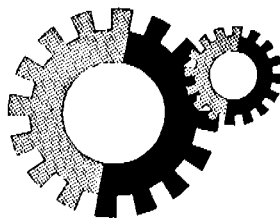


کارکنان شاغل خود طراحی و به اجرا در می‌آورد.



کارآموزی حرفه کارآمدترین رهیافت برای شرکتهای تولیدی و خدماتی

از: مهندس محمدرضا عباسی

قسمت اول

□ اشاره

در دنیای معاصر، میزان «بازدهی تولید» یکی از شاخصهای اساسی برای سنجش «کارایی»^۱ مراکز اقتصادی و تولیدی است. از همین رو، شرکتهای موسسات تولیدی در اغلب کشورها، سعی بر آن دارند، تولیدکننده مطلوبترین کالا و ارائه دهنده برترین خدمات باشند تا از این طریق بر میزان بازدهی خویش بیفزایند.

دستیابی به حداکثر بازدهی، منوط به انتخاب و اجرای راه کارهای^۲ ویژه‌ای است. یکی از راه کارهایی که موسسات و شرکتهای دنیای صنعتی برگزیده‌اند، کارآموزی حرفه^۳ است. آنها بدینوسیله دانش و مهارتهای نیروی انسانی^۴ خویش را روز آمد^۵ نموده و بر بازدهی فعالیت‌های سازمان می‌افزایند.

هنگامی که یک فرد در یک موسسه، شرکت، کارخانه و یا یک کارگاه کوچک تولیدی مشغول به کار می‌شود، درواقع حرکتی جدید، پویا و مستمر را آغاز کرده است. اما، در بین راه، غالباً عوامل متعددی سعی در کند کردن این حرکت در فرد شاغل می‌شوند. در نتیجه، عملکرد وی آن طور که مدیران،

برنامه‌ریزان و صاحبان شرکت و کارگاه و نیز مصرف‌کنندگان کالا و خدمات انتظار دارند، نبوده و موفق نمی‌شود به انجام صحیح وظایف شغلی خویش نایل گردد. این عدم کارایی و از زاویه‌ای دیگر، این درج‌زدن، دور افتادن از ابتکار و خلاقیت و عدم توانایی در هماهنگ شدن با شیوه‌های نوین تولید و ارائه خدمات موجب بروز بحران‌های متعددی در فرد، موسسه و جامعه می‌شود و جریان «توسعه» اقتصادی^۶ را به بی‌راهه می‌کشد.

بر این اساس، هر یک از کارکنان موسسات و شرکتهای اقتصادی جامعه باید مستمراً با پدیده‌ها، روشها، تکنولوژی و فرایندهای نوین آشنا شوند و قادر گردند در عمل آنها را به کار گیرند. به موجب این رهیافت، فرد شاغل موفق می‌شود، موانع و مشکلات کند کننده جریان پویایی را از سر راه خود بردارد و سرانجام باعث افزایش نرخ بازدهی^۷ سازمان خویش گردد. این موفقیت بر پایه تجارب کشورهای صنعتی تنها از طریق برگزاری برنامه‌های آموزشی کارآموزی حرفه میسر است. این برنامه‌ها را هر شرکت و کارگاه برای

جریان شتابان تولید و عرضه کالا و خدمات اقتصادی بیش از هر زمان دیگر در کشور ما به چشم می‌خورد. در شرایط کنونی، دلیل از اوایل قرن بیستم جوامع صنعتی برای تقویت، تسهیل و تسریع توسعه اقتصادی به نحو چشمگیری از آموزش استمداد طلبیده‌اند.

شواهد نشان می‌دهند که بین توسعه منابع انسانی و توسعه اقتصادی ارتباط مستقیم وجود دارد. یعنی لازمه توسعه اقتصادی، توسعه منابع انسانی است. از همین رو، توسعه نیروی انسانی شاغل در بخشهای مختلف اقتصادی یکی از شاخصهای توسعه هر جامعه محسوب می‌گردد و همواره به عنوان یکی از رؤس برنامه‌های توسعه در جوامع صنعتی و پیشرفته مورد نظر بوده است. جدول شماره یک نشانگر مقایسه و تفاوت‌های موجود بین منابع انسانی متخصص در برخی کشورها می‌باشد.

جدول شماره یک: مقایسه منابع انسانی متخصص در ممالک جهان در سال ۱۹۸۵ میلادی (تکنیسین، مهندس و دانشمند)^{۱۰}

ردیف	ممالک مورد نظر	منابع انسانی متخصص به ازای هر یک میلیون نفر جمعیت
۱	کشورهای آفریقایی	۳۴۵۱ نفر
۲	کشورهای آسیایی	۱۱۶۸۶ نفر
۳	کشورهای آمریکای لاتین	۱۱۷۵۸ نفر
۴	کشورهای صنعتی	۷۰۴۵۳ نفر

جدول شماره یک نشان می‌دهد. هر کشوری توسعه یافته‌تر است از منابع انسانی متخصص تری برخوردار است. بر این اساس موفقیت اقتصادی عملاً منوط به دستیابی و کسب دانش است.

امر پذیرفته شده آن است که اگر چه پیشرفت در زمینه‌های تکنولوژی و صنعت رخدادی موفقیت‌آمیز محسوب می‌گردد، اما باید اذعان داشت این پیشرفت مرهون منابع انسانی می‌باشد. به دیگر سخن منابع انسانی

متخصص عامل توسعه محسوب می‌گردد و آموزش عامل اصلی تشکیل سرمایه انسانی (متخصص) می‌باشد، یکی از رهیافتهای موثر برای تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد، آموزشهای شغلی و حرفه‌ای است که هدف از نگارش این نوشتار، بررسی مختصر آن خواهد بود.

□ کارآموزی حرفه و ضرورت آن

توسعه اقتصادی در گرو فعالیتهای افرادی است که در فنون و حرف گوناگون مهارت دارند. هر چه بر دانش، مهارت و توانمندیهای این افراد افزوده گردد، تحقق توسعه اقتصادی میسرتر است.

کارآموزی حرفه یکی از رهیافتهای آموزش و پرورش غیررسمی برای ارتقاء دانش و توانمندیهای نیروهای انسانی شاغل در شرکتها و موسسات اقتصادی و خدماتی است.^{۱۱} از این رو، برنامه‌های کارآموزی حرفه در زمره بخشهای تعلیم و تربیت است و در حال حاضر در جهان پیشرفته به سرعت رو به رشد است.

کارآموزی حرفه در واقع فعالیتهایی سازمان یافته (از سوی موسسات و شرکتها) است که کارآیی و اثربخشی کارکنان را افزایش می‌دهد و یا آن که افراد جدیدالاستخدام را برای تصدی حرفه جدید آماده می‌کند. بنابراین هرگونه فعالیت آموزشی که موسسات برای توسعه شغلی کارکنان خود برگزار می‌کنند، در زمره کارآموزی حرفه و شغل قرار می‌گیرد.

در جریان توسعه اقتصادی، موسسات و شرکتها برای نیل به اهداف زیر کارآموزی حرفه را تدارک می‌بینند.^{۱۲}

- ۱- تربیت پرسنل جدیدالاستخدام
- ۲- بهبود مهارتها و عملکرد کارکنان شاغل
- ۳- همساز کردن تغییرات در دانش و مهارتهای لازم برای یک حرفه خاص.

بنابراین هدف کارآموزیهای حرفه افزایش سطح مهارت و آگاهی کارکنان در زمینه‌های پیشرفت و نوآوریهای است که درباره حرفه آنها روی داده است. همچنین نیازهای



آموزشی شناسایی شده را مرتفع سازد و توانمندیهای آنان را فزونی بخشد.

علاوه بر اینها، کارآموزی حرفه در برخی موارد شامل آموزشهایی برای ارضای نیازهای روانی، سرگرمی، صرف اوقات فراغت، تقویت نگرش و بینش و کمک به شکوفایی استعداد و روحیه ابتکار و خلاقیت نیز می‌گردد.

غفلت از برنامه‌های کارآموزی حرفه، برای شرکتها و موسسات عاقبتی تاسف‌بار را به همراه دارد. یکی از عواقب این امر تباہ کردن سرمایه و منابع تولید آنها، استمرار شیوه‌های کهنه و کم بازده تولید، عدم شکوفایی خلاقیتها، نبود نوآوری، تلف شدن نیرو و انرژی بالفعل و بالقوه کارکنان و بالاخره عقب ماندن از غافله تمدن و توسعه جهانی است.

این در حالی است که در کشورهای صنعتی، هزینه‌های کارآموزی حرفه و شغل روز به روز فزاینده‌تر می‌شود. این سرمایه‌گذاری نشان دهنده شناخت شرکتها از ارزش تربیت نیروی انسانی است. آنها به این

امر پی برده‌اند که شرط بقاء آنها در عرصه پر از رقابت جهانی، تامین و حفظ و تربیت منابع انسانی می‌باشد. اکنون این فرایند به عنوان یک فرمول موفقیت شرکتها و موسسات تولیدکننده کالا و خدمات شده است. در این مورد می‌توان از شرکت AT&T آمریکا نام برد. این شرکت که بزرگترین کمپانی خصوصی جهان می‌باشد، سالانه نزدیک به یک میلیارد دلار صرف کارآموزی و بازآموزی حدود یک میلیون نفر از کارکنان خود می‌کند.^{۱۳}

در وضعیت حاضر، حتی در کشورهای پیشرفته، شرکتها و موسسات رقیب سرسختی برای مدارس و دانشگاهها شده‌اند. آنها حتی در مقطع آموزش رسمی^{۱۴} به تربیت کارکنان خود تا سطوح لیسانس و فوق‌لیسانس اقدام می‌ورزند و تمامی برنامه‌ریزها، اجراء ارزشیابی و هزینه‌های برنامه‌های آموزشی را رأساً تقبل می‌کنند. این امر تا آنجا پیش رفته است که این موسسات و شرکتها همگام با افزایش بحران اقتصادی به تعلیم و تربیت در مدارس و دانشگاهها بی‌اعتماد گردیده‌اند و

خود دست به کار شده‌اند. حتی پیش‌بینی کرده‌اند که ممکن است در آینده نزدیک، شرکتها و موسسات هر یک با تاسیس مدارس خصوصی برای خود، به آموزش و پرورش فرزندان کارکنانشان بپردازند.

با این وصف، هر چه بر میزان و کیفیت کارآموزی و بازآموزی حرفه و شغل افزوده گردد، نگرش صحیح کارکنان نسبت به حرفه خود تقویت می‌گردد و اصلاح یا تغییر رفتار آنان در جهت بروز رفتار شغلی مورد انتظار عملی تر می‌شود.

نقش اساسی هر یک از کارکنان شرکتها و موسسات تولیدی بیانگر رفتارهای متناسب، موردنیاز و مورد انتظار از شغل و حرفه وی می‌باشد. بنابراین برای آن که فرد قادر گردد وظایف شغلی (نقش) خویش را به نحو مطلوب انجام دهد، باید دارای دانش، مهارت و نگرشهایی باشد که لازمه اجرای موفقیت‌آمیز آن شغل یا حرفه است. به ویژه آن که فرد شاغل باید قادر باشد آنها را در عمل به کارگیرد و تجربه کند.

یک نکته اساسی دیگر در باب ضرورت کارآموزی حرفه، تاثیرگذاری آن برای بهبود کیفی سطوح مدیریتی است. برای استفاده صحیح و منطقی از منابع انسانی، هر جامعه نیاز به مدیران کارآمد و شایسته‌ای دارد. مدیران پهنه اقتصاد و تولید، همانند سایر بخشها باید از دانش شغلی و مهارتهای حرفه‌ای، انسانی و اجتماعی برخوردار باشند. بنابراین کارآموزی حرفه علاوه بر کارگران، تکنیسینها، کارشناسان و سایر کارکنان، کارآموزی و بازآموزی مدیران را نیز شامل می‌شود. زیرا مدیران به عنوان نیروهای انسانی کلیدی در موسسات و شرکتها ایفاگر نقش مهمی در بهره‌برداری از منابع انسانی و مادی هستند.

گرچه کشور ما به موجب دارا بودن منابع سرشار، از بستری هموار و مناسب برای توسعه اقتصادی برخوردار است، اما شرط مهم آن تجهیز منابع انسانی برای استفاده بهینه و منطقی از این منابع است. از این رو، کارآموزی حرفه و شغل یکی از اساسی‌ترین عوامل هدایت

کشور به قله رفیع توسعه محسوب خواهد شد. در شرایط کنونی، تکنولوژیهای نوین تولید، روابط پیچیده بازرگانی، رقابت بازار کار، تولید و ارائه خدمات، پیشرفت سریع علوم و فنون و... چه در عرصه داخلی یا بین‌المللی، مدیران و برنامه‌ریزان موسسات و شرکتها را بشارت می‌دهند که کارکنان خود را به جدیدترین، کاربردی‌ترین و مفیدترین دانش و مهارت روز مجهز نمایند. آنها باید به این امر آگاه باشند که تجهیز نیروی انسانی به علوم و فنون موردنیاز و نیز کسب بینش و توانمندیهای لازم برای حضور موفق در عرصه‌های رقابت بین‌المللی امری اجتناب‌ناپذیر است.

سرانجام یادآوری این نکته ضروری است که کارآموزی حرفه صرفاً به بهبود بخشی و ارتقاء سطح دانش شغلی کارکنان محدود نمی‌شود بلکه هدف اساسی‌تر آن شناخت نیروهای بالقوه و به فعل درآوردن آنها در جهت پیشرفت و توسعه شغلی کارکنان شاغل در شرکتها و موسسات گوناگون تولیدی و خدماتی است.

□ ویژگیهای کارآموزان

مخاطبین برنامه‌های کارآموزی حرفه و شغل، تمام افراد شاغل در موسسات و شرکتها می‌باشند که برای خود دارای کار، حرفه و درآمد هستند. بنابراین، افراد مزبور از دیدگاه تعلیم و تربیت در ردیف «بزرگسالان» قرار می‌گیرند. براساس این دیدگاه، بزرگسالان کسانی هستند که در بخشهای مختلف جامعه مشغول به کار می‌باشند. بنابراین کارکنان شرکتها و موسسات تولیدی و خدماتی نیز در زمره بزرگسالانی هستند که برای موفقیت در انجام امور حرفه‌ای خود نیازمند کارآموزی و بازآموزی خواهند بود.

از آنجا که هدف کارآموزی حرفه آن است که کارکنان موسسات و شرکتها را در بدو استخدام و هنگام اشتغال به دانش و مهارتهای جدید و موردنیاز تجهیز کند. همچنین میزان شناخت و آگاهی آنها را درباره پیشرفتهای

نوآوری‌هایی که در زمینه حرفه آنها صورت گرفته است، افزایش دهد. بنابراین در زمره آموزشهای غیررسمی^{۱۵}، فنی و حرفه‌ای^{۱۶} و بزرگسالان^{۱۷} قرار می‌گیرد.

با توجه به مطالب یاد شده، برنامه‌ریزان، مدیران و آموزشگران^{۱۸} شرکتها و موسسات تولیدی و خدماتی می‌بایست با ویژگیهای روان‌شناختی بزرگسالان آشنایی کامل داشته باشند. زیرا شناخت این ویژگیها آنان را برای تغییر دادن رفتار بزرگسالان از طریق آموزش (یادگیری) کمک می‌کند و به این وسیله بر کار آمدی و اثر بخشی فعالیتهای آموزشی افزوده می‌شود. در زیر به برخی از ویژگیهای بزرگسالان که باید در برنامه‌ریزیهای کارآموزی حرفه موردنظر قرار گیرند، اشاره می‌شود.

- بزرگسالان به راحتی می‌توانند یاد بگیرند و از آموخته‌های خود عملاً استفاده کنند. مشروط بر آن که برای یادگیری^{۱۹} دارای انگیزه کافی باشند. معمولاً ایجاد ارتباط درست و قوی میان استعداد و نیاز بزرگسالان، برنامه آموزشی و انتخاب هدف از جمله عواملی هستند که انگیزه بزرگسالان را برای یادگیری تحریک و تقویت می‌کند.

«انگیزه»^{۲۰} و «نیاز»^{۲۱} دو عامل اصلی یادگیری محسوب می‌شوند. افراد تا هنگامی که برای آموزش در خود نیازی را احساس نکنند، دارای انگیزه کافی برای شرکت در فعالیتهای آموزشی و نیز یادگیری مطالب آموزشی نخواهند بود. آنها همواره برای خود برخی سوالات انگیزشی را مطرح می‌کنند و چنانچه برای هر یک از سوالات پاسخ روشن و قانع‌کننده‌ای به دست نیاورند. احساس بی‌نیازی می‌کنند و انگیزه‌ای برای یادگیری نخواهند داشت. مثلاً از خود سوال می‌کنند، چرا، چگونه و به چه دلیل باید مطلب آموزشی را یاد بگیرم؟ آیا با یاد گرفتن این مطلب مشکلی از مشکلاتم حل می‌شود؟ نیازهایم مرتفع می‌گردند؟ و...

بنابراین افرادی که در حرفه‌ای اشتغال دارند، عموماً خود به استقبال دست‌اندرکاران

آموزش نمی‌روند. به همین دلیل بر مسئولان، مدیران، برنامه‌ریزان و آموزشگران لازم است که کارکنان شرکت‌کننده در کارآموزیهای حرفه را از این امر آگاه سازند که «نیاز» به آموزش دارند.

یک نکته مهم آن است که اگر فردی احساس نیاز کند، برای شرکت در برنامه‌های آموزشی و نیز یادگیری دارای «انگیزه» کافی خواهد شد. پس نیاز و انگیزه دو روی یک سکه هستند و هر یک مکمل و تقویت‌کننده دیگری است.

از جنبه‌ای دیگر، تمام افراد و از جمله کارکنان موسسات و شرکتها، به تمام نیازهای آموزشی ۲۲ خویش آگاه نیستند. از این نظر نیازهای آموزشی را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:

الف - نیازهای محسوس. نیازهایی هستند که خود فرد به آنها آگاه است. اگر فردی احساس کرد برای موفقیت در کار و حرفه خویش باید یک مهارت را بداند، در حقیقت خود نیاز خویش را تشخیص داده است.

ب - نیازهای نامحسوس: برخی افراد (در بیشتر موارد) از نیازهای خویش بی‌اطلاع هستند. گرچه احساس بی‌نیازی می‌کنند، اما در واقع دارای نیازهای آموزشی می‌باشند که دیگران آن را تشخیص می‌دهند.

بنابراین برنامه‌ریزان کارآموزی حرفه و شغل می‌بایست نیازهای آموزشی را که در راستای توسعه کارکنان و شرکت یا موسسه موردنظر هستند، شناسایی کنند. سپس آنها را به افراد اطلاع داده و متذکر گردند که رفع این نیازها برای رشد و پیشرفت فعالیتهای شغلی آنان ضروری است. تنها در این صورت است که برای شرکت در برنامه‌های کارآموزی و بازآموزی «انگیزه» لازم را به دست خواهند آورد و بر همین اساس تلاش و افوری را برای یادگیری به کار خواهند بست.

برای ایجاد انگیزه در افراد (از طریق آگاه ساختن آنان به نیازهای آموزشی) می‌توان از گفتگو با آنها، برنامه‌های رادیو، تلویزیونی، تبلیغات، اطلاع‌رسانی، سیاستهای تشویق (یا

تنبیه)، تصویب قوانین و... استفاده نمود.

یک نکته دیگر آن است که مادامی که فرد احساس نیاز می‌کند، انگیزه کافی برای فعالیت دارد. اما هنگامی که نیاز وی مرتفع گردید، دیگر انگیزه برای عمل باقی نمی‌ماند، اگر از دیدگاه فرد، نیازهایی دارای اولویت بالاتری باشند، تا هنگامی که نیازهای ضروری‌تر و اساسی‌تر مرتفع نگردند، احتمال آن که برای ارضای نیازهای دیگر فعالیت کند، بسیار کم خواهد بود.

یکی از ویژگیهای خاص بزرگسالان مساله بینایی و شنوایی در آنان است. براساس مطالعات انجام شده، قوه بینایی از ۲۰ سالگی به بعد به تدریج کاهش می‌یابد و در سن ۴۰ سالگی دچار نقصان شدید می‌شود. بنابراین از توانایی فرد برای دیدن جزئیات کاسته می‌گردد. همچنین «سرعت» دیدن نیز کاهش می‌یابد. پس ایس نکته باید در فعالیتهای آموزشی بزرگسالان موردنظر قرار گیرد. زیرا در صورت عدم توجه به آن، انگیزه بزرگسالان را برای شرکت در دوره‌های آموزشی تضعیف خواهد کرد و موانع متعددی برای یادگیری آنان فراهم خواهد ساخت.

شنوایی نیز از سن ۲۰ سالگی به تدریج کاهش می‌یابد و از سرعت شنیدن هم با افزایش

سن کاسته می‌گردد. بنابراین بزرگسالان قادر نیستند به آسانی کلمات و پیامهای شنیداری را درک کنند. آموزشگران باید خیلی روشن، آهسته و با صدای بلند صحبت کنند تا یادگیری بزرگسالان آسیب نبیند.

بزرگسالان برای استفاده از اطلاعات حسی از سرعت و هماهنگی کافی برخوردار نیستند. بنابراین واکنشهای آنها کند شده و هماهنگی حرکات کاهش می‌یابد. زمانی که بزرگسالان مجبور به انجام فعالیت تازه‌ای باشند، به زمان بیشتری برای انجام آن نیاز دارند. به دیگر سخن، اگر زمان صرف شده برای برنامه‌ریزی و تفسیر علایم حسی افزایش یابد، تفاوت محسوسی بین عملکرد یک جوان با یک بزرگسال مشاهده نمی‌شود. بنابراین بزرگسالان برای یادگیری مهارتها (در حرفه آموزشی) زمان طولانی‌تری نیاز دارند.

در مورد حافظه این نظر وجود دارد که میان سرعت ارائه اطلاعات به حافظه بزرگسالان و به خاطر سپاری آنها ارتباط معکوس وجود دارد. یعنی وقتی سرعت ارائه مطالب کاهش یابد، به خاطر سپاری افزایش می‌یابد و حتی بیشتر و بهتر از جوانان یاد می‌گیرند. برای افزایش میزان به خاطر سپاری و قدرت یادگیری بزرگسالان، باید به انگیزه، ذوق و علایق آنها توجه کافی نمود. ۲۳

□ محتوای آموزشی

محتوای آموزشی هر دوره کارآموزی حرفه در حقیقت، پاسخ دهنده نیازهای خاص کارآموزان و منعکس‌کننده هدفهای آموزشی دوره کارآموزی می‌باشد.

محتوای آموزشی دوره‌های کارآموزی حرفه و شغل، مجموعه‌ای از ارزشها، دانش، مهارت و توانییهایی است که کارکنان را برای یک زندگی حرفه‌ای خلاق و توسعه یافته آماده و تجهیز می‌کند. بنابراین در هنگام انتخاب محتوای آموزشی باید تلاش نمود که از این طریق آنان را به شغل، حرفه، وظایف، عملکرد مورد انتظار، تکنولوژی جدید، پیش‌بینی آینده، تصمیم‌گیری منطقی و نحوه



نیل به آنها را دقیقاً و منطقاً بشناسند و آن‌گاه برای هر مورد به دانش، مهارت و توانمندیهای لازم تجهیز شوند.

محتوای آموزشی باید اصول و مهارتهای رفتار اجتماعی، سیاسی و اقتصادی را نیز به کارکنان شرکت‌کننده در برنامه‌های کارآموزی حرفه بیاموزد. براساس همین دیدگاه است که محتوای آموزشی اصولاً باید با ویژگیهای ساختاری جامعه هماهنگ باشد.

علاوه بر اصول کلی یاد شده، باید به این مساله اشاره نمود که فلسفه هرگونه آموزشی، و از جمله کارآموزی و بازآموزی حرفه - ارائه اطلاعات برنامه‌ریزی شده به یادگیرندگان است تا قادر گردند با استفاده از این اطلاعات، از رشد و تعالی لازم برخوردار شوند. پس این اطلاعات که رکن اصلی محتوای آموزشی را تشکیل می‌دهد، باید براساس نیاز و ویژگیهای یادگیرندگان گزینش شده باشد.

حیطه کارآموزی حرفه، محتوای آموزشی حتی‌المقدور باید از ویژگیهای زیر برخوردار باشد:

- محتوای آموزش باید از بین جدیدترین اطلاعات انتخاب شده باشد: آهنگ سریع تحول و تولید اطلاعات سبب گردیده است تا به سرعت نیز کهنه و منسوخ شوند. این امر تا آنجا پیش رفته است که برخی از جوامع پیشرفته برای آن عمر مفید تعیین می‌کنند. بنابراین در برنامه‌های کارآموزی حرفه باید جدیدترین اطلاعات انتخاب شود تا کارکنان موردنظر با آخرین رخدادهای علمی و فنی حرفه خود آشنا شوند. درواقع براساس این رهیافت، دانش و تکنولوژی شرکت و موسسه روز آمد خواهد شد.

- محتوای آموزشی باید کاربردی باشد: به دلیل آن که کارکنان شرکت‌کننده در دوره‌های کارآموزی حرفه و شغل، افرادی هستند که هدفشان ارتقاء سطح دانش، مهارتها و توانمندیهای لازم برای کارآیی حرفه خود می‌باشد و طبیعت این نیاز آموزشی ایجاب می‌کند که بلافاصله آموخته‌های جدید را در زندگی حرفه‌ای به کارگیرند، بنابراین محتوای

آموزشی باید از بین اطلاعات مفید و کاربردی انتخاب شوند. این در حالی است که در آموزشهای رسمی، مدارس و دانشگاهها، یادگیرندگان پس از مدتهای طولانی (بعد از فارغ‌التحصیل شدن) آموخته‌های خود را به کار خواهند گرفت.

- محتوای آموزشی باید با ویژگیهای کارکنان موردنظر سازگار باشد: اصولاً برای تدوین و گزینش محتوای آموزشی دوره‌های کارآموزی حرفه باید ویژگیهای مخاطبین، اعم از میانگین سنی، جنسیت، تجارب، میزان سواد، پیش دانسته‌ها، مسایل فرهنگی و اجتماعی و... مدنظر قرار گیرد.

- محتوای آموزشی باید پاسخگوی نیازهای کارکنان باشد: از آنجا که کارکنان شرکت‌کننده در برنامه‌های کارآموزی حرفه افرادی بزرگسال هستند و تا احساس نیاز نکنند، علاقه‌ای به یادگیری ندارند، بنابراین محتوای آموزشی دوره‌های کارآموزی باید در راستای نیازهای (محسوس و نامحسوس) کارکنان باشد تا با انگیزه کافی برای یادگیری مطالب آموزشی اهتمام ورزند.

- محتوای آموزشی باید تغییر رفتار کارکنان را موردنظر قرار دهد: کارکنان شاغل حرف گوناگون دارای تجارب گسترده‌ای هستند و در رابطه با شغل و حرفه خود آموخته‌های فراوانی دارند. اما در زمینه انجام یک مهارت (رفتار) ممکن است برخی از آنها رفتاری اشتباه، نسبتاً اشتباه، ناقص و یا درستی داشته باشند. برای هر یک از موارد مزبور باید براساس نیازسنجی^{۲۴} انجام شده، محتوای آموزشی ویژه‌ای تهیه گردد. بدون شک برای افرادی که یک رفتار را کاملاً اشتباه انجام می‌دهند در مقایسه با افرادی که آن رفتار را درست انجام می‌دهند، متفاوت خواهد بود. برای گروه اول، هدف آموزشی تغییر رفتار است و برای گروه دوم توسعه رفتار مدنظر قرار می‌گیرد و بالاخره برای افرادی که آن مهارت را ناقص انجام می‌دهند، هدف اصلاح رفتار خواهد بود.

- محتوای آموزشی باید پاسخگوی

اهداف آموزشی^{۲۵} برنامه باشد: همان طور که بیان گردید، هر برنامه کارآموزی حرفه براساس هدفهای آموزشی (که براساس نیازهای ویژه هر گروه از کارکنان تدوین شده است) ویژه‌ای طراحی شده و محتوای آموزشی قاعداً باید برای تحقق هدفهای مزبور انتخاب و تدوین شود.

به طور کلی کارکنان مخاطب دوره‌های کارآموزی حرفه طیف گسترده‌ای (شامل زنان و مردان کارگر، مدیر، تکنسین، کارشناس، فروشنده، بازاریاب و...) از کارکنان می‌باشند. هر یک از آنها نیازهای خاص خود را دارند و آموزشهای ویژه‌ای را می‌طلبند، ولی در مجموع برنامه‌های کارآموزی تمامی گروهها بر یک نکته تاکید خواهند داشت و آن ارتقاء سطح دانش، مهارت و نگرش کارکنان برای نیل به یک زندگی سعادت‌مند و امیدوارانه است.

کارآموزی و بازآموزی کارکنان در زمینه‌های گوناگونی اعم از شیوه و مهارتهای تولید، فروش، بسته‌بندی، بازاریابی، حمل و نقل، تبدیل، آماده‌سازی، توزیع، نظارت، کنترل کیفیت، مدیریت تولید، مدیریت تعاونی، طراحی تولید و... همه و همه نیازهای اساسی توسعه حرفه و شغل محسوب می‌شوند که مآلاً توسعه اقتصادی موسسات و شرکتهای تولیدی و خدماتی و سرانجام توسعه اقتصادی کشور را رقم می‌زنند. از این رو محتوای آموزشی دوره‌های کارآموزی هر یک ظرافتهای خاص خود را طلب می‌کنند.

□ روش شناسی^{۲۶}

روش آموزشی^{۲۷} مجموعه رفتارها و حرکات برنامه‌ریزی آموزشگر است که برای آموزش، تدریس، یک مطلب به یادگیرندگان انجام می‌دهد. در هر جلسه آموزشی، آموزشگر از طریق به کارگیری یک یا چند روش آموزشی (به همراه برخی امکانات دیگر) شرایط و محیط یادگیری را برای یادگیرندگان فراهم می‌سازد. در این محیط با استفاده از فرصت ایجاد شده، تجاربی را کسب

می‌کنند تا در زندگی خویش مورد استفاده قرار دهند.

روشهای آموزش در کارآموزیهای حرفه براساس نیازهای آموزشی، هدفهای برنامه، ماهیت اطلاعات و محتوای آموزشی و بالاخص ویژگیهای مخاطبین هر برنامه کارآموزی تعیین و تنظیم می‌شوند.

برای شناخت و انتخاب روشهای آموزشی باید به این نکته اساسی توجه داشت که فرایند آموزش (یاددهی، یادگیری)^{۲۸} فرایندی مشارکتی است. یاددهی و یادگیری دو فرایند متقابل و متعامل^{۲۹} هستند. به این ترتیب یک روش آموزشی برتر روشی است که زمینه‌های مساعدی را برای همکاری متقابل بین آموزشگر و یادگیرندگان فراهم نماید. از این رو روش آموزش مناسب را می‌توان یک فرایند فعال‌کننده «کنش» و «واکنش» عوامل درگیر با تدریس و یادگیری قلمداد نمود.

در هر فعالیت آموزشی، همواره باید یک تعادل و تقابل در حرکات همکارانه آموزشگر و یادگیرندگان حاکم باشد. این امر به آن معنی است که از نقطه نظر «ارتباط»، یادگیرندگان دو ضرورت مهم را برای تاثیرپذیری (یادگیری) نیاز دارند که آموزشگر با انتخاب روش آموزش مناسب باید آنها را تدارک ببیند. این ضرورتها عبارتند از:

- وجود روح تعاون و مشارکت در جریان آموزش، این امر موجب فعال شدن یادگیرندگان می‌شود.

- مطالب و ایده‌هایی که قصد بر انتقال آنها است برای یادگیرندگان مطلوب و خوشایند به نظر برسند. تحقق این نکته نیز سبب می‌شود یادگیرندگان برای یادگیری دارای انگیزه کافی شوند.

علاوه بر آن، آموزش یک موقعیت اساسی برای تبادل تجارب است. یادگیرندگان بزرگسال دارای تجارب فراوانی هستند. حتی در برخی موارد، ممکن است تجربیات حرفه‌ای و شغلی بعضی از آنها از آموزشگر فراتر باشد. بنابراین آموزشگر باید روشی را برگزیند تا امکان یابد تجارب خود و

یادگیرندگان را مبادله کند.

امر پذیرفته شده‌ای است که چنانچه هر روش آموزشی بتواند زمینه بیشتر و بهتری را برای همفکری و مشارکت یادگیرندگان فراهم کند، بازدهی فرایند آموزش و یادگیری افزونتر می‌گردد. زیرا در واقع آن روش توانسته است دو عامل ایجاد «فعالیت» و «انگیزه» را برای یادگیری در یادگیرندگان تقویت سازد. بنابراین مناسبترین روش آموزش، روشی است که بهترین یادگیری را به ارمغان آورد.

برای یادگیری بهتر، روش آموزشی مناسب لازم می‌باشد و روش مناسب روشی است که موجب گردد یادگیرندگان مطالب آموزشی را:

- سریع، آسان و عمیق بیاموزند،

- سریع، آسان و صحیح بیاد آورند،

- به موقع و به هنگام به آن عمل کنند.

به طور کلی در آموزشهای ویژه بزرگسالان (مانند کارآموزیهای حرفه و شغل) برای انتخاب روش آموزشی مناسب باید نکات ذیل را مدنظر قرار داد:

- قبل از هر چیز برای انتخاب روش آموزشی باید میانگین سنی، جنسیت، تجارب، ویژگیهای فرهنگی و اجتماعی و... یادگیرندگان را شناسایی و موردنظر قرار داد.

- چیزی به عنوان بهترین روش آموزش وجود ندارد. اما برای هر هدف و محتوای آموزشی می‌توان مناسبترین روش را انتخاب کرد. بنابراین عوامل موثر بر انتخاب روش

مناسب، علاوه بر ویژگیهای یادگیرندگان، هدف آموزشی و محتوای برنامه دخالت اساسی و مستقیم دارند.

- اگر یادگیرندگان بزرگسال، احساس کنند به یادگیری مطالب آموزشی نیاز دارند، برای یادگیری انگیزه کافی خواهند داشت. پس باید از روشهایی استفاده شود که انگیزه یادگیری را برای یادگیرندگان تقویت کنند.

- نکته حائز اهمیت آن است که بزرگسالان زمانی یک ایده، مهارت و پدیده‌ای را می‌پذیرند. که آن را در عمل تجربه کنند و به نتایج مثبت دست یابند. به ویژه باید مطمئن شوند که با کاربرد آن ایده یا مهارت صاحب منفعت و سود کافی خواهند شد. از این رو، برای آموزشهای حرفه و شغل باید به میزان بیشتری از روشهای عملی سود جست.

- امروزه آموزش بزرگسالان با استفاده از شیوه‌های گفتاری، سخنرانی، کارآیی خود را از دست داده است. زیرا نه تنها بزرگسالان حوصله شنیدن سخنان طولانی آموزشگر را ندارند، بلکه این گونه روشها، انگیزه آنان را برای یادگیری تحریک نمی‌کند. بنابراین روش آموزشی باید فعال بوده و براساس علائق یادگیرندگان بزرگسال انتخاب شوند.

- روش آموزش باید زمینه‌ای را تدارک کند که هم توجه یادگیرندگان را با حیطه و قلمرو حرفه آنان هماهنگ و سازگار کند و هم نگرش آنها را به مسایل مربوط به حرفه و شغلشان مثبت سازد.

