

مفهوم‌شناسی آموزش مستمر در توسعه پایدار کشاورزی

سمیه اسمعیلی* - کارشناس ارشد ترویج منابع طبیعی

چکیده

توسعه همه‌جانبه‌ی کشاورزی یکی از ارکان اصلی توسعه اقتصادی در هر کشور محسوب می‌شود. توسعه پایدار مفهومی در قالب توسعه همه‌جانبه با تأکید بر عدم تخریب منابع طبیعی و آثار سوء آن بر محیط زیست است، که می‌تواند یکی از راه‌های دستیابی به سعادت انسانی باشد. ایجاد توسعه پایدار، بدون تغییر نگرش و تحول فکری و فرهنگی مقدر نخواهد بود مگر در سایه آموزش همه‌جانبه در بخش کشاورزی. سبک‌های مختلف فرآیند آموزش در جهت توسعه نیروی انسانی تنها زمانی مؤثر خواهد بود که ویژگی، شرایط و موقعیت‌های فراگیران به خوبی تشخیص داده شود و با استفاده از هماهنگی بین آموزش‌های رسمی و غیر رسمی به عنوان دو جزء اصلی و زمینه‌ساز یادگیری و توسعه آماده‌سازی افراد انجام گیرد. تلفیق دو سبک آموزشی فوق در قالب آموزش مستمر راه دستیابی به توسعه پایدار در بسیاری از کشورهای در حال توسعه می‌باشد که سبب کاهش سرمایه‌گذاری دولتی بر دوره‌های غیرمؤثر آموزشی خواهد گشت. آموزش همانند توسعه، شیوه‌ای است که به واسطه فرآیند پیچیده تغییر بینشی فراگیران در درازمدت حاصل خواهد شد، بدین دلیل دولت با اهمیت دادن به بخش آموزش‌های مستمر و مادام‌العمر می‌تواند راه‌های رسیدن به توسعه اقتصادی را نیز فراهم سازد. در مقاله حاضر تلاش بر این بوده است تا با استفاده از تحقیقات نظری انجام شده، نقش فعالیت‌های آموزشی و ترویجی بر پذیرش شیوه‌های مناسب تولیدی در جهت توسعه پایدار کشاورزی مشخص گردد. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که آموزش درازمدت و ترویج انفرادی و گروهی فراگیران در جهت ترغیب پذیرش تکنولوژی‌های جدید تولیدی متناسب با شرایط محیطی، تأثیر مثبتی بر توسعه روزافزون دارد، بنابراین می‌توان با گسترش فعالیت‌های آموزشی و ترویجی با تغییر در محتوای برنامه‌های آموزشی و انتخاب صحیح گروه‌های هدف، آموزش را فراگیر نمود.

* E.mail : esmaelinr @ . yahoo.com

مقدمه

آموزش، اثربخش‌ترین ساز و کار جامعه برای مقابله با بزرگ‌ترین چالش قرن حاضر یعنی توسعه پایدار است. توسعه پایدار به انسان‌های کلی‌نگری که دارای تفکر سیستمی و بینشی فرارشته‌ای و همچنین آگاه و خلاق می‌باشند، نیاز دارد که تنها از طریق آموزش همه‌جانبه می‌توان به آن دست یافت. توسعه پایدار گستره نوینی است که در واپسین سال‌های قرن گذشته فراراه بشر گشوده شد و از آن رو که انسان را محور برنامه‌های خود قرار داد، لزوم توجه به منابع انسانی و توسعه آن را سرلوحه کار خویش ساخت. در واقع آموزش فرآیندی است که از طریق آن انسان‌ها و جوامع می‌توانند توانایی‌های خود را از شکل بالقوه به حالت بالفعل در آورند. آموزش اثربخش‌ترین ابزاری است که جامعه برای مقابله با چالش عصر حاضر یعنی توسعه پایدار در اختیار دارد. برای مقابله با چالش فوق، نیازمند برون‌داد مغزهای آموزش دیده که همان پژوهش، ابداع، نوآوری و خلاقیت است، می‌باشیم که باید آن را به صورت خلاق در شکل آموزش مستمر مدنظر قرار دهیم تا راه‌های دستیابی به توسعه همه‌جانبه را هموار سازیم. منابع انسانی نیز از مهم‌ترین عوامل توسعه در هر جامعه محسوب می‌شوند که جهت نیل به توسعه پایدار و متوازن ساختن جامعه ضروری به نظر می‌رسند. تربیت نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز جامعه در نهادهای آموزشی و پژوهشی به عنوان یک اصل اساسی مطرح است. منابع انسانی دارای مهم‌ترین و بیشترین نقش در روند توسعه یک کشور می‌باشند، در حقیقت منابع انسانی پایه اصلی ثروت ملت‌ها را تشکیل می‌دهند که جزء عوامل متعالی محسوب می‌شوند. منابع انسانی می‌توانند سرمایه‌ها را متراکم سازند، از منابع طبیعی بهره‌برداری کنند، سازمان‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را بسازند و توسعه رفاهی را به جلو بیاندازند. در حقیقت کشوری که نتواند مهارت‌ها و دانش مردم خود را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی کمک بگیرد، قادر نخواهد بود هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد.

مفهوم آموزش و پرورش در ترویج

«آموزش و پرورش» دارای معانی مختلفی است و از کلمه لاتین e-ducere به معنی Out To Lead در زبان انگلیسی آمده است (Anonymous, 2006). در فرهنگ‌نامه Webster آموزش و پرورش به معنی توسعه‌ی دانش، مهارت‌ها و اخلاق باطنی فراگیران آمده است که سه جزء اصلی تعریف فوق را توسعه، دانش و اخلاق باطنی ذکر کرده‌اند. در حقیقت منظور از دانش، آن چیزی است که از ذهن اشخاص در مواجهه با ایده یا تجربه‌ای خارج می‌شود و هدف از آموزش همان اهداف آرمانی فرآیند تعلیم است که در انتهای فرآیند به آن دست یافته می‌شود.

عملکرد آموزش نیز شامل کلیه نتایجی است که به صورت طبیعی سبب به وجود آمدن فرآیند آموزش می‌شود. عده‌ای نیز معتقد هستند که عملکرد آموزش همان دانش است که در طی فرآیند به آن دست یافته می‌شود (Anonymous, 2006). با بررسی تعاریفی که از آموزش و پرورش شده است به این نتیجه می‌رسیم که در کلیه تعاریفی که از آن شده یک نکته اساسی مشترک است و آن این است که آموزش و پرورش به عنوان ارایه اطلاعات در زمینه موضوعات مختلف بیان شده است که می‌تواند کمک به درک، شکل‌گیری نظرات و پیگیری در فراگیری مطالب مورد نظر. با توجه به اصولی که به موجب آن و طی یک برنامه دقیق آموزش، درک و تفاهم، علم و اشتیاق و علاقه نسبت به مواد آن برنامه در فراگیر پدید می‌آید. نماید (ملک محمدی، ۱۳۶۲). بنابراین می‌توان بدین صورت بیان نمود که در آموزش، فراگیران قدرت تفکر کسب می‌نمایند و توان مغزی آنها بکار افتاده و پرورش می‌یابد. این پرورش سبب حل برخی مشکلات آنان و برآوردن نیازهای فردی و در نهایت اجتماعی می‌گردد. همان‌طور که ملاحظه می‌شود همواره کلمه پرورش به دنبال آموزش بیان می‌شود و در واقع می‌توان پرورش را مکمل آموزش بیان نمود که از طریق آن روش‌های نوین ابداع می‌گردد و این روش‌های نوین از طریق کسب تجربه منتقل می‌شوند. اما گاهی بعضی از مفاهیم چون آموزش، تعلیم و تربیت، کارآموزی، آموزش و پرورش با هم اشتباه گرفته می‌شوند که باید بین آنها تمایزاتی قابل‌شد. پرورش نوعی آموزش است که در آن تعلیم و تربیت وجود دارد و مترادف با مفهوم هنر و «آموزش خردسالان» است، اما به پرورش در ادبیات فارسی همان آموزش و پرورش نیز گفته می‌شود که گاهی به عنوان فرآیند تدریس کردن بکار برده می‌شود و عبارت از شکوفا ساختن استعدادهاى همه‌جانبه افراد یا رشد شخصیت آنها است. «کارآموزی» برخلاف پرورش که بیان‌گر دید، به منظور دادن فنون و مهارت‌های مورد نیاز به کارآموزان برای انجام شغل یا حرفه‌ای معین بیان می‌شود. در واقع کارآموزی فعالیت محدود است که دارای اهداف کوتاه‌مدت دقیق و تعیین‌شده، متناسب با شغل افراد می‌باشد. «آموزش» نه تعلیم است و نه کارآموزی. بلکه در خدمت این دو است. آموزش به فعالیت‌هایی گفته می‌شود که در خدمت پرورش و کارآموزی قرار دارد. آموزش و پرورش فعالیت مداوم، جامع و برای همه، جهت رشد و تکامل انسان، غنای فرهنگ و تعالی جامعه است. به عبارت دیگر آموزش عبارت است از مدرسه رفتن و یا هر تجربه‌ای که منجر به تغییر رفتار، مهارت و یا طرز تلقی و تفکر و برخورد فرد گردد. آموزش، هم جنبه تعلیمی دارد و هم جنبه روانشناسی، تا هم مهارت یاد گرفته شود و هم تغییر در رفتار فرد به وجود آید. این تغییرات در مبنای افزایش توان اکتسابی افراد در زمینه‌های مختلف است که باعث پرورش قوای دماغی و جسمی افراد می‌شود (میردامادی، ۱۳۸۳).

1. Pedagogy
2. Training
3. Instruction

یادگیری و یادگیری مداوم

یادگیری از نظر «جان دیویی» معادل کلمه‌ی «بنیاد نهادن و بنا کردن» آمده است. در واقع یادگیرندگان، دانش خود را برای خودشان ایجاد نموده و بنا می‌نهند. هر کدام از فراگیران به صورت انفرادی یا گروهی یادگیری خود را سبب می‌گردند و در انتها بنا نهادن و بنیاد نهادن معادل یادگیری آمده است (Hein, 1991). یادگیری از دیدگاه ملک محمدی (۱۳۶۲) بدین صورت بیان می‌شود: «مجموعه‌ای از فعل و انفعالات است که طی آن شخصیت، رفتار، نظریات، مهارت‌ها، ظرفیت‌ها و محتوای اطلاعاتی و مهارتی فرد تغییر می‌یابد و از طریق این فرآیند، عملی می‌شود». یادگیری از دیدگاه گانیه (۱۹۷۷) عبارت است از تغییری که در توانایی انسان ایجاد می‌شود و برای مدتی باقی مانده به صورتی که به آسانی نمی‌توان آن را به فرآیند رشد نسبت داد. یادگیری از منظر میردامادی (۱۳۸۱) نیز بدین صورت بیان شده است: «یادگیری بخشی از شیوه‌ای است که ما را تغییر می‌دهد. در واقع بیشتر یادگیری ما به صورت غیرارادی یا یادگیری تصادفی انجام می‌گیرد. البته مقدار زیادی از آن هم ارادی است که ما برنامه‌ای برای آموختن آن ترتیب می‌بینیم. بیشتر یادگیری افراد بر حسب نیازهای آنها انجام می‌گیرد که در زمره یادگیری‌های ارادی قرار دارد.» در واقع نوعی از یادگیری را که باعث می‌شود فرد ادراک خود را سازمان دهد، اطلاعات دریافتی را تجزیه و تحلیل کند و با دانش و اطلاعات قبلی خود مقایسه نماید و بالاخره کاربرد آن را بیابد و رفتار، عقاید و نظریات جدیدی را از خود ابراز کند و همواره مشتاق درک و دریافت مطالب بیشتر و مفیدتری باشد، به عنوان روش‌های مطلوب یادگیری در نظام ترویجی تلقی می‌شود (ملک محمدی، ۱۳۶۲). در حقیقت می‌توان گفت که یادگیری فرآیند مداومی برای ما است، همان‌طور که روزانه برای ارتباطاتمان با افراد محتاج به گرفتن اطلاعات به روزی هستیم (Willis, 2000). یادگیری مداوم شکل تکامل یافته‌ای از مشغول شدن سنتی به آموزش مداوم است که بر غنی‌بخشی، درجه‌بندی نیمه‌وقت و برنامه‌های پایان دوره‌ای و مدرکی برای بزرگسالان بالغ منتهی می‌شود که در جهت حل مشکل و معضلی آنها تنظیم شده است. یادگیری مداوم دارای سه اصول به قرار زیر است (Walshok, 2001): ۱- برقراری ارتباط بین دانش با توسعه اقتصادی محلی برای برآوردن نیازها و تغییر کردن به علت تغییرات سریع تکنولوژی، آرمانگاری و جهانی شدن؛ ۲- شرکت کردن در فرآیند توسعه، به عنوان مهارت انجام کار و افزایش و توسعه‌ی مداوم رقابت‌های حرفه‌ای، تکنیکی و رهبری مدیریتی در طول به روز شدن و همچنین آموزشی که به عنوان نوعی زمینه برای انجام و عمل بکار برده می‌شود؛ ۳- همکاری و پیوستن به توانایی‌های شهروندان و جوامع برای رسیدن به سیاست ملی، موضوعات مدنی و ... که به فعالیت‌های محلی و زندگی روزمره و حتی مشارکت شهروندان در فعالیت‌های دموکراتیک مرتبط است.

مفهوم نظام‌های آموزشی

آموزش نه نهاد است و نه یک دوره، بلکه آموزش دارای انواع مختلف و متفاوتی است که از دیدگاه صاحب‌نظران تقسیم‌بندی‌های متعددی دارد. هک انواع آموزش را شامل رسمی، غیر رسمی و غیر سازمانی می‌داند. در حالی که سازمان یونسکو آن را به مادام‌العمر، مداوم، عمومی، فنی حرفه‌ای، رسمی و غیر رسمی تقسیم می‌کند. اما در کل آموزش را می‌توان به ۲۴ نوع تقسیم کرد که شامل موارد زیر می‌باشد:

آموزش رسمی، آموزش غیر رسمی، آموزش آزاد (غیرکلاسی)، آموزش بر حسب تعداد فراگیران (فردی، گروهی، جمعی)، آموزش بر حسب مکان (شهری و روستایی)، آموزش بر حسب مخاطب (کودکان، بزرگسالان و ...) آموزش بر حسب موضوع (کشاورزی، صنعت)، آموزش موضوع‌گرا و مشکل‌گرا، آموزش حین خدمت، آموزش جواری (دهلیزی)، آموزش ضمن خدمت، آموزش مستمر یا مداوم، آموزش مادام‌العمر، آموزش اتفاقی، آموزش عمومی، آموزش منظم و نامنظم، آموزش تابعی، آموزش فوق‌سوادآموزی، آموزش تکراری، آموزش از فاصله دور، آموزش فنی و حرفه‌ای، آموزش دوباره، آموزش جبرانی و آموزش‌های ترویجی (قلی‌نیا، ۱۳۷۸). همان‌طور که ملاحظه می‌شود آموزش انواع متفاوتی دارد که گاهی اوقات بعضی از مفاهیم آن دربرگیرنده مفاهیم دیگر می‌باشد و به صورت بسیار کلی بیان می‌گردد. در واقع آنچه که در این مقاله مد نظر است آموزش رسمی، غیررسمی، آزاد، مستمر و مادام‌العمر و در نهایت آموزش‌های ترویجی می‌باشد که به اختصار در مورد هر یک توضیح می‌دهیم.

تربیت در کل به دو صورت انجام می‌شود، تربیت عمدی و غیرعمدی. تربیت عمدی نوعی تربیت سازمان‌یافته‌ای است که به دو صورت «آموزش رسمی» و «غیر رسمی» دیده می‌شود. در حالی که منظور از تربیت غیر عمدی همان کنش متقابل انسان با محیط است که به صورت ناخودآگاه فرآیند تعلیم و تربیت را سبب می‌شود. از انواع این نوع تربیت نیز می‌توان به «آموزش آزاد» اشاره نمود (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۱).

آموزش رسمی: آموزشی که شکل معین و قراردادی دارد و دارای نظام، قوانین، مقررات، برنامه، روش، محتوا، زمان و مکان می‌باشد، آموزش رسمی گویند (ابراهیم‌زاده، ۱۳۷۲). به عبارت دیگر آموزش رسمی نظام معتبر، سازمان‌یافته، مدرسه‌ای با معلمان تعیین شده است که دارای مجوز می‌باشد. برنامه درسی استاندارد و سال تحصیلی مرتب، معتبر و به صورت پلکانی دارد (میردامادی، ۱۳۸۳).

ویژگی‌های نظام آموزش رسمی

۱- دارای اهداف بلندمدت است (Compton & Macclusky, 1980)؛

۲- دارای برنامه آموزشی مدون و مشخص می‌باشد؛

1. Formal
2. Non formal
3. Informa

- ۳- داشتن شرط سنی برای ورود به هر دوره الزامی است؛
- ۴- در پایان هر دوره مدرک تحصیلی رسمی به فارغ التحصیلان ارایه می‌گردد (Brewer, 2000)؛
- ۵- مخصوص کودکان، نوجوانان و جوانان است (Compton & Macclusky, 1980)؛
- ۶- هزینه‌های این دوره‌ها بالا است؛
- ۷- برنامه‌های آموزشی بدون دخالت و نظر فراگیران تدوین می‌شود؛
- ۸- توسط سیستم مرکزی اداره می‌شود؛
- ۹- برنامه‌های درسی به صورت پلکانی است؛
- ۱۰- به علت هزینه بالا، امکان دسترسی برای همه افراد مقدور نمی‌باشد (میردامادی، ۱۳۸۳).

مفهوم‌شناسی آموزش غیررسمی

این نوع آموزش، آموزشی است که فرد به طور مستمر از محیط خانوادگی و اجتماعی خود، اطلاعات را دریافت می‌کند و از طریق مطبوعات، رادیو و تلویزیون، تجارب شخصی و علایق فرد تکمیل می‌گردد. در تعریفی دیگر آموزش غیر رسمی بدین صورت بیان شده است: «آموزش غیررسمی فرایند سازمان‌یافته‌ای است براساس روش یاددهی یادگیری که در آن یادگیرندگان خارج از ساخت‌های آموزش و پرورش رسمی و ضوابط معمول آن، در شبکه وسیعی از سازمان‌ها با ساخت و عوامل انعطاف‌پذیر به منظور آگاه‌سازی و تأمین نیازهای فوری فردی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی مشارکت مؤثر دارند.» در واقع آموزش غیر رسمی هر نوع برنامه خارج از مدرسه را شامل می‌شود که به تعلیم مهارت‌ها و کارآموزی افراد اختصاص می‌یابد (میردامادی، ۱۳۸۳).

ویژگی‌های نظام آموزشی غیر رسمی

- ۱- اهداف کوتاه مدت است.
- ۲- شرط سنی برای ورود به دوره‌ها وجود ندارد.
- ۳- مدرک تحصیلی حذف شده و گواهی شرکت در دوره‌ها به افراد داده می‌شود.
- ۴- برنامه‌های آموزشی براساس نیازهای عملی و کاربردی فراگیران و جامعه تدوین می‌شود (Whitaker, 2001).
- ۵- مدت دوره‌ها اغلب از سه ماه تجاوز نمی‌کند.
- ۶- معمولاً هدف، آموزش مهارت‌ها است و تغییر نگرش مدنظر نیست (Compton & Macclusky, 1980).
- ۷- هزینه شرکت در دوره‌ها پایین است، بنابراین تمام افراد می‌توانند به آنها دسترسی داشته باشند.
- ۸- از نظر اداری براساس عدم تمرکز استوار است.

۹- انعطاف‌پذیر است و به نیازها و فرصت‌های ایجاد شده در برنامه، پاسخ سریعی می‌دهد (Whitaker, 2001).

رابطه و تفاوت آموزش رسمی و غیر رسمی

با بیان تعاریف این دو نوع آموزش، گاه‌آ دیده می‌شود که آموزش غیر رسمی در مقابل آموزش رسمی قرار می‌گیرد. حال آنکه به هیچ عنوان بدین صورت نمی‌تواند باشد. در واقع آموزش غیر رسمی نه رقیب آموزش رسمی است و نه در تضاد با آن می‌باشد، بلکه آموزش غیر رسمی مکمل آموزش رسمی است و خلاءهای موجود در این نوع آموزش را پر می‌سازد. آموزش غیر رسمی به صورت یک نظام موازی با آموزش رسمی فعالیت می‌کند و یک نظام وابسته به آن نمی‌باشد. نکته حایز اهمیتی که توجه به نظام آموزش غیر رسمی را مشخص‌تر می‌سازد آن است که آموزش غیر رسمی برعکس آموزش رسمی شکلی از آموزش است که کاملاً در خدمت هدف و رسالت آموزش است (ابراهیم‌زاده، ۱۳۷۲). در واقع اگر در آموزش رسمی، فرد تابع شرایط آموزش رسمی و یا کلاسی است. در آموزش غیر رسمی تمام هدف آموزش ایجاد توانایی، مهارت و شکوفا ساختن استعدادهای انسان‌ها است. در حقیقت این نوع آموزش بر اصل عدم تمرکز استوار است و بر مشارکت مؤثر گروهی تأکید می‌کند. در واقع نظام آموزش غیر رسمی شامل ترویج کشاورزی، آموزش مستمر، آموزش بزرگسالان و آموزش‌های حرفه‌ای کوتاه‌مدت می‌باشد.

آموزش آزاد یا غیرکلاسی

روند آموزش مداوم هر فرد، ارزش‌ها، نقطه‌نظرها، دانش و مهارت‌هایی که از طریق تجارب روزانه خود و به کمک عوامل مؤثر آموزشی و منابعی که در محیط یافت می‌شوند از جمله خانواده، همسایگان، محیط کار و ... به دست می‌آید، آموزش آزاد نامیده می‌شود (Etlling, 1993). این نوع آموزش اغلب بدون ساختار و ناخودآگاه است و نوعی آموزش بسیار رایج و معمول در طول زندگی هر شخص است که به صورت غیر مستقیم در زندگی شخص اثر می‌گذارد (Compton Macclusky, 1980).

آموزش مداوم (مستمر)

آموزش مانند دیگر انواع سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی، می‌تواند به توسعه اقتصادی کمک کند و همانند سرمایه‌گذاری در سرمایه فیزیکی نظیر ارتباطات، کمک مالی و ... برای توسعه کشورهای در حال توسعه مؤثر باشد. از این رو مدت‌هاست که یونسکو به سرمایه‌گذاری در امر آموزش پرداخته است. در اواسط دهه ۶۰ میلادی کمیته بین‌المللی سازمان ملل متحد (یونسکو)، این دستور را در اولویت برنامه‌های خود قرار داد: «فرآیند آموزش باید در طول زندگی یک شخص تداوم یابد یعنی از ابتدای کودکی آغاز و در طول زندگی وی ادامه یابد.» آموزش

باید تمام جنبه‌های زندگی فردی و اجتماعی افراد را تحت پوشش قرار دهد. از این رو آموزش‌های رسمی که محدود به دوره کودکی تا نوجوانی می‌شوند به همراه آموزش‌های غیر رسمی که مهارت در شغل و فراگیری استفاده بهینه از اوقات فراغت را به افراد آموزش می‌دهد، باید به عنوان دو جزء اصلی باهم تلفیق گردند و در قالب یک آموزش مستمر و مداوم و در جهت دستیابی به یک زندگی با کیفیتی بهتر، افراد را یاری رساند. آموزش مداوم از دیدگاه پارکین (Parkyn, 1976) یک فرآیند زندگی بخش در زمان حاضر و یک فرآیند آموزشی برای آینده تعریف شده است (میردامادی، ۱۳۸۱). کمیسیون بین‌المللی توسعه تعلیم و تربیت، آموزش مداوم را به عنوان یک «اصل» مدنظر قرار داده است و آن را بدین صورت تعریف نموده است: «مفهوم آموزش مداوم کلیه‌ی جنبه‌های آموزش و پرورش و محتوای آن را شامل می‌شود که تمام آن بیش از حاصل جمع بخش‌های تشکیل دهنده آن است. در هر نظام آموزشی هیچ جزء پایداری نیست که جدا از دیگر اجزاء مادام‌العمر نباشد. به عبارت دیگر آموزش مداوم نظام آموزشی خاصی نیست، بلکه اصلی است که طرح جامع آموزش بر مبنای آن ایجاد شده و بنابراین باید زمینه پیشرفت و توسعه هر یک از اجزای تشکیل دهنده نظام تربیتی باشد.» در بیان ساده‌تر آموزش مداوم شکل نوین آموزش بزرگسالان نمی‌باشد، در واقع این نوع آموزش منحصر به سبک خاصی از آموزش نیست، بلکه شامل کلیه مراحل آموزشی مشترک اعم از آموزش کودکان، نوجوانان و حتی بزرگسالان است که نمی‌توان آن را در عمل به شکل مجزایی ارائه نمود. یونسکو، سازمان اقتصادی و توسعه و واحد اروپایی مفهوم آموزش مستمر و یادگیری در خلال زندگی را هر کدام ارتباطی بین نیازهای مداوم برای کارآموزی و آموزش برای کارمندان و بزرگسالان و همچنین رقابت‌های اقتصادی جهانی بیان کردند (Ebersole, 1999). این نوع آموزش کلیه فرصت‌های یادگیری را که پس از تحصیلات اجباری به شکل تمام‌وقت، نیمه وقت، حرفه‌ای یا نیمه حرفه‌ای پیش می‌آید را شامل می‌شود که در کلیه جنبه‌های شخصی، اجتماعی، اقتصادی، حرفه‌ای و اجتماعی پیاده می‌گردد (جارویس، ۱۹۹۵).

فلسفه آموزش مداوم

در فلسفه آموزش مداوم، تعلیم و تربیت به منزله عاملی است که نیازهای یادگیری همه افراد را در طول زندگی برآورده می‌سازد. به علت تفاوت‌های زیادی که از نظر خصوصیات فردی و ویژگی‌های یادگیری و نیز شرایط و امکانات اقتصادی اجتماعی و فرهنگی بین افراد وجود دارد، ساخت و ترکیب برنامه‌های آموزشی باید متفاوت باشد تا بتواند همه احتیاجات افراد جامعه را پاسخ دهد. برای این نوع آموزش، زمان خاصی در نظر گرفته نشده است و امر آموزش از نظر زمانی نامحدود و مختص به سن خاصی نمی‌باشد. آموزش مداوم در طول زندگی در دسترس همه افراد قرار دارد و در انحصار گروه خاصی نیست. به هدف‌های آموزشی، سازمانی و تشکیلاتی، مطالب و مواد آموزشی و نیز روش تدریس توجه خاصی می‌شود، زیرا در جامعه در حال تغییر، آموزش‌ها باید به طور مداوم، متناسب با تغییرات، تحول یافته و هماهنگ

گردند. دوره‌های آموزشی غالباً از واحدهای درسی تشکیل شده است که با یکدیگر در ارتباط هستند و از یک سطح آموزشی به سطح بالاتر ارتقا می‌یابند. به طور کلی توسعه و گسترش آموزش مداوم در یک جامعه، انعطافی از نظام آموزش و پرورش است (صباغیان، ۱۳۸۱). در این نوع آموزش‌ها، از فرصت‌های محدود یادگیری مختص به برنامه‌های درسی سنتی خودداری می‌شود. بنابراین در این دوره‌ها، شکست یا مردودی وجود ندارد و تنها ارزشیابی مثبت از موقعیت‌ها در رابطه با یادگیری و کسب آگاهی انجام می‌شود. این نوع آموزش نه تنها نیازهای تولیدی روزانه‌ی افراد را مرتفع می‌سازد، بلکه در نهایت منجر به رشد مطلوب افراد در طول زندگی نیز می‌شود (Brewer, 2000).

توسعه از دیدگاه آموزشی و توسعه پایدار

برای این که بتوانیم تصویری از نقش آموزش مستمر در توسعه پایدار بیان کنیم، باید مفهوم توسعه و ارتباط آن را با فرآیند آموزش بررسی نماییم: برای توسعه تعاریف گوناگونی ارائه شده است که یکی از این تعاریف عبارت است از: مجموعه متغیرهایی که موجب می‌شود یک نظام اجتماعی در شرایط خاصی از زندگی که نامطلوب تشخیص داده می‌شود به سوی شرایط بهتر حرکت کند یا به عبارت دیگر از دیدگاه آموزشی، توسعه فرآیند جامع و فراگیری است که به وسیله انسان آغاز می‌شود و هدف آن بهبود بخشیدن به شرایط زیستی کلیه افرادی است که در یک جامعه زندگی می‌کنند (ایرانمنش، ۱۳۸۳). واژه توسعه از قرن ۱۷ میلادی وارد ادبیات شد و تقریباً از نیمه دوم قرن بیستم در جهان متداول گشت. واژه توسعه بعد از جنگ جهانی دوم مترادف با رشد مطرح گردید و شاخص محور آن افزایش تولید ناخالص داخلی و درآمد سرانه بیان شد. اما با مطرح شدن تفاوت‌های موجود بین رشد و توسعه نواقص نظریه رشد و تک‌بعدی بودن آن، توسعه را در مفهومی کامل‌تر در مقابله با کمبودهای واژه رشد روبرو ساخت. پس از آن در کنار ابعاد دیگر یعنی کاهش فقر، نابرابری و بیکاری به عنوان عوامل مؤثر توسعه در کشورها، بیان گردید. توسعه به عنوان مجموعه نظام اجتماعی، هماهنگ با نیازهای متنوع اساسی افراد و گروه‌های اجتماعی داخل سیستم و تبدیل وضعیت نامطلوب گذشته به سوی وضع مطلوب تعریف شد. توسعه کلیه عوامل مؤثر در بهبود شرایط زیستی یعنی عوامل اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه را در برمی‌گیرد و به عبارت کلی‌تر امروزه توسعه با محوریت فرهنگ و اطلاعات و گسترش توانایی‌ها همراه است (پورکریمی، ۱۳۸۳). در واقع کانون توجه توسعه، انسان مطرح شد و رویکرد اصلی آن معطوف به انسان و طبیعت وی گشت که در قالب مفهوم توسعه پایدار و پایداری توسعه مطرح گردید که بر کیفیت، کمیت، کارایی، اثربخشی، بهنگامی، تداوم و تکامل روند توسعه کنترل داشت (قلی‌نیا، ۱۳۷۸). مفهوم توسعه پایدار در سمپوزیومی که در سال ۱۹۹۱ در لاهه برگزار شد، ارائه گردید و مقصود از آن عدم تحمیل آسیب‌های اقتصادی، اجتماعی و یازیست محیطی به نسل‌های آینده است، رشدی که عدالت را برای تمام مردم جهان به ارمغان می‌آورد (ازکیا، ۱۳۸۱). از این رو امروزه، ملاک سنجش

پیشرفت کشورها تنها از جنبه اقتصادی نمی باشد و به ابعاد زندگی مرتبط با انسان که حاصل شرایط اجتماعی فرهنگی است توجه ویژه ای شده است. در واقع یکی از عوامل مؤثر بر توسعه استفاده بیشتر از نیروی کار برتر و آموزش دیده و کار آموزده بیان شده است که محوریت بحث حاضر حول آن می باشد.

نمودار شماره ۱- دیاگرام مرحله ای روند تکامل واژه رشد از نقطه نظر مفهومی

رشد \leftarrow (۱) ذهنیت یافتن توسعه \leftarrow (۲) توسعه موردی \leftarrow (۳) توسعه همه جانبه \leftarrow (۴) توسعه پایدار

منبع: (Anonymous, 2006)

توسعه انسانی و شاخص آن

انسان محور توسعه است و توجه به انسان با در نظر گرفتن ابعاد سلامت، دانش، آموزش و کیفیت زندگی انسان به عنوان توسعه انسانی، شاخص اصلی توسعه قلمداد می گردد. بحث توسعه شامل توسعه فرد در همه ابعاد زندگی وی می باشد و در واقع باید بین مفهوم توسعه انسانی و توسعه منابع انسانی تمایز قایل شد. توسعه انسانی مفهومی کلی است که توسعه منابع انسانی را نیز شامل می شود. در توسعه انسانی، انسان هدف است نه وسیله، ولی در توسعه منابع انسانی، بهره وری، امکان کسب قابلیت ها و فرصت های مساوی برای افراد و امکان ذخیره هر نوع سرمایه فیزیکی، انسانی و زیست محیطی در جهت توانمندسازی آن و توسعه مردم صورت می گیرد (پورکریمی، ۱۳۸۳).

شاخص توسعه انسانی، توانمندسازی و گسترش دامنه انتخاب انسان بیان می شود که سازمان ملل متحد در گزارش توسعه انسانی سال ۲۰۰۳ کشورها را به سه سطح تقسیم نموده است. براساس این گزارش ۴۹/۱ درصد از کشورها دارای توسعه انسانی متوسط (معادل ۸۶ کشور)، ۳۱/۴ درصد از کشورها دارای توسعه انسانی پایین (معادل ۵۵ کشور) و ۱۹/۴ درصد کشورها دارای توسعه انسانی بالا (معادل ۳۴ کشور) هستند که در این بین ایران جزء کشورهای دارای توسعه انسانی متوسط گزارش شده است (پورکریمی، ۱۳۸۳). می توان ادعا کرد که سازمان ملل، توسعه انسانی را اساس توسعه کشورها می داند و تضمین پایداری این توسعه را دسترسی افراد به آموزش، منابع، اشتغال و... برشمرده است. در حال حاضر اهمیت نقش آموزش و تربیت نیروی انسانی و تأثیر آن بر دیگر بخش ها به عنوان بخشی از سیاست توسعه ای بانک جهانی به شمار می رود.

توسعه منابع انسانی با تکیه بر بخش روستایی

در دهه ۱۹۸۰ توجه ویژه ای به ابعاد انسانی نیروی کار گردید. توسعه منابع انسانی،

مفهوم بنیادی است که دربرگیرنده مفاهیمی چون «تحصیل^۱، آموزش^۲ و شایستگی^۳» است که با مفاهیم هر یک در ابتدای مبحث آشنا شدیم. مقصود از مفهوم شایستگی، انجام دادن موفقیت‌آمیز و اثربخش یک مهارت می‌باشد. توسعه منابع انسانی بصورت کامل‌تر عبارت است از «مجموعه‌ی سیستم‌ها، روش‌ها و اقداماتی که از طرف سازمان و مدیریت در جهت بهبود و افزایش کارآیی، بهره‌وری، انگیزش، توسعه کیفی، ارزیابی عملکرد، رضایت شغلی، بالندگی، خلاقیت، تلاش و بطور کلی رشد و شکوفایی انسان، با توجه به اهداف سازمان و کارکنان بکار گرفته می‌شود» (فرهادیان، ۱۳۸۴). برای سازمان‌هایی با اقتصاد قدیمی و چرخه تولید سریع، بهبود و به روز شدن مستمر در منابع انسانی توانا لازم و ضروری می‌باشد (Brewer, 2000). با بیان تعریف فوق یکی از زمینه‌های اصلی توسعه منابع انسانی، آموزش و پرورش نیروی انسانی بیان شده است که شامل کلیه آموزش‌هایی است که برای بهتر انجام شدن کارها لازم می‌باشد. این آموزش‌ها شامل آموزش‌های تخصصی شغلی (Ebersole, 1999)، آموزش‌های رفتاری، آموزش‌های مهارتی، آموزش‌های روانی حرکتی و... می‌باشند که همه را می‌توان در زمره آموزش‌های مستمر قرار داد که به صورت فراگیر در تحقق آرمان‌های توسعه نقش دارند. به عبارت دیگر چندین عامل موجب به وجود آمدن تغییر و در نهایت توسعه در این مقوله می‌شود که شامل جنبه‌های اقتصادی، استخدامی، جهانی شدن، نوآوری‌های تکنولوژیکی و ایجاد رقابت‌های جدید در بازارهای کاری است که در نهایت سبب توجه ویژه به بخش آموزش‌های مستمر و آموزش تجارت می‌شود (Brewer, 2000). متأسفانه امروزه در این رابطه تنها هنگامی منابع انسانی حرفه‌ای به یادگیری مداوم روی می‌آورند که برای فرصت‌های یادگیری و آموزش، نیازمند انتخاب یک نوع از نظام‌های آموزشی باشند (Fong, 2001). منظور از توسعه منابع انسانی با تأکید بر بخش روستایی مستلزم تعریف توسعه روستایی است. توسعه روستایی شامل راهبردهایی است که جامعه در چارچوب‌های توسعه ملی به منظور توانمندسازی جوامع روستایی و روستاییان برای تأمین نیازهای آنی و آتی آنان و همچنین تخمین مدیریت پایدار منابع با مشارکت و نظارت روستاییان به تحقق می‌پیوندد. از این رو توانمندسازی روستاییان در جهت پایداری توسعه و حفظ منابع طبیعی از اولویت‌های توسعه روستایی است که در مقوله فوق جای می‌گیرد (مسلمی، ۱۳۸۵).

تأثیر آموزش‌های انفرادی و گروهی بر توسعه منابع انسانی

آموزش به طور کلی ایجاد تغییر در رفتار فرد است که علاوه بر تغییرات مثبت رفتاری تأثیرات دیگری نیز در افزایش بهره‌وری و کارآیی، تحرک اجتماعی، پیشرفت شغلی، گسترش خلاقیت و نوآوری دارد. اغلب کشورها با اهمیت دادن به بخش آموزش انسانی در تخصص ورشته‌های

1. Education
2. Training
3. Competency

مختلف و جذب آنها در بازار کار سعی در توسعه و پیشرفته همه جانبه امور دارند. انسان ها به عنوان مهمترین سرمایه سازمانی متناسب با تغییرات محیط برونی و درونی کشور نیاز به آماده سازی و پرورش دارند که این آماده سازی با تقویت بینش، دانش و مهارت های تخصصی تأمین می گردد. این سرمایه ها منشاء هرگونه تحول و نوآوری هستند. انسان به عنوان یک موجود خلاق با تغییر پذیری و تحولات و توانایی های بی شمار باید تحت شرایط تعلیم و تربیتی قرار گیرد تا توانایی های خویش را از شکل بالقوه به بالفعل در آورد. در روند به فعلیت رسیدن توانایی ها، اغلب از آموزش های درازمدتی که برحسب تعداد فراگیران به صورت آموزش های انفرادی، گروهی و جمعی در جهت پذیرش تکنولوژی های متناسب روز تقسیم بندی می شود، استفاده می گردد. در روش آموزش انفرادی، آموزشگر در تماس نزدیک با فراگیر بوده که اطلاعات به روز را به صورت مستقیم در اختیار وی قرار می دهد. اما روش آموزش گروهی غالباً زمانی مطرح می گردد که افراد معدود و یا جمعیتی کوچک وجود داشته باشند. به صورتی که امکان آموزش های انفرادی ممکن نباشد. روش جمعی در حالتی مورد استفاده قرار می گیرد که مسایل عمومی در برنامه آموزشی مطرح باشد و نیز آموزش همزمان افراد در مکان های مختلف و در سطح وسیع مقدور نباشد. انواع مختلف آموزش از این دیدگاه بسته به شرایط تغییر می کند (ملک محمدی، ۱۳۷۷). تحولات مداومی که در علوم و شیوه های تولیدی بوجود آمده است سبب صنعتی ساختن جوامع گردیده است. صنعتی شدن یک جامعه نیاز به انواع مهارت ها و شایستگی های علمی و حرفه ای دارد. این گونه منابع انسانی تخصصی، باید شیوه های تولیدی نوین و تکنولوژی مورد نیاز در این زمینه را بشناسند و در ارایه خدمات به یک جامعه پیشرفته صنعتی کوشا باشد. ایجاد چنین نیرویی یکی از مشکلات عظیم جامعه امروزی محسوب می شود، زیرا که علم و تکنولوژی را کد نمی ماند، بلکه موجب تغییر و تحولات دایمی و سریع می شود که خود مستلزم ایجاد تخصص و مسئولیت های جدید منابع انسانی است. رشد سریع تحولات علمی و تکنولوژیکی، آموزش را به عنوان ابزاری بسیار مهم در مردمی کردن توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و... سهیم نموده است.

آموزش های مستمر و توسعه پایدار

همان طور که در ابتدای مقاله حاضر از آموزش تعریف بیان گردید، می توان گفت که آموزش آغاز بلوغ فکری، قدرت تفکر و تحلیل های ذهنی در افراد است که لزوماً سبب تحول و توسعه اجتماعی و در نهایت توسعه کشوری می گردد. بلوغ فکری از دیدگاه «پال برجون» به معنی تکامل فرد در جهت رسیدن به کمال برای کسب هدف های سازنده در جنبه های معنوی، روانی، حرفه ای، جسمانی، فرهنگی و سیاسی می باشد. فردی که به مرحله بلوغ فکری می رسد دایماً در جهت انجام عمل سازنده قرار می گیرد و این حرکتی است که نه تنها در جهت تکامل شخصی قرار می گیرد بلکه شخص جزیی از یک جامعه است که سبب تکامل و توسعه اجتماعی می شود. بلوغ فکری و ذهنی خود متأثر از متمدن شدن در یک جامعه می باشد. به

عبارت دیگر متمدن شدن یک حرکت تکاملی است که سبب ظرفیت‌سازی انسانی می‌شود. تکامل شخصی و بلوغ ذهنی خود نیز سبب متمدن شدن روزافزون می‌شود، بنابراین رشد یکی، سبب افزایش رشد دیگری می‌گردد (شهبازی، ۱۳۷۲). بلوغ فکری نیازمند آموزش‌هایی فراتر از آموزش بزرگسالان یا سوادآموزی و مهارت‌های تخصصی است، زیرا نیازمند برنامه آموزشی است که افراد را در تبادل نظریات و روند پیشرفت و تکامل قرار دهد تا به عنوان یک وسیله در جهت توسعه گام بردارد. یک فرد به عنوان جزیی از یک جامعه همواره در طول زندگی خود در حال یادگیری است. یادگیری جزیی از روند تکامل محسوب می‌شود که برای استقرار در مسیر حرکت تکاملی و فراگیری مهارت‌ها و تخصص‌های در حال تغییر، در جامعه متحول ۲۰۰۶ لازم به نظر می‌رسد. یک فرد به عنوان عامل اصلی تحول و توسعه، باید یاد گیرد تا شغل خود را خوب انجام دهد، زندگی خود را به بهترین نحو سپری کند، از نظر روانی خویش را تقویت نماید و در ارتباط با شناخت خویش و فرهنگ خود، اطلاعات کسب نماید که تنها از طریق یادگیری مستمر و در تعامل با آن مقذور خواهد بود. بنابراین آن مقدار از یادگیری که در مدرسه انجام می‌شود، کافی به نظر نمی‌رسد و همواره فرد باید در معرض آموزش مستمر که در دنیای امروز برای آن اهمیت خاص قایل شده‌اند، قرار گیرد. البته آموزش مستمر مبحثی نیست که مختص به قرن حاضر باشد، بلکه در زمان‌های گذشته نیز به آن اشاره شده است. از جمله مشخصه‌های بارز قرن حاضر، قرنی که سرشار از علوم و تکنولوژی و وفور اطلاعات علمی و تحقیقاتی می‌باشد، اهمیت و ضرورت پیروی از آموزش مستمر در توسعه منابع انسانی، بیش از پیش لازم و ضروری به نظر می‌رسد. لیکن برای تحقق یادگیری مستمر علاوه بر به دست آوردن دانش در قالب نظام‌های رسمی و استفاده از نظام‌های آموزشی غیررسمی و آزاد، سبک تلفیقی آن همواره در پرتو یک عزم ملی لازم به نظر می‌رسد (شهبازی، ۱۳۷۲). استفاده از یادگیری مستمر با تأکید بر استفاده از فرصت‌های آموزشی مستمر در جهت تکامل و تعالی اعضای جوامع انسانی در نهایت توسعه منابع انسانی، مبحثی است که در ادامه، لازم به توضیح آن می‌باشد.

آموزش مستمر و ترویج کشاورزی

با توجه به ضرورت تناسب برنامه‌های آموزشی با دنیای در حال تحول و تکامل امروز، لزوم توسعه پویا و ارتقای نیروی انسانی وجود دارد که مستلزم آموزش مستمر و مادام‌العمر است. آموزش مستمر شامل تحصیل مداوم معلومات و دانش، کسب تجربیات افراد مختلف متناسب با شیوه زندگی و اشتغال است که موجب تحول الگوهای آینده رفتار آدمی می‌شود. در این بین از طریق آموزش‌های مستمر، نگرش، ارزش‌ها، رفتارها و عادات انسان‌ها دگرگون می‌شود و به نقطه تکامل خود نزدیک‌تر می‌گردد. این تکامل سبب ایجاد رفتاری می‌شود که به شیوه‌های برخورد در پذیرش روش‌های تولیدی، پدیده‌های نوین، نوآوری و یا تغییر و اصلاح شیوه‌های سنتی اثر تدریجی گذاشته و در نهایت این دگرگونی‌ها، باعث افزایش کیفیت نیروی انسانی

می‌گردد. در آموزش مستمر توصیه می‌شود که اهداف، متن، محتوا و روش‌های مورد استفاده در برنامه‌های آن در کلیه مراحل، متناسب با نیازهای رو به تزاید دنیای کنونی و رشد علوم و تکنولوژی، هماهنگ با سیاست‌های توسعه اقتصادی، اجتماعی و... باشد. در انتخاب صحیح گروه‌های هدف آموزش مستمر، که شامل کلیه روستاییان در سطح روستاها و شهروندان در شهرها می‌باشند، باید به ویژگی‌های خاص هر یک توجه ویژه‌ای گردد. بنابراین در آموزش به این گروه‌ها باید از مکتب آموزشی خاصی استفاده گردد که در نهایت با توجه به مطالب ذکر شده در بالا، به توسعه روزافزون بتوان دست یافت. این مکتب آموزشی خاص برای گروه‌های هدف معین، همان ترویج است. ترویج یک فعالیت آموزشی است که از طریق مبادله معلومات و اطلاعات نوین با تغییر بینش افراد همراه است. ترویج، آموزش دادن و کمک کردن برای حل و رفع مشکلات با ایجاد روحیه جستجوگرانه و تحلیل‌گرانه در افراد در مسیر تحول و توسعه جامعه می‌باشد (شهبازی، ۱۳۷۲). همان‌طور که گفته شد ترویج آموزش غیررسمی خارج از آموزش‌های متداول در نظام‌های رسمی است. ترویج همان آموزش آزاد و در نهایت مستمر است که بر سه رکن آموزش، خودیاری و همیاری استوار است. با ذکر تمام این خصوصیات باید گفت که تنها کلید حل مشکل در قرن حاضر از طریق ترویج می‌باشد. از طریق مکتب آموزشی ترویج به وسیله انتقال دانش نوین و مهارت‌های متناسب با تغییرات جوامع، مشاوره، تبادل نظر و انتقال اطلاعات و ایجاد یک تفکر جستجوگرانه، فرد به عنوان یک عنصر اصلی تشکیل دهنده جامعه برای کسب آگاهی‌های جدید در جامعه آموزش می‌بیند. ترویج، فرد را به عنوان تنها عنصر سرمایه‌ای در کشورها با خودکفایی کمک می‌کند که با آموزش‌های مستمر متناسب با تغییرات جامعه در حال پیشرفت و پرنوسان، همگام ساخته و وی را پرورش دهد.

نتیجه‌گیری

بیشتر کشورهای توسعه یافته، موفقیت خود را مرهون آموزش هدف‌دار و دارای ساختار سازمانی می‌دانند و عدم کامیابی کشورهای در حال توسعه را عدم سرمایه‌گذاری در آموزش بیان می‌کنند. ارایه آموزش در اشکال مختلف خود می‌تواند اطلاعات لازم را برای افراد فراهم ساخته و زمینه‌ساز تفکر بهتر آنها گردد. همچنین می‌تواند یادگیری را تسهیل نموده تا به بهره‌وری منجر شده و توسعه را برای کشورها به ارمغان بیاورد. آموزش معرف نوعی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم آوردن و ارتقا بخشیدن دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مورد نیاز اشخاص به توسعه اقتصادی کمک می‌کند. آموزش به طور قطع نه تنها موجب ترویج دانش می‌شود، بلکه با پیشرفت‌های تحقیقاتی تکنولوژیکی و عملی، دانش جدید را نیز بوجود می‌آورد. بدین ترتیب آموزش افراد بصورت مستمر سهم مضاعفی در اقتصاد دارد. از دید اقتصاددانان، آموزش به عنوان نوعی سرمایه‌گذاری است که در درازمدت به نتیجه

بسیار عالی خواهد رسید. برنامه‌ریزی به منظور پاسخگویی به تقاضای بازار کار برای نیروی انسانی متخصص از توجه خاصی در تمام کشورها، چه کشورهای پیشرفته و چه کشورهای در حال توسعه برخوردار است. مفهوم سرمایه انسانی در قالب توسعه منابع انسانی تنها آموزش عالی یا دانشگاهی را در بر نمی‌گیرد، بلکه انواع مهارت‌آموزی و آموزش‌های رسمی و غیررسمی را در شکل مستمر نیز شامل می‌شود. مقدم‌ترین حرکت در راستای تحول و توسعه و تکامل اجتماعی، اقتصادی، ازدیاد افراد آموزش دیده و پرورش یافته در طول زمان است که از درون بافت جامعه سنتی به جامعه‌ای با تکنولوژی روز وارد گردد و دست از شیوه‌های غیرمؤثر تولیدی بردارد، زیرا که افراد آموزش دیده با این شیوه ذخایر پایه‌ای جامعه برای توسعه هستند. این تغییرات در جامعه نه تنها سبب توسعه اقتصادی و اجتماعی می‌گردد، بلکه منشاء تحولات همه‌جانبه و در نهایت توسعه پایدار می‌تواند باشد. بنابراین می‌توان گفت که آموزش مستمر مبدأ تکامل اجتماعی در هر دوره و زمان، و منشاء بلوغ فکری و مدرن شدن و سرانجام ظهور و پرورش خلاقیت و نوآوری‌ها و حرکتی در جهت آزاد شدن نیروی خفته‌ی درون افراد در قید رسوم و سنت‌های کهنه و نامتناسب است که قرن‌ها و دوره‌ها جوامع را به علت آموزش‌های غیرمؤثر از حرکت بازداشته است. پس می‌توان گفت که آموزش‌های ترویجی در قالب آموزش‌های مستمر خصوصاً در کشورهای در حال توسعه پیش‌نیاز توسعه پایدار است و نهایتاً از دید شهبازی (۱۳۷۲)، «آموزش بنیان توسعه روستایی و ترویج مکتب آن است و این اولین و آخرین راهبرد هر برنامه جامع برای توسعه در کشورهای در حال توسعه می‌باشد.» با توجه به موارد مطرح شده در طول مقاله فوق، برای عملی ساختن آموزش‌های مستمر در عرصه توسعه پایدار کشاورزی پیشنهاداتی ارائه می‌گردد: ۱- گسترش آموزش‌های همه‌جانبه و کیفیت بخشی به آنها در ابعاد کمی و کیفی؛ ۲- ارج و اهمیت نهادن به پژوهش، تحقیقات و شکوفا ساختن استعداد‌های بالقوه افراد؛ ۳- تغییر نگرش افراد جامعه نسبت به لزوم ادامه یافتن آموزش‌های رسمی به شکل آموزش مستمر؛ ۴- همراه شدن آموزش‌ها با استفاده بهینه از آنها در زندگی افراد و در نهایت ایجاد اشتغال در سطح کشوری؛ ۵- مردمی کردن آموزش‌های مستمر در سطح روستاها و شهرها؛ ۶- اتخاذ سیاستی مؤثر برای آموزش‌های مستمر در جهت هماهنگی بیشتر بین مسئولان و تصمیم‌گیرندگان توسعه‌ای؛ ۷- آموزش رایگان و کمک به افراد در جهت همه‌گیر شدن آموزش؛ ۸- منطبق‌پذیری آموزش‌های مستمر با علایق افراد و نیازهای اجتماعی جامعه؛ ۹- تهیه مفاد آموزشی جامع مطابق با نیازهای کشوری؛ ۱۰- پیوند بین سیاست آموزش مستمر، سیاست اقتصادی، نیروی انسانی و در نهایت اشتغال؛ ۱۱- متناسب‌سازی سیاست‌های کلان کشوری با برنامه‌های درازمدت آموزشی.

منابع

- ۱- ابراهیم زاده، ع (۱۳۸۱). «آموزش بزرگسالان». تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، ص ۲۴۰.
- ۲- ازکیا، م (۱۳۸۱). «جامعه‌شناسی توسعه». تهران: انتشارات مؤسسه نشر کلمه، صص (۲۶-۷).
- ۳- البوت، س (۱۳۸۱). «نظام‌های آموزش از راه دور». ترجمه م. میردامادی. کرج: نشر آموزش کشاورزی، صص (۱-۴۰).
- ۴- ایرانمنش، م و کامرانی، ا (۱۳۸۳). «نقش آموزش عالی در توسعه پایدار». مجموعه مقالات آموزش عالی و توسعه پایدار. مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. تهران.
- ۵- پورظهیر، ع (۱۳۷۶). «مبانی و اصول آموزش و پرورش». تهران: انتشارات نشر آگه.
- ۶- پورکریمی، ج (۱۳۸۳). «توسعه پایدار، توسعه انسانی و اشتغال دانش‌آموختگان». مجموعه مقالات آموزش عالی و توسعه پایدار. مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی. تهران.
- ۷- جارویس، پ (۱۳۷۸). «آموزش بزرگسالان و آموزش مداوم». ترجمه غ. سرمد. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت). صص (۱-۴۱).
- ۸- راجرز، آ، تایلر، پ. آن لیندلی، و. کرادر، ا و سودمن، م (۱۳۸۱). «تدوین برنامه‌درسی مشارکتی در آموزش کشاورزی». ترجمه م. میردامادی. کرج: نشر آموزش کشاورزی. صص ۲۴۳.
- ۹- شهبازی، ا (۱۳۷۲). «توسعه و ترویج روستایی». تهران: انتشارات و چاپ دانشگاه تهران. صص ۴۵۶.
- ۱۰- صباغیان، ز (۱۳۸۱). «روش‌های سوادآموزی بزرگسالان». تهران: مرکز نشر دانشگاهی، صص (۱-۲۶).
- ۱۱- فرهادیان، ه. زراعی، ح و دانشور، م (۱۳۸۴). «بررسی تأثیر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در توسعه منابع انسانی». مجموعه مقالات دومین همایش نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در تحولات اقتصادی و اجتماعی (جلد اول). مازندران.
- ۱۲- قره‌خانی، ز (۱۳۸۱). «آموزش کشاورزی، راهی به سوی توسعه اقتصادی از طریق توسعه کشاورزی». ماهنامه سنبله، سال پانزدهم (۱۱۸).
- ۱۳- قلی‌نیا، ج (۱۳۷۸). «بررسی کلیات وضعیت آموزش سیار در ترویج و آموزش کشاورزی». معاونت ترویج و مشارکت مردمی دفتر مطالعات و برنامه‌ریزی.
- ۱۴- مسلمی، ع (۱۳۸۵). «توسعه پایدار روستایی با تأکید بر سیستم انسان و محیط». مجله علمی، اجتماعی جهاد. معاونت ترویج و نظام بهره‌برداری. سال ۲۶. شماره ۲۷۰. صص (۱۴۵-۱۲۶).
- ۱۵- ملک محمدی، ا. (۱۳۶۲). «مبانی ترویج کشاورزی به انضمام سیری در تاریخچه ترویج و آموزش کشاورزی». تهران: مرکز نشر دانشگاهی، صص (۱-۴۵).

- ۱۶- ملک محمدی، ا (۱۳۷۷). «ترویج و آموزش کشاورزی و منابع طبیعی (جلد دوم)». تهران: مرکز نشر دانشگاهی، صص (۱۶۳-۳۷).
- ۱۷- میردامادی، م (۱۳۸۳). «ترویج و آموزش منابع طبیعی». جزوه کارشناسی ارشد، تهران.
- 18- Anonymous. (2006). the meaning of education. Available on the url:<http://www.teachersmind.com/education.html>
- 19- Brewer, G.D. (2000). The changing world of continuing & professional education. The journal of the university continuing education association. 64: PP(23-34).
- 20- Boone, E. j., Shearon, R.W., White, E.E. & Associates. (Eds.). (1980). Serving personal & community needs through adult McClusky. (Chapter 14), Community education for community development. PP. (227-249). San Francisco, Washington, London.
- 21- Ebersole, J. F. (1999). The challenge & the promise of international education. The journal of the university continuing education association. 63: PP(98-106).
- 22- Etling, A. (1993). What is non formal education? Journal of agricultural education.
- 23- Fong, J. (2001). Marketing essentials for continuing education. The journal of the university continuing education association. 65: PP(106-111).
- 24- Hein, G.E. (1991). Constructivist learning theory. Available on the url:<http://www.exploratorium.edu/IFI/resources/constructivistlearning/html>
- 25- Walshok, M. L. (2001). Thinking more strategically about funding life long learning programs. The journal of the university continuing education association. 65: PP(77-88).
- 26- Whitaker, R. (2001). Repositioning & Restructuring continuing education within the university. The journal of the university continuing education association. 65: PP(38-48).
- 27- Willis, M., Helms, M. M. & Dodd, E.C. (2000). Distance learning opportunities for continuing education. The University of tennessee-chattanooga. The journal of the university continuing education. association 64: PP(67-74).