference. Open University. Milton Keynes. UK.
- Gibb, J (2004). Generic skills in vocational education and training: Research readings, NCVET, Adelaide.

- Gibbs, M. C., Limoges, H., Nowotony, S., & Schwartzman, P. S. (1994). The new production of knowledge: The dynamics of science and research in contemporary societies. London: Sage.
- Lewis, A. C. (2005). High school and the changing economy. *Techdirection*, 64(10), 5-6.
- McLaughlin, M. A. (1995). Employability skills profile: What are employers looking for?. ERIC custom transformation team. www.eric.ed.gov.
- NCREL. (2003). enGauge 21st Century Skills: Literacy in the Digital Age. Naperville, IL.
- Osmana, S, H, Hamid. A, Hassanc (2009). Standard setting: inserting domain of the 21st century thinking skills into the existing science curriculum in Malaysia. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 1, 2573–2577.
- Overtoom, C. (2000). Employability Skills: An Update. ERIC Digest, 220. Columbus: <http://www.ericacve.org>.
- Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) (1991). What work Requires of schools: A SCANS Report for America 2000, US Department of Labor: Washington, D.C.

