**پودمان ومهارت**

در رویکرد آموزش پودمانی، عناصر اصلی تشکیل دهنده، آموزش، فراگیر و شغل است. به عبارت دیگر پودمان های تعریف شده دقیقا، متمرکز بر مهارتهای لازم برای انجام فعالیت های شغل بوده، و بر خلاف رویکردهای آموزش سنتی، فراگیر به علت خود آموز بودن بیشتر پودمان ها، تقریبا تمامی فعالیت های مربوط را به آموزش ها بر عهده می گیرد و عنصری فعال است.

آموزش پودمانی

یکی از رویکردها و روشهای نسبتا جدیدی که توانسته است تا حدودی از نقایص نظام های آموزشی سنتی بکاهد، رویکرد آموزش پودمانی است. هدف اساسی رویکرد آموزش پودمانی ایجاد مجموعه ای از توانمندی ها در مشاغل است که به یک مهارت خاص و مستقل و مورد نیاز شغل منجر می شود. بر این اساس ضروری است که افراد در یک سازمان از مهارت های فردی، مهارتهای سازمانی و مهارت های فنی برخوردار شوند.

نظام پودمانی به مجموعه امکانات و تدارکاتی که در کنار هم برای اجرای یک وظیفه یا کار معین به کار می رود، گفته می شود. پودمان عبارت است از یک بسته آموزشی و پژوهشی مستقل که ساختار آن بر پایه موضوعات مشخص استوار است. وسعت، حدود و دامنه هر پودمان به مواد و موضوعات آن ارتباط دارد. بالدوین و کلارک پودمان را این گونه تعریف کرده اند:

ساختن یک محصول یا یک فرایند پیچیده از سیستمهای فرعی کوچک تر که می توانند به طور مستقل طراحی شوند با این همه، با یکدیگر و در کنار هم به صورت یک مجموعه عمل می کنند. توسعه نظام های پودمانی و آموزش پودمانی می تواند به تجزیه افقی و عمودی منجر شود. در هر حال پودمان ها وسعت حوزه عملیات را نشان می دهند.

در آزمون، پودمان عبارت است از مجموعه ای از معلومات و مهارت هایی که با استفاده از آنها، اجرای یک مرحله از کار به طور مستقل امکان پذیر می شود. بدین ترتیب هر پودمان آموزشی را می توان به معنی دوره ای مستقل دانست که یادگیری محتوای آن، فارغ از هر دوره دیگری امکان پذیر است. در تعریف رسمی و مصوب ، نظام پودمانی شکلی از آموزشهای منفصل است که در آن مهارت های شغلی در قالب پودمان های مستقل به فراگیران آموزش داده می شود. هر یک از پودمانها مهارت خاص و مستقلی را ایجاد می نماید و در عین حال در کنار سایر پودمان ها به ایجاد مهارت جدید منجر می شود و در نهایت، می تواند به کسب مدرک رسمی یک دوره تحصیلی منجر شود(مصوبه جلسه ۳۸۱ مورخ ۱۱/۷/۱۳۸۳ شروای عالی برنامه ریزی)

 اهدافی که نظام آموزشی پودمانی دنبال می کند عبارت اند از:

الف)به حداقل رساندن زمان ارائه آموزش

ب) به حداقل رساندن هزینه های آموزشی

ج)فراهم نمودن امکان ارائه مهارت های متعدد

د) ایجاد ساز و کار دقیق و واقعی در برآورد نیازهای آموزشی

هـ)پرهیز از ارائه آموزش های بیشتر یا کمتر از نیاز واقعی

و) ارائه آموزش های مبتنی بر مشاغل برای افزایش کارایی و اثر بخشی عملکرد شغلی

ز) افزایش انگیزش برای یادگیری

تدوین پودمان های مستقل برای توسعه مهارتهای فردی و سازمانی ضرورت دارد، ولی پودمان های تخصصی، با توجه به رده شغلی و تنوع مشاغل موجود در هر رده، تعریف شدنی است.

مهم ترین اصول حاکم بر رویکرد آموزش پودمانی عبارت اند از:

اصل استقلال در آموزش پودمانی:

آموزش هایی که با توجه به این رویکرد ارائه می گردند به نحوی برنامه ریزی می شوند که هر یک بتوانند مهارت خاصی را به طور مستقل به فراگیران ارائه نمایند. مستقل بودن پودمان ها بدین معنا نیست که ماهیتا، فراگیری یک مهارت نیازمند یادگیری مهارت های دیگر نباشد، بلکه بدین معناست که هر پودمان به گونه ای طراحی گردد که نتیجه آن یادگیری مهارت جدید و مستقل است، که با پیوند بین آنها می توان مهارت جامع تری را به وجود آرود.

اصل ارتباط تنگاتنگ با نیازهای مهارتی شغل در آموزش پودمانی:

پودمان های آموزشی نشئت گرفته از تجزیه و تحلیل دقیق شغل تا سطح پاره کار است و هر یک از پودمان ها می تواند نیازهای مهارتی این پاره کارها را مرتفع نماید.

اصل توجه به یادگیری در حد تسلط در آموزش پودمانی:

لازمه انجام یک مرحله مفید از کار،فراگیری کامل مهارت مربوط به آن مرحله است، یعنی فراگیر در هر یک از مراحل یا فعالیتهای که قصد انجام آن را داشته باشد، باید به فراگیری مهارتهای آن مرحله بپردازد. به گونه ای که در انجام آنها تسلط کامل پیدا کند.

اصل خود آموز بودن آموزش ها در آموزش پودمانی:

در این رویکرد محتوا عمدتا، به نحوی تدوین می گردد که فراگیر بتواند بدون هدایت مستقیم مدرس، مطالب را بیاموزد و علاوه بر آن تمرین های لازم برای یادگیری عمیق تر را نیز انجام دهد.

اصل توجه به تفاوتهای فردی در آموزش پودمانی:

 در رویکرد آموزش پودمانی با در نظر گرفتن نیازهای متفاوت و همچنین توجه به تفاوتهای فردی کارکنان، پودمانها طوری طراحی می شوند که هر فرد بتواند جداگانه آموزش های لازم را بگذراند.

زمانی می توان گفت نظام پودمانی در بر گیرنده مجموعه اصول و ویژگیهای فوق است که نخست پودمان شامل مجموعه ای از معلومات و مهارتهای لازم برای انجام یک فعالیت شغلی باشد و معلومات و مهارتهایی که کاملا مرتبط با شغل نیست در آن ارائه نگردد. دوم اینکه، فعالیت ها و پاره کارهای مفید هر شغل کاملا تفکیک گردیده، و به صورت دقیق تجزیه و تحلیل شوند. سوم اینکه، هر یک از پودمان ها یا معلومات و مهارت های ارائه شده از دیگر آموزش ها مستقل و مجزا باشند و هر فرد بتواند برای نیازهای فردی خود آنها را طی نماید.

**انواع پودمان های آموزشی**

هر یک از فعالیتهای عمده شغل نیازمند مهارت، دانش و توانمندیهای خاصی است که فرد برای یادگیری آنها نیازمند طی پودمانهای آموزشی مشخصی است که این پودمان ها نسبت به یکدیگر پیش نیاز، پایه یا اختصاصی هستند. البته ممکن است پودمانی که در یک شغل به عنوان پایه نام گذاری شده، در مشاغل دیگر پیش نیاز تلقی شود و بر عکس این مسئله حاکی از آن است که نام گذاری پودمان ها متناسب با شغل مورد نظر تفاوت پیدا می کند. پودمان ها را می توان به صورتهای مختلفی نام گذاری کرد. یکی از مرسوم ترین طبقه بندیها چهار نوع پودمان، به شرح ذیل است:

پودمان پیش نیاز:

 پودمان های آموزشی اولیه هستند که لازمه یادگیری پودمانهای بعدی است و به پودمان های پیش نیاز معروف اند.

پودمان مهارتی پایه:

 که برای درک و فراگیری پودمانهای اصلی یا اختصاصی ضروری است.

پودمان اختصاصی:

 که محتوای آن اختصاص به یک شغل یا بخشی از وظایف عمده آن شغل دارد.

پودمان قابل اشتغال:

به یک یا مجموعه ای پودمان های مهارتی یا شغلی که فراگیر پس از طی آن قادر باشد وظایف مربوط به یک شغل یا یکی از بخشهای عمده شغل را به نحو مناسبی انجام دهد، پودمان قابل اشتغال گویند.

**شیوه ی طرح سوال در پودمان:**

**در طراحی سوالات هر شایستگی میزان مهارت فرد، اهمیت دارد بنابراین:**

**آزمون پودمانی عملکردی و عملی است در نتیجه:**

* **سوالات چهارگزینه ای،کوتاه پاسخ،جاخالی،صحیح و غلط نشان دهنده ی میزان توانایی و مهارت هنرجو نیست.**
* **آزمون تشریحی از تعاریف و واژه ها نشان دهنده ی رشد مهارتی هنرجو نیست.**

**توصیه می شود:**

* **آزمون دروس پودمانی ،پروژه محور و تحقیق محور باشد،یعنی از هنرجو بخواهید با توجه به مطالب آموخته شده یک فرآیند عملی را به نتیجه برساند و ارایه دهد.**
* **پوشه کار هنرجو، فعالیت مستمر سالانه ی او را برآورد خواهد کرد و در  اعلام نتیجه ی آزمون پایانی هر شایستگی، راهگشا است.**
* **آزمون متمرکز پایانی  و جامع در دروس شایستگی وجود ندارد.**
* **ارزیابی از توانمندی مهارتی هنرجو توسط هنرآموز انجام می شود در طول کلاس درس برگزار می شود و اصرار مدیریت هنرستانها به برگزاری آزمون های تئوری قدم برداشتن در مسیر اشتباه از اهداف در نظر گرفته شده برای آموزش است.**