



ضرورت رویکرد به آموزش های پودمانی در شهرداری ها

محمد تقیعلی

کارشناس ارشد برنامه ریزی شهری

امروزه بر هیچ فردی نقش و اهمیت بالای آموزش پوشیده نیست، به عبارت دیگر این اصل که آموزش در ارتقا سطح دانش، توانمندی ها و نگرش های انسان ها تأثیر بسزایی دارد، مورد توافق تمامی صاحب نظران و متخصصان امر آموزش و تعلیم و تربیت است؛ لکن راهکارهایی که آموزش را به نحوی کارآمد و اثربخش ارائه کند و در نهایت تأثیرات قابل ملاحظه ای را در رفتار، نگرش، مهارت ها و توانمندی ها ایجاد کند، مطلب مهمی است که صاحب نظران امر آموزش همواره در حال بررسی و مطالعه آن هستند. یکی از ساز و کار مکتب های بر نامه ریزی و تدوین آموزش های کارکنان، رویکرد آموزش پودمانی در طراحی و تدوین آموزش های شغلی است؛ این رویکرد با تمرکز بر نیازهای اساسی شغل، شایغل و مهارت های مورد نیاز آن ها، سعی در ارائه آموزش هایی است که علاوه بر بهبود فرآیند کار، نیازهای آموزشی کارکنان، صرف هزینه های مالی و زمانی را تا حد قابل گاهی دهد.

افزایش می یابد. در بعد اقتصادی، آموزش، انسان را در استفاده از ابزارها و وسایل کار توانمند می کند. آموزش به افراد می آموزد که چگونه بهترین، مفیدترین و کارآمدترین روش ها را دریافت کنند. در عصر حاضر، با تغییرات سریع در فناوری و اطلاعات، نیازها مریباً تغییر می کند. دریافت تجربیات از راه همکاران بسیار کند و به سورت آفنی بوده و طی سالیان طولانی انجام می یابد. چنان چه مراکز کار و تولید بخواهند از طریق انتقال تجربیات اقدام نمایند، در بازسازی نیروی انسانی دچار مشکل شده و نمی توانند پاسخگوی تقاضاها باشند، که در نهایت در بهره وری کار و تولید عقب خواهد ماند. یکی از مولفه های مهم برای توسعه ی کشور، کارآمد نمودن کارکنان است

نخستین کلید گشایش دروازه های فنی و دانش را می توان در امر آموزش جستجو نمود؛ در پرتو آموزش، خلاقیت ها شکوفا گشته و به بار می نشیند و جامعه به سمت کمال و توسعه راه می یابد. برای عبور از این راه پرفراز و نشیب، تجهیز انسان ها به دستاوردهای علمی و فنی نخستین شرط است و این امر تحقق نمی یابد مگر از راه آموزش مستمر و هدف دار. اهمیت عنصر آموزش در عرصه های فرهنگ، اجتماعی، علمی و فنی غیر قابل انکار است. در سایه ی آموزش، انتقال تجربیات پیشین ممکن می گردد و آگاهی از آخرین رویدادهای علمی و فنی جهان حاصل می شود. در نتیجه، فرآیند آموزش، کمیت و کیفیت رفتار آدمی بهبود یافته، توانایی های سازگاری شخص با محیط اطراف



آموزش بودمانی چیست؟

واژه بودمان یا "مدول"، معنای مختلفی دارد. در علوم تربیتی واژه بودمان تحت عنوان پیمانانه کردن، بخش کردن، واحد کردن یا آموزش گام به گام معنی می‌شود. گاهی "مدول" به واحد و یا استاندارد اندازه گیری اطلاق می‌گردد، اما مرز مشترک همه تعاریف در آن است که مدول، واحدی مستقل و مجزا است، عملکرد این واحد در چارچوب خود، کامل و دارای شخصیت است و نیازمند عوامل و عناصر بیرون از خود نیست. نظام یا سیستم مدولار متشکل از واحدها و یا ابعاد استاندارد است که قابلیت انعطاف و سازگاری دارد. این تعاریف کم و بیش با آن چه که در فعالیتهای صنعتی و مشاغل فنی و حرفه‌ای با عنوان روش مدولار مطرح شده است نزدیک اند. در این جا مفهوم سیستم مدولار، به مجموعه امکانات و تدارکاتی که در کنار هم و با هم برای اجرای یک وظیفه و یا کار معین وجود دارند به کار می‌رود و چنان چه برای یک آموزش معین به کار رود، آموزش مدولار گفته می‌شود.

ولی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، مدول عبارت است از مجموعه‌ای از معلومات و مهارتهایی که به مدد آن‌ها اجرای یک مرحله مفید از کاری به طور مستقل ممکن می‌گردد. بدین ترتیب هر بودمان آموزشی را می‌توان به معنی درسی مستقل دانست که یادگیری محتوای آن، فارغ از هر درس دیگری امکان پذیر است. به عبارت دیگر هر بودمان آموزشی به صورت یک یا چند بسته آموزشی متشکل از چند واحد درسی است. به طور ساده، یک بودمان، یک واحد آموزشی خود فراگیر با تمرکز بر چند هدف عینی تعریف شده است.

ویژگی‌های اساسی آموزش بودمانی

مهم‌ترین این ویژگی‌ها را این گونه می‌توان بر شمرد:
از زیاد آموزشی و کم آموزشی اجتناب می‌گردد و نیازهای واقعی مد نظر قرار می‌گیرند.
با کم کردن زمان آموزش، هزینه‌های ضروری آموزش را کاهش می‌دهد.

امکان برنامه‌ریزی آموزشی برای مشاغل را با توجه به امکانات و شرایط بومی فراهم می‌سازد.

بستر ارتقاء هر فراگیر را بدون توجه به جمع فراگیران مهیا می‌سازد. امکان اشتغال فراگیر را در شغل مورد نظر، پس از طی بودمان‌های آموزشی مربوطه فراهم می‌سازد.

فراگیران در این رویکرد بسیار فعال اند و آزادی انتخاب برای آنان به مراتب بیش تر از دیگر رویکردهاست.

انتقال دانش به محیط کار را سرعت می‌بخشد.

به تفاوت‌های فردی توجه عمیقی دارد.

به واسطه خرد شدن آموزش‌ها در دوره‌های مستقل، ساده شدن محتوای آن مد نظر قرار می‌گیرد.

موفقیت و تسلط فراگیران در کسب مهارت‌ها، بر اساس استانداردها ارزشیابی می‌شود.

محاسن ایجاد و پیدایش آموزش‌های بودمانی^۱، نسبت به آموزش‌های سنتی متعدد است که مهم‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از:

۱- آموختن مهارت‌ها و رسیدن به یادگیری در حد تسلط و انعطاف پذیری در زمان یادگیری حسب فرصت‌های یادگیرنده.

که در امر تولید در بخش‌های مختلف فعالیت می‌کنند. کارآمد شدن آنها به جز دریافت آموزش و تسلط این افراد در به کار و فناوری ممکن نمی‌گردد، هر چند مدیران بهترین و آخرین اطلاعات روز را هم دارا باشند، باز در انتقال آن به زیر دستان با مشکل مواجه خواهند بود. یک بُعدی نگرانی به امر آموزش مدیران و بالا بردن تخصص آنان، فاصله بین مدیران و کارمندان را بیش تر می‌کند، که این امر صدمه‌های زیادی به امر تولید و خدمات خواهد زد و پیشرفت‌های حاصله در فناوری، زندگی، کار، آموزش، ارتباطات، تجارت و دیگر ابعاد زندگی انسان را تحت الشعاع قرار می‌دهد. با توجه به این که روند پیشرفت‌ها با سرعت و غیرقابل پیش بینی است؛ به همین دلیل، کشورهای توسعه‌یافته اروپایی و کارشناسان سازمان بین‌المللی کار (ILO) چهار مسأله را در امر آموزش مطرح کرده‌اند که باید از آن‌ها اجتناب ورزید: نخستین مورد این که، صرفاً نیابستی به نظام‌های آموزشی مانند مدارس، مراکز آموزشی و مؤسسات آموزش عمومی یا تخصصی تأکید کنیم؛ چون در جامعه‌ای که پیشرفت‌ها سریعاً صورت می‌گیرد و نیازها مرتباً تغییر می‌کند، مراکز آموزشی برای پاسخگویی به تقاضاها فاصله زیادی دارند و در کل آموزش‌هایی که این گونه در مراکز می‌دهند، همگی قبل از ورود فرد به بازار کار و شغل می‌باشد.

دومین مسأله، دادن آموزش بسیار گسترده و جامع و جدا نمودن کارکنان از کار است، این امر باعث تعلل در کار و عدم ترغیب کارفرما به آموزش می‌شود. مسأله سومی که می‌بایستی از آن اجتناب نمود، یک جانبه‌نگری در امر آموزش است. می‌بایستی در کنار آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و شغلی، آموزش‌های عمومی مورد نیاز آنان را مدنظر قرار داد. مسأله چهارم این که، مؤسسات کوچک خود نمی‌بایستی امر آموزش را برعهده بگیرند، بلکه آموزش‌ها باید در اختیار سندیکاهای و اتحادیه‌های کاری و کارفرما قرار گیرد. کشورهای توسعه یافته و کارشناسان توصیه می‌کنند، آموزش‌های تخصصی در محل کار هم برای کارکنان و هم برای کشورهای زبان آور است؛ زیرا این امر مانع پویایی آنها می‌گردد؛ بنا بر این، به سود تمام کارکنان است که بتوانند در طول و زمان اشتغال از آموزش‌های پیشرفته و اطلاعات جدید و هماهنگ با زمان بهره مند شوند؛ بنا بر این نقش سازمان‌های کاری در کمک و همکاری در امر آموزش‌های عمومی و تخصصی دارای اهمیت خاص می‌باشد. یکی از روش‌های آموزش، که می‌تواند آموزش‌های عمومی و تخصصی را بدون آن که فرد از کار خود منفک گردد؛ در کنار کار و زندگی خود آموزش‌های مورد نیاز را فرا گیرد و به روند توسعه کمک نماید، نوعی از آموزش‌ها است که به آموزش‌های مدولار (Modular) یا بودمانی معروف اند. این نوع آموزش‌ها، به خاطر شرایط، نوع و نحوه آموزش، بهترین نوع آموزش برای افزایش مهارت، تخصص، حرفه و آموزش‌های عمومی کارکنان می‌باشد. در واقع، در این نوع آموزش، به چهار نوع توصیه‌ی کشورهای صنعتی و کارشناسان (ILO) عمل شده است؛ چون در این روش آموزش، نخست این که به آموزش‌های حرفه‌ای و مهارتی در حین کار توجه می‌شود. دوم این که آموزش‌های گسترده داده نمی‌شود و کارکنان از محیط کار جدا نمی‌شوند و سوم اینکه، در کنار آموزش‌های مهارتی، آموزش‌های عمومی داده می‌شود. چهارم این که، گروه‌های کاری خود می‌توانند متولی امر آموزش باشند.



- ۲- آموزش مداوم و مستمر به دلیل تغییرات سریع در روش‌ها، فنون و پدیده‌های علمی و صنعتی و نیازهای یادگیری برای تطبیق با شرایط روز «برنامه‌های آموزشی پودمانی می‌تواند بر اساس نیازها توسعه یافته و یا به روز درآیند.»
- ۳- بهبود روش‌های کاری و کوچک تر و تخصصی تر کردن مهارت‌های شغلی.
- ۴- انعطاف پذیری در ضوابط و شرایط آموزشی و ایجاد فرصت‌های تحصیلی برای علاقه مندان به آموزش.
- ۵- طراحی مناسب آموزشی بر مبنای نیازهای مهارتی مشاغل.
- ۶- اختیار و انتخاب واحدهای آموزشی (پودمان‌ها) توسط فراگیراننده بر مبنای مهارت‌های شغلی.
- ۷- سهولت اصلاح برنامه‌های درسی همگون و هماهنگ با دانش فنی.
- ۸- ایجاد انگیزه برای کسب مهارت‌های عملی مورد نیاز مشاغل.
- ۹- دستیابی کارکنان شاغل به آموزش‌های مورد نیاز.
- ۱۰- دستیابی به مهارت‌های مورد نیاز از مسیر خودآموزی.

تفاوت آموزش پودمانی با آموزش سنتی

آموزش سنتی	آموزش پودمانی
فراگیران ممکن است تمام اطلاعات را به دست نیاورند	تمام اطلاعات مورد نیاز فراگیران در اختیار آنان قرار داده می‌شود
اهداف به صورت کاملاً روشن بیان نمی‌شوند	اهداف واضح، روشن و بدون ابهام بیان می‌شوند
چندان توجهی به توانایی فراگیران نمی‌شود	آموزش با توجه به توانایی فراگیران است
بازمانده‌های محتوا عکلاً توانی خاصی ندارد	ساختار توانی معسور تدریجی و تکرار شده است
فراگیران انگیزه چندانی ندارند	انگیزه در فراگیران در سطح بالایی است
فراگیران بیش تر منتقل اند	فراگیران در آموزش مشارکت فعالانه دارند
ارزش یابی معمولاً پایانی است	ارزش یابی به صورت مرحله‌ای است
آموزش‌ها و کلاس‌های پرجمعیت صورت می‌گیرد	آموزش‌ها انفرادی و به صورت گروه‌های کوچک است
معلم محور است	فراگیر محور است

تمامی فعالیت‌های مربوط به آموزش‌ها را برعهده داشته و عنصری فعال است.

اصول رویکرد آموزش پودمانی

هر روش و رویکرد آموزشی بر اساس یکسری اصول و گزاره‌های علمی استوار است. اصول مترتب بر هر رویکردی درحقیقت چارچوب و ساختار اصلی آن به شمار می‌رود. رویکرد آموزش پودمانی نیز برخوردار از یکسری اصولی است که اعمال آن‌ها درفرایند آموزش موجد زمینه‌هایی است که پودمان‌های آموزشی قابلیت برنامه ریزی و اجرا پیدا می‌کنند. از مهم ترین اصول رویکرد آموزش پودمانی که درحقیقت باعث تمایز این رویکردها می‌شود؛ عبارت اند از:

۱- اصل استقلال در آموزش‌ها

همان طور که در ماهیت آموزش پودمانی یاد گردید؛ پودمان‌های آموزشی واحدهای مستقل و کاملی هستند که هدف آن‌ها ایجاد یک مهارت خاص در فراگیری برای انجام فعالیت‌های شغلی است. اصل استقلال پودمان‌ها در رویکرد آموزش پودمانی بیانگر این مفهوم است

به طور کلی می‌توان گفت: برقراری آموزش‌های مستمر پودمانی در هر زمان، قدرت تحرک کاری را با توجه به نیازهای روز به افراد می‌دهد؛ زیرا او دائماً در حال یادگیری و افزایش مهارت خود است و از سویی با افزایش این نوع آموزش‌ها در سطوح گسترده و فراگیر، روند رشد توسعه‌ی کشور سرعت بیش تری به خود می‌گیرد و کارکنان را آماده سازد تا بتوانند با کارکنان ماهر در دیگر کشورها رقابت کاری داشته باشند. هدف اساسی رویکرد آموزش پودمانی یادگیری مجموعه‌ای از توانمندی‌های همراه است که به یک مهارت خاص و مستقل مورد نیاز شغل می‌انجامد منظور از توانمندی‌های همراه مجموعه دانش، توانش و نگرش‌هایی است که فراگیر با یادگیری آن‌ها می‌تواند از یک مهارت خاص برای انجام فعالیت ویژه برخوردار شود. در رویکرد آموزش پودمانی عناصر اصلی تشکیل دهنده آموزش، فرد یادگیرنده (شاغل) و شغل است؛ به عبارت دیگر پودمان‌های تعریف شده دقیقاً متمرکز بر مهارت‌های مورد نیاز برای انجام فعالیت‌های شغل بوده و برخلاف رویکردهای آموزش سنتی، فرد یادگیرنده به علت خودآموز بودن بیش تر پودمان‌ها، تقریباً



که پودمان‌های آموزشی مربوط به یک شغل هیچ گونه ارتباط تقدم و تاخیری با همدیگر نداشته و آموزش‌هایی که در یک پودمان مطرح می‌گردد؛ هیچ پیوندی با دیگر آموزش‌ها ندارد. این اصل باعث می‌شود که فراگیران بتوانند با توجه به نیازهای شغلی - آموزشی خود هر یک از پودمان‌های مورد نیاز را طی کنند.

۲- اصل خودآموز یا خود رهرو بودن آموزش‌ها

پودمان‌های آموزشی به لحاظ ماهیت انگیزشی - کاربردی آن‌ها بیش تر به صورت خودآموز طراحی و اجرا می‌گردند؛ به عبارت دیگر محتوای آموزشی مورد نظر در پودمان‌های آموزشی باید به گونه‌ای طراحی گردد که فراگیر بتواند بدون راهنمایی معلم و با تکیه بر فعالیت شخصی خود، مهارت مورد نیاز را فراگیرند. و علاوه بر آن در پودمان‌های آموزشی برای تمرین و تکرار مطالب آموخته شده، آزمون‌ها و تمرین‌هایی در نظر گرفته می‌شود تا فراگیر مطالب آموخته شده را مورد ارزیابی قرار دهد.

۳- اصل ارتباط تنگاتنگ پودمان‌های آموزشی با نیازهای

مهارتی شغل

رویکرد آموزش پودمانی در حقیقت برای پاسخگویی به نیازهای شغلی و عملیاتی شاغلان طراحی شده است. در رویکرد آموزش پودمانی مشاغل تا سطح مهارت‌های مورد نیاز هر فعالیت در یک شغل ویژه تجزیه و تحلیل گردیده، پودمان‌های آموزشی بر اساس مهارت‌های مورد نیاز هر فعالیت به صورت کاملا مستقل و مرتبط تهیه و تدوین می‌گردند. تجزیه و تحلیل به این صورت باعث گردیده، محتوای آموزش در نظر گرفته شده برای هر پودمان کاملا مرتبط با مهارت‌های شغل بوده و شاغلان نیازهای شغلی و مهارتی خود را مرتفع گردانند.

۴- اصل توجه به تفاوت‌های فردی

در رویکرد آموزش پودمانی علی‌رغم نظام‌های آموزشی سنتی، فراگیر می‌تواند بدون توجه به نیازهای شغلی و مهارتی همکاران و دیگر فراگیران آموزش‌های خاص خود را به‌گذارند. منظور از تفاوت‌های فردی، تفاوت‌های شخصیتی نیست؛ بلکه، تفاوت‌های شغلی و مهارتی است که افراد شاغل ممکن است با همدیگر داشته باشند. هر فرد شاغلی با توجه به نیازهای مهارتی خود که براساس تکنیک‌های مختلف نیازسنجی شناسایی شده، آموزش‌های مربوطه را می‌گذراند.

طراحی و تدوین پودمان‌های آموزشی

آن چه که در رویکرد پودمانی اهمیت فراوان دارد، طرز تهیه و تدوین پودمان‌ها است؛ به گونه‌ای که اثر بخشی آموزش‌ها در این رویکرد تا حد زیادی به نحو تعریف و طراحی و تدوین پودمان‌ها بر می‌گردد.

در برنامه ریزی آموزشی به شیوه پودمانی، ابتدا استاندارد یک حرفه مشخص مورد بررسی دقیق و کارشناسانه واقع می‌گردد و مشاغل با هویت آن حرفه، با توجه به فرهنگ مشاغل همان جغرافیا به دقت مشخص می‌شود.

این جغرافیا ممکن است محدود به یک کارخانه، یک شهر،

یک منطقه یا کشور گردد. چنان چه تهیه مدول برای آموزش حرفه‌ای خاص در سطح کشور انجام شود، ملاک بررسی استاندارد بخش و برای یک کارخانه، ملاک بررسی استاندارد همان واحد به ویژه قرار می‌گیرد.

تجزیه و تحلیل حرفه به مشاغل همگن با توجه به سطح فناوری، نیازها و امکانات آموزشی صورت می‌پذیرد. در این تجزیه و تحلیل، یک حرفه یا شغل به تعدادی وظیفه، هر وظیفه به تعدادی پاره کار و هر پاره کار به تعدادی مهارت تقسیم می‌شود. تهیه متون آموزشی برای نیل به هر یک از مهارت‌ها را عنصر آموزشی می‌گویند.

از ترکیب چند عنصر آموزشی که امکان اجرای یک پاره کار را به طور کامل، مستقل و خودکفا ممکن می‌سازد، یک مدول آموزشی ایجاد می‌شود و از تعدادی مدول آموزشی که به اجرای یک شغل منتهی می‌شود، یک مدول قابل اشتغال حاصل می‌شود. در یک برنامه ریزی آموزشی مدولار از اصطلاحات قرار دادی دیگری نیز استفاده می‌شود که عبارت اند از: مدول پیشتاز، مدول مهارتی پایه و مدول اختصاصی.

تعیین طراحی و تدوین پودمان‌های آموزشی شامل دو بخش اساسی است که هر یک از این بخش‌ها در بر گیرنده مراحل عملیاتی مرتبط با هم است. بخش نخست به عنوان پیش نیاز برای طراحی و تدوین پودمان‌های آموزشی تحت عنوان تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی مشتمل بر مراحل زیر است:

۱- شناسایی شغل

۲- شناسایی وظایف اصلی شغل

۳- شناسایی وظایف فرعی شغل

۴- شناسایی توانایی‌های مورد نیاز شغل

این بخش، اطلاعات مربوط به نیازهای مشاغل را فراهم می‌کند؛ به عبارت دیگر، پس از طی این چهار گام مؤلفه‌های شغل، وظایف اصلی، وظایف فرعی و مهارت‌های مورد نیاز شغل شناسایی می‌گردند.

بخش دوم طراحی و تدوین پودمان‌های آموزشی، تهیه برنامه درسی پودمان‌های آموزشی است که نیازهای آموزشی شناسایی شده در بخش نخست را به برنامه‌های درسی قابل آموزش تبدیل می‌نماید. این بخش نیز مراحل زیر را در بر می‌گیرد:

۱- تدوین هدف‌های رفتاری

۲- تدوین محتوای آموزشی

۳- طراحی فناوری آموزشی

۴- طراحی پودمان آموزشی

گام مهم در برنامه ریزی آموزشی پودمانی، طراحی پودمان‌های آموزشی است. بر اساس مطالب قبلی ضروری است، افراد در یک جامعه از مهارت‌های فردی، مهارت‌های سازمانی و مهارت‌های فنی برخوردار شوند. پودمان مستقل برای توسعه مهارت‌های فردی و سازمانی ضرورت دارد، ولی پودمان‌های تخصصی با توجه به دسته شغلی و تنوع مشاغل موجود در هر دسته قابل تعریف است.

پانویس:

I-Modular

منبع:

۱- اجتهادی، مصطفی؛ بررسی و تحلیل آموزش‌های علمی-کاربردی در ایران (فراپندها و راهکارها)، مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، ۱۳۸۲.
۲- پاکدل، رحمت‌الله؛ رویکرد آموزش پودمانی (راهکارهایی جهت افزایش اثر بخشی آموزش کارکنان در صنعت و خدمات)، فصلنامه علمی - آموزشی تدبیر، سال ۱۲، شماره ۱۱۷، آبان ۱۳۸۰.

۳- زرین گل، رضا؛ آموزش‌های پودمانی راهی برای افزایش توانمندی فنی کارگران جهت ورود به بازارهای جهانی و توسعه کشور،

<http://issi.ir/pages/enmj44-f.htm>

۴- صدری، سید صدرالدین، پاکدل، رحمت‌الله؛ مبانی نظری و الگوی عملی طراحی و تدوین پودمان‌های آموزشی،

انتشارات سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، ۱۳۸۳.

۵- قزل، آیلر؛ همه چیز در مورد طراحی برنامه‌های آموزشی، دوره‌های پودمانی نظام جامع علمی کاربردی،

<http://edu.tebyan.net/conquenceticles-con>

۶- می‌یر؛ آموزش‌های پودمانی از طراحی تا اجرا، محرم آقازاده، انتشارات آیز، ۱۳۸۴.