



தொழிலாளர்
கல்விக்
கைபேடு

இப்புத்தகம் சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனத்தின் கொழும்பு அலுவலகத்
தின் அனுசரனையுடன் பிரசுரிக்கப்பட்டது.

**Publication of this handbook is sponsored by the Colombo Office
of the International Labour Organisation.**

தொழிலாளர் கல்விக் கைப்பேடு

இலங்கை தொழிலாளர் கல்வியாளர்களின் சங்கம்
இல. 7, சேர்கியூலர் வீதி
கல்கிசை
1991

© இலங்கை தொழிலாளர் கல்வியாளர்களின் சங்கம்

ஜூலை 1991

நிர்வாகி
கூடுதல்
பிரிவு

இலங்கை தொழிலாளர் கல்வியாளர்களின் சங்கம்
110, பாலையாறு, கிழக்கு
1991

முகவுரை

இலங்கையில் தொழிலாளர் கல்வி மேம்பாட்டுக்காக தயாரிக்கப்பட்ட இப்புத்தகம், சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனத்தினால் ஆங்கில மொழியில் வெளியிடப்பட்டுள்ள “Workers Education and its Techniques” என்னும் நூலை அடிப்படையாக கொண்டுள்ளது. இந்தக் கையேடு அந்த நூலை மூலமாகக் கொண்டு தேசிய ரீதியாக தொழிலாளர் கல்வி தேவைகளுக்கு பொருத்தக்கூடிய வகையிலான அம்சங்களை எடுத்து தயாரிக்கப்பட்டது. இந்நூலை சிறந்த முறையில் வெளியீடு செய்வதற்கான சகல ஆதரவையும் அனுசரணையையும் இடையறாது வழங்கிய சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனத்தின் கொழும்பு அலுவலகத்திற்கு எமது நன்றியை சமர்ப்பித்தல் அவசியமாகும்.

இப்புத்தகத்தை தயாரிக்கையில் நாம் கவனத்தில் எடுத்த பிரதான அம்சங்கள், தொழிலாளர் கல்வி என்பது என்ன? இதன் பாடதிட்டங்கள் என்னென்ன? இப்பாடதிட்டங்களை உள்ளடக்கும் வகையில் பயன்படுத்தக்கூடிய ஆய்வு முறைகள் என்னென்ன? போன்ற விடயங்களை நவீன தேவைகளுக்கேற்ப விளக்கமாக கூறும் நூல் ஒன்று தமிழில் இதுவரையில் வெளிப்படவில்லை என்பதே. இக்குறைபாடு இப்புத்தக வெளியீட்டின் மூலம் ஓரளவு நிவர்த்தியாகும் என்பது எங்கள் எதிர்பார்ப்பாகும்.

இத்தகைய நூலை தயாரிக்க வேண்டிய அவசியத்தை அறிந்து அதற்கேற்ப நடவடிக்கைகளை மேற்கொண்ட பெருமை இலங்கை தொழிலாளர் கல்வியாளர் சங்கத்தையே சாரும். இலங்கையில் தொழிலாளர் கல்வியை விரிவுபடுத்தும் நோக்கத்துடன் ஆரம்பிக்கப்பட்ட இச் சங்கம் தொழிற்சங்கங்கள், தொழிலாளர் கல்வி நிறுவன பிரதிநிதிகள், தொழிலாளர் கல்வியில் அக்கறை செலுத்துவோர், அத்துறையில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் ஆகியோரை தன்னகத்தே கொண்டு உள்ளது.

இப் புத்தகத்தில் உள்ளடங்கிய பிரதான அம்சங்கள், தொழிலாளர் கல்வியில் பயன்படுத்தக்கூடிய வெவ்வேறு நுட்பங்கள், கல்வி சாதன, உபகரணங்கள் பற்றியதாகும். இந்நுட்பங்கள், சாதனங்களை பயன்படுத்துவதன் மூலம் பெற்றுக் கொள்ளக்கூடிய பலாபலன்களை பற்றியும் கவனம் செலுத்தியுள்ளது. இப்புத்தகத்தில் கவனத்தை ஈர்க்கும் அம்சமாவது தொழிலாளர் கல்வியின் இறுதி நோக்கம், சமுதாயத்திற்கு பயனுள்ள தொழிலில் ஈடுபடும் பொருட்டு தொழிலாளர்களுக்கு அறிவையும், பயிற்சியையும் பெற்றுக்கொடுப்பதேயன்றி வேறொன்றுமில்லை.

எப்போதும் இதனை நினைவில் கொள்வது அவசியம். எவ்வளவு தூரம் இந்நோக்கத்தை பூர்த்தி செய்ய இயலும் என்பதை தீர்மானிப்பது தொழிலாளர் கல்வி ஆலோசகர்கள், இயக்குனர்கள், அமைப்பாளர்கள் ஆகிய அனைவரினதும் முக்கியமான பணி ஆகும். தொழிற்சங்க தலைவர்களை தொழிலாளர் கல்வியில் ஈடுபடுத்தல், உற்சாகப்படுத்தி ஊக்குவித்தல் இவர்களின் பொறுப்பாகும்.

இந்நூலை தயாரிப்பதற்கு சகல வழிகளிலும் பெறுமதியற்ற ஆலோசனை வழங்கிய மூல கைநூலை தயாரித்த சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனத்திற்கும், அந்நூலின் சாரத்தை தமிழ் மொழியில் தயாரிப்பதற்கான அனுமதியை பெற்றுத்தந்த சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனத்தின் கொழும்பு காரியாலய இயக்குனர் ஸ்டான்லி டெய்லர் அவர்களுக்கும் முதற் கண் நன்றியை தெரிவிக்க கடமைப்பட்டுள்ளோம். இத்தகைய புத்தகத்தை வெளியிடும் அவசியத்தை அடையாளம் கண்டு ஆர்வத்துடன் தயாரிப்பு பணியில் ஈடுபட்ட தொழிலாளர் கல்வியாளர்களின் சங்கத்திற்கும் வாசகரின் மனம் நிறைந்த நன்றி உரித்தாக வேண்டும்.

இந்நூலை இவ்வடிவத்தில் பார்ப்பதற்காக தயாரித்து பிரசுரிப்பதில் எமக்கு கிடைத்த இடையறாத சேவை பற்றியும் நாம் குறிப்பிடவிரும்புகின்றோம். மூல நூலிலிருந்து இந்நூலை உருவாக்குவதற்கு உதவிய திருவாளர்கள் ஓ ஆறுமுகம், பி சுதந்திரராஜா, ஆர். ஸ்ரீகாந்தன் ஆகியோருக்கும் செல்வி. சந்திரா குமாரசுவாமிக்கும், பிரசுர நடவடிக்கைகளுக்குப் பொறுப்பாக கடமையாற்றிய திரு. சந்திரி ரணசிங்க அவர்களுக்கும், பதிப்பு நடவடிக்கைகளை செவ்வனே செய்து தந்த வரையறுக்கப்பட்ட மெக்லீன் அச்சகத்தின் ரொபர்ட் பர்னாந்து அவர்களுக்கும் அச்சக ஊழியர்களுக்கும் எமது மனம் கனிந்த நன்றியை சமர்ப்பிக்கின்றோம்.

தர்மபரிய வெசும்பெரும்

தலைவர்

இலங்கை தொழிலாளர்
கல்வியாளர்களின் சங்கம்

7, சேர்கியூலர் வீதி,
கல்கிஸ்ஸ

பொருளடக்கம்

1. நோக்கம்	1
2. தொழிலாளர் கல்வியின் விரிவெல்லை	8
3. உள்ளடக்கம்	18
4. பயிற்றுவிப்போர்	32
5. அமைப்பாளர்கள்	37
6. வெளியார் உதவி	45
7. மாணவர்கள்	59
8. காலமும் இடமும்	66
9. வளர்ந்தோரும் கற்றல் செயல்முறையும்	78
10. நுட்பங்கள்	100
11. கருவிகளும் பொருட்களும்	126

சிவசுந்தரி

1	சுந்தரி	1
2	சுந்தரி	2
3	சுந்தரி	3
4	சுந்தரி	4
5	சுந்தரி	5
6	சுந்தரி	6
7	சுந்தரி	7
8	சுந்தரி	8
9	சுந்தரி	9
10	சுந்தரி	10
11	சுந்தரி	11
12	சுந்தரி	12
13	சுந்தரி	13
14	சுந்தரி	14
15	சுந்தரி	15
16	சுந்தரி	16
17	சுந்தரி	17
18	சுந்தரி	18
19	சுந்தரி	19
20	சுந்தரி	20
21	சுந்தரி	21
22	சுந்தரி	22
23	சுந்தரி	23
24	சுந்தரி	24
25	சுந்தரி	25
26	சுந்தரி	26
27	சுந்தரி	27
28	சுந்தரி	28
29	சுந்தரி	29
30	சுந்தரி	30
31	சுந்தரி	31
32	சுந்தரி	32
33	சுந்தரி	33
34	சுந்தரி	34
35	சுந்தரி	35
36	சுந்தரி	36
37	சுந்தரி	37
38	சுந்தரி	38
39	சுந்தரி	39
40	சுந்தரி	40
41	சுந்தரி	41
42	சுந்தரி	42
43	சுந்தரி	43
44	சுந்தரி	44
45	சுந்தரி	45
46	சுந்தரி	46
47	சுந்தரி	47
48	சுந்தரி	48
49	சுந்தரி	49
50	சுந்தரி	50
51	சுந்தரி	51
52	சுந்தரி	52
53	சுந்தரி	53
54	சுந்தரி	54
55	சுந்தரி	55
56	சுந்தரி	56
57	சுந்தரி	57
58	சுந்தரி	58
59	சுந்தரி	59
60	சுந்தரி	60
61	சுந்தரி	61
62	சுந்தரி	62
63	சுந்தரி	63
64	சுந்தரி	64
65	சுந்தரி	65
66	சுந்தரி	66
67	சுந்தரி	67
68	சுந்தரி	68
69	சுந்தரி	69
70	சுந்தரி	70
71	சுந்தரி	71
72	சுந்தரி	72
73	சுந்தரி	73
74	சுந்தரி	74
75	சுந்தரி	75
76	சுந்தரி	76
77	சுந்தரி	77
78	சுந்தரி	78
79	சுந்தரி	79
80	சுந்தரி	80
81	சுந்தரி	81
82	சுந்தரி	82
83	சுந்தரி	83
84	சுந்தரி	84
85	சுந்தரி	85
86	சுந்தரி	86
87	சுந்தரி	87
88	சுந்தரி	88
89	சுந்தரி	89
90	சுந்தரி	90
91	சுந்தரி	91
92	சுந்தரி	92
93	சுந்தரி	93
94	சுந்தரி	94
95	சுந்தரி	95
96	சுந்தரி	96
97	சுந்தரி	97
98	சுந்தரி	98
99	சுந்தரி	99
100	சுந்தரி	100

இவ்வத்தியாயத்தில் மாணவர் ஊக்குவிப்பு தொடர்பாக மேலோட்டமாக பார்த்து பின்னர் தொழிலாளர் கல்வியாளர் மனதில் கொண்டுள்ள நோக்கம் பற்றியும் அதன் பின் எவ்வாறு அவர்களின் மாணவர்களை அவர்களின் சொந்த நோக்கங்களுடன் தூண்ட முடியும் எனவும் நுணுக்கமாக ஆராய வேண்டும். “என்ன” “எவ்வாறு” (அதாவது எமது உள்ளடக்கம், முறைகள் என்பதனை இது தீர்மானிக்கும்) என்பதனை தீர்மானிக்கு முன் எமது குறிக்கோள் என்ன என்பதனை கண்டுகொள்ளவே இதனை நாம் மேற்கொள்கின்றோம். இத்துறையில் செயற்படும் நிர்வாகிகள், ஆசிரியர்கள், மாணவர்கள் மத்தியில் “ஏன் தொழிலாளர் கல்வியில் பங்கேற்க வேண்டும்” என்ற வினாவை எழுப்புவோமாயின் ஒவ்வொரு குழுவிடமிருந்தும் வேறுபட்ட விடைகளைப் பெறுவது நிச்சயமாகும்.

தொழிலாளர் - மாணவர்களின் குறிக்கோள்கள்

வழமையாக எவ்வளவுக்கெவ்வளவு தொழிலாள மாணவர் சுயேச்சையாக விரும்புகின்றார்களோ அதற்குக் காரணமாக ஆர்வமே பொதுவான தூண்டுகோள் எனக் கூறலாம். ஆர்வம் என்பது பொதுப்படையானது. பல்வேறு காரணங்களுக்காக இது உருவாகலாம் இது பற்றி எம்மால் ஊகிக்க மாத்திரமே முடியும். சில மாணவர்கள் தொழிலாளர் கல்வியை தமது மாலை நேரங்களை இனிமையாகக் கழிக்க துணைக்காக வதிவிட நிலையத்தில் சந்தோசமாக வார இறுதியை கழிக்க அல்லது தமது ஆரம்ப பாடசாலை காலத்தை குறையில் கழித்ததை நிறைவுபடுத்தல் போன்ற நோக்கங்களுக்காகவே தொடங்கலாம். வேறு சிலர் தோழமை உணர்வுடனும் தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தராக தகுதி பெறவோ, தொழிற் பிரச்சினைகளில் சில அம்சங்களை விளங்கிக் கொள்ளவோ பயிலலாம்.

ஒழுங்கு முறையான ஆய்வு நடத்தமுன் கூட ஏன் தொழிலாளர் கல்வியை மாணவர் கற்கத் தொடங்குகிறார்கள். (மாணவர் ஆர்வம்) என்பதனை பூரணமாக நாம் அறியமுடியும் என்பது சந்தேகமே. தொழிலாளர் கல்வி என்பது வெறுமனே சில தனிப்பட்டோரை திருப்திபடுத்துவதாகவோ அல்லது தற்காலிகமானதும் ஒழுங்கற்றதுமான நோக்கங்களை உடையதாகவோ இருப்பின் தொழிற்சங்கங்கள் தமது அருமையான வளங்களை இதற்காக செலவளிப்பதும், ஏன் இக்கைநூல் தயாரிக்கப்பட்டதிலும் கூட எவ்வித அர்த்தமும் இருக்காது.

தொழிலாள மாணவர்கள் அறிவில் ஆர்வமுள்ளோர் எனப் பொதுப்படையாகக் கூறுவதில் உண்மையிருப்பினும் அவர்கள் அதில் ஆர்வம் காண்பது சமூக செயற்பாட்டில் ஓர் கருவி என்பதாலேயாகும் எனினும் முதன் முதலாக தொழிலாளர் கல்வியில் ஈடுபடும் மாணவர் விடயத்தில் இது எப்போதும் பொருந்தாது. தனிநபரினதும். தனது நோக்கத்தினை, சமூக செயற்பாட்டினை, எழுச்சியுறச் செய்வது தொழிலாளர் கல்வியின், தொழிற்பாட்டின் ஒரு பகுதியாகும். மாணவரின் ஆர்வமானது தனது சொந்த நலத்தினிலேயே பிடிவாதமாகக் கவனிக்கக்கூடியதாக இருப்பின் அவர் வளர்ந்தோர் கல்வியை தொடரட்டும், எனினும் இவருக்கான தொழிலாளர் கல்விக்காக கிடைக்கப்பெறும் அருமையான வளங்களை இவருக்காக தொடர்ந்தும் செலவழிக்க முடியும். தொழிலாளர் கல்வியானது அதனது உண்மையும் அடிப்படையுமான நோக்கத்தை மதிக்கும் அதன் மூலம் முதலில் கற்று பின் பெற்றுக்கொண்ட அறிவினை அதற்காக பயன்படுத்தக்கூடிய ஒருவருக்கு மாத்திரமேயாகும்.

தொழிலாளர் கல்வியின் அடிப்படை நோக்கங்கள்

தொழிலாளர் கல்வியானது அதன் வார்த்தையின் பிரயோகத்திற்கேற்ப பரந்த அடிப்படையில் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளைப் பற்றி புரிந்து கொள்வதற்காக அபிவிருத்தி செய்யப்பட்டது. எனினும் சிந்தித்து இதற்கு முடிவு காணப்படாமல் பயனுள்ள நடவடிக்கைகளுக்கான ஒரு கருவியாக இது எப்போதும் கருதப்படவேண்டும். பெரும்பாலான விடயங்களில் கல்வியானது நடவடிக்கைகளுக்கான தேவையையும் எந்த வழியால் சிறந்த முறையில் அந்நடவடிக்கை எடுக்கலாம் என்ற இரு விடயங்களையும் தெளிவுபடுத்தும். இவ்வாறாக இது வேலைத்தளத்தில் வேலைக்குமுனில், தொழிற்சங்கத்தில் உள்ளூர், அல்லது தேசிய விவகாரங்களில் பிரயோசனமான வகையில் வழிப்படுத்தப்படலாம். தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சிகள் எப்போதும் இவற்றை மனதில் கொண்டிருக்கவேண்டும்.

உலகில் பல்வேறுபாகங்களிலும் இந்த அடிப்படை நோக்கம்பற்றிய தெளிவு பல ஆண்டுகளாக எழுந்துள்ளதற்கு சான்றுகள் உள்ளன. பொதுவாக சகல தேசிய, பிராந்திய, சர்வதேச தொழிற்சங்க இயக்கங்களும்

தமது அங்கத்தவர்களுக்கு சமூகப் பொருளாதாரப் பொறுப்புணர்வுகளைப் பற்றி போதிப்பதில் தம்மை ஈடுபடுத்திக்கொண்டுள்ளன.

தனது மரபு ரீதியான பொறுப்புகளுக்கு மேலாக தொழிற் கல்வியானது இன்று ஒன்றுமே எதிர்ப்பார்க்காதவாறு அதிக சிக்கலும் காத்திரமுமான சவாலும் பிணைந்துள்ளது என 1970 ஏப்ரலில் அப் போதய ச. தொ. தா. பிரதி பணிப்பாளர் நாயகம் குறிப்பிட்டார். அவர் மேலும் குறிப்பிடுகையில் "அபிவிருத்தித் திட்டங்களிலும் அதன் அமுலாக்கத்திலும் தொழிற்சங்கப் பங்குபற்றலானது பெருமளவு சமூக அம்சங்களையும், யதார்த்தத்தினையும் அபிவிருத்தித் திட்டங்களின் கோட் பாடு, நிறைவேற்றம் இரண்டிலுமே புகுத்த முடியும். எல்லா மட்டங் களினும் நன்கு கற்றறிந்த தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள், திட்டங்களை நடைமுறைப்படுத்துவதற்கு தனித்துவமான பிரயோசனமிக்க திரண்ட அனுபவம், அறிவு, பொது உணர்வுகளை, மக்கள் தமது இன்றைய கடின நிலையில் ஏற்றுப் பாராட்டக்கூடிய வகையில் கொண்டு சேர்க்க முடியும். தொழிலாளர் கல்வியானது சிக்கலும் வளர்ந்த இயக்கத்தினருமிக்க இச் சமுதாயத்தில் அரசியல் ஸ்திரம், பொருளாதார வளர்ச்சி, சமுதாய நீதி என்பவற்றை பாதுகாப்பதில் தமது அதிகரித்துவரும் பொறுப்பான பங்கினை ஏற்றுக்கொள்ள தயார்படுத்தவேண்டும், இந்நிலையை நாம் போதுமான அளவு அங்கீகரித்துள்ளோமா ?

தொழிலாளர் கல்வியானது பயன்மிகு நடவடிக்கைக்கான ஒரு கருவி எனக் கூறும்போது அறிவு என்பது அதாவது நோக்கத்திற்சாகவே என்பதனை அடியொற்றிய கருத்துக்களை குறைவாகக் கூறவில்லை. இக் கருத்தானது தொழிலாளர் கல்விக்கு அதனதுஇன்றைய மூலவளக் குறை பாட்டின் அடிப்படையில் ஓரளவு நடைமுறைப் பொருத்தம்உடைய தென்று பொதுவாகக் கூறுகின்றோம். தொழிலாளர் கல்வி எப்போதுமே அறிவினை ஓர் ஆற்றல் மிக்க உபகரணமாகக் கருதுகின்றது.

இது தொழிலாளர் கல்வியிலிருந்து கலாச்சார அம்சங்களை வேறு படுத்தவில்லை. தனது நாட்டின் இலக்கிய, கலைத்துவ அம்சங்களில் பரிச் சயமிக்க ஒருவன் இதுபற்றி குறைந்தளவு அறிவுடைய ஒருவனை விட சிறந்த தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தராக விளங்கலாம். எனினும் இரு வருமே தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகள் தொடர்பாக அவசிய விடயங்களின் சம்மான பயிற்சித் திறமையை நிச்சயமாக பெற்றிருக்கலாம். இவ்வடிப் படை விடயங்களில் சிறப்பான அறிவைப் பலர் பெற்றிருக்கும் நாடு களில் கலாச்சார அம்சம் ஒன்றினை புகுத்தலாம். ஆனால் ஆரம்பத்தில்

“விஸ்பிடர் ஜேன்க்ஸ்” எதிர் வரும் விடயங்களில் தொழிலாளர் கல்வி (ஜெனிவா ச. தொ. தா.) இல. 18 ஏப்ரல் 1970 ப. ப-2-7.”

(விசேடமாக) வளர்முக நாடுகளில் ஒரு நீண்ட காலத்திற்கு) கலாச்சார அம்சத்திற்கு (உ-ம் மரபு இசை) முன்பாக தொழிற்சங்கவியல் முன்னிடம் பெற வேண்டும். வானியல் பயிற்சிக்கு சிறு ஆதார வேண்டுகோள்களும் தொழிற்சங்க கோட்பாடு தொடர்பான பயிற்சிகளுக்கு பெரும் வேண்டுகோள்களும் (ஆதாரம்) இருக்கும் பட்சத்தில் இதனைத் திருப்பிப் படுத்த வேண்டிய ஒரு தொழிலாளர் கல்வி நிர்வாகி எவ்வாறான முடிவு எடுக்க வேண்டுமென்பதில் ஐயம் கொள்ளத் தேவையில்லை. சமூக நடவடிக்கைகளில் எது உடன் பயன்தரக்கூடியதோ அதுவே தீர்மானிக்கும் காரணியாக அமையும்.

இவ்விடயம் இங்கு ஏன் பயன்படுத்தப்படுகிறதென்றால், வளர்முக நாடுகளில் உள்ள தொழிலாளர் கல்வியாளர்களுக்கு தொழிற்சங்கவாதி அல்லது தொழிலாளர் என வேறுபடுத்தாது, முழு மனிதரையும் கற்பிக்க எடுக்கும் நடவடிக்கை எனக் கூறப்படும், கைத்தொழில் நாடுகளின் நிகழ்ச்சித்திட்டங்களின் பரந்த விடயங்களை பிரதிபடுத்தாவிட்டால் சிரமமாக இருக்கலாம். இவர்கள் இவ் விடயங்களில் அக்கறை காட்டு முன் முதலில் கல்வியின் கலாச்சார அம்சங்கள், அரசாங்க, பல்கலைக் கழகங்களின் பொறுப்பாளர் என்றும் இரண்டாவதாக முன்னுரிமைப் படுத்தப்படும் இறுக்கமான முறையைப் பிரயோகிக்க வரையறையற்றவர்களாவர் என்பதனைத் தாமே விளங்கிக்கொள்ளவேண்டும். இவ்வாறான நிலையில் அதி சிறப்பானது என்பது சிறந்தவற்றிற்கு நேர்விரோதமான -தாகவே அமைவதுடன் கல்விக்கான சந்தர்ப்பமானது பெருகிவரும் சாதாரண மட்ட தொழிலாளர்களுக்கல்லாது குடித்தொகையின் குறுகிய பிரிவினரை மையமாகவே கொண்டமையும். , 'கல்வியின் முடிவு தனது சுற்றுலுடன் இணைந்து இயங்கக் கூடிய தனிநபரின் பலத்தின் வளர்ச்சியிலேயே காணப்படுகிறது' என கூறப்படுகிறது. இக்கூற்றினை "வேலைச் சூழல்" உடன் தொடர்புபடுத்தியும் "சமூக நடவடிக்கை ஊடாக" என்ற சொற்றொடரை கூட்டியும் தொழிலாளர் கல்விக்குப் பொருத்தமாக்கலாம். இதனை வலியுறுத்த தனது வேலைச் சூழலுடன் இணைந்து போக "தனிநபர் சிறந்த அங்கமாக மாறவேண்டும்.

சிலபிரதான குறிக்கோள்கள்

தொழிலாளர் கல்வியாளர்கள் தமது ஒட்டுமொத்தமான நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை திட்டமிடும் போது நான்கு பிரதான குறிக்கோள்கள் அவர்மனதில் உருவெடுப்பதுண்டு.

1. கற்றல் கருவிகளை கையாளுதலும், சமூக நடவடிக்கைகளைக் கையாளும் ஆற்றலை அடிப்படை பயிற்சிகளில் பயிற்றுவிப்பதன் ஊடாக தமது மாணுக்கருக்கு மேம்படுத்தல்.

2. தொழிலாளர் கல்வியின் அடிப்படை நோக்கங்களில் மாணவருக்கு தெளிவை ஏற்படுத்தும் நடைமுறைகளில் அவசிய அங்கமான தொழிற்சங்க இயலைப்பற்றிய ஆர்வத்தைத் தூண்டுவதும், பலப்படுத்துவதும்.
3. இயற்கை போக்கிற்கேற்ப தொழிலாளர்களுக்கு அவர்தம் தொழில் பிரச்சினைகளைப்பற்றிய மேலான புரிந்துணர்வினை ஏற்படுத்துதல். (அரசியல், சமூக, பொருளாதார விளைவுகள் உட்பட)
4. தொழிற்சங்கவாதிகளுக்கு பொறுப்பினை ஏற்படுத்துதல் (உத்தியோகத்தர், சாதாரண அங்கத்தவர்கள்)

இந்நான்கு பிரதான குறிக்கோள்களில் ஏனைய குறிக்கோள்களின் முக்கியத்துவம் சந்தர்ப்பங்களைப் பொறுத்து வேறுபடும். இவ்வேறுபாடுகள் தொழிலாளர் கல்வியின் உள்ளடக்கத்தினையும் மாற்ற (தாக்கம்) முறச்செய்யும்.

தனி இலக்குகளிலிருந்து சமூக நோக்கிற்காக

ஒரு தொழிலாளர் கல்வியாளனுக்கு மூன்று கடமைகள் உள்ளன 1. ஆர்வத்தை தூண்டல் 2. ஆர்வத்தினை நிலைநிறுத்தல். 3. ஆர்வத்தினை பரவலாக்கலும், கற்றலிற்கான ஊக்கத்தினை பலப்படுத்தலும். நாம் ஏற்கனவே குறிப்பிட்டபடி தொழிலாளர் கல்வியின் அடிப்படை நோக்கங்களுக்கு பெரிதும் மாறானதான தனிப்பட்ட மாணவர்களின் ஆர்வமும் தூண்டலும், ஊக்கமும் அமைவதுண்டு. ஆகையால் இம்மூன்று கருத்தினைப்பற்றி விரிவாக ஆராய்வது தற்போது மிகவும் பொருத்தமாகும் அவை அதிகமாக பயன்மிகு “சமூக நடவடிக்கை” இலக்கிக்கு இட்டுச் செல்வதில் சாதாரண தன்மையை, தனிமனிதனுக்குரிய, மந்தமான தன்மைகளைக் கூடுதலாகக் கொண்டவையாகும்.

ஒரு நிர்வாகியின் நிகழ்ச்சித் திட்டமிடல், ஓர் அமைப்பாளரின் சொந்த மனோபாவம், பயிற்றுவிப்பரின் விடயதான தெரிவு, அதனை போதிக்கும் முறை அனைத்தும் ஒரு மாணவன் தனிவழிப்போக்கான அணுகுமுறையை விடுத்து தனது கற்றல் வழியில் வேலைக்குழுவில் கூடுதலாக பங்கு வகிக்கக்கூடியதான நிலையை ஏற்படுத்தும் பங்கினை ஆற்ற வேண்டும். ஆசியாவில் நடைபெற்ற ஒரு தொழிற்சங்க மகாநாட்டில் நிறைவேற்றப்பட்ட பின்வரும் தீர்மானத்திற்கு இவையே அடிப்படை கருத்துக்களாக அமைந்தன. “தொழிலாளர் கல்வியானது தொழிலாளர் தம்மில் நம்பிக்கை மீளக்கூடியதும், அவர்களின் ஆற்றலுமையை விருத்தி செய்யவும் அவர்களுக்கு உதவவேண்டும் இம்மகாநாடானது, கல்விகற்ற

உணர்வுமிக்க, தன்னம்பிக்கையும் தமது நடவடிக்கையில் விசுவாசமிக்க தொழிலாளர்களால் மாத்திரமே சுதந்திர ஜனநாயக தொழிற்சங்க இயக்க மொன்றினை கட்டிப் பல்படுத்த முடியும் என நம்புகிறது. மாணவர்களுக்கு தமது கல்வித் தேவைகள் என்ன என்பதை புரியவைக்கப்படுவதுடன் அவர்களுக்கு உண்மையாகவே என்ன அவசியம் என்பதனை புரிந்து கொள்ள வேண்டிய சந்தர்ப்பங்களில் உதவக் கூடிய ஒரு நிலை தொழிலாளர் கல்வியில் ஏற்படுத்துவது நியாயமானது மாத்திரமன்றி மிகவும்—அத்தியாவசியமான ஒன்றுமாகும்” பிரித்தானியாவின் அதிபெரிய தொழிற்சங்கமான “போக்குவரத்து பொது தொழிலாளர் சங்கம்” “கூட்டுப்பேரம்” “வேலைக்கல்வி என்ற விடயங்கள் பற்றிய 24 வார பயிற்சி நெறிக்கான கிராக்கியை அங்கத்தவர்களிடையே பல வருடங்களாக ஏற்படுத்தியிருந்தது. இதில் பெருமளவு காலம் எண்கணிதத்திலும் கணிப்பீட்டு முறையிலும் பயிற்றுவிப்பதற்கே செலவழிக்கப்பட்டது. மேலதிக ஊக்குவிப்பதற்காக பயிற்சியை இறுதியில் பூர்த்தி செய்த மாணவர்களுக்கு சான்றிதழும் வழங்கப்பட்டது. இவ்வாறாக தொழிலாளர்கள் உயர்ச்சியானது சமூக நடவடிக்கையில் பெறும் ஆற்றலுக்கான வழியில் இட்டுச் செல்லப்படுகின்றது.

நாம் இயலுமானபோதெல்லாம் நடைமுறை உதாரணங்களைப் பயன்படுத்தவேண்டும், எனக்கூறியிருந்தோம். உருவம் 1. இதுவரை நாம் பொதுவான வடிவில் கூறப்பட்டவற்றின் விளக்கப்படமாகும்.

தொழிலாள மானவர்கள்
ஒவ்வொருவரின் கருத்துக்கள்

கற்றல்

பயிற்றுனரும், நிர்வாகிகளும்

சமூக உறவு

தொழிலாளரின்
ஒற்றுமை

எவ்வாறு எழுத வாசிக்க
கற்றல்

தொழிநுட்ப சபையில் பதவி
வகிப்பதற்கான தகைமையை
பெறுவதற்கு

தொழிலாளர்
கல்வி
விகுப்புடன் கட்டி
யெழுப்பும் ஆதரவுத்
தன்மை

அடிப்படை நிபுணத்துவத்தை
பெற்றுக் கொடுத்தல்

தொழிற் சங்க
விகவாசத்தை தூண்டுதல்

தொழிலாளர் பிரச்சனைகளை
தெளிவாக்குதல்

பொறுப்பேற்று நடத்துதற்கான தொழிநுட்ப
சகைகளில் செயல்படுவோருக்கான தேவையான
அறிவையும் பயிற்சியையும் வழங்கல்

இலக்கு : பயனுள்ள சமூக செயற்பாடுகள்

தொழிலாளர் கல்வியின் விரிவெல்லை

2

வளர்ந்தோர் கல்வி எனும் பொதுத்துறைக்குள்ளிருந்து கொண்டு தொழிலாளர் கல்வியின் வரையரைகளையும் அதன் அளவையும் அனுசரித்து தீர்மானிக்கும் போதே பரப்பளவு என்பதனை நூல் குறிக்கின்றது. தொழிலாளர் கல்வியின் இறுதி இலக்காகிய தொழிலாளர் மாணக்கரின் பயன்மிகு நடவடிக்கைகள் என்பதிலேயே அதன் தனிச்சிறப்புத் தன்மையும் பரப்பளவின் வரையரையும் இணைந்துள்ளது. 1957ல் ச தொ. தா. இல். முடிவுற்ற ஒரு சர்வதேச நிபுணர்களின் கூட்டமொன்றில் பின்வருமாறு கூறப்பட்டது. “வளர்ந்தோர் கல்வியின் இலக்கானது பொதுவாக ஒரு தொழிலாளி தனி ஆள் என்ற அடிப்படையிலும் சமூகத்தில் ஒரு அங்கத்தவன் என்ற வகையில் அவனது பொது அறிவினை விரிவு படுத்துவதனை இலக்காகக் கொண்டது. ஆனால் தொழிலாளர் கல்வியானது நவீன சமுதாயத்தில் தான் தனது சக தொழிலாளியுடன் சேர்ந்து தவிர்க்க முடியாதபடி நவீன சமுதாயத்தில் கையாள வேண்டிய பிரச்சினைகளைப் பற்றி புரிந்துணர்வை மேம்படுத்துவதற்காக அவனுக்கு வழங்கப்படுகின்றது”.

பயன்மிகு சமூக நடவடிக்கையே எமது உரைகள் என அமைவதாயின் தொழிலாளர் கல்வியின் பரப்பெல்லையிலிருந்து சில விடயங்கள் (உதாரணம் இலத்தின் கவிதைகள் சேனத்து எழுத்துக்களை வர்ணம் தீட்டல், உயர் மருத்துவம்) அப்பாற்பட்டிருக்கும் என்பது தெட்டத்தெளிவாகும். எனினும் பெருமளவான விடயங்கள் தொழிலாளர் கல்விக்கு அவசியமானவையா இல்லையா என்பது தீர்மானிக்கப்பட முடியாத, ஒன்றாகவே உள்ளது.

தொழிலாளர் கல்வியின் நான்கு கூறுகள்

இங்கு குறிப்பிடப்படும் அடிக்கடி ஏற்படும் இப்பிரச்சினையானது ஏனைய வகைப்பட்ட வளர்ந்தோர் கல்வியுடன் ஒன்றுடன் ஒன்று நன்றாக கலக்காததாலும் வரையரையை தீர்மானிக்க முடியாததாலுமே ஏற்படுகின்ற திட்டவட்டமான தொழிலாளர் கல்வியானது ஒட்டுமொத்தமாக வளர்ந்தோர் கல்வியின் ஒரு பாகமாகும், எனினும் அப்பரந்த துறை பொதுவான உப பிரிவுகளின் சகல அடிப்படைக் கூறுகளையும் உள்ளடக்குகின்றது. இதனை நாம் உருவப்படம் 2 இல் விளக்கியுள்ளோம். பெரிய வட்டமானது நான்கு பிரிவுகளாகப் பிரிக்கப்பட்டுள்ளது. இவை வளர்ந்தோர் கல்வியின் பிரதான கூறுகளை பின்வருமாறு காட்டுகின்றது.

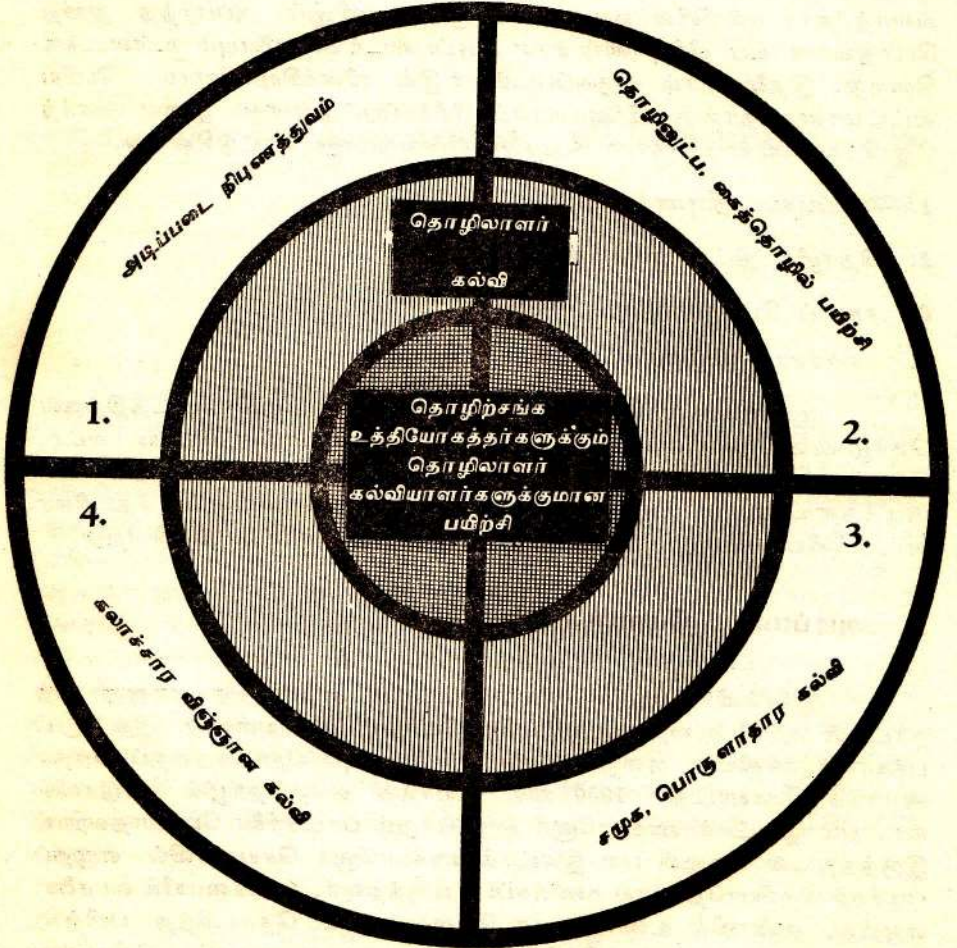
1. அடிப்படை நிபுணத்துவம்
2. தொழில் நுட்ப கைத்தொழில் பயிற்சி.
3. சமூகப் பொருளாதாரக் கல்வி.
4. கலாச்சார விஞ்ஞான கல்வி.

முழுமையான வட்டமான வளர்ந்தோர் கல்வி வட்டத்திற்குள் தொழிலாளர் கல்வியைக் காட்டி நிற்கும் இரண்டாவது பெரிய வட்டமொன்றுள்ளது, இவ்வட்டத்தில் காணப்படும் சிறு வட்டமானது மிகவும் அடித்தளமானதாக உள்ள தொழிற்சங்க அலுவல்களினதும் தொழிலாளர் கல்வியாளரினதும் மையமான பயிற்சியைக் காட்டி நிற்கின்றது.

1. அடிப்படை நிபுணத்துவம்

இக்கல்விகூற்றுக்கு கொடுக்கப்படும் முக்கியத்துவமானது அந்நாட்டின் கல்வி முறையை ஒட்டியே பெரிதும் தங்கியுள்ளது, இது ஆரம்பக்காலக் கல்வியின் குறைபாடுகளை சரி செய்யும் நோக்கத்தைப் பிரதானமாகக் கொண்டது. 1950களில் உயர்ந்த கைத்தொழில் நாடுகளில் கூட பல இலட்சக்கணக்கானோர் ஒருபோதும் பாடசாலை போகாதவராய் இருந்ததுடன் மேலும் பல இலட்சக்கணக்கானோர் செயலளவில் எழுதப் படிக்கத் தெரியாதோராய் கணிக்கப்பட்டிருந்தனர். (உண்மையில் வாசனை, எழுத்து, எண்ணில் உண்மையாக தேவைப்பட்ட தொடர்ந்த பயிற்சி) என்பதை ஞாபகப்படுத்திக்கொள்வது பயனுடைதாகும். தீவிரமான தொழிற்சங்க அங்கத்தவர் ஒருவருக்குத் தேவைப்படும் அடிப்படைப்பயிற்சித் திறன்களானவை வழமையாக அல்லது போதுமான அளவு போதிக் கப்படாதவையாகும். ஆதலால் இப்படியான அடிப்படைத் தொழிலாளர் கல்வித் தேவைகள் அதிகிறப்பான கல்வி தரமுள்ள நாடுகளிலும் கூட காணப்படுவதனையும் நாம் மனதில் இருத்திக்கொள்ள வேண்டும்.

உருவம் 2



வளர்ந்தோர் கல்வியின் அமைப்பும் அதன் பிரிவுகளும்

எழுத்தறிவின்மையானது பரந்தளவில் நிலவும் நாடுகளில் தொழிலாளர் கல்விக்குக் கிடைக்கும் நேரம் அல்லது மூலவளங்களில் எந்தளவினை எழுத்தறிவுக் கல்விக்காக ஒதுக்கவேண்டும் என்பதனைப்பற்றிய முடிவு எடுப்பது எப்போதுமே இலகுவான ஒன்றல்ல. இப்பிரச்சினையானது கல்வி அமைச்சினாலும் உள்ளூர் ஆட்சி அதிகாரிகளினாலும் கையாளப்பட வேண்டிய ஒன்றாகும். இதனாலேயே தொழிலாளர் கல்வி நிறுவனங்கள் மேலதிகமான வளர்ந்தோர் எழுத்தறிவுக் கல்வியையும் சிறந்த பாடசாலை வசதிகளையும் ஏற்படுத்த மக்கள் கோரிக்கையை உருவாக்குவதோடு மாத்திரம் நின்றுகொள்ள வேண்டும், என பலர் நம்புகின்றனர். இக்கல்விக்கு பொது நிதியைத் திரட்டுவது இலகுவானதென்பதாலும், தொழிலாளர் கல்விக்கு பொது நிதியைப்பெறுவதற்கான சாத்தியம் மிகவும் குறைவானதே என்பதனாலும் அருமையாகவே கிடைக்கும் அதன் வளங்களை வேறு மிக அத்தியாவசிய நடவடிக்கைகளுக்கே ஒதுக்கி வைத்திருக்க வேண்டும் என இவர்கள் வாதிடுகின்றனர். இறுதியாக எழுத்தறிவற்றோர் தொழிலாளர் கல்வியில் பல விடயங்களை பயன்மிக்க வகையில் கற்கக் கூடியதாலும் அவ்வாறான நிலை இருக்கும்வரை வளங்களை அடிப்படை எழுத்தறிவுக் கல்வி வகுப்புகளுக்கு திசை மாற்றுவது பிழையானதாகும். எழுத்தறிவற்றோர் நிச்சயமாக தொழிற்சங்க இயக்கத்திலும், சமூக விடயங்களிலும் துடிப்பானவர்களாக இருப்பர்.

பல தொழிற்சங்கக் கூட்டங்களில் பங்குபற்றியவர்கள் பொதுவாக தொழிற்சங்க பயிற்சி நெறிகளிலும் போதிக்கப்படும் சகல விடயங்களையும் எழுத்தறிவற்ற தொழிலாளர்களுக்கான பயிற்சி நெறியொன்றில் சேர்த்துக்கொள்ளலாம் என்ற அபிப்பிராயப்படி சமரசமான உடன்பாட்டிற்கு வந்துள்ளனர். எழுத்தறிவின்மையை இல்லாதொழிப்பது அரசாங்கத்தின் கடமையே என்பதனை ஏற்றுக்கொள்ளும், அதேவேளை அரசாங்க நடவடிக்கைகளுக்கான எல்லாவகையான பலப்பிரயோகத்தை தொழிற்சங்கங்கள் பிரயோகிக்க வேண்டும் என்றும் தொழிற்சங்கங்களும் சில பொறுப்புகளைக் கொண்டுள்ளதால் சில சந்தர்ப்பங்களைப் பொறுத்து குறைந்தது தமது அங்கத்தவர் மத்தியிலாவது எழுத்தறிவின்மையை போக்குவதற்காக தொழிலாளர் கல்வியில் இது ஒரு பாகமாக அமையவேண்டும் எனவும் கூறுகின்றனர் இது குறிப்பாக சமூகநோக்கத்தினையும் தொழில்சார் நோக்கினையும் கொண்ட செயல் முறை எழுத்தறிவு இயக்கத்தினைப் பொறுத்து உண்மையானதாகும், எனினும் பெரும்பாலும் இத்திட்டங்கள் ஒருபுறம் பொதுவாக முழு சமூகத்திற்காக உருவாக்கப்பட்டவை என்பதாலும் (தனியாக தொழிலாளர்களுக்கு மாத்திரமல்ல) மறுபுறம் மரபு ரீதியான தொழிலாளர் கல்வி விடயங்களை மிகவும் அருமையாகவே ஆழமாக உள்ளடக்கும் என்பதாலும் தொழிலாளர் கல்வியின் குறிப்பிட்டுக் கூறக்கூடிய வளங்களைக்கூட கவரும் எனக் கூறமுடியாது.

பொதுவாக தொழிலாளர் கல்வியாளர்கள் தொழிற்சங்கங்களுக்கு துரித நன்மை பயக்கத்தக்கதான உதாரணமாக தெளிவான சிந்தனை, பொது எண்ணிதம் சுயமாகவும் தெளிவாகவும் கருத்துக்களை வெளிப்படுத்துதல் என்பவற்றில் கவனம் செலுத்துமாறே நாம் ஆலோசனை கூறலாம்.

தொழில்நுட்ப கைத்தொழில் பயிற்சி

தொழிற்சங்கங்கள் திட்டமிடல் அமுலாக்கல் என்பனவற்றில் தமது கருத்துக்களையும் செல்வாக்கையும் கொண்டிருக்கவேண்டும். அவ்வாறே ஆளுநர் அமைப்பில் பிரதிநிதித்துவம் பெற்று சிலசமயங்களில் இவை இயங்கிய போதிலும் இத்துறையிலும் கூட பணிகொள்வோரின் நியாயமான உதவியுடன் பிரதான பொறுப்பினை அரசாங்கமே ஏற்கும் என ஒருவர் எதிர்பார்ப்பது நியாயமானதேயாகும். குறிப்பாக அவர்கள் தொழில்சார் பயிற்சித் திட்டங்களில் சமூக, தொழில் கல்வியை ஓர் அங்கமாக இணைப்பதன் தேவையை தொடர்ந்து அங்கீகரிப்பதற்கு உதவி செய்வதன் மூலம் இத்திட்டங்கள் தனியொரு உற்பத்தியாளனை மாத்திரமே அபிவிருத்தி செய்யாமல் முழுமையான மனித விருத்திக்கான நோக்கத்தைக் கொண்டதாக அமையும் வளர்ந்த, வளர்முக நாடுகள் இரண்டிலுமுள்ள குறிப்பிடத்தக்க அளவு தொழிற்சங்கங்கள் தொழில்நுட்ப தொழில்சார் பயிற்சிகளை வரையறைக்குட்பட்ட விரிவெல்லைக்குள் நடத்துவதில் ஈடுபட்டுள்ளன, இவை தொழிலாளர்களின் தேவைகளை சரியாக நிறைவேற்றக்கூடியதாயும் தொழிலாளர் அமைப்புகளுக்குள்ளேயே இருக்கும் நிபுணர்களைப் பயன்படுத்தக்கூடிய அனுகூலங்களையும் பெற்றுள்ளன. எனினும் வழக்கத்தில் தொழிலாளர் கல்வியானது தொழிற்சங்க அலுவல்களின் வழக்கமான வேலைகள் தொடர்பான தொழில்நுட்ப தொழில்சார் பயிற்சியிலும் சில விசேட துறைகளுக்குமே மட்டுப்படுத்தப்பட்டுள்ளது. இந்நடவடிக்கையானது ஒரு புறம் தொழிலாளர் நலன்களைப் பாதுகாக்கக்கூடியதாக தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளை தொழில் மதிப்பீடு, தொழில் ஆய்வு மிகு தொகை ஒப்பந்தம் செய்தல் ஆகியவற்றில் நன்றாக ஆயத்தப்படுத்தக்கூடியதாக உள்ள அதேவேளை அநேகமான தொழிற்சங்கங்கள் உற்பத்தித் திறனின் உடன்பாட்டு ரீதியான மனப்பான்மையைக் கொள்வதுடன் இத்துறையில் தொழிலாளர் நிபுணர்களைப் பயிற்றுவிக்கின்றனர். ஐக்கிய அமெரிக்கா, பிரித்தானியா, ஐரோப்பிய தொழிற்சங்கங்கள் இதற்கான தீவிர நிகழ்ச்சித்திட்டங்களைக் கொண்டுள்ள அதேவேளை சமவுடமை நாடுகளில் தொழில்நுட்ப உற்பத்தித்திறன், பிரச்சினைகள் என்பன தொழிலாளர் கல்வித்திட்டங்களில் சேர்க்கப்பட்டுள்ளன. உதாரணமாக சோவியத் ரஷ்ய தொழிற் சங்கக்குழு தெரிவு செய்யப்பட்ட அங்கத்தவர்களுக்கு பொருளாதார முகாமைத்துவம் செலவு குறைவு முறைகள், வேலை அமைப்புக்கள் ஆகியன பற்றிய பயிற்சி நெறிகளை வழங்குகின்றன தான்சானியாவில் உற்பத்தித் திறனுக்காக தேசிய நிறுவனம் தொழிலா

ளர் கல்வித் துறையில் எடுக்கப்படும் அதிகமான நடவடிக்கைகளுக்குப் பொறுப்பாக உள்ளது.

3. சமூக பொருளாதாரக் கல்வி

இது தனித்துவமிக்க தொழில், தொழிற்சங்க நோக்கினை - தொழிற்சங்க செயற்றிறன் மாத்திரமின்றி சமூகத்தில் மனிதனின் பொதுப் பிரச்சினைகள் தொடர்பான நோக்கினையும் உள்ளடக்குகின்றது மனிதர் களை தொழிலாளர்கள் என்றும் குடிமக்கள் என்றும் நோக்கும் விடயங் களில் திட்டவட்டமான பயன்மிகு எல்லைப் பிரிவை ஏற்படுத்துவது என் பது நடைமுறையில் இயலாத ஒன்றாகும். எவ்வளவுக்கெவ்வளவு கூடுத லாக வளங்கள் கிடைக்கின்றதோ அவ்வளவுக்கவ்வளவு மேலாக தொழி லாளியை மனிதனாகவும் குடிமகனாகவும் கற்பிக்க தொழிலாளர் கல்வித் திட்டங்களினால் கற்பிக்கமுடியும். குறைந்த அளவு வளங்கள் கிடைக்கும் போது தொழிலாளர் கல்வியும் மிசவும் குறுகிய தொழிற்சங்க விடயங் களிலேயே கவனம் செலுத்தும் நிலையேற்படும். சமூக பொருளாதார ஆய்வு களில் பரந்த அணுகு முறை எப்போதுமே பெருமளவான எழுத்தறிவுக் கல்வி கருமங்களை அரசாங்கத்திற்கும் தமது குழுக்களை உதவிக்கு அனுப்பி வைக்கக்கூடிய யுனெஸ்கோ போன்ற நிறுவனங்களிடமும் ஒப்படைப்பது புத்திசாலித்தனமானதாகும். ஆபிரிக்க ஆசிய, இலத்தின் அமெரிக்கத் தொழிற்சங்கங்கள் பல எழுத்தறிவுக் கல்வி நடவடிக்கைகளை எடுத்துள் ளன. இருப்பினும் எந்த நேரடியான சங்க நடவடிக்கைகளும் வெளியில் உள்ள ஒன்றாகவும் உத்தியோகபூர்வ எழுத்தறிவுக் கல்விக்கு மேலதிகமான ஒன்றாகவுமே இருக்க முடியும்.

இதைப்போலவே தொழிலாளர் கல்வியாளர்களுக்கு மாணவர் களை நேரடியாக சமூக செயற்பாடுகளில் ஈடுபடுத்துவதனால் பொதுவாக உயரிய தகைமையை ஏற்படுத்துவதானதும் தொழிலாளர் கல்வியின் இறுதி இயக்குடன் அண்மியதுமான தன்மைமிக்க சமுதாய அபிவிருத்தித் திட்டங்களை பொருத்தமான சந்தர்ப்பங்களில் அமுலாக்குவதில் ஒத்துழைப் பது அறிவுபூர்வமானதாக அமையும். இவ்வாறாக இவை சில பிராந்தி யங்களில் அறிமுகப்படுத்தப்பட்டுள்ள அபிவிருத்தித்திட்டமிடல் அல்லது பொருளாதார அபிவிருத்தி இணைப்புத் திட்டங்களில் தொழிற்சங்க பங்கு பற்றுதலின் ஆர்வத்தினை முன்வைத்துள்ளன.

முன்னுரிமை வழங்கலும் அந்தந்த நாடுகளின் நிலவரத்தினைப் பெற்றுத்தே தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும். எந்தவித பொது விதியும் கீழ்மட்ட அடிப்படையில் ஓர் மட்டத்திற்கு கீழ் விதிக்கப்பட கூடாது.

சிலவேளைகளில் உயரளவு தொழிலாளர் தட்டுப்பாடு அல்லது தொழிலாளர் முகாமையிலும் அரசாங்கத்திலும் பங்குபற்றுவது என வலியுறுத்தப்பட்டதாயின், அவர்களின் தொழிலாளர் கல்வி நடவடிக்கைகளில் பலமான சமூக மூலகம் இருக்கவேண்டும். இது விடயத்தில் 1970 இல் ச.தொ.தா. பணிப்பாளர் நாயகம் குறிப்பிட்டதை ஞாபகப்படுத்துவது பயனுடையதாகும்.

“தொழிற்சங்க இயல்பானது உறுதிப்படுத்தப்பட்ட பொருளாதார உறுதிக்கும் இயக்கமான பொருளாதார வளர்ச்சிக்குமான பலமான மூலாதாரத்தை உருவாக்கும் உடனடியான தொழிற்சங்க கோரிக்கைகளுக்கும் இடையிலான தொடர்பினை அதனது நடவடிக்கைகளில் கட்டாயமாக சேர்த்துக்கொள்ள வேண்டும் அது நன்மைகள், கூலி, சமூகப் பாதுகாப்பு ஏனைய அனுகூலங்களை பணவீக்கத்தால் குறைந்து போகக்கூடிய நிலையிலிருந்தும் பாதுகாக்கக்கூடிய பொருளாதாரக் கொள்கைகளுக்கு கட்டாயமாக உதவ வேண்டும். தொழிற்சங்கவியல் தற்போது அதிகரித்து வரும் பெரும்பிரச்சினையான பொருளாதார வளர்ச்சிக்கும், பொருளாதார அபிவிருத்திக்கும் தனது கவனத்தைச் செலுத்தவேண்டியது அவசியம். பொருளாதார சமூகக் கொள்கைகள் சமூகத்தின் பொருளாதார நடவடிக்கைகளை தீர்மானிக்கக்கூடிய ஒன்றாக அபிவிருத்தி அடையாவிடின், இன்று சமுதாயத்தின் அமைதியான முன்னேற்றத்திற்கு எதிர் சவாலாக அமைந்துள்ள ஏற்றத்தாழ்வுகளும், அநீதிகளும் அதனது அடித்தளத்தினையே தகர்த்துவிடும். சுருக்கமாகக் கூறினால் சமூக, பொருளாதாரக் கல்வி பரந்தளவாக எந்த ஒரு தொழிலாளர் கல்வி திட்டத்திலும் புகுத்தப்படல் அவசியமாகும்.”

4. கலாச்சார விஞ்ஞானக் கல்வி

அனேகமான மேற்கத்தைய தொழிலாளர் கல்விக் கழகங்கள் இசை, இலக்கியம் நுண்கலைக் கல்வி போன்றவற்றிற்கான வகுப்புகளை மரபு ரீதியாகவே கொண்டுள்ளன. இதேமாதிரியான ஆர்வத்தினை பல சமவுடமை நாடுகளின், தொழிற்சங்கங்களும் அரசாங்கங்களும் ஊக்குவிப்பதனைக் காணலாம். சில பணி கொள்வோரும் சில முக்கியமான சலுகைகளை வழங்குகின்றனர் உதாரணமாக நெனோல்ட் கம்பெனி பிரான்சில் பல வருடங்களாக தமது ஊழியர்களுக்கு இசைகேட்போர் கழகம். பாடற்குழு, வாத்தியக்கருவி, பதிவு செய்யும் நூலகம், அரங்கு என்பவற்றை வழங்கியுள்ளது. ஐக்கிய அமெரிக்காவில் தொழிற்சங்கங்களைப் பொறுத்தமட்டில் வெறும் வகுப்பறைக்குட்படுத்தப்பட்டதாக விருந்த தொழிலாளர் கல்வியின் விரிவெல்லை விதம்விதமான களிப்பூட்டலும், இசையும் என்று பரந்தளவில் வியாபித்துள்ளது. இப்போக்கினைத் தொடர்ந்து பல கலாச்சார நடவடிக்கைகள் அமுலாக்கப்பட்டன. உதா

ரணமாக அனைத்துலக மகளிர் ஆடைத்தொழிலாளர் சங்கம் சிற்பக்கலை வர்ணம் தீட்டல், இசை நாடகம் என்பவற்றில் தொழிற்கூடங்களை நடத்துவதுடன் பிட்ஸ்பர்க் சிம்போனி ஒசைஸ்ட்ராவையும் இலவசமாக வழங்குகின்றது.

கலாச்சார தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சித் திட்டங்களுக்கு இன்னுமோர் சிறந்த உதாரணம் இஸ்ரேலின் (பொது தொழிலாளர் சம்மேளனம்) உறிஸ்டார்ட் கலாச்சார நிலையம் ஆகும். இது ஆயிரக் கணக்கான தொழிலாளர்களை கலாச்சார நடவடிக்கைகளில் ஈடுபடுத்துவதற்கு பின்வரும் விபரங்கள் சிறந்த உதாரணமாகும். 1970-ஆம் ஆண்டில் 12000 பாடகர்களைக் கொண்ட 240 இசைக்குழுக்களையும் 200 நாடகக் குழுக்களையும் 82 ஓர்செஸ்ராஸ்களையும் பல கிராமிய நடன குழுக்களையும் தனது ஆதரவின் கீழ் கொண்டிருந்தது. உறிஸ்டார்ட்டின் தலைமைத் துவமானது இஸ்ரேலின் புதிய நாகரீகத்தினைக் கட்டி எழுப்புவதில் எந்தளவு பொருளாதார அம்சம் முக்கியத்துவம் பெற்றிருந்த போதிலும், தொழிலாளர் இயக்கத்தினதும் புதிய அரசினதும் அடிப்படையானது எப்போதுமே தனிநபர்களை ஒட்டியதேயாகும் என்பதனை உணர்ந்திருந்தது. இந்நிகழ்ச்சித் திட்டத்தின் அடிப்படை நோக்கமானது “ஒருவனது தொழிலானது அதனோடு முடிவடைவதல்ல புரிந்துணர்வு கொள்ளக்கூடிய விழிப்புப் புத்திசாலித்தனமுமிக்க ஒரு தொழிலாளியை உருவாக்குவதே யாகும். இதனையேயொத்ததாக மெக்ஸிகோவின் தொழிலாளர் சம்மேளனமும் 1961 இல் அதனது கலாச்சார நடவடிக்கைகளில் இசைப்போட்டிகள் நாடக அரங்கேற்றங்கள், விளையாட்டுத்தினம் என்பனவற்றை குறிப்பாக இளம் தொழிலாளர்களுக்காக உள்ளடக்கியிருந்தது ஒஸ்ரியாவில் தொழிற்சங்க சம்மேளனம் நாடகம், சமூக உல்லாசப் பிரயாணம் போன்ற கலை, களிப்பூட்டல் நடவடிக்கைகளை பல வருடங்களாக முறையான திட்டத்தின் அடிப்படை கல்விக் கொள்கைக்கேற்ப ஊக்கப்படுத்துகின்றது.

இதேபோல் சோவியத் ரஷ்ய தொழிற்சங்கங்கள் 1963 இற்கும் 1968 இற்கும் இடைப்பட்ட நான்கு ஆண்டு காலப்பகுதியில் 2000 கலாச்சார நிறுவனங்கள், கழகங்கள், 3000 நூலகங்கள் (கூட்டிணைப்பு) 700 ஜிம்னாஸ்டிக் அரங்குகளையும் உருவாக்கின. இத்தோடு இவை 40,000 படப்பிடிப்பு பிரிவுகளை 83 கோடி பார்வையாளர்களுக்காகவும் 2 கோடி 40 இலட்சம் அங்கத்தவர்கள் களிப்படையும் 29 பிரதான விளையாட்டு கழகங்களும் கொண்டுள்ளன.

இன்று ஒரு சில தொழிற்சங்கங்களே விஞ்ஞானக் கல்விக்காக தம்மை ஈடுபடுத்திக்கொண்டிருந்த போதிலும் ஜெர்மனிய தொழிற்சங்கங்களின் கூட்டிணைப்பு (டிஜிபி) பாட்குருஷ்னாச் என்ற இடத்தில் உள்ள வதிவிடக் கல்லூரிகளில் ஒன்றினைக் குறிப்பாக தொழிலில் விஞ்ஞான

னப் பிரயோகம் பற்றிய கல்விக்காக பயன்படுத்துகின்றது என்பது மிகவும் மகிழ்ச்சிகரமான அம்சமாகும். மற்றைய இடங்களில் தொழிற்சங்கங்கள் விஞ்ஞானத்தில் ஆர்வமாக குறிப்பிடத்தக்க விடயங்களான வேலைக்கல்வி, சுய இயக்கமாக்கலின் பாதிப்பு என்பன பற்றியே கவனம் செலுத்துவனவாக உள்ளன.

விசேட பயிற்சித் திட்டங்கள்

சில விசேட வகையான பயிற்சித் திட்டங்கள் தொழிலாளர் கல்வித்திட்டக்களின் ஒரு பாகமாகும் என நாம் அடிக்கடி இவ்வத்தியாயத்தில் கூறியுள்ளோம். இதில் தொழிலாளர் நிபுணர்களின் தொழில் நுட்பப்பயிற்சி, தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தார்களுக்கும் தொழிலாளர் கல்வியாளர்களுக்குமான விசேட பயிற்சி என்பன உள்ளடங்கும். நாம் இதனை உருவப்படம் 2ஆல் உள்வட்டத்தில் ஏனைய பகுதிகளைவிட கடுமையாக நிழற்படுத்திக் காட்டியுள்ளோம். ஆனால் இதுவும் இவ்வாறான பயிற்சித் திட்டங்கள் ஒன்றில் சில அம்சங்கள் அல்லது முழுமையான தான வளர்ந்தோர் கல்வி அம்சங்களை உள்ளடக்கும் என்பதனைக் காட்டத் தவறிவிடும். நினைவுக் குறிப்பு அட்டை 1 இலங்கையில் தொழிற்கிளைக்காரியாலய உத்தியோகத்தார்களுக்காக வரையப்பட்ட 11 முக்கிய தலைப்புக்களை மேற்குறிப்பிட்ட அம்சம் தொடர்பாக சுட்டிக்காட்டுகின்றது.

வளர்ச்சியற்ற ஒரு நாட்டிற்கான நிகழ்ச்சித் திட்டமொன்றினை விளங்குவது இங்கு தேவையற்றதாகும். அடிப்படைப் பயிற்சித் திறன்கள் தொடர்பான பாடங்களுக்குப் பதிலாக சமூக பொருளாதார விடயத் தொகுதிகளே பிரதான மாற்றங்கள் எனக் கூறினால் போதுமானதாகும். மிகவும் அபிவிருத்தியுற்ற பலமிக்க வளர்ச்சியடைந்த நாடுகளில் உள்ள தொழிற்சங்கங்கள் கூட இன்று அடிப்படை பயிற்சித்திறன்களை வாசிப்பு, எழுத்து, பயன்மிகு உரையாடல் என்பவற்றில் கூடியகவனத்தை கொடுத்து அவற்றை தமது கல்வி நடவடிக்கைகளில் சேர்த்துக்கொள்ள போதிய கவனம் செலுத்துவதில்லை. ஆனால் இதன்மூலம் அவற்றின் அனுபவமிக்க உத்தியோகத்தார்கள் கூட மேலதிக பயிற்சியைப் பெற்று நன்மை பெறலாம். உதாரணமாக அமெரிக்க தொடர்பியல் தொழிலாளர்கள் (சேய்பிள்யூஏ) சங்கம் தமது அங்கத்தவர்களுக்கு 7 மாத பயிற்சி நெறியை நடத்துகின்றது. இப்பயிற்சி நெறியானது பல்கலைக்கழக கல்விரியில், பொருளாதாரம் இசை போன்ற வேறுபட்ட விடயங்களைக் கற்க 10 வாரங்களையும் வாஷிங்டனில் உள்ள சேய்பிள்யூஏ தலைமைப்பணி மனையில் 6 வாரங்களையும் 4 வார தொழில் செய்யும் போதான பயிற்சி என்பனவற்றையும் உள்ளடக்குகின்றது.

நினைவுக்குறிப்பு அட்டை 1.

தொழிற்சங்கக்கிளை உத்தியோகத்தர் நிகழ்ச்சித்
திட்டத்திற்கான தலைப்புக்கள்

விடயம்

மூலக்கூறு

எப்படி

— கூட்டங்களை திட்டமிடுவது	1ம் 2ம்
— கூட்டங்களை நடத்துவது	1ம் 2ம்
— நன்றாக எழுதுவது பேசுவது	1ம்
— குழுக்களை இயங்கச் செய்வது	2ம்
— ஒப்பந்தம் ஒன்றினை பிரயோகம் செய்வது	2ம் 3ம்
— கோரிக்கைகளை கையாளுவது	2ம் 3ம்
— தொலாளர் முகாமை உறவுகளை சுமுகமாக்குவது	2ம் 3ம்
— அங்கத்தவர்களுக்கு விடயங்களை அறிவிப்பது அவர்களை இயக்கமுள்ளவர்களாகவும் விசுவாசிகளாகவும் ஆக்குவது	2ம்
— அதிக அங்கத்தவர்களை சேர்த்துக்கொள்வது	2ம்
— வரும்திகளை சேர்த்துக்கொள்வது	1ம் 2ம்
— வேலை நிறுத்தங்களுக்கு தயாராக இருப்பதும் அவற்றை நடாத்துவதும்	2ம் 3ம்

முன்னைய அத்தியாயம் வளர்ந்தோர் தொழிலாளர் கல்வியில் தொடர்புள்ள நான்கு வகை கற்பித்தலை விளக்குகின்றது. தற்பொழுது எந்தளவிற்கு தொழிலாளர் கல்வி இயக்கமும் ஏனைய கல்வி முறைகளும் தொடர்புபடுகின்றன என ஆராய்வோம். ஒரு விடயம் உள்ளடக்கப்பட வேண்டுமாயில்லையா என்பதனை தீர்மானிக்கும் உரைகல்லாக இருப்பது ஆரம்பத்தில் நாம் தீர்மானித்த குறிக்கோளாகிய தாமே பயன்மிக்க செயல்பாடுகளில் ஈடுபடல் என்பதனை அடைவதற்கு இது எந்தளவிற்கு பங்களிக்கும் என்பதாகும்.

இந்தத் தெரிவானது தீர்மானிக்கப்பட்டதும் உள்ளூர் நிலவரமே கற்பித்தலின் பல்வேறு வகைகளில் எவற்றிற்கு நிகழ்ச்சித் திட்டத்தில் முக்கியத்துவம் வழங்கப்பட வேண்டும் என்பதையும், அத்தியாயம் 1இல் குறிக்கோள்கள் ஒவ்வொன்றிற்கும் அத்தோடு தொழிலாளர் கல்வியின் வேறு சில சிறு நோக்கங்களுக்கும் எவ்வளவு அழுத்தம் கொடுக்கப்படல் வேண்டுமென்பதையும் தீர்மானிக்கும்.

தொழிலாளர் கல்வியின் நான்கு குறிக்கோள்கள்.

நாம் வளர்ந்தோர் கல்வியின் ஏனைய வகைகளை ஒருபுறம் விடுத்து தொழிலாளர் கல்வியில் கவனம் செலுத்துவோம். ஒரு சதுர வரைபடத் தின் மூலமாக தொழிலாளர் கல்வியை காட்டுவதாயின் (உருவப்படம் 3ஐப் பார்க்கவும்) சதுரத்தை சமமான நான்கு பிரிவுகளாகப் பிரித்து ஒவ்வொன்றும் எமது நான்கு பிரதான உடனடி குறிக்கோள்களை காட்டுவதான படம் ஒன்றினை காட்டலாம் அவையாவன:

1. அடிப்படை செயல் திறனை வழங்குதல் உதாரணமாக (தகவல்கள் கருத்துக்களை எவ்வாறு சேகரித்தல், முன்வைத்தல், பற்றிய கற்பித்தல்.)
2. தொழிற் சங்கத்தில் ஆரம்பத்தில் ஆர்வத்தை உருவாக்குதலும் விசுவாசத்தை பலப்படுத்தலும். (இது தொழிற்சங்கங்கள் மற்றும் ஏனைய தொழிலாளர் அமைப்புகள் பற்றிய தீவிர ஆய்வுற்கு இட்டுச் செல்லும்.)
3. தொழில் பிரச்சினைகளை அவற்றின் பரந்த சமூக, பொருளாதார சூழ் நிலையில் இணைத்தல்.
4. தொழிலாளர்களை பொறுப்பான காரியங்களுக்கு பயிற்றுவித்தல். (தொழிலாளர் கல்வி உதவியாளர்கள்) தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தார்கள், தொழிலாளர் நிறுவனங்கள் கூட்டுறவு தலைவர்கள் போன்ற தரப்பினர்களாக)

உருவம் 3 தொழிலாளர் கல்வியின் பிரதான குறிக்கோள்களும் உள்ளடக்கமும்

1 சமூக நடவடிக்கைகளுக்கான அடிப்படைத் திறன்கள்	2 தொழிற்சங்க இயலிலும் ஏனைய தொழிலாளர் அமைப்புகளிலும் ஆக்கத்தை கூட்டல்
4 தொழிற்சங்கங்களுக்கும் ஏனைய தொழிலாளர் அமைப்புகளுக்கும்மான தலைமைத்துவப் பயிற்சி	3 சமூக பொருளாதார சூழ் நிலையில் அவர்களின் தொழில் பிரச்சினைகள்

உருவம் 4 தொழிலாளர் கல்வி குறிக்கோள்களுக்கான அழுத்தம்

அபிவிருத்தியுற்ற நாடு

தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தருக்கு

அபிவிருத்தியடையும் நாடு

ஒன்றில் பயிலுநர்களுக்கான

(அ) அடிப்படைத் திறன் I	கலாச்சாரக் கல்வி	திறன் நிபந்தனை முழுமையாக நிகழ்த்தப்படும்	(ஆ) சமூக நடவடிக்கைக்கான அடிப்படைத் திறன்கள் I	தொழிற்சங்க இயக்கம் ஏனைய தொழிலாளர் அமைப்புக்களில் ஆர்வத்தை ஊட்டல் II
தொழிற்சங்க ஆர்வம் II	தொழிற்பிரச்சினைகள் அவர்களது சமூக பொருளாதார சூழலில் III		தலைமைத்துவப் பயிற்சி IV	சமூக பொருளாதார சூழலில் அவர்கள் தொழில் பிரச்சினைகள் III
தலைமைத்துவப் பயிற்சி IV				

உருவங்கள் 3, 4ற்கான விளக்கக் குறிப்புகள் ; உருவம் 3 தனது கருத்தினைக் குறிப்பதற்காக (உருவம் 2ஐப் போல்) உண்மை நிலையை மேலும் இலகுவடுத்துகின்றது. உருவம் 4 உண்மையாக இடம் பெறும் உள்ளடக்கம் உள்ளூர் நிலைமைக்கேற்பவும் குறிப்பிட்ட மாணவர்களுக்கேற்பவும் பெரிதும் வேறுபடும். இவ்வரைபடத்தில் சதுரம் 'அ' ஒரு செல்வந்த தொழில் மயமாகிய நாடொன்றின் தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சித் திட்டத்தின் பல்வேறு குறிக்கோள்கள் பற்றி காட்டுகின்றது. சதுரம் 'ஆ' ஒரு வறுமையான அபிவிருத்தியிலும் நாட்டின் ஆரம்ப பயிலுநர்களுக்கான நிகழ்ச்சித் திட்டம் ஒன்றினை வலியுறுத்த வேண்டி உள்ளதை சுட்டிக்காட்டுகின்றது.

இவ்விரண்டு நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் தொடர்பாக வேறுபட்ட அழுத்தங்களுக்கான காரணங்கள் அப்பட்டமானவை. ஆயினும் மூன்று விடயங்களை கருத்திக் கொள்வது பிரயோசனமாகும். முதலாவது தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தார்களுக்கும் கூட தொழிற்சங்க கல்வியில் தமது ஆர்வத்தை குறிப்பாக சர்வதேச தொடர்புகளை பற்றி அடிக்கடி மீள எழுச்சி பெற்றுக்கொள்ளல். இரண்டாவதாக வளர்ச்சியுற்ற ஒரு நாட்டில் தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தார்களுக்கான நிகழ்ச்சித் திட்டமொன்றில் பொதுவானவையும், கலாச்சார அம்சங்களையும் சேர்த்துக்கொள்வது சிறந்தனவாக அமையலாம். மூன்றாவதாக வளர்ச்சியுறும் நாடுகளில் தொழிற்சங்க மரபுகள் குறைவாக உள்ளன. ஆரம்பமாணவர்கள் தொழிற்சங்க தலைமைத்துவப் பயிற்சிக்கு அனுபவம் குறைந்தவர்களாக உள்ளனர்.

சகல தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சித் திட்டங்களிலும் நாட்டில் சமூக, பொருளாதார பின்னணி பற்றிய ஆய்வு உத்தியோகத்தார்களானால் என்ன அடிமட்ட அங்கத்தவர்களானால் என்ன, இவர்களுக்காக குறிப்பாக இளம் தொழிலாளர்களுக்காக நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை தயாரித்தல் பிரயோசனமாக அமையும்.

உள்ளடக்கம் நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் என்பன தொழிலாளர் அமைப்புகளின் உடனடித் தேவைகள், கிடைக்கும் வளங்கள், அளவு, தற்போதைய நிலை, கடமைகள், ஆற்றல் என்பனற்றிற்கேற்ப மாற்றமடையும். தொழிலாளர் கல்வி நிர்வாகிகள் நிகழ்ச்சித் திட்டத்தின் விடயங்களை உள்ளடக்கும் போது இக் காரணிகள் அனைத்தையும் கவனத்திற்கு எடுக்க வேண்டும். தரப்படுத்துவதற்கான தேவை பயிற்சி நெறி என்பவற்றையும் அவர்களுக்கு மேலதிகமான சுமையை புகுத்துவதன் மடமைத்தன்மையையும் (குறிப்பாக ஆரம்ப மாணவர்களுக்கு) அவர்கள் ஞாபகத்தில் கொள்ள வேண்டும்.

சில மாதிரி நிகழ்ச்சித் திட்டம்

அட்டவணைப்படுத்தி எல்லா தொழிலாளர் கல்வி பாட விடயங்களையும் ஆராய்வதிலும் பார்க்க நடைமுறையில் பிரயோகப்படுத்தி பரீட்சிக்கப்பட்ட அல்லது தொழிலாளர் கல்வியாளர் குழுவினரால் திட்டமிடப்பட்ட பாடத்திட்டம் பற்றிய யதார்த்தமான உதாரணங்களை நாம் அட்டவணை வடிவில் தருகின்றோம்.

வாசகர்களுக்கு ஞாபகமூட்டுவதற்காக சில வருடங்களுக்கு முன்பு நடந்த தொழிலாளர் கல்வி பற்றிய சர்வதேச தொழிலாளர் கருத்தரங்கொன்றில் முன்வைக்கப்பட்ட ஆலோசனைகளை ஒட்டி தயாரிக்கப்பட்ட மும்மட்ட நிகழ்ச்சித் திட்டமொன்றினை ஆரம்பத்தில் எடுத்துக்கொள்வோம். (நினைவுக்குறிப்பு அட்டவணை 2)

அடுத்த நினைவுக் குறிப்பட்டவணை 3 இந்திய தொழிலாளர் கல்வித் திட்டத்தின் ஆரம்பகாலத்தில் நடத்தப்பட்ட இன்னொரு மும்மட்ட நிகழ்ச்சித் திட்டம் பற்றி ஆராய்கின்றது. அக்காலகட்டத்தில் ஒழுங்கு முறையாக தரநிலைப்படுத்தப்பட்ட சேவையை வழங்கிய இத்திட்டம் ஒப்பந்தம் ஒன்றாகும். இது ஒன்றுக்கொன்று வேறுபட்ட மூன்று மட்டங்களில் உள்ள தனித்துவமான காரியங்களுக்கான குழுக்களாக பயன்பட்டது. குறிப்பாக 1 இந்திய மத்திய தொழிலாளர் கல்வி சபைவின் முழு நேர தொழிலாளர் கல்வி அலுவலர்கள். இவர்களில் பரந்த தொழிற்சங்க அனுபவமிக்க சிலரைத்தவிர, 100க்கு மேற்பட்டோர் உயர்மட்டங்களை கொண்ட சமூக விஞ்ஞான / பொருளாதார / பொருளாதாரப் பட்டதாரிகளாவர். ஆளுமை தொழிலாளர் கல்வியில் ஈடுபாடு ஆகியவற்றை அடிப்படையாகக் கொண்டு கவனமாக தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட 32 மாநில / பல்வேறு உப மாநில நிலையங்களில் தொழிலாளர் கல்வி ஆசிரியர்களுக்காக பயிற்சி நெறிகளை நடத்துவதற்காக அனுப்பப்பட்டவர்கள். அதற்கு முன் இவர்கள் ஆறு மாத பயிற்சி நெறி ஒன்றில் பயிற்றப்படுவார்கள்.

2) தமது தொழிற்சங்கங்களால் தெரிவு செய்யப்பட்டு பணிகொள்வோரால் மூன்று மாத முழு நேரப் பயிற்சி அளிக்கப்பட்ட உள்ளூர் தொழிற்சங்க சேவையாளர்கள். மாநில நிலையங்களில் தொழிலாளர் கல்வி அலுவர்களால் இப்பயிற்சி நடத்தப்படும். இதன் பின்னர் தமது வழமையான தொழிலுக்குத் திரும்பினாலும் பகுதி நேரப்பயிற்சி நெறிகளை தமது சக தொழிலாளர்களுக்கு இவர்கள் நடத்துவர். முழு நேர தொழிலாளர் கல்வி உத்தியோகத்தார்களின் முயற்சிசளை பலமடங்காக்கி தாம் கற்றவற்றை பிரிவு மட்டத்தில் இவர்கள் பரப்புவார்கள்.

3) தொழிலாளர் மாணவர்கள் முழுத்திட்டத்தினதும் உண்மையான இலக்கக் குழுவினர் இவர்களேயாகும். இவர்கள் வழமையாக தமது வேலைத்தளங்களில் (பிரிவு மட்டத்தில்) நடைபெறும் பகுதி நேர வகுப்புக்களுக்கு செல்வார்கள் இங்கு கற்பித்தல் பொதுவாக தொழிலாளர் கல்வி ஆசிரியர்களாலேயே நடத்தப்படுகின்றது,

நினைவுக்குறிப்பிட்டவளை 3 இன் வலது பக்கத்தில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள தொழிலாளர் மாணவர்களுக்கான நிகழ்ச்சித் திட்டத்தினை தயாரிக்கும் பொழுது 4 மாத காலப்பகுதியில் வாரம் இருமுறை வேலை நேரத்தில் பின் வகுப்பு நடத்தப்பட்டுள்ளது. (அல்லது சில சமயங்களில் வேலை நாட்களில் அரை நாட்களுக்கு வகுப்பு நடத்தப்படுகின்றது.) தற்போது ஒவ்வொரு வார நாட்களிலும் ஒரு மணி நேரம் என்ற அடிப்படையில் மூன்று மாத காலத்திற்கு (மொத்தமாக 60 மணித்தியாலக் கல்வி) வகுப்புக்கள் நடத்தப்படுகின்றன.

நிலையான அவதானிப்புக்கும் மீளாய்விற்கும் உட்பட இத்திட்டத்தின் ஏனைய பிரதான மாற்றங்களாகக் குறிப்பிடக் கூடியவை கூடிய அளவு வேறுபட்டதும், சுறுசுறுப்பானதுமான கல்வி முறைகளைப் பயன்படுத்துவதில் தொழிற்சங்கங்கள் கூடிய கவனத்தினைக் கொடுப்பதாகும்.

நினைவுக்குறிப்பிட்டவளை 2

மும்மட்ட அடிப்படையிலான தரப்படுத்தப்பட்ட மாதிரியாடத் திட்டம்

அடிமட்ட அங்கத்தவர்

சேவையாளர்கள்

அலுவலர்கள்

1. அடிப்படை கல்வி 1 வாசிப்பு, எழுத்து, பேச்சு, எண்கணிதம். (தொழிற்சங்க நிலையை சிறப்பாக கொண்டே போதிக்கப்படுகின்றது)

அடிப்படை திறன் 1 கள்
(அ) கூடிய வாசிப்பு, எழுத்து, எண்கணிதம்.
(ஆ) பேச்சுத்திறனும், கூட்ட வழிமுறையும்.
(இ) கற்பித்தல், நுட்பங்கள்

தெரிவு செய்யப்பட்ட தகவல், கருத்தரங்கில், மிள் தயாரிப்பும் துரிதமாக பகுத்து உணர்தலும். தொழிலாளர் கல்வி நுட்பங்கள் விசேடமாக கலந்துரையாடல்.

1

1

1உம் 4உம்

2. சுயமாக கற்றல், கற்கை நுட்பங்களும், குறிப்புகளும்.	சுயகற்கையையும் சமூக நடவடிக்கைகளையும் ஒழுங்கு அமைத்தல்.	உள்ளக குழு வேலை களுக்குகான ஆலோசனைகள்.
1	1உம் 4உம்	1உம் 4உம்

3. அடிப்படை தொழிற் சங்க பயிற்சி.	3. அமைப்பு, நிர்வா கம், சர்வதேச அம் சங்களை உள்ளடக் கிய தொழிற்சங் கங்கள் பற்றி கூடு தலான விபரங்கள்.	தொழிற்சங்க அலு வலகத்தினதும், தொழிலாளர் நிறு வனங்களினதும், பொதுப்பயிற்சி
-------------------------------------	---	---

அ) ஏன் எவ்வாறு
ஒழுங்கு செய்தல்.

அ) சமூக பொருளா
தார சட்டங்கள்.

ஆ) அடிப்படை தொழிற்
சங்க நோக்கமும்
செயல்பாடுகளும்.

ஆ) தொழிலாளர்
சட்டங்கள்.

இ) தொழிற்சங்க
அமைப்பும் ஜனநாய
கமும்.

இ) ஆராய்ச்சி வேலை
கள்.

ஈ) தொழிற்சங்க அலுவ
லர், அங்கத்தவர்க
ளின் உரிமைகளும்,
கடமைகளும்.

ஈ) உற்பத்தித்திறன்.

உ) அடிப்படை தொழிற்
சங்க வரலாறு, உள்
னார், தேசிய.

உ) சர்வதேச தொழிற்
சங்கவியல்.

II

III

4. முறைசாராக் கல்வி- குழப்பற்றுதல், சமூக உழைப்பை பலப் படுத்துவதற்கான கலாச்சார பொழுது போக்கு நடவடிக்கை கள். (உடல் நலவியல் ஆரோக்கியம் என் பன)	4. தேசிய சர்வ தேசிய தொழிற்சங்க சட் டங்கள்.	4. வருமானக் கொள்கை பணவீக்கம், சமூகப் பாதுகாப்பு, உற்பத் தித்திறன் என்பன, உள்ளிட்ட பொருளா தாரசமூக, அரசியல், பிரச்சினைகள் திட்டங் கள் நடவடிக்கைகளுக் கான பகுப்பாய்வு.
---	--	---

I, III, IV

II

III

5. பொருளாதார சமூக, அரசியல் பிரச்சினைகள்.

(பொதுவாக விளக்கம்)

III

6. வாழ்க்கை நிலையும் வேதன, நிர்ணய முறையும்
கூட்டுப் பேரம்.

7. தொழிற்சங்க அங்கத்தவர்கள், அலுவலர்களின் உரிமைகளும்,
கடமைகளும்.

IIம் IV

ஒவ்வொரு விடயங்களுக்கும் கீழ் காட்டப்பட்டுள்ள உரோமன் இலக்
கங்கள், தொழிலாளர் கல்வியின் உடனடியான நான்கு பிரதான குறிக்
கோள்களை தொடர்புபடுத்துகின்றன. உருவம் 4ஐப் பார்க்கிலும் வேறு
பட்ட தரங்களுக்கேப்ப நிகழ்ச்சித்திட்டங்களில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள
அழுத்தத்தினை அவதானிக்கலாம்.

நினைவுக் குறிப்பட்டவனை 3 இந்திய மத்திய தொழிலாளர் கல்வி சபை ஒழுங்கு செய்த மூன்று பயிற்சி நிகழ்ச்சி திட்டவரைவு.

	தொழிலாளர்	தொழிலாளர் ஆசிரியர் (3	தொழிலாளர் மாணவர்கள்
விடயங்கள்	கல்வி அலுவலர் (6மாதப் பயிற்சி நெறி	மாதப் பயிற்சி நெறி)	(இரு பகுதிகளி னாலான 4 மாத பயிற்சி நெறி)

அடிப்படை திறனில்	65	12	25
பிரயோகப் பயிற்சி			
(கருத்தரங்குகள்			
விவாதம்,			
விளக்கப் படங்கள்			
தயாரித்தல்,			
பங்கேற்று நடத்தல்			
போன்றவை)			
அவதானிப்பும் விஜயம்			
செய்தலும்.	(6 1/2 வாரங்கள்)	12	15
தொழிலாளர் கல்வி	5	6	—
நவீன தொழிற் சமூகம்	5	—	—
பொது தொழில் பிரச்சினைகள்	7	10	1 1/2
தொழிற்சங்கங்கள்	21	28	9
தொழிற்சட்டங்கள்	37	30	1 1/2
தொழிலுறவுகள்	20	22	7 1/2
வேதனம்	13	14	4 1/2
சமூகப்பாதுகாப்பு	4	6	1 1/2
தொழிலும் பயிற்சியும்	7	12	1 1/2
தொழிற் சேமநலன்	9	10	—
முகாமையில் தொழிலாளர்			
பங்குபற்றுதல்			
தொழில் ஒழுக்கம்	9	6	1 1/2
கூட்டுறவு இயக்கம்	7	4	1 1/2
உற்பத்தித்திறன்	5	6	4 1/2
தொழிற்புள்ளி விபரங்கள்	10	6	1 1/2
ஆளணி முகாமை	9	—	—
ஐந்தாண்டுத்திட்டம்	5	14	1 1/2
சர்வதேச தொழிலாளர்			
இயக்கம்	4	—	—
தொழில் நிறுவனத்தின்			
ஒழுக்கம்	—	8	3
பொதுவான விடயங்கள்	—	18	3
அதிதி விரிவுரைகள்	—	40	—

242 உம் 264 831/2
 (6 1/2 வார
 அவதானிப்பும்
 விஜயங்களும்)

இம் மூன்று சட்ட முறையின் கீழ் 1972 இறுதி வரை 27000 தொழிலாளர் ஆசிரியர்களும் 12 1/2 இலட்த்திற்கும் மேற்பட்ட தொழிலாளர்களும் (10% கைத்தொழில் துறை தொழிலாளர்களாவர்) பயிற்சி பெற்றனர்.

இறுதியாக நினைவு குறிப்பிட்டவளை 4 கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. இதில் ஒப்பீட்டிற்காக சர்வதேச சுதந்திர தொழிற்சங்க கூட்டிணைப்பு ஆசியத் தொழிற்சங்க கல்லூரியினதும் பிலிப்பைன்சின் ஆசிய தொழிற்சங்க கல்வி நிலையத்தினதும் ஆரம்பபாடதிட்டங்கள் அருகருகே கொடுக்கப்பட்டுள்ளன. சில சிறு முக்கியத்துவம் கொடுக்கப்பட்ட அம்சங்களைத்தவிர பொதுவான ஒற்றுமைத்தன்மைகளை தெளிவாக அறியக்கூடியதாக உள்ளது.

இவ் விரண்டு நிகழ்ச்சித்திட்டங்களிலும் மூன்று மாத முழு நேரக்கல்வி இடம் பெறுகின்றது. இந் நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் சேவையாளர்களுக்காக ஏற்கனவே தொழிலாளர் கல்வியில் அனுபவம் உடையவர்களுக்காகவே திட்டமிடப்பட்டனவாகும். குறிப்பாக இவ்விரண்டு பாடத்திட்டங்களிலும் மாணவர்களின் சங்க நடவடக்கைகளுக்கான அடிப்படை செயல் திறனை பலப்படுத்தவும் தமது சூழலில் தொழிற் பிரச்சினைகளை வைத்துப் பார்ப்பதற்காகவும், வெளிவிளக்க விஜயம், பிரயோக செய்முறை பயிற்சிகள் ஏனைய நடவடிக்கைகள் என்பனவெல்லாம் சேர்க்கப்பட்டுள்ளனர். இவ் விரண்டு பயிற்சி நெறிகளின் ஒற்றுமைகளும், சிறு சிறு மாற்றங்களும் இந் நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் மீள நடைமுறைப்படுத்தப்பட்டதும் குறிப்பிட்ட பிரிவு தொழிலாளர் மாணவர்களின் தேவைகளை இவை நிறைவேற்றுகின்றன என்பதனையும் உறுதிப்படுத்துகின்றன.

நினைவுக்குறிப்பிட்டவளை 4

தொழிலாளர் கல்வி நிறுவனங்களின் பாடதிட்டங்களின் ஒப்பீட்டுச் சுருக்கம்.

ஆசிய தொழிற்சங்க கல்லூரி
(12 வார சர்வதேச பயிற்சி நெறி)

ஆசிய தொழிற்சங்க கல்வி நிலையம்.
(10 வார ஆசிய தொழிற்சங்க தலைமைத்துவப் பயிற்சி நெறி.)

1. தொழிற்சங்கங்களின்

1. “தொழிற்சங்க இயக்கமும் சனநாயகமும்” (20 மணித்தியாலங்கள்.)

அ) நோக்கங்களும், குறிக்கோள்களும். அவற்றின் வரைவிலக்கணங்கள், ஏனைய தொழிலாளர் இயக்கங்கள், அரசியல் கட்சிகள் என்பவற்றிலிருந்து வேறுபாடு; தொழிற்சங்கங்களின் அரசியல் நடவடிக்கைகளும் அரசியல் கட்சிகளுடனான அவற்றின் உறவும்.

IIஉம் IIIஉம்

ஆ) ஜனநாயக இலட்சியங்கள் அதன் அர்த்தமும் தொழிற்சங்க இயக்கத்தில் அதன் முக்கியத்துவம்.

IIஉம் IIIஉம்

சனநாயக தொழிற்சங்க மொன்றை கட்டியெழுப்புவதில் தொழிற்சங்கங்களின் முக்கிய பங்களிப்பு சுய ஒழுங்கமைப்புக்கான, தொழிலாளர்களின் உரிமைகள் தொழிலாளர்களின் வாழ்க்கைத்தரத்தையும், அவர்களின் மானிட கௌரவத்தையும் உயர்த்தவல்ல கொள்கை தீர்மானம் அங்கத்தவர்களே அலுவலகங்களை தெரிவு செய்தல், உள்ளிட்ட சுதந்திர தொழிற்சங்க இயலின் விதி முறை, தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளின் அடிமட்ட அங்கத்தவர்கள் பங்கு பற்றல் ஆகியன.

IIஉம் IVஉம்

2. தேசிய சர்வதேச தொழிற்சங்க வரலாறு ஆங்கிலேய ஐக்கிய அமெரிக்க தொழிற்சங்க இயக்க வரலாறுகளில் அடிப்படை அம்சங்கள் உள்ளிட்ட தொழிலாளர் இயக்க வரலாறு சர்வதேச தொழிற் வரலாறு கூட்டிணைப்பினை சிறப்பாக கொண்ட சர்வதேச தொழிற்சங்க செயலகங்கள் / கூட்டிணைப்புகளின் பங்கும் இயக்கமும், வரலாறு கொள்கை நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள்.

II, III, IV

2. சர்வதேச தொழிலாளர் இயக்கம். (20 மணித்தியாலம்)

பெரிய பிரித்தானியா, ஐக்கிய அமெரிக்கா, ஆசிய நாடுகளின் தொழிலாளர் இயக்க வரலாறு, அமைப்பு பொருளாதார கொள்கைகள், அரசியல் நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள்; சர்வதேச சுதந்திர தொழிற்சங்க கூட்டிணைப்பு, உலக தொழிற்சங்க சம்மேளனம் உலக தொழிலாளர் கூட்டிணைப்பு, என்பனவற்றின் கட்டமைப்பும், இயக்கமும்

II, III, IV

3. தொழிற்சங்கங்களின் அமைப்பும், நிர்வாகமும்; தொழிற்சங்கங்களின் அன்றாடப் பிரச்சினைகள்: சங்க கூட்டங்களை எவ்வாறு ஏற்பாடு செய்தல் சங்க நிலுவைகளை அறவிடல் சங்க தேர்தலை நடத்தல்; வேலை நிறுத்தங்களை ஒழுங்கு செய்வது, நடத்துவது. சனநாயக கட்டுப்பாட்டின் சங்கமொன்றின் இன்றியமையாத சேவைகளை மீள் ஒழுங்கு மெத்தல்.

4. (அ) 'தொழிலுறவுகள் சட்டம்'

ஒழுங்கமைப்பு உரிமைக்கான சட்டங்கள் தொழிற்சங்க அங்கீகாரம் தொழிற்பிணக்குகளைத் தீர்த்தலும் உலகின் பல்வேறு பகுதிகளில் நிலவும் வேறுபட்ட நடை முறைகள்.

IV

(ஆ) கூட்டுப்பேரம். கூட்டுப்பேரத்துடன் சம்பந்தப்பட்ட கட்சிகளுக்கான விடுமுறைகள்

கூட்டுப்பேர அம்சங்கள், வேதனம், மேலதிக நன்மைகள், தொடர்பான கூட்டுப்பேர ஏற்பாடு முதுநிலை சங்கப் பாதுகாப்பு மனக்குறைபாடு, விதிமுறைகளும் கையாளலும் வேறு நாடுகளில் உள்ள கூட்டு ஒப்பந்தங்கள் தொடர்பான விதிகள்.

சங்ககட்டமைப்பு, அமைப்பு நிர்வாகம்; (20 மணித்தியாலங்கள்) உள்ளடக்கப்பட்ட பொறுப்புக்களை பகிர்ந்தளித்தல், அதிகார உபபிரிவுகள், வரவு செலவு திட்டமிடல், சங்க நிலுவைகளை அறவிடல், உள்ளிட்ட சங்க நிதி தொடர்பான தொழிற் கூடங்கள்.

4. (அ) தொழில் சமூக சட்டங்கள் (20 மணித்தியாலங்கள்)

அரசாங்கத்தின் பொறுப்பும், வேலை நிலைமைகளையும், தொழிலுறவினையும் ஒழுங்குபடுத்துவதில் ஆசிய நாட்டு அரசாங்கங்களின் அதிகாரம்.

IV

(ஆ) தொழிலாளர் முகாமை உறவுகள் (40 மணித்தியாலங்கள்) தொழிலாளர் முகாமைப்

பிணக்குகளை தீர்த்தல். கூட்டுப்பேரத்துறையில் தொழிலாளர் முகாமை உறவுபற்றி பல்வேறு அணுகு முறைகள் அதன் தன்மைகள் தாக்கம் சமரசப் பேச்சுவார்த்தைகள் நடத்தல் கூட்டு ஒப்பந்தங்களை எழுதுதல் நிறைவேற்றுதல்.

5. வேதனம், ஊழியர் பொருளாதாரமும் வேதன மட்டம், கொடுப்பனவு செய்யக் கூடிய அளவிற்கும் வேதனத்தினுக்கு முள்ள தொடர்பு உற்பத்தித் திறனும், வாழ்க்கைச் செலவும் வேதனமும், பொருளாதார அபிவிருத்தியும் போன்றன.

5. ஊழியப் பொருளாதாரம் (40 மணித்தியாலம்)

குடித்தொகை பற்றிய அடிப்படை எண்ணக்கருக்கள் உற்பத்தி வருமானம் வியாபார அமைப்புகள், விவசாயம் கைத் தொழில் துறைகள் தேசிய ஏற்றுமதி, இறக்குமதி, நிலுவை தீர்வைகளும் வரி விதிப்பும் போன்றன.

தொழிற்படையின் தேசிய பொருளாதார பிரச்சினைகளில் தொழிற் சங்கங்களின் பங்கு, தொழில், தேனமும், கூட்டுப் பேரத்தின் பொருளாதார தாக்கம் ஊழியர் உற்பத்தி திறன் நிகழ்ச்சி திட்டங்கள் போன்றன.

6. “தொழிலாளர் கல்வி”

ஆசிய நாடுகளில் தொழிலாளர் கல்வியின் விரிவெல்லையும், உள்ளடக்கமும் அதன் முறைகளும், நுட்பங்களும் முகவர்களும்.

6. தொழிற் கல்வி நுட்பங்கள் (30 மணித்தியாலங்கள்)

தொழிலாளர் வளர்ந்தோர் கல்வித்தத்துவமும், இலக்கும், ஒழுங்கமைப்பினை மேம்படுத்தல், நிதிபிரச்சினைகள். சர்வதேச நிறுவனங்களிடமிருந்து உதவி, கற்பித்தல், கலந்துரையாடல் முறைகள், நுட்பங்களும், கருவிகளும்.

I, II, IV

7. குறிப்பிட்ட பயிற்சி நெறிகளில் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்ட பல்வேறு விடயங்களில் சில:

அ) நேரம்

IV

7. குறிப்பிட்ட பயிற்சி நெறிகளில் சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்ட பல்வேறு விடயங்களில் சில:

அ) “சமகால தொழிற் பிரச்சினைகள் (20 மணித்தியாலங்கள்)

IV

ஆ) “தொழில் மதிப்பீடு”

ஆ) “விவசாயம் தவிர்ந்த கூட்டு
றவு சங்கங்களும் கடன் சங்கங்
களும்” (30 மணித்தியாலங்
கள்)

இ) ஊழிய ஊக்குவிப்பு முறைகள்

இ) பகிரங்க உரையும் விவாதமும்
(20 மணித்தியாலங்கள்)

III IV

I IV

ஈ) தொழில் உளவியல்

III

உ) பொருளாதார அபிவிருத்தி
பிரச்சினைகள்.

III

ஊ) முகாமையில் தொழிலாளர்கள்
பங்கெடுத்தல்.

III IV

எ) ஐக்கிய நாடுகள் சபையும்
ச. தொ. தா. யுனெஸ்கோ

III IV

1. விடயத்தின் கீழுள்ள ஒவ்வொரு உரோமன் எழுத்துக்களும் தொழி
லாளர் கல்வியின் பிரதான குறிக்கோள் நான்கோடும் தொடர்பா
னவை.

நினைவுக்குறிப்பு அட்டவணை 5: சிறப்புதன்மை கொண்டதொயி
லாளர் மாணவர்களுக்கான நிகழ்ச்சி திட்டங்களின் உள்ளடக்கம்,
நிகழ்ச்சித் திட்ட உள்ளடக்கம் விசேடமாக பொருந்துவது.
(உடனடி குறிக்கோள்களுக்காக)

அடிப்படை திறனும்
நுட்பங்களும்

தொழிலாளர் கல்வியை கற்க
தொடங்குவோர் தொழிற் சங்க
கீழ் மட்ட அங்கத்தவர்கள் பெண்
தொழிலாளர் மொழிப் பிரச்சினை
யுள்ள வயோதிபர் கிராமிய
தொழிலாளர்.

II தொழிற்சங்க இயலின் ஆர்
வத்தை கூட்டுதல் போன்றன

தொழிற்சங்க கீழ்மட்ட அங்கத்த
வர்கள் இளம் தொழிலாளர் பெண்
தொழிலாளர், புதிய குடியேறுப
வர்கள் கைத்தொழில் மையங்கள்
நோக்கிய புதிய குடிவரவாளர்கள்
கிராமியத் தொழிலாளர்கள்.

III சமூக பொருளாதார அமைப்
பில் உள்ள தொழிலாளர்
பிரச்சினைகள்.

தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தர்
கள் புதிதாக குடியேறுபவர்கள்
உயர்தர மாணவர்கள் உள்
ளார்த்த தொழிற்கல்வி ஆகிரி
யர்கள்.

IV தலைமைத்துவத்திற்கான
பயிற்சி

தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தர்
கள் உயர்தர மாணவர்கள் உள்
ளார்த்த தொழிற்கல்வி ஆகிரியர்
கள்.

பல்வேறு நாடுகளில் பயன்படுத்தக்கூடிய இவ்வாறான கைநூல் களைத் தயாரிப்பதில் உள்ள பிரச்சினையானது ஒரே விடயத்திற்கு வேறு பட்ட பெயர்கள் பயன்படுத்தப்படுவதாகும். இவ்வாறாக போதனை நடவடிக்கையில் ஈடுபட்டிருக்கும் ஒருவர் வழிப்படுத்துபவர், ஆசிரியர், பயிற்றுவிப்பவர், விரிவாக்க உத்தியோகத்தர் (சேவகர்) கல்வி உத்தியோகத்தர் தலைவர், கண்காணிப்பாளர், கட்டுரையாளர் எனப்பலவாறாக அழைக்கப்படுவதுண்டு. நாம் பொதுவாக பயிற்றுவிப்போர் எனப்பயன்படுத்துவோம். இந்தப் பதத்தினை தெரிவு செய்தமை வழிப்படுத்துவோன் கல்வித் தகைமை பின்னணியைக் கொண்டவராக இருக்கவேண்டுமென்ற கட்டாயமில்லை. சாதாரண தொழிலாள மாணவனாகவும் இருக்கலாம். அன்றேல் தொழிலாளர் கல்வி என்பது எப்போதும் சிறு குழந்தைகளுக்குப் போதிக்கும் ஒன்று என்ற அர்த்தம், தொனிப்பதும் அல்ல: எனினும் இது விரிவுரையாளர் என்ற பதத்தால் சுட்டிக்காட்ட முடியாத தனித்தனியான நலனைக் கவனிக்க வேண்டிய ஒன்று என்பதனைச் சுட்டிக்காட்டுகின்றது. இதே காரணத்தினால் வகுப்பறைகளில் கூடிய தொகையான மாணவர்களே தொடர்புபடாதபோது ஆசிரியர் என்ற பதத்தினை பாவிக்கலாம். “தொழிலாளர் கல்வியாளர்” என்ற பதமும் பொதுவாக பயன்படுத்தப்படுவதுடன் நிர்வாகிகள், அமைப்பாளர்கள் என்ற பதமும் இத்துடன் இணைக்கப்பட்டுள்ளது.

ஆகையால் தனிப்பட்ட ஆசிரியன் என்ற பதம் பல்வேறு வகைப்பட்ட தொழிலாளர் கல்வி குழுக்களின் கல்வி நடவடிக்கைகளை வழிப்படுத்தும் ஆணையோ அல்லது பெண்ணையோ குறிப்பதன் மூலம் தவறாக வழிநடத்த அல்லது குழப்பமடையும் நிலை ஏற்படாது என்பது நம்பிக்கையாகும். அவர் தனது கருமத்தை சிறப்பாக செய்தாராயின் பலவேறு சந்தர்ப்பங்களில் ஒரு கலந்துரையாடல் தலைவராக, ஒரு விரிவுரையாளர்

ராக, ஊக்குவிப்பவனாக, ஒரு தலைமை வகிப்போனாக வேறு பல விதத்திலும் இயங்கலாம். ஒரு நல்ல பயிற்றுவிப்போன் வளைந்து கொடுத்தல் இணங்கக்கூடிய நிலை போன்ற குணங்களோடு மேலும் பல்வேறு குணங்களையும் தகுதிகளையும் கொண்டிருப்பது அவசியமாகும். எனவே இப்போதனையாளரின் பயிற்சி, எவ்வாறு போதனைத்திறனை அவர்கள் விருத்தி செய்யலாம் என்பதனைப் பார்ப்பதற்கு முன் இவற்றினை நாம் ஆராய்வோம்.

தொழிலாளர் கல்வியில் ஒரு தரமான போதனையாளனுக்கான குணங்களும் தகுதிகளும்

ஒரு சிறந்த தொழிலாளர் கல்வி பயிற்றுவிப்போரின் அவசியமான பண்புகள் தொழிலாள மாணவர்களின் பொதுக் குணதிசயங்களிலிருந்தே உருப்பெறுகின்றது. அவன் தனது பாடவியங்குகளில் கவனம் கொண்டிருக்கும்போது மாணவர்களிலும் ஓரளவு ஆர்வம் காட்டினால் தான் மாணவர்களை துடிப்பும் ஆர்வமும் மிக்கவர்களாக வகுப்பறையில் வைத்திருக்க முடியும். அவர் தனிநபர்களையும் அவர்களது மனோநிலையையும் துரிதமாக புரியக்கூடிய ஆற்றலையும் குழுக்களிடையே விரிவான தொடர்புகளை ஏற்படுத்துபவராயும் இருக்க வேண்டும். அப்போதே அவர்கள் தமது பங்களிப்பை செலுத்தக்கூடிய நிலையை உருவாக்க முடியும். பொறுமை, சாமர்த்தியம், விவேகம் என்பனவற்றை வளர்ந்தோர்க்கு விசேடமாக தாம் அறியாதவர்கள் என்பதை அடிப்படை செயற்றிறன் போன்ற விடயங்களை பயிற்சிகளில் ஏற்க வெட்கப்படுவோருக்கு பயிற்சி வழங்குகையில் கொண்டிருக்க வேண்டும். அவர் கற்பனை வாதமும் பிரயோகதன்மைமிகு மனோநிலையும் தனது விடயங்களை கூறுவதற்கான இலகுவான உதாரணங்களையும் தேடிக்கொள்ளலாம். இதன்மூலம் மாணவர்கள் மெதுவாக கோட்பாடுகளை உருவாக்கிக்கொள்ளலாம். அவர் சிறப்பான தகுதிகளைப் பெற்றிருக்க வேண்டும். இதன்மூலம் டிப்ளோமாக்கள் பலவற்றை பெற்றிருக்க வேண்டும், என்ற அர்த்தம் தொனிக்காது. அவர் கல்வித் தன்மை மிகு விடயங்களை கலந்துரையாடவோ, தனக்கு நன்கு தெளிவான விடயங்களைப்பற்றி கலந்துரையாடவோ பயப்படக்கூடியவராய் இருத்தல் கூடாது. இறுதியாக அவர் துணிச்சல் மிக்கவராயும் முறைகளையும் நுட்பங்களையும் பாவிக்கையில் தெளிவுள்ளவராயும் எப்போதும் மாணவரிடமிருந்து உருப்படியான பதிலை பெறக்கூடிய வழிவகைகளை தெரிந்தவராயும் இருக்கவேண்டும்.

இவ்வாறாக சொந்த பண்புகளைப்பற்றி நாம் தகுதிகளை விட கூடுதலாக வலியுறுத்தியமைக்கு காரணம் ஒரு நிர்வாகி தொழிலாளர் கல்வியாளராக விளங்கக்கூடிய ஒருவரின் விடய சம்பந்தமான அறிவை இலகுவில் வளர்த்துக்கொள்ளலாம் என்பதனால் ஆகும். அவரது ஆளுமையை உருவாக்குவது இலகுவல்ல. இருப்பினும் ஒரு ஆசான் அவசியமான பண்புகளையும், பின்னனி அறிவினையும் ஏற்கனவே கொண்டிருப்பது மிகவும் அனுகூலமான ஒன்றாகும்.

தொழிலாளர் கல்வியாளருக்கு இருக்கவேண்டிய தகுதிகளைப்பற்றிய கருத்துக்கள் பல்வேறுபட்டன. சிலர் முறைமை சார்ந்த கல்வித்தகுதிகள் குறைவாக இருந்தால் நீண்டகால தொழிற்சங்க இயக்க அனுபவத்தில் வளர்ச்சியுறலாம் என்றும், சிலர் முறையான பல்கலைக்கழக கல்வித்தகுதியே தேவைப்படுகின்றது என்றும் இதன் மூலம் பயிற்றுவிப்போன் தொழிலாளர் இயக்கத்திற்கும், அதன் விருப்பங்களுக்கும் மாறானவராக இருக்க மாட்டார் எனவும் வாதிக்கின்றனர். பயிற்றுவிப்போனின் நிலையில் புரிந்துணர்வின்மை, இரக்கமின்மை போன்ற அம்சங்களை இலகுவில் மாணவர் அறிந்துகொள்ளத் தக்கவராவர் என்ற அடிப்படையில் எதிர்வரும் பந்திகளில் குறிப்பிடப்படும் ஆளுமை அம்சங்களும் இங்கு குறிப்பிடப்படும் அம்சங்களும் கிடைத்தன அல்ல; நடுநிலைமை மாத்திரமே போதுமானதல்ல. எனினும் ஒருவர் அனுபவமிக்க தொழிற்சங்க வாதிகளால் மாத்திரமே தொழிலாளர் மாணவர்களுக்கு போதிக்க முடியும் என்ற தீவிரமான நம்பிக்கையைக்கொண்டு இருக்கக்கூடாது. இதற்கு இடம் அளிக்கவும் கூடாது. ஒவ்வொரு தேசிய தொழிலாளர் கல்வி இயக்கத்திலும் முதன்மைத்தரமான பயிற்றுவிப்போர்கள் குறைவாகவே உள்ளனர். போலியான கட்டுப்பாடுகள் இதனை மேலும் பலவீனமாக்குவதன் மூலம் சமாளிக்க இயலாத அளவில் தொகையைக் குறைக்கும். பொருத்தமான ஆசான்களைக் கண்டுபிடிக்க முயலும்போது தொழிற்சங்க உழைப்பாளர்கள், ஆர்வமிக்க தொழிலாளர் மாணவர்களே முதலாவதாக கவனத்திற்கொடுக்கப்பட வேண்டும். ஆனால் ஏனையவர்களைப்பற்றிய வாய்ப்புகளையும் மிகவும் நிதானத்துடன் அணுக வேண்டும். தொழிலாளர் கல்வி பற்றிய மகாநாடுகள், கருத்தரங்குகள், கூட்டங்கள் போன்றவற்றில் தொழிற்சங்கத்திற்கு வெளியிலும் பொருத்தமான முழுநேர அல்லது பகுதிநேர தொழிலாளர் கல்வி பயிற்றுவிப்போர்களை சேர்த்துக்கொள்ள போதியளவு வாய்ப்புக்கள் உள்ளன என்பது அடிக்கடி வலியுறுத்தப்பட்டுள்ளது. உதாரணமாக முதிர்ச்சியடைந்த சர்வகலாசாலை மாணவர்கள், பொருத்தமான பட்டப் பின் படிப்பு மாணவர்கள், தொழில் நிறுவனங்களில் அமர்த்தப்பட்டுள்ள பட்டதாரிகள், நீடியகால வதிவிட வளர்ந்தோர் கல்வி பயிற்சிகளில் பங்குபற்றிய முன்னால் பங்குபற்றியவர்கள், உயர் போதனை நிலையங்களில் உள்ளோர், பொது சேவையிலுள்ள உத்தியோகத்தர், பயிற்றுவிப்போர் தொழில் நுட்பக் கல்லூரி உத்தியோகத்தர் போன்றவர்களிலிருந்து தேர்ந்தெடுக்கலாம். இவர்களின் ஆளுமையும், பயிற்சி நெறியின் பிரதான உடனடி குறிக்கோள்களுமே இவ்வாறானவர்கள் தகுதியானவர்களா என்பதனைத் தீர்மானிக்கும். நிச்சயமாக தொழிற்சங்கங்கள் தமது தனித்துவமான விசேட பயிற்சி நெறிகளுக்கு இவ்வாறான வெளியாரிலிருந்து பயிற்றுவிப்போர்களை தெரிவு செய்யுமாறு எதிர்பார்க்க இயலாது. ஆனால் அடிப்படை செயற்திறன் பயிற்சி பொதுப்பொருளாதாரம், சமூக பாடங்களில் தொழிற்சங்க வாதிகளின் பயிற்சி/போதனை நிலைமையை மோசமாக்கிவிடலாம். தொழிற் பின்னணி தொழிற்சங்க அனுபவமில்லாத குறையை பல பயிற்றுவிப்போர்களை முயற்சி செய்து மாணவர்களிடையே புரிந்துணர்வு காட்

டியும் சிறந்த அறிவுகளை வழங்கியும், நிறைந்த பகுத்தறிவு மூலமும் நிவர்த்தி செய்கின்றனர். இவ்வகையில் விசேட பயிற்சித் திட்டங்கள் நிச்சயமாக உதவமுடியும்.

பயிற்றுவிப்போர் பயிற்சி

பயிற்சித் திட்டங்களின் உள்ளடக்கமும், ஆழமும் எந்தெந்த விடயங்களுக்காக பயிற்றப்படுகிறார்கள் என்பதையும், ஆசான்களையும் பொறுத்து வேறுபடும். எனினும் சகல பயிற்சிநெறிகளும் வளர்ந்தோர் போதனை முறை நுட்பங்களை சேர்த்திருப்பது அவசியமாகும். (பிரயோகப் பயிற்சிகள் உட்பட).

இது குறிப்பாக முன்னாள் பாடசாலை ஆசிரியர்களான பயிலும் பயிற்றுவிப்போர் தொடர்பாக தாம் கொண்டுள்ள அணுகு முறையில் திருத்திக்கொள்ள வேண்டிய தேவையிருப்பதால் இது மிகவும் அவசியமாகும். உண்மையில் நிகழ்ச்சித் திட்டத்தின் உள்ளடக்கமானது ஆற்றல் மிக்க பயிற்றுவிப்போர்களின் பொருத்தமான விடயங்கள் தொடர்பான ஆரம்ப அறிவினைப் பொறுத்தே பெரும்பாலும் அமையும். இதில் மூலவிதியாக அமையும் ஒன்று ஒவ்வொரு பயிற்சி நெறியும் படிமுறையில் தர நிலைப்படி திட்டமிடப்படுவது அவசியமாகும்.

நீண்டகால தொழிலாளர் கல்வி மரபினைக் கொண்டுள்ள நாடுகளில் பயிற்றுவிப்போர் மகாநாடுகள், போதனை நுட்பங்கள், தனிப்பட்ட அல்லது தொகுதியான விடயங்கள் பற்றியும் தொடர்புடைய பிரச்சினைகள் என்பன பற்றியும் ஒன்றாக கலந்துரையாடி ஆராய்வது அடிக்கடி நிகழ்வதுண்டு. இன்று ஐக்கிய இராச்சியத்தில் தொழில்துறை ஆசான்கள் (இன்டஸ்ரியல் டியூடரிஸ்) சங்கம் என்று ஒரு கழகம் அமைத்துள்ளனர். இதில் 100 அங்கத்தவர்கள் உள்ளனர். இச் சங்கத்தார் அனைவரும் தொழிலாளர் கல்வியுடன் தொடர்புடைய துறைகளில் கடமைபுரிகின்றனர். இவர்கள் வருடமிருமுறை பருவ ஏடொன்றினை வெளியிடுவதுடன் வருடாந்த மகாநாட்டினையும் நடத்துகின்றனர். இக் கழகங்கள், மகாநாடுகள் பல புதிய ஆய்வு வெளியீடுகளையும், பத்திரங்களையும் வெளியிடுவதன் மூலம் பெருமதிப்புமிக்கனவாக உள்ளன. துர்அதிஷ்டவசமாக இவ்வெளியீடு அபிவிருத்தி அடைந்த நாடுகளில் பிரயோகிக்க முடியாதவையாகும். எனினும் இங்கு கூட அடிக்கடி பயிற்றுவிப்போர் ஒன்றுகூடி பிரச்சினைகளைப் பற்றி கலந்துரையாடக்கூடிய வகையில் குறுங்காலப் பயிற்சி வகுப்புகள், பின் தொடர் நடவடிக்கைகள் என்ன எடுக்கக்கூடிய வகையில் ஒழுங்கு செய்யலாம். அபிவிருத்தி அடையும் நாடுகளைப் பொறுத்தவரையில் மிகவும் அருமையான வகையிலேயே மகாநாடுகள் நடத்த இயலும். பெரும்பாலும் இம்மகாநாடுகளில் வளர்ந்தோர் கல்வி நிர்வாகிகள், அமைப்பாளர்கள் (இவர்கள் பெரும்பாலும் ஆசான்களாகவும் இருப்பர்) ஆர்வமிகக்

தொழிலாளர் கல்வி மாணவர் (இவர்கள் பயிற்சியின் பின் ஆசிரியர்களாகக் கூடும்) ஆகியோரே இருப்பர். இவ்வாறான பல்வேறுபட்ட தன்மைகளால் நிகழ்ச்சித் திட்டமிடலில் பல பிரச்சினைகள் எழுகின்றன. எனவே இவ்வாறான பிரச்சினைகளைத் தீர்க்க இவ்வாறான குழுவினருக்காக நினைவட்டையில் நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் சிபார்சு செய்யப்பட்டுள்ளன. இந் நிகழ்ச்சித் திட்டமானது ச. தொ. தாபனத்தால் எகிப்தில் ஒழுங்கு செய்து பலரையும் கலந்த தொழிலாளர் கல்வியாளர் குழுவினர்காக நடத்தப்பட்ட பயிற்சியில் சம்பந்தப்பட்ட நிகழ்ச்சித் திட்டத்தின் அடிப்படையில் உருவாக்கப்பட்டது.

கல்வி செயற்பாடுகளில் பெரும்பாலானவை ஆசான்களில் அதற்கும் மேலான மாணவர்களில் தங்கி இருந்தாலும் கூட நாம் நிர்வாக அம்சங்களின் முக்கியத்துவத்தினை குறைவாக மதிப்பிடுவது மடமையாகும். உண்மையில் சில சமயங்களில் நிர்வாகிகளே ஆசான்களுடன் மாணவர்களின்மிகவும் சாதாரண தனிப்பட்ட குறிக்கோள்களுக்கு அப்பால் நோக்கி தொழிலாளர் கல்வியின் பரந்த நோக்கத்தினைப் பற்றிய தெளிவினை ஏற்படுத்துவதுடன் அவர்களை ஆரம்பப் படிப்பிலிருந்து உயர்தர கல்வி நிலைக்கு தயாராக ஊக்கப்படுத்தி வழிகாட்டுபவர்களுமாவர்.

இதன் மூலம் தனது நிகழ்ச்சித் திட்டத்தினை திறமையாக நடத்துவது மாத்திரமல்லாமல் பல்வேறு நடவடிக்கைகளை தரமாக, திறமையாக திட்டமிட்டு தொழிலாளர் கல்வி சரியான பாதையில் செல்வதனை நிச்சயப்படுத்துவதும் இவரது காரியமாகும். திறமை மாத்திரம் போதுமானதல்ல. அவர் முழு கல்வி நடைமுறையினது இறுதி விளைவையும் அதன் பெறுமதியையும் ஏற்று மதிக்கத்தக்கவராகவும் இருக்க வேண்டும். இந்நிலையானது தொழிலாளர் இயக்கத்தின் மீதான தூய்மையான இரக்கமும் புரிந்துணர்வும் இருப்பதன் பேரிலேயே ஏற்பட முடியும். இவ்வாறான தகுதிகளை உடையவர்களை பெரும்பாலும் முழுநேர தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தர்களிடையே குறிப்பாக தொழிலாளர் கல்வி தொடர்பான பிரச்சினைகளுக்கு முக்கிய கவனம் செலுத்தியவர்கள் மத்தியிலேயே காணமுடியும். நீண்ட கால தொழிற்சங்க மரபுகளைக்கொண்ட நாடுகளில் இவர்களே பெரும்பாலும் தொழிலாளர் கல்விக்குப் பொறுப்பாக இருப்பதனை அவதானிக்கலாம். உதாரணமாக, ஐக்கிய அமெரிக்க பெண் ஆடை தொழிலாளர் சங்கம் ஒரு தேசிய கல்விப் பிரிவு, ஒரு உத்தியோகத்தர் பயிற்சி நிறுவனம், என்பவற்றை இயக்குவதுடன் 20இற்கும் மேற்பட்ட முழு நேர கல்வி இயக்குனர்களும். கடமை புரிகின்றனர். ஐக்கிய மோட்டார் தொழிலாளர் சங்கம் 40 கல்வி குடியியல் பிரதிநிதிகளை தமது பாரிய மத்திய கல்விப் பிரிவிற்கு புறம்பாகக் கொண்டுள்ளது.

எல்லா தொழிற்சங்கங்களும் இவ்வாறான பெரிய அளவிலான ஏற்பாடுகளை செய்யமுடியாது. எனவே அவர்கள் குறைந்தது ஒரு தொழிலாளர் கல்வி இயக்குனரை முழு நேர அளவில் நியமனம் செய்வதன் மூலம் அவர் தொடர் முன்னேற்றத்திற்கு உறுதிவழிகளை ஏற்படுத்திக்கொள்வார். ஏற்கனவே போதுமான அளவு வேலைகளைக் கொண்டுள்ள பொது தொழிலாளர் கல்வியை அவர் விரும்பினாலும் கொடுப்பது தவறானதாகும். இது பாராட்டக்கூடியதுமல்ல. தொழிலாளர் கல்வி முறையாக வழங்கப்படவேண்டுமாயின், இது சிறப்பு அனுபவமிக்க முழுநேர நிர்வாகி ஒருவரின் கவனிப்பிலேயே இருக்கவேண்டும் என மீண்டும் மீண்டும் நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது. இவ்வாறான ஒருவர் முழுநேர, பகுதி நேர உதவியாளர்களை மாவட்ட, உள்ளூர் மட்டங்களில் கடமையாற்ற பயிற்சி வழங்கலாம்.

வளர்முக நாடுகளில் இவ்வாறான நடவடிக்கை இயலாதது போல் தோன்றலாம். எனினும் பலமிக்க கனடா தொழிலாளர் காங்கிரஸ் 1951 வரை ஒரு முழுநேர தொழிலாளர் கல்வி இயக்குநரைக் கொண்டிருக்கவில்லை. அதன் பின்பே அதனது கல்வி நிகழ்ச்சித்திட்டங்கள் வெகுவிரைவாக வளர்ச்சியுற்றன என்பது குறிப்பிடத்தக்கது.

தொழிலாளர் கல்வி இயக்குநரின் கடமைகள்

தேசிய மட்டத்திலும் தொழிற்சங்க மட்டத்திலும் (இங்கு பொதுவாக தொழிற்சங்கக் கல்வி செயலாளர் என்றே அழைக்கப்படுவண்டு) தொழிலாளர் கல்வி பொறுப்பாளிகளுக்கு பரந்தளவானதும் மிகவும் முக்கியத்துவமான கடமைகள் உண்டு. முதலில் அவர் நாட்டின் அல்லது சங்கத்தின் தொழிலாளர் கல்வி தேவைகளை மதிக்க வேண்டும். அதோடு நிகழ்ச்சித்திட்டம் நடத்தப்படுவதன் பொது நோக்கத்தினையும் அறிய வேண்டும். இவ்விபரங்கள் அத்தியாயம் 3இல் கொடுக்கப்பட்டிருப்பதால் மீண்டும் விளக்கத் தேவையில்லை. அதன்பின் முன்னுரிமையை தீர்மானித்து பொதுவான இவ்விவகாரங்களை குறுங்கால, நிகழ்ச்சித்திட்ட குறிக்கோள்களாக அமைக்க வேண்டும். இந்நிலையில் அவர் தன் நிர்வாக குழுவின் அனுமதியைத் தொடர்ந்து நடவடிக்கையை எடுப்பதற்காக பெற்றுக்கொள்வது வசதியாக இருக்கும்.

அவர் கல்வி புகட்டுவதற்கு திட்டமிடும் வெவ்வேறு வகையான தொழிலாளர்களை முதலில் அடையாளம் கண்டு அவர்களின் தேவைகளை எதிர்கொள்ளக் கூடிய பயிற்சியாளர்களையும் நிகழ்ச்சி வசதிகளையும் தயாரிக்கத் தொடங்க வேண்டும். (அட்டவணைகள் 17, 20, 29, ஐப் பார்க்க) இக் கட்டத்தில் அவர் நிகழ்ச்சியை முழுமையானதாக அவதானிக்க வேண்டும். அதன் மூலம் தொடர்பில்லாத நடவடிக்கைகளின் மத்தியில் தன்னைப் பார்க்காது ஒழுங்கு முறையான மாறுபட்ட கிரமங்களை தாபித்

துக்கொள்வார். இதனால் மாணவ தொழிலாளர் அடிப்படைக் கல்வியிலிருந்து உயர்வான மட்டங்களுக்கு வழிகாட்டக்கூடிய கிரமமான முறையில் செல்லக்கூடியதாக இருக்கும். இப்படியான ஒரு முன்னேற்றகரமான கிரமம் பெருமளவு தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சிகளில் இன்மை உண்மையில் கல்வியில் அக்கறையுடைய மாணவர்களுக்கு பெருமளவான பல வீனத்தை தருகிறது. அடிக்கடி உற்சாகமாக தொழிற்சங்க வாதிகள் ஒரு நாள், இருநாள் அல்லது அதைவிட அதிகமான நாட்கள் நடத்தும், ஏறக்குறைய ஒரே விதமான விடயங்களை ஒரேவித மட்டத்தில் உள்ளடக்கப்படுகின்ற நிகழ்ச்சிகளில் பங்குகொள்கின்றனர். இது பெருமளவு முயற்சியையும் சக்தியையும் வீணாக்குகிறது.

தான் நடத்தவிருக்கும் நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை தீர்மானித்து ஒரு தொழிலாளர் கல்வி இயக்குனர் எவ்வாறான நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை நடத்துவதாக தீர்மானித்தாலும் ஒரு பகுதி நேர பயிற்சியாளின் பிரச்சினைகளுக்கு தன்னைத்தானே உட்படுத்தி அணுகிப்பார்த்தல் வேண்டும். அவர் பயிற்சியாளர்களைத் தெரிவு செய்து தொழிலாளர் கல்வி முறைகள். தேவையாயின் அது பற்றியும் ஆராயப்படவிருக்கும் விடயங்கள் பற்றியும் பயிற்சி வழங்கலாம். அல்லது பயிற்சிக்கு ஏற்பாடுகள் செய்ய வேண்டும். இதுவே அவர் நடத்தும் முதலாவது பயிற்சி நெறியாக அமையலாம்.

பொருத்தமான பயிற்சியாளர்கள் உடனடியாக கிடைத்தபோதிலும் அவர்கள் பங்குகொள்ளப்போகும் குறிப்பிட்ட இந்நிகழ்ச்சித் திட்டத்தினைப் பற்றி சுருக்கமாக விளக்குவது அவசியமான ஒன்றாகும். இதேவேளை இயக்குனர் நிகழ்ச்சி எப்போது, எங்கே நடைபெறுமென்றும். எவ்வாறான பொருத்தமான மாணவர்கள் தெரிவுசெய்யப்படுவார்கள் என்றும் அவர்களுக்கு எவ்வாறு அறிவிக்கப்படுமென்றும் முடிவு எடுத்தல் வேண்டும்.

மாணவர்களும் பயிற்சியாளர்களும் தமக்கிடையே திருப்திகரமான முறையில் தொடர்பை ஏற்படுத்திக் கொண்டார்கள் என எடுத்துக் கொண்டால் இயக்குனர் சிறந்த நுட்பங்கள் பயன்படுத்தப்படுவதையும். தேவையான உபகரணங்கள் பொருட்கள் தேவைக்கேற்ப விநியோகிப்பதையும் உறுதிப்படுத்தி முன்னேற்றத்தைக் கண்காணிக்க வேண்டும். (அத்தியாயம் 10, 11 பார்க்கவும்) ஆரம்பத்திலிருந்தே மதிப்பீடு பின் தொடர் நடவடிக்கைகள் என்பனவற்றை ஒழுங்கமைத்தல் தொழிலாளர் நூலகமொன்றினை அமைத்தல் ஆவண. சேவைநிறுவனம், ஆராய்ச்சிக்கான ஊக்குவிப்பு, சிறு கையேடொன்றை அல்லது சஞ்சிகையை வெளியிடல் என்பவற்றிற்கான ஏற்பாடுகளை செய்ய வேண்டும். இவை யாவற்றிற்கும் மேலாக குறைந்தது ஒரு மத்திய தொழிலாளர் கல்விக் கூடமாவது பெற்றுக் கொள்ள வேண்டும். தனது பொறுப்புக்களை பகிர்ந்தளிக்கக் கூடியவகையில் ஒரு குழுவினையும் ஆற்றல் படைத்த உதவியாளர்களையும் அமைத்தால் அது பாராட்டக்கூடியஒன்றாக அமையும்.

நினைவுக் குறிப்பிட்டவனை-6

ஒரு தொழிலாளர் கல்வி இயக்குநரின் கடமைகள்.

தனது நிறைவேற்று குழுவினால் வழங்கப்பட்ட அதிகாரத்தின் கீழான கடமைகள்.

- * தேசிய அல்லது சங்க தேவைகளை மதிப்பிடல்.
- * பொது நோக்கம் அல்லது குறிக்கோள்களை தீர்மானித்தல் (அத்தியாயம் 3ஐப் பார்க்கவும்)
- * குறுங்கால முதன்மைகளைத் தீர்மானித்தல்.
- * பல்வேறுபட்ட தொழிலாளர் மாணுக்கரை அடையாளம் காணல்.
- * மாணுக்களுக்காக தரப்படுத்திய முற்போக்கான நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை திட்டமிடல்.
- * பொருத்தமான பயிற்சியாளரைத் தெரிவுசெய்து பயிற்றுவித்தல்.
- * பயிற்சியாளர்களுக்கு குறிப்பாக விளக்குதல்.
- * தீர்மானித்து நடவடிக்கைகளை ஒழுங்கு படுத்தல். (காலம் இடம் போன்றன அத்தியாயம் 8ஐப் பார்க்கவும்)
- * பிரச்சாரத்தினை ஒழுங்கு படுத்தல்.
- * கல்வி நடவடிக்கைகளை ஒழுங்கு படுத்தல்.
- * மதிப்பீடு பின்வழித் தொடர் நடவடிக்கைகளை ஒழுங்கு படுத்தல்.
- * ஒரு நூலகத்தினை உருவாக்குதல்.
- * ஒரு ஆவண நிலையத்தையுமே சேவை நிலையத்தையுமே ஏற்பாடு செய்தல். (படிப்பிற்கான பொருட்களை வழங்கல்)
- * ஒரு சிறு செய்தி ஏடு அல்லது சஞ்சிகையை பிரசுரித்தல்.
- * ஒரு மத்திய தொழிலாளர் கல்வி கட்டிடத்தைப் பெற்றுக் கொள்ளல்.
- * மாநில உப நிலையங்களை உருவாக்கத் திட்டமிடல்.
- * விருப்பமும் திறமையுமிக்க உதவியாளர்களை சேர்த்தல்.
- * நியாயமான அளவிற்கு கடமைகளை ஒப்படைத்தல்.
- * தொடர் அடிப்படையில் திட்டமிட்டு கண்காணித்தல்.

நிகழ்ச்சித்திட்ட மதிப்பீடு

மேலே குறிப்பிட்ட தொழிலாளர் கல்வி இயக்குநரின் அவசியக் கடமைகள் பலவற்றில் ஒன்றை மட்டுமே ஆழமாக ஆராய்வதன் நோக்கம் என்ன என்பது புதிதாகவும் ஒரு நிர்வாகியின் தலைக்கு மேலாக

செய்யவேண்டிய காரியங்கள் இருக்கும் போது கடுமையான மதிப்பீட்டை எதிர்பார்ப்பது என்பது நியாயமானதும் அல்ல எனக் கருதவும் கூடும். ஆனால் இவரது முயற்சிகளின் பிரதிபலன்கள் குறைவானதாயும் எதிர்மாறானதாயும் இருப்பது அவதானிக்கப்பட்டால், அவரை வேறு தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளுக்கு மாற்றுவது சிறந்தது. எனவே சில மதிப்பீடுகள் மிகவும் தெளிவாக வேண்டப்படுவனவாகும். எனவே பொதுக் கல்வி மதிப்பீட்டில் அனுபவமிக்கவர்களும் இது தொடர்பாக எழுதப்பட்ட விடயங்கள் பற்றி அறிந்தவர்களும் இம்முறையானது சிரமம் நிறைந்தது என்பதனையும் ஐயப்பாடான ஒன்றாகும் என்பதனையும் அறிவார்கள்.

கல்விப் பெறுமதியை மதிப்பிட பெரிதும் பயன்படுத்தப்படும் இரண்டு முறைகளான மாணவர்களின் பரீட்சையின் வெற்றி விகிதாசாரம், அதிகரித்த வருமானம் என்ற இரண்டினையும் கொண்டு தொழிலாளர் கல்வியை மதிப்பிடல் நிச்சயமாக இயலாத ஒன்றாகும். இவ்விருண்டு முறைகளும் ஏனைய யாவும் சமமானவை என்ற அடிப்படையில் மதிப்பீடு செய்யப்படும் முறைகள் எனவும் உண்மையை வெளிப்படுத்த முடியாத ஒன்று எனவும் நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது. தமது கல்வி மட்டத்திற்கு அப்பாற்பட்டதாக பல் வேறு காரணங்களால் மக்களின் சந்தர்ப்பங்கள் வாழ்க்கையில் சமமற்று அமைகின்றன.

தொழிலாளர் கல்வியின் வெற்றியை அளவிடுவதற்கு பரீட்சை பெறுபேறும் அதேவேளை கூடிய வருமானம் என்பதிலும் பார்க்க வேறு அம்சங்கள் அவசியமாகும். இதனை அறிய அடிப்படைக்குறிக்கோள்களை நாம் பார்க்க வேண்டும். ஒரு பயிற்சித் திட்டமானது, அங்கத்தவர்களில் நன்கு குறிப்பிடத்தக்க விகிதாசாரமான பங்குபற்றுநர்கள் அவர்களின் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகள் வேலைகுழல், உள்ளூர் தேசிய விவகாரங்களில் துடிப்பானதும் அறிவார்த்தமுமான பங்கினை தீவிரமானதாக ஆற்றுவார்களேயாயின் அதனை வெற்றியானது எனக் குறிப்பிடலாம்.

அப்போது கூட நாம் மேலும் ஆழமாக ஆராய் வோமாயின் மேலும் சிரமம் ஏற்படும். நன்கு குறிப்பிடத்தக்க விகிதாசாரம் என்றால் எது? ஒரேயடியாக நடவடிக்கை அதிகரிப்பை எதிர்பார்க்கிறோமா, அல்லது ஒரு குறிப்பிட்ட கால எல்லைக் குள்ளாகவா? உடனடியாக இல்லாவிட்டால் எவ்வளவு காலத்தில்? ஒரு தொழிலாள மாணவன் பாராளுமன்ற அங்கத்தவராக அல்லது அமைச்சரவை அங்கத்தவராகி விட்டால் தொழிலாளர் கல்வி வெற்றியானதா? அதிகமானோர் 'ஆம்' என்றே கூறுவர். அனால் வளர்முக நாடுகளினதும், தொழிற்சங்க வாதிகள் அரசியலில் இவ்வாறு வீழ்ந்து விடுவதால் பெரிதும் கவலையுறுகின்றன. ஓர் ஆளணி முகாமையாளராக அல்லது தொழிலதிபராக உருவாகினால் என்ன? சில இந்தியப் பத்திரிகைகள் இந்திய மத்திய தொழிலாளர் கல்வி சபையின் திட்டங்களுக்காக பயன்படுத்திய

அளவீட்டை நாம் பயன்படுத்திப் பார்ப்போம்? இத்திட்டம் ஆரம்பிக் பட்டதிலிருந்து எவ்வளவு வேலை நிறுத்தங்கள் இடம் பெற்றுள்ளன. இவை கூடுதலான வேலை நிறுத்தங்கள் இடம்பெற்றிருப்பின் தொழிலாளர் கல்வி தோல்வியானது என்று கூறுகின்றன. ஆனால் ச. தொ. தா சங்கம் அமைப்பதற்கான சுதந்திரத்தையும் உழைப்பை நிறுத்தி வைத்துக் கொள்வதற்கான உரிமையையும் அங்கீகரித்துள்ளது. கல்வியானது வேலை நிறுத்தத்திற்கு காரணமாகலாம் என்பதற்கு 19ம் நூற்றாண்டில் மேற்கு ஐரோப்பாவின் உதாரணமாகக் காட்டலாம். அவ்வாறிருப்பின் கல்வி தவிர்ந்த வேலை நிறுத்தத்தில் செல்வாக்கு செலுத்திய ஏனைய காரணிகளாக பொருளாதார, தொழில், அரசியல் காரணங்களை எவ்வாறு கணிப்பிட முடியும். ஏனைய அனைத்து அம்சங்களும் சமமானவையாக இருந்துள்ளனவா? நவீன சமுதாயத்தில் ஒன்றுடன் ஒன்று தங்கியிருக்கும் பல் வேறு மாறும் காரணிகளுடன் இவ்வேனைய காரணிகள் சமமாக இருக்க முடியுமா?

மறுபுறத்தில் மதிப்பீடு என்பது மிகவும் சிக்கலான ஒன்றாகும் எந்த ஒரு சந்தர்ப்பத்திலும் துல்லிதமானதாகவும் அமையாது. ஒரு முன்னணி அமெரிக்க வளர்ந்தோர் கல்வியாளர் சமீபத்தில் “மதிப்பீடு என்பது கூடுதலாக மிகைப்படுத்தப்பட்ட ஒரு புனித பசுவாக ஆகிவிட்டது.” என்று எழுதியிருந்த போதிலும் இது ஒரு புறக்கணிக்கத்தக்க அம்சம் என்ற அர்த்தம் கொடுக்கவில்லை.

தொழிலாளர் கல்வியாளர்கள் வெற்றி அல்லது தோல்வி பற்றிய பொதுவான குறிகாட்டிகளைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். அவற்றில் பின் வருவன மிகவும் முக்கியமானவைகளாகும்.

1. பயிற்சி நெறியின் போது தொடர்ச்சியான மீள்பெறுபேறுகள். (அத்தியாயம் 9ஐப் பார்க்கவும்). உற்சாகமும் கலந்துரையாடல் மட்டமும் மாணவர்களின் ஆர்வமும், ஈடுபாட்டளவும் குழு நடவடிக்கைகளை பொறுப்பேற்க காட்டும் விருப்பம் ஆகியன.

2. பயிற்சி நெறிகளுக்கு வருகை தரல்

அநேகமான வளர்ந்தோர் கல்வி தொடர்பான நூல்கள் மாணவர் ஏன் பயிற்சிகளிலிருந்து விலகி விடுகின்றனர் என்ற காரணங்களைப் பற்றிய தனியான அத்தியாயத்தைக் கொண்டுள்ளன. இது தொழிலாளர் கல்வியைப் பொறுத்தளவில் ஓர் அருமையான பிரச்சினையாகும். எனினும் குழு மிகவும் சிறியதாக மாறிக் கொண்டே போனால் ஏதாவது குறைபாடு இருக்கவே செய்யும்.

3. மேற்குறிப்பிட்ட குறிகாட்டிகள் ஓர் எச்சரிக்கையைக் காட்டுவதாக அமைந்தால் அடுத்த அமர்வில் தனிப்பட்ட வினாக்கொத்தொன்றினை தயாரித்து மாணவர்கள் பயிற்சி நெறியின் பல்வேறு அம்சங்களான

உள்ளடக்கம், பயன்படுத்தப்பட்ட முறைகள், கட்டில், செவிபுல சாதனங்கள், குழுபங்குபற்றல், கலந்துரையாடல், குறிக்கோளை நோக்கிய முன்னேற்றம் என்பவற்றினை உள்ளடக்கி நான்கு அல்லது ஐந்து கரங்களை நிர்ணயித்து மதிப்பிடச் செய்யலாம். உதாரணமாக 'மிகநன்று' 'நன்று' 'சாதாரணம்' 'மோசம்' 'மிகமோசம்' இதனது பெறுபேறு சிலவேளை பயிற்றுவிப்போரை சங்கடத்திற்குள்ளாக்கலாம். எனினும் ஒரு குழுவின் ரான தொழிலாள மாணவர்களை இழப்பதிலும் பார்க்க ஒரு பயிற்றுவிப்போனை தற்காலிகமாக சங்கடத்திற்குள்ளாக்குவது பாதகமானதல்ல.

4. எவ்வாறாயினும் பயிற்சி நெறியின் இறுதியில் ஒரு வினாக்கொத்து தொடர்பாக சகலருக்கும் குறிப்பாக தொழிலாளர் கல்வி இயக்குநருக்கு மிகவும் பயனுள்ளதாக அமையும். இவ்வினாக்கொத்து மாணவர்கள் எதிர்காலத்தில் தொடரவிருக்கும் கல்வி பற்றிய ஆர்வங்களை அறிந்து கொள்வதனை நோக்காகக் கொண்டு அமைவதுடன் எதிர்காலத்தில் மேற்கொள்ளவிருக்கும் யாதேனும் தொழிற்சங்க நடவடிக்கைகளைப் பற்றிய தகவல்களை அனுப்புமாறும் கோரப்படவேண்டும்.

5. இதே படிவம் அல்லது வேறு ஒரு படிவம் மூலம் பயிற்சி நெறியைப் பூர்த்தி செய்யும் மாணவர்களின் எண்ணிக்கை பற்றிய புள்ளி விபரங்களை பேணலாம். அதோடு, பங்குபற்றுநர்களின் பெயர்கள், முகவரி, தொழிற்சங்கக் கருமங்கள், என்பவற்றையும் பேணுவதன் மூலம் பின்தொடர் நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளவும் பின்வரும் வருடங்களில் மதிப்பீடுகளை மேற்கொள்ளவும் முடியும்.

6. இறுதியாக இரண்டு வருட, ஐந்து வருட இடைவெளிகளில் ஒழுங்கு முறையான பின்தொடர் கணிப்பீடுகள் முன்னைய மாணவர்களைப் பற்றி மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். துரதிஷ்டவசமாக சில தொழிலாளர் கல்வி அலுவலகங்கள் இவ்வாறான கணிப்பீடுகளைச் செய்வதற்கான வளங்களைக் கொண்டிருக்காததால், வெளியாரின் உதவி மிகவும் பொருத்தமுடையதாகும். வளர்ந்தோர் கல்வியில் அதிகரித்துவரும் ஆர்வமும், பட்டப்பின்படிப்பு ஆய்வின்கான உதவுதொகைகளின் அதிகரித்துவரும் அளவும் கனடிய தொழிலாளர் காங்கிரஸ், ச. தொ. தா. என்பன கல்வி நடைமுறை பற்றிய முன்னோடி ஆய்வுகளை மேற்கொள்ளல் போன்றன பிரயோசனமான தகவல்களை வழங்க முடியும்.

நிர்வாகம், நிறுவனங்களிடம் இயலுமான உதவிகள்

மேற்குறிப்பிட்ட கடுமையான வேலைப்பளு தொழிற்சங்கங்களின் நிதி, மானிடமூலவளப் பற்றாக்குறை காரணமாக வெளியாரிடமிருந்து பெறக்கூடிய இயலுமான உதவிகளைப் பற்றி கவனத்திற்கொடுத்துக் கொள்வது விவேகமான ஒரு செயலாக கருத வேண்டும். இது சாதாரணமாக ஆராய்ச்சி தொடர்பாக மாத்திரமின்றி நிர்வாக செயற்பாடுகள் பற்றியும் பெறலாம். 1958ம் ஆண்டில் மேற்கு ஐரோப்பாவிலும் ஜக்கிய

அமெரிக்காவிலும் தொழிற்சங்கங்கள் தவிர்ந்த அமைப்புக்கள் தொழிலாளர் கல்வி தொடர்பாக கொண்டுள்ள கரிசனை பற்றி மேற்கொள்ளப்பட்ட ஆய்வொன்றின்படி கைத்தொழில் நாடுகளிலும் கூட தொழிலாளர் கல்வி தொழிற்சங்கங்கள் தவிர்ந்த அமைப்புக்களுடன் கூடிய தொடர்புகளைக் கொண்டுள்ளது, எனக்காட்டப்பட்டுள்ளது. நிர்வாகச் செலவில் அதிகளவு பல்கலைக்கழகங்கள் பாரிய அளவில் அமைந்துள்ள தொழிலாளர் கல்வி நிறுவனங்கள் என்பனவற்றால் அல்லது அரசாங்கத்தால் தாங்கிக்கொள்ளப்படுகின்றது. வறிய, பலவீனமான அல்லது அரசாங்கத்தால் உற்சாகப்படுத்தப்படாத தொழிற்சங்கங்களைப் பொறுத்த அளவில் இவ்வாறான உதவிகள் எவ்வளவோ மேலான முக்கியத்துவம் மிக்கதாக அமையும்.

இவ்வாறான ஒத்துழைப்பிற்கான வாய்ப்புகளைப் பற்றி அத்தியாயம் 6 இல் ஆராயப்படும். இச்சந்தர்ப்பங்களில் அணுகுமுறைகளைப் பற்றி தொழிலாளர் தவிர்க்க முடியாதவகையில் சந்தேகப்படுவர். அவர்களின் சங்கங்களினால் ஒழுங்கு செய்யப்பட்ட திட்டங்களை விட இலகுவாகவே இதனை எடுத்துக்கொள்வர், என்பதனை கருத்தில் கொள்வது அவசியம். இத்தகைய மனப்பான்மையானது நியாயமற்றது எனக்காணப்பட்டாலும் இவற்றைப் புறக்கணித்து விட முடியாது. தொழிலாளர்களின் மன நிலையை அமைதிப்படுத்தி ஒழுங்கு படுத்தும் வரை எவ்விதமான நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் ஒழுங்கு செய்யப்பட்டாலும் அதன் பெறுமதி குறைந்தே மதிப்பிடப்படும்.

தொழிலாளர் சந்தேகங்களைத் தீர்க்க பின் வரும் பாதுகாப்பு நடவடிக்கைகள் உதவியாக இருக்கும்.

1. தொழிற்சங்கம் தெளிவாக இவ்வாறான நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை நிர்வகிக்க இன்னும் தயாராக இல்லை எனத் தெளிவாக கூறப்படல் வேண்டும்.

2. நிகழ்ச்சித் திட்டத்தின் பிரதான நோக்கங்களில் ஒன்றாக பொறுப்பும் சுதந்திரமுமான தொழிற்சங்கங்களை நிர்வாகப் பொறுப்புக்களை ஏற்கக்கூடிய பயிற்றப்பட்ட குழுவினரையும் சேர்த்து உருவாக்குதல் வேண்டும்.

3. இக்குழுவினர் விரும்பும்போதும் செயலாற்றல் உள்ளபோதும் தன்னிச்சையாக நிர்வாக கடமைகள் அவர்களுக்கு மாற்றப்படும் என்பது திட்டவட்டமாக உத்தரவாதப்படுத்தப்பட்டிருத்தல் வேண்டும்.

4. இதேவேளை தொழிலாளர் இயக்கங்களுக்கு போதுமான அளவு பிரதிநிதித்துவம் சகல நிர்வாக சபைகளிலும் உறுதிப்படுத்தப்பட்டிருத்தல் வேண்டும்.

ஏனைய நிறுவனங்களுடனான ஒத்துழைப்பு பற்றி கூடுதலாக ஆராய்வதற்கு ஒதுக்கப்பட்டுள்ள அடுத்த அத்தியாயத்தில் கூறப்பட்டிருப்பது போல் காப்பீடுகள் பற்றிய பிரச்சினையானது நிச்சயமாக மிகவும் முக்கியமானதாகும். அதைப்பற்றி ஆராய்வதற்கு முன்பு நிர்வாகப் பிரச்சினையை இன்னொரு கோணத்திலிருந்து பார்ப்போம்.

தொழிலாளர் கல்வியை நிர்வகிப்பதற்கு மிகவும் பொருத்தமான வர்கள் ஈடுபாடு மிக்க ஆர்வம், பயிற்சி அனுபவத்தைக் கொண்ட தொழிற்சங்கவாதிகளே ஆவார்கள். எனினும் கடைசி அத்தியாயத்தின் மூலம் மிகக்குறைவான நாடுகளே தொழிலாளர் கல்வியின் சகல அம்சங்களையும் கையாளக்கூடிய ஆற்றலைக் கொண்டுள்ளன என்பதை தெளிவாக அறிய முடிந்தது. இதன் மூலம் ஏனைய நிறுவனங்களுடனான ஒத்துழைப்பு எல்லா இடங்களிலும் முக்கியமான ஒன்றாக இருக்கின்றது என்பது எமக்கு புரிகின்றது. ஆகையால் பல்வேறு நிறுவனங்களினதும் அனுகூலங்களையும் பிரதிபலன்களையும் மிகவும் கவனமாக ஆராய்வோம். இவ்வத்தியாயத்தின் இறுதியில் ஒரு நினைவுக் குறிப்பிட்டவனையை தொழிலாளர் கல்வியில் எவை எவ்வாறாக உதவ முடியும் என்றும் எவை உதவ முடியாதவை என்பதையும் சுட்டிக்காட்டக்கூடியதாக வழங்கியுள்ளோம்.

அரசாங்க மற்றும் பொது நிறுவனங்கள்.

(நூலகம், வாடுவோலி, தொலைக்காட்சி இணைப்புச்சேவை, போன்றன)

பொது நிறுவனங்கள் வழங்கும் கல்வித் திட்டங்கள் பற்றி பொது மக்கள் கொள்ளக்கூடிய சந்தேகங்களைப்பற்றி ஏற்கனவே நாம் குறிப்பிட்டுள்ளோம். இச்சந்தேகங்கள் ஜனநாயகம் குறுகிய கால வரலாற்றையும், தொழிற்சங்கங்கள் முனைவிடும் பருவத்திலுமுள்ள நாடுகளில் பலமாக இருக்கின்றன. இவ்வாறான நாடுகளில் குறிப்பாக ஆரம்பத்தில் தொழிலாளர் கல்விக்கு பொது நிறுவனங்களின் ஆதரவு கூடிய உதவியாக இருக்கும். மறுபுறத்தில் நீண்டகால பலமான சங்கங்களைக் கொண்டுள்ள நாடுகளிலும் அரசு தொழிலாளர் கல்வியின் சில அம்சங்களுக்காவது உதவி வழங்க வேண்டும். உதாரணமாக பிரித்தானியாவில் பெருமளவு

பொதுப்பணம் இந்நோக்கத்திற்காக பெருமளவில் செலவழிக்கப்படுகின்றது. ஸ்கன்டினேவியா நாடுகள் மானியங்களை அதிகமான தொழிலாளர் குழுக்களுக்கு வழங்குகின்றன. இவை தொழிலாளர் கல்வி அமைப்புக்கள் ஏனைய தொண்டர் நிறுவனங்கள் ஊடாக வழங்கப்படுகின்றன. அரசு உதவிகள் பயிற்சி நெறிகளுக்கான நிதியுதவிகள், பணக்கொடை, வேலையிலிருந்து தொழிலாளர் மாணவர்களை விடுவிப்பதற்கான சட்ட நடவடிக்கைகளை எடுத்தல், (அத்தியாயம் 7இல் விளக்கியுள்ளது போல்) கூட்டம் கூடும் அறைகளை வழங்குதல், பயிற்றுவிப்போர் உபகரணங்களை இலவசமாக அல்லது குறைந்த விலையில் வழங்குதல் போன்ற வகைகளில் அமையும். கொடைகளும் ஏனைய உதவு தொகைகளும் நேரடியாகத் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் தொழிலாளர் கல்வி அமைப்புக்களுக்கும் கொடுக்கப்படலாம். அல்லது பல்கலைக்கழகங்கள் உள்ளூர் கல்வி நிறுவனங்கள் என்பவற்றினூடாக வழங்கப்படும். எவ்வாறிருந்தபோதிலும் மரபுரீதியாக அரசு உதவி பெறும் இடங்களில் இவ்வுதவிகள் பயன்பெறுபவர் விடயத்தில் உச்ச அளவு சுயேச்சையான நடவடிக்கைகளை எடுப்பதற்கு வழியேற்படுத்தக்கூடிய நிலையிலேயே ஏற்பாடுகள் செய்யப்படும். குறைந்தபட்ச அளவு மாணவர் தொகை அல்லது குறிப்பிட்டகாலப்பகுதியில் குறிப்பிட்ட அளவான போதனை அமர்வுகள் இருக்கவேண்டும் என்பன போன்ற சில கட்டுப்பாடுகள் இருந்த போதிலும், சாதாரணமாக விடயங்களைத் தெரிவுசெய்தல் போதனை முறை, உபகரணங்களும் பயிற்றுவிப்போரும் போன்ற விடயங்களில் தலையீடு அறவே இல்லை அல்லது மிக மிகக் குறைவாகவே இருக்கும். அரசாங்க தரப்பில் பொதுவான சரியான மனப்பான்மை, முழு அளவில் சமூகத்திற்கு தொழிலாளர் கல்வியின் முக்கியத்துவத்தின் தன்மையைப் பற்றிய அரசாங்கத்தின் தெளிவுபட்ட நிலைமை, அரசு வசதிகளை நல்ல முறையில் பயன்படுத்தக்கூடிய பலம் உற்சாகமிக்க தொண்டர் நிறுவனங்கள் போன்ற அம்சங்கள் இருக்குமாயின் அதிசிறப்பாக இயங்கக்கூடிய ஒரு உறவு முறை உருவாகும். பொது நிறுவனங்களின் மீது அழுக்கத்தினை ஏற்படுத்துவதே தொண்டர் நிறுவனங்களுக்கு ஓர் உற்சாகமான அம்சமாகும். இவற்றினை பொதுவாக பல்வேறு துறைகளைச் சார்ந்தவர்களைக் கொண்ட கூட்டுக்குழுக்களின் பங்குபற்றலின் மூலம் அடிக்கடி மேற்கொள்ள முடியும். இவ்வாறாக பொது நூலகங்கள் வாடுவோலி தொலைக்காட்சி சேவைகளின் முகாமைக் குழுக்களிலும்; செயற்குழுக்களிலும் தொழிலாளர் பிரதிநிதித்துவத்தினை ஏற்படுத்துவதன் மூலமாக இவற்றின் கல்வி நிகழ்ச்சிகளில் பெரும் மாற்றங்களைக் கொண்டுவர முடியும். “அமெரிக்க நூலக கழகம்” தொழிலாளர் குழுவினருக்கான நூலக சேவைக் கூட்டுக் குழுவினை ஆரம்பித்த போது ஐக்கிய அமெரிக்காவில் இவ்வாறான நிலையே உருவாகியது.

தொழிற்சங்கங்கள் புதியனவாயும், அரசாங்கமும் தொழிலாளர் கல்வியைப் பற்றி கூடுதலான அக்கறை கொண்டதாக இல்லாமலிருக்கும் போது பயன்மிக்கதான பங்களாளுக்கான சந்தர்ப்பமானது குறிப்பிடத்

தக்க அளவில் குறைந்து விடுகின்றது. இவ்வாறான நிலையில் தொழிலாளர் இயக்கத்தின் தீவிரமான திடமான முயற்சி பொது அபிப்பிராயத்தை தனக்கு சாதகமாக ஏற்படுத்துவதிலேயே தொழிலாளர் கல்வியின் உண்மையான முன்னேற்றம் அமைந்துள்ளது. இது ஒது மெதுவான நடைமுறையாகும். தொழிற்சங்கங்கள் புதியனவாக இருக்கக்கூடிய நிலையில் தொழிலாளர் கல்வியைப்பற்றி தெளிவுமிக்க அரசாங்கத்தால் மிகத்துரிதமாக பரிகாரம் காணமுடியும். எதிர்கால கல்வித் திட்டங்களை நடத்தும் பொறுப்புக்களை வழங்கக்கூடியதாக துரிதமாக ஆண்களையும் பெண்களையும் உருவாக்கக்கூடியதாக ஆரம்ப கால கல்வித் திட்டங்களில் சகலவிதமான நடவடிக்கைகளையும் மேல்மட்டத்திலிருந்து மேற்கொள்ளப்படுவதன் மூலம் இதனைத் தீர்க்கலாம்.

நிர்வாகக் கட்டுப்பாட்டு நடைமுறைகள் உறுதியாகத் தாபிக்கப் பட்ட பின்னர் பொறுப்புக்களை தொழிலாளர் நிறுவனங்களுக்கு ஒப்படைக்கும் காரியமானது கடினமான ஒன்றாகும். தூய்மையான தெளிவுமிக்க அரசாங்கமானது இவ்வாறான நிலையைத் தவிர்த்துக்கொள்ளுமுகமாக, ஆரம்பத்திலேயே பேர்துமான அளவு தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளுடன் ஒரு கூட்டு ஆலோசனைக் குழுவை அமைக்க வேண்டும். அத்தோடு இக்குழு வெறுமனே ஆலோசனை வழங்கும் நிலையிலிருந்து நிர்வாகக் கட்டுப்பாட்டை ஏற்றுக்கொள்ளும் கால எல்லையையும் தொழிலாளர் பிரதிநிதித்துவம் ஆதிக்கம் செலுத்தக்கூடிய நிலையையும் தீர்மானிக்க வேண்டும். இந்திய அரசாங்கம் இதற்கு ஒருபடி மேலான நடவடிக்கையை எடுத்துள்ளது. அது மத்திய தொழிலாளர் கல்விச் சபையின் கொள்கை ஆக்கத்திற்கும், அமுலாக்கத்திற்கும் நிதி ஒதுக்கீட்டிற்கும், கண்காணித்து நடவடிக்கைகளை ஒருங்கிணைப்பதற்கும் கல்வி தொடர்பான உபகரணங்களைப் பெறுவதற்கான ஏற்பாடு செய்வதற்கும் தரநிர்ணயத்திற்கும் பொதுவாக தொழிலாளர் கல்வியை மேம்படுத்துமுகமாகவும் அமைந்துள்ளது. மத்திய சபையிலும் அதன் பிராந்திய சபைகளிலும் அரசாங்க கல்வி நிறுவன, பணிகொள்வோர், தொழிற்சங்கம் ஆகியவற்றின் பிரதிநிதிகள் ஆகியோர் உள்ளடங்குகின்றனர். எனினும் தொழிற்சங்கங்களே தனிப்பெரும் குழுவாக விளங்குகின்றன. இதோடு மத்திய சபை தொழிற்சங்கங்களுக்கும் ஏனைய தொண்டர் நிறுவனங்களுக்கும் தத்தமது தொழிலாளர் கல்வி நடவடிக்கைகளின் செலவில் 90% வீதத்தை நன்கொடையாக வழங்குகின்றது. எனினும் தொழிற்சங்கங்கள் இன்னும் ஆற்றக்கூடிய வேலைகளில் அதிகமானவற்றைப் பற்றி நடவடிக்கை எடுத்ததையிட்டு பல இந்தியர்கள் அதிருப்தியடைந்துள்ளனர். எனினும் ஒவ்வொரு பத்து கைத்தொழில் தொழிலாளர்களுக்கு ஒருவர் 60 மணி நேர தொழிலாளர் கல்வியில் பங்குபற்றியமை குறிப்பிடத்தக்க ஓர் அம்சமாகும். டியுனிலியாவில் அரசாங்கத்தால் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட தொழிலாளர் கல்வித் திட்டங்களில், தொழிற்சங்கங்களால் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட நிகழ்ச்சித்

திட்டங்களுடன் முறையாக ஒருங்கிணைக்கக்கூடியதான ஓர் வழிமுறை ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளது. அரசாங்க தொழில் பயிற்சி திணைக்களம் நாடு முழுவதிலும் கடைசிப்பந்திகள் வேலைக்கழக பிரதிநிதிகள் ஆகியோருக்கு பயிற்சி நெறிகளை ஒழுங்கு செய்கின்றது. தொழிற்சங்கங்கள் சமாந்தரமாக தொழிற்சங்க உத்தியோகத்தர்களைப் பயிற்றுவிப்பதற்கான பயிற்சியை நடத்துகின்றன. இந்த பயிற்சி நெறிகள் இரண்டும், அரசாங்கத்தின் பயிற்சியில் தொழிற்சங்கத் தலைவர்கள் நிர்வாகிகளாக பங்குபற்றுவதுடன் மூன்றுவித ஆலோசனைச் சபையில் இணைக்கப்பட்டுள்ளன.

அண்மைய வருடங்களில் கரிபியன் பகுதியில் கயானா, ரிறினிடாட், டுபாகோ நாடுகளின் அரசாங்கங்கள் தொழிலாளர் நிறுவனங்களுக்கும், கல்லூரிகளுக்கும் நிதிகளை வழங்குகிறது. இவை தொழிற்சங்கங்களின் குறிப்பிடத்தக்களவு பிரதிநிதித்துவத்துடன், சுயேச்சையான சபைகளால் நடத்தப்படுவதுடன் பயிற்சிகள் அரச தலையீடுகள் எதுவுமின்றி ஏற்படுத்தப்படுகின்றன.

ஆகவே கூட்டுறவு சாத்தியமானது என்பது தெளிவாகின்றது. துரதிஷ்டவசமாக, எல்லா அரசாங்கங்களும் தொழிலாளர் கல்வியின் பெறுமதியை சமமாக கருத்திற்கொள்வதில்லை. அதேபோல் எல்லா தொழிற்சங்க இயக்கங்களும் குறிப்பிட்ட ஒரு காலத்திற்கேனும் அரச உதவியை அமூல்படுத்தல் தொடர்பாக உள்ள தமது சந்தேகத்தை நீக்கிக் கொள்ள விரும்புவதில்லை.

பல்கலைக்கழகங்கள், தொழில்நுட்பக் கல்லூரிகள், பாடசாலைகள்

பல நாடுகளில் விசேடமான ‘‘மக்கள்’’ அல்லது ‘‘தொழிலாளர்’’ பல்கலைக்கழகங்கள் தாபிக்கப்பட்டு வெற்றிகரமாக செயல்படுகின்றன, யூகோஸ்லாவியா, போலந்தில் உள்ள இப் பல்கலைக்கழகங்களில் கற்பதே பெருமைக்குரியதாகும். அதேபோல் உறம்பேர்க், பிரான்போட் நகரங்களிலுள்ள தொழிலாளர் கல்வி நிலையங்களில் தெரிவுசெய்யப்பட்டுள்ள தொழிலாளர்களுக்கான 1 வருட 2 வருட பயிற்சி நெறிகள் அவர்களை இறுதியாக பல்கலைக்கழக பட்டப்படிப்புக்கு தயார்படுத்துகின்றன. ஐக்கிய இராச்சியத்திலுள்ள நீண்ட கால பயிற்சிகளை வழங்கும் கல்லூரிகள் (இரஸ்பின், பர்கிரோபட், இலகிரோபட், பிளேட்டர், நியூபெட்ல, ரபி உறரலீக்) தொழிற்சங்க அமைப்புக்கள் வழங்கக்கூடியதைப் போன்ற பெறுமதியான பயிற்சிகளை வழங்குகின்றன. ஆனால் இந்த உதாரணங்கள் அனைத்தும் தமது தொழிலாளர்களின் திறமையை அபிவிருத்தி செய்வதில் அக்கறையுள்ள அரசாங்கங்கள் அல்லது தொழிற்சங்கப் பலத்தை அதிகமாகக் கொண்ட நாடுகளுக்கும் மட்டும் உரித்தாகும். வேறு பல நாடுகளில் சாதாரண பல்கலைக்கழகங்களுடன் இணையக்கூடிய சாத்தியக்கூறுகளை பற்றிய ஆராய்வுகளே பிரதானமாக உள்ளது.

இத்தகைய இணைத்தல் புதிய விடயமல்ல. நூறு வருடங்களுக்கு முன்பு முதலில் 1873 இல் ஐக்கிய இராச்சியத்தின் கேம்பிரிச் பல்கலைக் கழகத்தால் நடாத்தப்பட்ட “விரிவாக்கல் பயிற்சி நெறிகள்” அல்லது 1862 ஆம் ஆண்டில் ஐக்கிய அமெரிக்க காணி வழங்கல் சட்டமானது விவசாயிகள் வசிக்கும் மாநிலங்களில் அவர்களுக்கு புதிய பல்கலைக்கழகங்கள் சேவையாற்ற வேண்டும் என வலியுறுத்துகின்றன சில நாடுகளில் 2 ஆம் உலக யுத்தத்தின் முன் தொழிலாளர் கல்விக்கு பல்கலைக் கழக உதவி சிறந்த முறையில் ஏற்படுத்தப்பட்டது. உதாரணமாக ஐக்கிய இராச்சியத்தில் கேம்பிரிச் பரீட்சார்த்த நடவடிக்கை இதனை தாபிக்க வழிகோலியது. 1919 இலிருந்து வளர்ந்தோர் கல்வியின் இணைப்புக்கு முக்கள் மூலமாக தொழிலாளர் கல்வி அமைப்புக்கள், உள்நாட்டுக் கல்வி அதிகார சபைகள் ஆகியன பல்கலைக்கழகங்களின் மேலதிக பயிற்றுவிப்பு பகுதிகளுடன் கூட்டிணைந்து வளர்ந்தோர் கல்வி வகுப்புக்களை ஒழுங்கு செய்தன. மூன்று வருட பாரிய கற்பிப்பு வகுப்பு பயிற்சியை ஆரம்பித்த பின்னர் (வருடாந்தம் 24—2 மணிநேர வகுப்புக் கூட்டங்கள்) இக்குழுக்கள் அண்மைய ஆண்டுகளில் சுரங்க தொழிலாளர், கப்பல் கட்டும் ஊழியர், கைத்தொழில் ஊழியர்களுக்காக தின விடுவிப்பு பயிற்சி நெறிகளை அக்கறையுடன் செயல்படுத்தி வருகின்றன.

பிரித்தானிய வகுப்புக்கள் தொழிலாளர் கல்வியில் மறைந்துள்ள உற்சாகமான நடைமுறை நோக்கத்தையும் பல்கலைக்கழகங்களின் கல்வியின் உயர்தரத்தையும் நோக்கங்களையும் இணைத்து வழங்குகின்றன அநேகமான பல்கலைக்கழக விரிவுரையாளர்கள் நடைமுறை பிரச்சினைகளையும் வெளியுலக தொடர்புகளையும் வரவேற்பதுடன் இச்செயல்முறையில் தமது கற்பிக்கும் நுட்பங்களை விருத்தி செய்ய விரும்புகின்றனர். எவ்வாறாயினும் பல்கலைக்கழகங்கள் தரத்தைபேணுவதில் அழுத்தமாக இருப்பதால் பயிற்சி நெறியின் பொருளடக்கமும் பயன்படுத்தும் முறைகளும் மிக வேறுபாடாக இருப்பதுடன், மிக விரைவான நோக்கத்தை அடைய முற்படல் மாணவ தொழிலாளரின் கலந்துகொள்ளும் மனநிலை, ஆர்வம், சுதந்திரம் என்பவற்றை குறைவடையச் செய்யலாம் என புகார் சொல்லுகின்றவர்களும் உள்ளனர். இத்தகைய விமர்சனங்கள் ஜெர்மனிய சோஷலிச சமஸ்திக் குடியரசிலும் ஸ்கண்டினேவியன் நாடுகளிலும் மிகப் பலமாக வெளிகாட்டப்படுகின்றன.

இரண்டு உலக யுத்தங்களுக்கிடையில், ஐக்கிய அமெரிக்கா வித்தியாசமான பல்கலைக்கழக சங்கக்கூட்டுறவு அமைப்பை அபிவிருத்தி செய்தது இப்போது இங்கு 27 பல்கலைக்கழகங்கள் தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சிகளை நடத்துகின்றன. இவற்றை அனேகமாக 3 அல்லது 4 வார கருத்தரங்குகளாகவும் சிலசமயங்களில் வாராந்த மாலை நேர பயிற்சியாகவும் நடத்துகின்றன. இந்நிகழ்ச்சிகள் ஒன்றில் விசேட தொழில் கல்வி நிறுவனங்கள் அல்லது பல்கலைக்கழக விரிவாக்க பகுதிகளுடன் இணைந்தும்

அல்லது கைத்தொழில் தொடர்புகளுடனும் நடத்தப்படுகின்றன. 2ஆம் உலக யுத்தத்திலிருந்து பிலிப்பைன்ஸ் (ஆசிய தொழிலாளர் கல்வி நிலையம்) போட்டோரிக் கோ உறவாய் ஆசியநாடுகளுக்கும் இவ்வமைப்பு பரவியது.

பிரான்ஸின் 7 பல்கலைக்கழக தொழிலாள நிறுவனங்கள் (20 வருடங்களுக்கு முன்பு ஏற்பட்ட சிலவும் இதிலுள்ளன). தாம் வளர்ந்ததுடன் அதே தொழிற்சங்கங்களின் பிரதிநிதித்துவ முறைமையையும், அமைப்பையையும் தொடர்ந்தும் கொண்டுள்ளன. பிரான்சிய தொழிலாளர் நிறுவனங்களின் அமைப்பு சில முறைகளில் ஐக்கிய அமெரிக்காவுடன் ஒத்ததாக உள்ளது. கனேடிய தொழிலாளர் கல்லூரி இதே போலவே கனேடியதொழிலாளர் காங்கிரஸ், மெக்ஹில் பல்கலைக்கழகம் மொன்றியல் பல்கலைக்கழகம் என்பவற்றுக்கு இடையிலான கூட்டுறவு மூலமாக ஏற்படுத்தப்பட்டது.

மறுபுறம் ஆங்கிலத்தை மொழியாகக் கொண்ட கரிபியன் நாடுகளும் தமது சுய அமைப்பை விருத்தி செய்துள்ளன. (ஐக்கிய அமெரிக்க பிரித்தானிய உருவமைப்பில் பிரிக்கப்பட்டன) இதில் ஜமேக்காவிலுள்ள தொழிற்சங்க கல்வி நிறுவனம் ஒரு உதாரணமாகும். இது மேற்கிந்திய தீவுப் பல்கலைக்கழகத்தின் மேலதிக பயிற்றுவிப்பு பிரிவின் கீழ் ஏற்படுத்தப்பட்டது.

இந்த உதாரணங்கள் உலகின் பல பாகங்களிலும் பல்கலைக்கழகங்கள் தொழிலாளர் கல்வித் துறையில் பெருமளவு ஆர்வம் கொண்டுள்ளன என்பதை காட்டுகின்றன. 1969ல் ஆபிரிக்காவில் இடம்பெற்ற ச. தொ. தா. கருத்தரங்கின் அறிக்கையின் கூற்றில் பின்வரும் அம்சம் கூறப்படுகிறது.

பல ஆபிரிக்க நாடுகளில் தொழிலாளர் கல்வியில் பல்கலைக்கழகங்கள் ஆர்வம் காட்டியுள்ளன. தன்சானியா, சரம்பியா, சியாராலியோன், காஹு நைஜீரியா, கென்யா போன்ற நாடுகளில் பல்கலைக்கழகத்துடன் இணைக்கப்பட்ட விசேட அமைப்புக்களாக வளர்ந்தோர் கல்வி நிறுவனங்கள் பல்கலைக்கழக விஸ்தரிப்பு பிரிவுகள், தொடர் கல்வி நிலையங்கள் என்பன தாபிக்கப்பட்டுள்ளன. ஐக்கிய அரபுக் குடியரசில் 7 பல்கலைக்கழகங்கள், தொழிலாளர் கல்வி நிலையத்திற்கு மொத்தமாக வருடாந்தம் 10,000 பவுணை வழங்கியுள்ளன. சங்கத்தின் ஆலோசனைச் செயற்குழுவின் 40 விதமானவர்கள் பல்கலைக்கழக பேராசிரியர்கள். பொதுவாக பல்கலைக்கழகங்கள் கல்வி உபகரணங்கள் தயாரிப்பதிலும் தொழிற்சங்க வசதிகளுக்கு பல்வேறு பாடங்களில் உயர்தர பயிற்சி நெறிகளை நடத்துவதிலும் தொழிலாளர் கல்வியோடு தொடர்புடைய ஆராய்ச்சிகளை நடத்தவும் தொழிற்சங்கங்களின் வேண்டுகோளின் பேரில் அவர்களது தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சிகளை திட்டமிடவும், வழிநடத்தவும், குறிப்பிடத்தக்களவு

உதவியுள்ளன. ஐக்கிய அரபுக் குடியரசு, நைஜீரியா ஆகிய நாடுகளில் பொதுப் பல்கலைக்கழக மட்டத்தில் தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சிகளை அமுல்படுத்துவதன் சாத்தியத்தன்மை பற்றி ஆய்வு செய்யப்பட்ட வண்ணமுள்ளது.

அப்போது பல்கலைக்கழகங்களால் அதிகமான உதவிகள் வழங்கப் பட்டிருந்தன. மேலதிக விரிவாக்கத்திற்கு பொதுவாக பல நிலைமையும் சாதகமானதாக இருந்தது. எவ்வாறாயினும் உலகலாவிய ரீதியில் கல்வி மிகவும் கோட்பாட்டு ரீதியானதாக மாறியுள்ளது எனவும், ஒவ்வொரு நாட்டின் பல்கலைக்கழகங்களும், நடைமுறை பிரச்சினைகளுக்கான தீர்வுகளையும் சமுதாயத்தின் தேவைகளுடன் மிகவும் நெருங்கிய முறையில் தமது நிகழ்ச்சிகளையும் தொடர்புபடுத்துவதில் அதிக நெருக்கடியை எதிர்நோக்குகின்றன. அரசாங்கங்களும், தொழிற்சங்கங்களும் தொழிலாளர் கல்வியின் முக்கியத்துவத்தை புரிந்து வருகின்றன. இதற்கான தொழிற்சங்க வளங்கள் இன்மையையும் அறிந்துள்ளன. ஆகவே தேசிய தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சிகளுக்கு பொறுப்பாக இருப்பவர்களுக்கு இந் நிலைமை பல்கலைக்கழகங்களிலிருந்து மேலும் உதவியை பெறக்கூடியதா அல்லது விரும்பத்தகுந்ததா, என அறிய பொருத்தமான காலமாகும்.

இவ்வாறான எத்தகைய மதிப்பீட்டிலும் 5ஆம் அத்தியாயத்தில் கூறப்பட்ட அம்சங்களை மனதில் கொள்வது நன்று. அவை மதிப்பீட்டு ஆராய்ச்சித் துறைகளில் பல்கலைக்கழகங்களின் பெறுமதியையும் அத்துடன் தொழிற்சங்கங்களின் சார்பில் சந்தேகத்தையும், நம்பிக்கையின்மை மனப்பாங்கை ஏற்படுத்துவதற்கு எதிரான பாதுகாப்பினையும் பற்றியதாகும். மிக நீண்ட காலத்தின் முன் 1958 இல் தொழிலாளர் கல்வியின் ஆசிய கருத்தரங்கில் சில கொள்கைகள் முன்வைக்கப்பட்டன. பல்கலைக்கழகங்களின் ஆதரவில் நடாத்தும் நிகழ்ச்சிகள் தொழிற்சங்கங்களால் ஏற்றுக்கொள்ளப்படவும், வெற்றியளிக்கவும் வேண்டின் சில நிபந்தனைகள் காணப்பட வேண்டும்.

அவைகளாவன:

- அ) பல்கலைக்கழக கல்வி சுயேச்சைத் தன்மை கொண்டிருத்தல்.
- ஆ) கற்பிக்கும் ஆசிரியர்களுக்கு தொழிலாளர்களின் இயல்புகளைப் பற்றிய அனுபவம் இருத்தல் வேண்டும்.
- இ) ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட தொழிலாளர் அமைப்பு செயல்பாடுடையதாக இருப்பதுடன், அதன் நிகழ்ச்சிகளும் கலந்தாலோசிக்கப்பட வேண்டும்.
- ஈ) அதன் நிகழ்ச்சிகள் ஒரு நோக்கத்தைக் கொண்டதாக நடாத்தப்பட வேண்டும்.

இந்த 4 அடிப்படை நிபந்தனைகளும் சம்பந்தப்பட்ட எல்லா கட்சிகளுக்கும் பாதுகாப்பை வழங்கும் தன்மை கொண்டதாக உள்ளது. அரசுகள் உட்படும் தொழிலாளர் கல்விக்கு, நிதி ஒதுக்கீடு செய்யும் பல்கலைக்கழகங்களின் மூலமாக பொதுவாக அரசாங்கமே காணப்படுகின்றது. ஆனால் ஒவ்வொரு ஒதுக்கீடும் சம்பந்தப்பட்ட நாடுகளின் அமைப்பில் விபரமாக மொழிபெயர்க்கப்படல் அவசியமாகும். பிரபல்யமான சென்பிரான்சிஸ் சேவியர் பல்கலைக்கழகத்தை (கனடா, நோவாஸ்கோஷியா) பொறுத்தவரையில் ஒழுங்குபடுத்தப்பட்ட தொழில் அமைப்பு தனது குரலைக் கடினமாக்கியதுடன் கீழே (இ) யில் கேட்கப்பட்டது போல் ஆலோசனைச் சபையில் 9 அங்கத்தவர்களைக் கொண்டுள்ளது 2 மட்டுமே பல்கலைக்கழக உறுப்பினர்களாக இருக்கின்றமையினால் பலமாக காணப்படுகின்றது.

இது எவ்வாறாயினும் ஒரு விதிவிலக்கு அம்சம் ஆகும். பொதுவான அமைப்பானது, கனேடிய தொழிலாளர் கல்வியின் 11 அங்கத்துவ ஆலோசனைச் செயற்குழு தொழிற்சங்கப் பிரதிநிதிகள் ஐவரையும், பல்கலைக்கழகத்தில் வளர்ந்தோர் கல்வி அமைப்பில் ஒருவரையும் கொண்டதாக உள்ளது. எந்த ஒரு நாட்டிலும், எத்தகைய நிகழ்விலும் தொழிற்சங்கம் விரும்பினால் தனது அங்கத்துவத்தை நீக்கிக் கொள்ளக்கூடியதாக இருப்பின் பல்கலைக்கழகத்தின் மிகக்கூடிய கல்வி அணுகு முறையினால் அல்லது அரசாங்கத்தால் தலையீடுகள் ஏற்படும் என்பதனால் பற்றிய பயத்தை தொழிற்சங்கம் இத்தகைய சம பிரதிநிதித்துவப்படுத்தல் மூலம் அகற்றிவிடும்.

தொழிலாளர் கல்வியில் பல்கலைக்கழகங்களின் பங்கு பற்றிய கேள்வி ச. தொ. தாபனத்தால் ஆழமாக பரீட்சிக்கப்படுகிறது. 1973 இல் ச. தொ தா, தொழிலாளர் கல்வித் துறையில் தொழிற்சங்க அமைப்புக்கள் பல்கலைக்கழகங்களுக்கிடையில் காணப்படக்கூடிய இணைந்து பணியாற்றக்கூடிய தன்மையை தீர்மானிக்கும் பல காரணங்களை ஆராய்வதற்காக மாநாடு ஒன்றை நடாத்தியது.

சில நாடுகளில் தொழில் நுட்பக் கல்லூரிகள் பல்நுட்ப திறமைகளை மிக அதிகமாக உதவி வருகின்றன. சில பல்நுட்ப திறமைகள் தொழிலாளர், வளர்ந்தோர் கல்விக்கான விசேட பகுதிகளை ஏற்படுத்தி வருகின்றன. தொழில்நுட்பக் கல்லூரிகளும் பொதுவாக தொழிலாளர் கல்வி அம்சங்களில் பயிலுனர் தொழிலாளர்களை ஈடுபடுத்துவதற்கான படிக்கை மேற்கொண்டு வருகின்றன. தொழிலாளரை பயிற்றுவிப்போர் இத்தகைய விருத்திகளை அறிந்தவர்களாக இருப்பதுடன், இது சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்களில் சில சந்தர்ப்பங்களில் தொழிலாளர் பாடங்கள் தொழிற்கல்வி பற்றிய வகுப்புக்களை நடத்த உதவலாம். இஸ்ரேலின் தொழிலாளர் பொது சம்மேளனம் (உறிஸ்டார்டிரட்) பல ஐக்கிய அமெரிக்க சங்கங்களுடனும் இரண்டாந்தர பாடசாலைகளுடனும் தொழில்

துட்ப கல்லூரிகளுடனும் இம்முறையிலேயே கூட்டுறவாக செயல்படுகின்றது. இதன்மூலம் இளைஞன் தொழில் உலகிற்கும் தொழிற்சங்கத்திற்கும் அறிமுகப்படுத்தப்படுகின்றன, பாடசாலை அதிகாரிகளுடனும் நல்லுறவுகள் ஏற்படுத்திக்கொள்ளப்படுகின்றன. இவை சாதாரண தொழிலாளர் கல்விப் பெற்றுப்பாளர்சளுக்கு அறைகளையும், உபகரணங்களையும் கொடுத்து உதவுகின்றன.

எவ்வாறாயினும் சில சந்தர்ப்பங்களில், தொழிற்சங்கத்திற்கும், பல்கலைக்கழகம், ஏனைய பொது கல்வி அமைப்புக்களுக்கிடையிலான இணைப்பை இரு பக்கங்களிலும் ஆழமாக வேர் விட்டிருக்கும் கருத்து வேறுபாடுகள் முடமாக்குகின்றன. இப்படியான சமயங்களில் தொழிலாளர் கல்வி அமைப்பு இரு பக்கங்களையும் இணக்கம் செய்ய உதவுகின்றது.

தொழிலாளர் கல்விச் சங்கங்கள்

இவை பிரத்தியேகமாக கல்வி நோக்குடன் உருவாக்கப்பட்ட அமைப்புக்களாகும். 1903 இல் பெரிய பிரித்தானியாவில் இந்த எண்ணம் உருவாகியது. தற்போது தொழிலாளர் கல்வி சங்கத்தின் சர்வதேச சம்மேளனத்தில் 20க்கும் அதிகமான அங்கத்துவ அமைப்புக்கள் உள்ளன. இவர்களில் அனேகமானவர்களுக்கு அவர்களது விசேட குணம்சங்கள் இருப்பினும் பொதுவாக அனைவருக்கும் தொண்டர் தன்மை தொழிலாளர்களுக்கான கல்வியோடு அக்கறை கொண்ட 2 அம்சங்களும் பொதுவானதாக உள்ளன. இவர்களின் முக்கிய தொழிற்பாடுகளாவன, சமுதாயத்தில கல்வி சிந்தனையை ஏற்படுத்தல். தேவைகளை ஆராய்வதுடன் அவை திருப்தி செய்யப்படுகின்றனவா என பார்த்தல், புதிய ஆர்வங்களைத் தூண்டுதல், பொதுவாக தொழிலாளர் கல்விக்கு சாதகமான சூழ்நிலையை முன்னேற்றுதல் ஆகியன. அநேக நாடுகளில் (விசேடமாக ஸ்கன்டினேவியா) தொழிலாளர் கல்வி சங்கங்கள், தொழிலாளர் கல்விக்கான பிரதான முகவர்களாக மிக சிறந்த கடமைகளைப் புரிந்துள்ளன. அவை அனேகமாக அரசாங்கங்கள் பல்கலைக்கழகங்களின் ஆதரவை பெறுவதுடன் தாம் சுயேச்சையாகவே இயங்குகின்றன. இவை தொழிற்சங்கங்களின் நல்லாதரவை மேற்பார்வை செய்வதுடன் நிகழ்ச்சிகளின் முறைகளையும், பொருளடக்கத்தின் மீதான கட்டுப்பாட்டையும் தொடர்ந்து தங்க வைத்துள்ளன சில நாடுகளில் தொழிலாளர் கல்வி சங்கங்கள் அரசாங்கத்தில் நம்பிக்கை இன்மையை உருவாக்கி உள்ளன. ஏனையவர்களில் அவை எல்லா தொழிற்சங்கங்களினதும் ஆதரவை பெற தவறியுள்ளன.

ஏனைய தொண்டர் நிறுவனங்கள்

தொழிலாளர் கல்வியை விரும்பி ஊக்கப்படுத்தும் ஏனையமுகவர் தாபனங்கள் வேறுபட்ட அளவில் தொழிலாளர் கல்விக்கு பங்களிப்பு செய்துள்ளன. இவற்றில் மிகப்பெரியது சந்தேகத்துக்கிடமின்றி கூட்டு

றவு இயக்கமே. இது எப்போதும் கல்வி நடவடிக்கைகளில் ஆர்வமுடையதாக இருந்து வந்துள்ளது. சில சமயங்களில் கூட்டுறவு சங்கங்களினால் முறைசார்ந்த வறுப்புக்கள் ஒழுங்கு செய்யப்படுவதுடன் இவர்களின் கல்விகள் இரண்டையும் இணைத்து அமைந்துள்ளமை எடுத்துக்காட்டான அம்சமாகும். ஆனால் கல்வி நிகழ்ச்சிகளைத் தவிர கூட்டமைப்பின் எண்ணக்கருவானது தொழிலாளர் கல்வியின் இறுதி இலக்கு என்பதுடன் இணைந்ததாக உள்ளது. எவ்வாறாயினும், வெவ்வேறு தொண்டர் அமைப்புக்கள் வேறு கல்வி நிகழ்ச்சிகளுக்கும் தமது பங்களிப்பை வழங்க வேண்டும் என்பது போதுமானது அல்ல. சில நேரங்களில் பொருட்கள் உபகரண வசதிகளை பயன்படுத்துவதில் இணைத்து செயல்படல் தேவையாக உள்ளது. பொதுவாக கூறின் தொழிற்சங்கங்களுக்கும் கூட்டுறவு அமைப்புக்களுக்குமிடையே நெருங்கிய தொடர்பிருக்க வேண்டும். (இது சில ஐரோப்பிய நாடுகளில் உண்மையில் காணப்படுகிறது). ஏனெனில் இவ்விரு அமைப்புக்களினதும் பொது நோக்கம் தமது அங்கத்தவர்களின் சமூக பொருளாதார நிலைமைகளை முன்னேற்றுவதும் பாதுகாப்பதுமாகும். பல நாடுகளில் எவ்வாறாயினும் இரு இயக்கங்களுக்கிடையிலான இணைந்து செயல்படல் வினைத்திறன் அவதானிக்க முடியாமல் உள்ளது. இந் நிலைமையை சீர்திருத்தும் முயற்சியில் அபிவிருத்தி அடைந்துவரும் நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்கள், கூட்டுறவு சங்கங்களின் உறுப்பினர்கள் பங்கு பற்றும், கூட்டுறவு தொழிற்சங்கவியல் கருத்தரங்குகளை ஒழுங்கு செய்கிறது.

இதனை ஒத்த சமூக நிறுவனங்கள், கலாசார நிலையங்கள், இளைஞர் குழுக்கள், வேறு பல அமைப்புக்கள் தொழிலாளர் கல்விக்கு முறையாகவும், முறையற்ற முறையிலும் பங்களிக்கின்றன. இளம் வயதினரிடையே தான் அதிக குறைந்த தாக்கம் உள்ளது. இருப்பினும், முக்கியமாக தொழிலாளர் சமூக நடவடிக்கைகளினால் பயன் தரும் இலக்கை அடைய முற்படுகையில் சமூக அமைப்புக்கள் இளைஞர்களுக்கு சமூகத்தின் முக்கியத்துவத்தை மனதில் பதிய வைக்க எடுக்கும் முயற்சிகள் தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சிகளுக்கு மிகப் பெறுமதியானதாகும். ஆகவே கல்வி கற்பிப்போர் சமூக கல்வியில் ஏனைய குழுக்களுடன் கூட்டாக செயல்படும் சந்தர்ப்பத்தை பார்க்க வேண்டும். ஏனெனில் இதுவே இளைஞர்கள் தலைமைத்துவத்திலும் சமூகதாயத்திலும் அர்த்தமுள்ள பங்கேற்றலுக்கு தயார்படுத்தும்.

கைத்தொழில் வர்த்தக நிறுவனங்களும், சங்கங்களும்

இங்கும் தொழிலாளர்களுக்கு கற்பிப்போரின் பெறுமதியில் சிறந்த கல்வி வசதிகள் மிகவும் உயர்வாக இருப்பதால் அதனை பொதுமைப்படுத்தல் முடியாது. சில நாடுகளில் தொழில் தருநர்கள் பண உதவி செய்வதற்கு, தொழிலாளர் கல்வியை ஒழுங்கமைப்பதற்கு சட்டத்திற்

குட்பட்டவர்களாக உள்ளனர் அதேவேளை ஏனையோரில் அனேகமான வர்கள் தொழிற்சாலையில் வேலைநேரங்களின் போது படிப்பதற்கு கூடும் இடங்களை கொடுத்து நேரத்தை ஒதுக்கி அமைதி கொடுத்தும் தன்னிசையாக உதவுகின்றனர் இது மிக பெறுமதியானதாகும் ஏனெனில் கல்வி இலகுவாகக் கிடைக்கக்கூடியதாயின், பெரும்பான்மையான தொழிலாளர்கள் அதனைப் பெறவும், அதிகமாக சுவைக்கவும் முயற்சிப்பர் ஆய்வு கூடங்கள் வாசிப்பு அறைகள் என்பன சில சோசலிச நாடுகளின் சில நிறுவனங்களில் காணப்படுகின்றமை இதே நோக்கத்திற்கான பிரயோகங்களாகும் ஏனைய இடங்களில் அதிக தொழில்தருனர்கள் தொழிலாளர் கல்வித் திட்டத்தின் கீழ் ஒழுங்கு செய்யப்படும் தொழில்பயிற்சி நெறிகளில் கலந்துகொள்ள சம்பளத்துடன் கூடிய விடுமுறையை தெரிவுசெய்யப்பட்ட தொழிலாளருக்கு வழங்கி விடுவிக்க சம்மதிக்கின்றனர் சிலர் ஒழுங்காக தளபாட, உபகரண வசதி உடைய அறைகளில் வகுப்பறைகளை ஒழுங்கு செய்வதுடன், ஏனையோர் மாணவர்களுக்கு இடைவேளையில் உணவு பானங்களை வழங்கியும் கைத்தொழில் கல்வி சுற்றுலாவுக்கு உதவிப்படிக்கை வழங்கியும் வருகின்றனர்.

தொழில் தருநர்கள் இத்தகைய உதவிகளை செய்தலும் ஆர்வம் கொள்ள முன் வருதலும், தொழிலாளரின் சுமையை குறைக்க உதவுவதாக இருப்பதால் தொழிலாளர்களின் கலாச்சாரம், சுகாதாரம், ஆரோக்கியம், பொழுதுபோக்கு, கல்வி பொறுப்பை ஏற்கும் தொழிலாளர்களின் கற்பிப்போரால் வரவேற்கப்படுகின்றது. எவ்வாறாயினும் அவர்கள் பாடங்களின் பொருளடைக்கத்தில் செல்வாக்கு செலுத்த முற்படுத்துவதனை பாதுகாக்கக்கூடிய விதத்தில் செயல்பட வேண்டும்.

சர்வதேச மற்றும் பிராந்திய அமைப்புகள்

தொழிலாளர் கல்வி நிர்வாகி தேசிய ஏற்பாட்டின்படி தனித்து தொழிற்பட மாட்டார். அபிவிருத்தி குன்றிய நாடுகளின் நிகழ்ச்சிகளுக்கு பொறுப்பானவர்கள் கடுமையான சிரமங்களுக்கெதிராக போராடுவதனால் இவர்களுக்கு வெளியார் உதவி கிடைக்கும் சந்தர்ப்பம் உண்டு என்பது சிறந்ததொரு ஊக்குவிப்பாகலாம்.

கல்விக்கான சர்வதேச மூலங்கள் சிறியளவாக இருப்பதனால் இந்த உதவி அபூர்வமாகவே பணரீதியான உதவியாக இருக்கும். உதவி, அநேகமாக ஆலோசனை, கற்பிக்கும் பொருட்கள், விஜயம் செய்யும் நிபுணர்கள், சில நேரம் வெளி நாட்டு பயிற்சிக்கான சந்தர்ப்பங்கள் என்ற ரீதியிலேயே சிடைக்கும். உதவி நிகழ்ச்சிகள் பொதுவாக சர்வதேச தொழிலாளர் அமைப்புக்கான சுயேச்சையான தொழிற்சங்கங்களின் சர்வதேச சம்மேளனம், உலக தொழிலாளர் சம்மேளனம், தொழிற்சங்கங்களின் உலக சம்மேளனம், சர்வதேச வர்த்தக செயலகங்கள், தொழிலாளர் கல்வி சபையின் சர்வதேச சம்மேளனம், சர்வதேச

கூட்டுறவு இணைப்பு, அல்லது ஐக்கிய நாடுகளின் விசேட முகவர்களான (ஐ. எல். ஓ.) ச. தொ. தா., ஐ. நா. க. ச. தா. (யுநெஸ்கோ) போன்றவற்றின் ஆதரவில் நடாத்தப்படும்.

வழமையாக ஒவ்வொரு அமைப்பினதும் மூலவளங்கள், அணுகுமுறை என்பனவற்றிற்கமைய சரியான தன்மை வேறுபடும். ஆனால் அவர்களின் நிகழ்ச்சிகள் அனைத்தும் அபிவிருத்தி குறைந்த நாடுகளுக்கு உதவும் வடிவிலேயே தயாரிக்கப்படுகின்றன இங்கு தான் தொழிலாளர் கல்வியின் பிரச்சினைகள் மிகக்கடுமையானதாக இருக்கின்றன அத்துடன் முன்னேற்றத்தின் அவசியம், வாய்ப்பு அதிகமாக உச்சரிக்கப்படுகிறது. தரப்பட்டுள்ள நினைவு அட்டவணை இந்த அத்தியாயத்தில் கலந்துரையாடப்பட்ட பல முக்கிய விடயங்களை மீள் நோக்குகிறது தொழிலாளர் கல்வியில் ஈடுபட்டுள்ள முயற்சிகள் மிக அதிகமாகவும் அதற்கான வளங்கள் ஒப்பிட்டு ரீதியில் மிகக்குறைவாகவும் இருப்பதனை அழுத்தமாகக் கூறுவதுடன் இதனை முடிக்கலாம். தொழிற்சங்கங்கள் அல்லாத அமைப்புகளிலிருந்து கூட்டுறவு உதவியும் வழங்குவதனை மறுப்பது புத்திசாலித் தனமானதல்ல எனலாம். சிறந்த தொழில் புரியும் தொடர்புகள் ஏற்படுமாயின் 5 ஆம் அத்தியாயத்தின் இறுதியில் வரிசைபடுத்தியுள்ள பாதுகாப்புக்களை பெறுவதற்கு சிலமணி நேர பேச்சுவார்த்தை இடம் பெறுவது மிக பெறுமதியானதாகும்.

எது எவ்வாறாயினும், தொழிலாளர் கல்வியின் பெரும்பங்கு தொழிற்சங்கங்களின் பொறுப்பாகவே இருக்கும் என்பதை நினைவில் வைத்திருப்பது முக்கியமாகும்.

நினைவுக்குறிப்பு அட்டவணை 7 வெவ்வேறு முகவரங்களும் தொழிலாளர் க்விக்கு அவற்றின் பங்களிப்பின் சாத்தியமும்

முகவரகம் நிதிகள் நிர்வாக பயிற்று பயிற்றுவிப்பு ஆராய்ச்சி வதிவிட பொதுவான கருத்துக்கள்

நாடு	ஆம்	ஆம்	ஆம்	ஆம்	ஆம்
தொழிலாளரால் பிரதிநிதித்துவப் படுத்தப்படும் இணை செயற்குழுக்களும் தொழிலாளர் இயக்கங்களுக்கும், தொழிற்சங்கங்களுக்கும் இடையில் உண்மையான பங்கு இருத்தல வேண்டும் குடியேறும் தொழிலாளர் விசேட பொறுப்பேற்க வேண்டும்.	ஆம் (அடிக்கடி பாடசாலைகளும் கல்வாரிகளும்)	ஆம்	ஆம்	ஆம்	ஆம்
ஆம்	ஆம்	ஆம்	ஆம்	ஆம்	ஆம்
ஆம்(சில நேரங்களில் புத்தகங்கள் படங்களும் கருவிகளும்)	ஆம்	ஆம்	ஆம்	ஆம்	ஆம்

உள்ளூராட்சி
அமைப்புகள்

உள்ளூராட்சி ஆம் ஆம் ஆம் ஆம் ஆம்
அமைப்புக்கள்

(அநேகமாக பாடசாலைகளும் ஸ்ரீமதி களும்)

வாசிகசாலை இல்லை இல்லை இல்லை ஆம் ஆம் தீவிரமான படிப்புக்கு பயனுள்ள சந்திப்பு இடங்களை வழங்கல் அல்லது வாசிப்பை ஊக்கப்படுத்தல் மூலம் அதிக பங்களிப்பைக் கொடுக்கலாம்

வாடுனா இல்லை இல்லை இல்லை
தொலைக்காட்சி ஆம் ஆம் ஆம்
தொழிலாளர் கல்விக்கு மிகக்குறைந்த
அபூர்வமாகவே நிகழ்ச்சிகளை வழங்கக்
கூடிய விதிகளுக்கான ஆக்கத்தைத் தூண்
டவும், ஏனைய நடவடிக்கைகளை பிரசுர
படுத்த சிறந்த வழி.

பல்கலைக்கழ
கங்கள் கல்லூ
ரிகள் ஏனையன
நேரடி நிதி ஆம்
ஆனால் தொழிற்
சங்கப் பணத்தை
சேமிக்கலாம்

ஆம் ஆம் ஆம்

தொழிலாளர் இயக்கங்களும் தொழிற்
சங்கங்களுக்கிடையே உண்மையான
பங்கு இருத்தல் வேண்டும். உயர்தர சமூ
கப் பொருளாதார கல்விக்கும் கலாசார
பாடங்களுக்கும் பயன்படுத்தப்படும்.

தொழிலாளர் இல்லை ஆனால் ஆம்
கல்வி சங்கங் தொழிற் சங்க
கள்/அமைப் பணத்தை சேமிக்
புக்கள் கலாம்

ஆம் ஆம் இல்லை
பொதுவாக

நிதிகள் பாதி மாணவர்களிடமும் மீதி
தொழிலாளர்களிடமும் பெறுவர். அத்
தோடு வழமையாக பொது கொடைகள்
பெறலாம். ஆர்வமுள்ள தொழிலாளர்
கள் அனைவரதும் தேவைகளுக்கு கவன
மாக சேவை செய்தல் வேண்டும்.

கூட்டுறவு சங் இருக்கலாம் இருக்கலாம் சில
கங்களும் ஏனைய நேரம்
தொண்டர்
அமைப்புக்களும்

ஆம் அபூர்வமாக ஆம்

குறிப்பாக ஆர்வமுள்ள தொழிலாளரை
சேர்க்க பயன்படும்.

கைத்தொழில் இருக்கலாம் இருக்கலாம் இருக்கலாம்
வர்த்தக நிறுவ
னங்களும் சங்கங்களும்

ஆம் இல்லை ஆம்
(சில நேரம்
சில படங்கள்

கவனமான தெரிவு இடம் பெற்றோர் பய
னுள்ள உதவி வழங்கலாம். கலாச்சார
தொழில் நுட்ப விடயங்களில் பாதுகாப்
பான கருவிகள்.

சர்வதேச இருக்கலாம் இல்லை (சர்வ சில நேரம் ஆம் இல்லை
முகவர்கள் சில நேரம் தேச மாநா
டுகளைத் தவிர)

முக்கியமாக வெளிநாட்டு பயிற்சிகளான
மூலங்கள், எண்ணங்கள், ஏனையவற்றுக்
கும் தெளிவாக்கும் வீடுகளாக பயன்
படும்

மாணவர்கள்

7

உலகின் எல்லா பாகங்களிலுமுள்ள தொழிலாளர் மாணவர்களுக்கு பொதுவான சில பண்புகள் உள்ளன. அவை தொழிலாளர் கல்வியின் முறைகளையும் நுட்பங்களையும் தீர்மானிப்பதில் முக்கிய பங்கு வகிப்பதால் முக்கியமானவைகளாகும்.

தொழிலாள-மாணவர்களின் பண்புகள் தொண்டர்

தொழிலாளர் கல்வியின் அதி முக்கிய தனித்துவ அம்சமானது, அது சுயேச்சையாகவே ஏற்றுக்கொள்ளப்படுவதாகும். வழமையாக பாடசாலைகளைப் போல் வரவு கட்டாயமாக இருப்பதில்லை. அதே போல் பல்கலைக்கழகங்கள் தொழில்நுட்பக் கல்லூரி படிப்புகளைப்போல் பரீட்சையில் தகுதித் தேர்வு பெறவேண்டுமென்ற கட்டாய நிலையும் இருப்பதில்லை. அபிவிருத்தி அடையும் நாடுகளைப் பொறுத்தமட்டில் தொழிற்சங்க அலுவர்களுக்கான தேவை மிகவும் கூடிய அளவில் இருக்கின்றது என்பது யதார்த்தமானது என்ற அடிப்படையில் ஆற்றல்மிகு தொழிற்சங்கத்தின் பதவி ஒன்றிற்காகவே குறிப்பிட்ட நோக்கத்தைக் கொண்டு பயிற்சியைப் பெறுகின்றனர். சில வளர்ச்சியுற்ற நாடுகளில் சான்றுப் பத்திரங்கள் வழங்கப்படுதல் கற்பதற்கான ஊக்கத்தினை ஏற்படுவதற்காக இருந்தபோதிலும் பொதுவாக உலகம் முழுவதும் தொழிலாளர் கல்வியில் ஈடுபடுவதின் நோக்கமானது இயற்கையான ஆர்வமும் உத்வேகமுமாகும்.

எனினும் இவ்வார்வமானது குறுகிய காலத்திலேயே முடிந்து விடக்கூடியதும் மட்டுப்படுத்தப்பட்ட விரிவெல்லையைக் கொண்டும் இருக்குமென்ற பாதக அம்சமும் உடையது ஆகையால் தொழிலாளர் கல்வி நிர்வாகி ஒருவருக்கு பின்வரும் கடமைப்பாடுகள் உண்டு.

1. இயலுமான போதெல்லாம் ஆர்வத்தைத் தூண்டுதல்.
2. வழங்கப்படும் கல்வியானது ஆர்வம் தொடர்ச்சியாக பேணப்படுவதுடன் கல்வியும் தொடரப்படும் என்பதனை உறுதிப்படுத்த வேண்டும்.
3. மட்டுப்பட்ட ஆர்வத்தினை விஸ்தரிப்பதுடன், கற்றலுக்கான நோக்கத்தினையும் வலுவாக்கவேண்டும்.

இவ்வகையில் தனது வழமையான கருமங்களிலும் பார்க்க மாற்றத்தினை ஏற்படுத்துகின்றதென்ற ஒரே காரணத்திற்காகவே வார இறுதி மாநாடுகளில் பங்குபற்றும் ஒரு தொழிலாளி தான் சிந்தித்து சரியே எனக்கருதும் போது அவருக்கு வழங்கப்பட்ட சந்தர்ப்பத்தில் அனுகூலங்களைப் பெற்றுக்கொள்ள விரும்புவார்.

தொழிலாளர் கல்வியின் சுயேச்சையான தன்மையானது எந்த வகையிலும் ஒரு கடப்பாடானது அல்ல. ஓர் ஆர்வமிக்க நடைமுறை அனுபவமுள்ள வளர்ந்தோர் குழுவானது எவ்வளவு துரிதமான முன்னேற்றத்தை அடைய முடியும் என்பதனை வளர்ந்தோர் கல்வியாளர் பல காலமாக அவதானித்து வந்துள்ளனர். ஒரு வளர்ச்சியுற்ற பாடசாலை மாணவன் தன் காலத்தில் மூன்று முதல் ஐந்து வருட காலங்கள் வகுப்பறையில் தூங்கி வாழ்ந்து பெற்றுக்கொண்ட அதே அளவான அறிவினை தொழிலாளர் குழு மூன்றிற்கும் ஐந்திற்கும் இடைப்பட்ட காலப்பகுதியில் பெற்றுக்கொள்ள முடியும். அனேகமாக வளர்ச்சியுறும் நாடுகளில் பயிலுதலில் உள்ள ஆர்வமும் விரிவான பயன் வேண்டுமென்ற உத்வேகமும் தாம் பெற்றுக்கொள்ளும் தகவல்கள், செயற்றிறன் என்பவற்றினை வேண்டிநிற்கும் தொழிலைப்பற்றி பயிற்சியாளர் தெளிவாக உணரும்போது குறிப்பாக அறியக்கூடியதாக இருக்கும். சரியான அணுகு முறைமூலமும் சரியான கற்பித்தல் முறை மூலமும் பாரிய முன்னேற்றத்தை அடையலாம். தவறான அணுகுமுறையையும் பிழையான கற்பித்தல் முறைகளையும் பயன்படுத்துவதால் எந்த ஒரு மாணவர்களும் நிலைத்து நிற்க மாட்டார்கள்.

வாழ்க்கை அனுபவம்

அக்கறை, நடைமுறை அனுபவம் என்ற இரண்டும் வளர்ந்தோர் கல்வியின் துரித முன்னேற்றத்திற்கு அவசியமாகும். இரண்டுமே சரிசமமான முக்கியத்துவம் பெறுகின்றன. இரண்டு அல்லது மூன்று வருட

அனுபவத்தை தொழில் பெறும் ஒரு தொழிலாளி கூட சாதாரண பாடசாலை மாணவர்களை விட தொழிலாளர் கல்விப் பயிற்சி நெறிகளில் போதிக்கப்படும் கருத்துக்களைப் பெற்றுக்கொள்ளக்கூடிய பின்னணியைப் பெற்றுக்கொள்கின்றான். உதாரணம்: கூட்டுப்பேரம், பொருளாதார வரலாறு, தொழிற்சட்டங்கள் ஆகியன. சிலவேளை ஏற்கனவே இவர்களின் விரக்திமிக்க அனுபவங்களைப் பெற்றதன்மையானது தெளிவாகவும் வலுவாகவும் தமது கருத்துக்களை தெரிவிக்க வேண்டிய அவசியத்தை இவர்களுக்கு ஏற்படுத்தியிருக்கலாம். இவ்வாறான அனுபவங்கள் தமது கற்றலுக்கான ஆர்வத்திற்கு மேலதிகமான காரணியாக இருந்திருக்கலாம். ஒரு சிறந்த பயிற்றுவிப்போன் இவ்வாள்வித்தினை சிறந்த பயன்பெறத் தக்கதாக்கலாம்.

தொழிலாளர் கல்வியானது உண்மையான அனுபவத்துடன், ஆரம்பிக்கப்பட்டு அவற்றோடு தொடர்பு படுத்தப்பட வேண்டும் என்பது இதன் மூலம் புரிகின்றது. தொழிற்சங்க இயல் அபிவிருத்தி பற்றிய ஓர் உரையோ அல்லது பயிற்சி நெறியோ புதிய தொழிலாளர் மாணவர்களுக்கு ஆரம்பிக்கப்படும்போது தொழிலாளர் இயக்கங்களின் வரலாற்றுடன் ஆரம்பிக்காமல் அவர்களது சங்கங்கள் எப்படியான நிலையில் தற்போது உள்ளது. அது எவ்வாறு இன்றைய நிலையை அடைந்தது, என்று விளக்கி அதன்பின்பே தேசிய சர்வதேச நிலைகளை ஆய்விற்கு எடுத்துக்கொள்ளல் வேண்டும் தொழிலாளர் கல்வியானது அறிந்தவற்றிலிருந்து அறியாதவற்றிற்கும் அருகிலிருந்து தூரத்திற்கும், தற்காலத்திலிருந்து கடந்த காலத்திற்கும், எதிர்காலத்திற்கும் உறுதியானவற்றிலிருந்து பொதுவானவற்றிற்கும் எடுத்துச்செல்லப்படல் வேண்டும்.

தொழிலாளர் மாணவர்களுக்கு பாடசாலை மாணவர்களின் அன்றாட வாழ்க்கையில் பாடங்கள் ஒதுக்கப்பட்டிருப்பது போல் தெளிவாக உளவியல், வரலாறு, பொருளியல், புவியியல், என வரையறுக்கப்பட்டிருப்பதில்லை. பாடசாலைகளிலும் பல்கலைக்கழகங்களிலும் தனித்தனியாக பிரிக்கப்பட்டுள்ள பாடங்களின் அடிப்படையிலான தடையானது அன்றாட வாழ்க்கையில் அர்த்தமற்றது என்பது பல சந்தர்ப்பங்களில் நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது. ஆகவே தொழிலாளர் கல்வியானது நடைமுறையிலுள்ள பிரச்சினைகளுக்கான முயற்சிகளை எடுக்க வேண்டும். மறுவகையில் கூறினால் வளர்ந்தோர் கல்வியாளர்கள் பாடசாலை உள்ளடக்கத்தினையோ, முறையையோ கடைப்பிடிக்கக்கூடாது. ஏனெனில் அவர்களின் வாழ்க்கை அனுபவத்திற்கேற்றதான வேறுபாடான மனோநிலையைக் கொண்டவர்கள் எந்த ஓர் உணர்வுமிக்க தொழிலாளர் கல்வியாளனும் தமது மாணவர்களின் நடைமுறை அனுபவத்தையே பயன்படுத்திக்கொள்வர். அவர் கல்வி நடைமுறையின் “இருவழி” முறையையும் மாணவர்கள் தமது அனுபவத்தின் மூலமாக முன்வைக்கும் கருத்துக்களின் பெறுமதிக்கும் கூடிய முக்கியத்துவம் வழங்க வலியுறுத்துவார்.

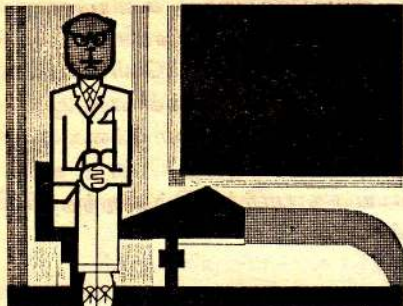
கற்றல் அனுபவக்குறை

தொழிலாளர் மாணவர்களின் பரந்த அனுபவமானது அவர்களின் சுற்றாடலிலுள்ள அனுபவக்குறைவினை எமக்கு மறைத்துவிடக்கூடாது. இவர்களில் அதிகமானோர் கற்றல் நுட்பம் படிப்பதற்கான உபகரணங்களை பயன்படுத்தல் என்பனவற்றை தெரிந்திருக்கமாட்டார்கள். இலகுகணிதக் கோட்பாடுகள், பொதுவான சிந்தனைகளில் பயிற்சித்திறன் பெற்றிருக்க மாட்டார்கள். இது மிகவும் யதார்த்தமானது. இவர்கள் தமது தொழிலுக்கு வரும் புதியவர்களை அத்தொழில் பற்றி எதுவுமே கற்றுக்கொடுக்காமல் அதில் ஈடுபடுமாறு எதிர்பார்க்கமாட்டார்கள். எனவே இவ்வாறு கவே, தொழிலாளர் கல்வி பயிற்சி நெறி பங்குபற்றுனர்களுக்கு எப்படி மாணவர்களாக இருக்க வேண்டும் என்ற நடைமுறைப் பயிற்சி தேவைப் படுகின்றது. புத்திஜீவ தொழில் தொடர்பான நுட்பங்கள் பற்றிய வகுப்பொன்றிற்கு இந்தத் தேவை அவசியமானது என்பதனை ஆசிரியர் மாணவர்கள் இருபகுதியாருமே உணர்ந்துள்ளனர். இதனால் சில தொழிற்சங்க பயிற்சி நிலையங்கள் எவ்வாறு நூல்களை வாசித்தல் பாவித்தல் சொற்பொழிவுகளைத் தயாரித்தல், விவாதங்கள் நடத்தல், ஆய்வுகளை நடத்தல், அறிகைகளைத் தயாரித்தல் போன்ற விடயங்களில் பயிற்சிகளை வழங்குகின்றன. மறுவகையில் இப்பயிலுனர்களுக்கு உபகரணங்களைக் காட்டி அதனை எவ்வாறு கையாளவது என்பதில் பயிற்றுகின்றன. இவ்வகை பயிற்சித் திட்டங்கள் நீண்ட கால தொழிலாளர் கல்வி அனுபவமிக்க நாடுகளில் மிகவும் பிரபல்யமடைந்து. வருகின்றன இதற்கு முன் இவ்வாறான அனுபவத்தினைப் பெற்றிருப்பவர்கள் என்ற அடிப்படையில் முன்னைய கல்வித் திட்டங்கள் உயர்மட்டத்தவர்களை மட்டுமே கவர்ந்ததாயினும் சீழ்மட்டத்தவர்களை கவரவில்லை. உருவம் 6 இவ்வம்சங்களை வேறு ஒரு கோணத்தில் அணுகியுள்ளது.

“இலட்சிய மாணவன்”

அவரைத் தெரிவு செய்வதற்கான சில குறிப்புகள்

தொழிலாளர் கல்வியைப் பெற்றுக்கொள்ள விருப்பமுள்ள பல மாணவர்கள் இருக்கின்றார்கள் என்றும், ஆனால் கிடைக்கும் மூலவளங்களோ துரதிஷ்டவசமாக மட்டுப்பட்டே உள்ளன எனவும் நாம் கற்பனை செய்துகொள்வோம். உதாரணமாக அபிவிருத்தியுறும் நாடுகளில் புதிதாக திட்டமிடப்பட்ட விசேட தலைமைத்துவப் பயிற்சித் திட்டமொன்று குறிப்பிட்ட அளவு தொழிலாளர்களுக்கு திட்டமிடப்பட்டுள்ளது. (உள்ளூரில் அல்லது வெளிநாட்டில்) அல்லது தொழிற்சங்கமொன்றின் உள்ளூர் கிளையொன்று தேசியமட்ட இருவார வதிவிட பயிற்சி நெறிக்கு இரண்டு அல்லது மூன்று அங்கத்தவர்களை நியமிக்குமாறு கோரப்படும்



தொழிலாளர் கல்வியாளர்களுக்கு
தொழிலாளர் மாணவர்கள் பற்றிய
அறிவுரைகள். சில:-

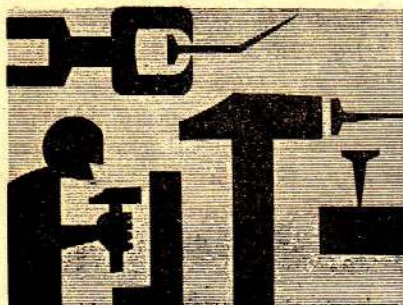
வகுப்பறையில் தொழிலாளர்களை
சிறைபடுத்த வேண்டாம் சிறு மாண
வரை போல் அவர்களை நடாத்த
வேண்டாம்.



மேலும் தொழிலாளர் மாணவர்கள்
தாமாக விரும்பி கல்வி கற்பவரே
யன்றி பாடசாலை மாணவரல்ல,
இதனால் சில நேரங்களில் வகுப்ப
றையை விட்டு செல்லவும் இடமுண்டு



குறைந்த நேரத்தில் கூடிய விடயங்
களை அவர்களுக்கு புகுத்தக்கூடாது.
முறையாக படிப்படியாக விடயங்
களை முன்வைக்க வேண்டும்.



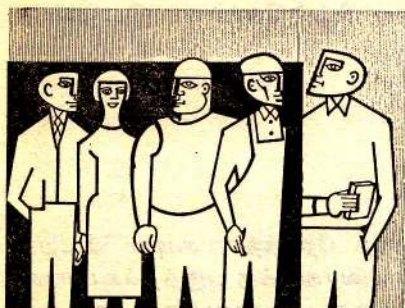
குறிப்பாக ஆரம்பத்தில் இயன்றளவு
பிரயோக அல்லது செய்முறையில்
மைந்த கல்வியை பெற்றுக் கொடுங்
கள். செய்முறை நடைமுறை அம்சங்
களில் ஆரம்பித்து அதன் பின் கோட்
பாட்டு விடயங்களுக்கு செல்லவும்.



ஓவ்வொரு வளர்ந்தோருக்கும் வாழ்க்கையில் குறிப்பிடத்தக்க அனுபவம்-மீன் வியாபாரியாக, கூலியாளாக, தொழிற்சாலை ஊழியனாக உண்டு என்பதை நினைவில் கொள்ளவும். அவருக்கு மனைவி, பிள்ளை என குடும்பமுண்டு. அவருடைய வாழ்க்கை அனுபவத்தை பயன்படுத்துக. அது உங்களுடையதை பார்க்கிலும் சிறந்ததாக இருக்கலாம்.



புதிய எண்ணங்கள், தகவல்களை அவரது அனுபவத்துடன் பொருத்த முற்படுங்கள். இம் முறையினுடாகவே ஒருவர் புதிய விடயங்களை திரட்டி, கிரகிக்க முடியும்.



ஓவ்வொரு தொழிலாளர் கல்வி குழுவிலும் வித்தியாசமான வயதை உடைய, குடும்ப சூழலை உடைய மாணவர்கள் இருப்பார்கள். அவர்களை நீங்கள் தனிப்பட்ட முறையில் அறிந்து கொண்டால் குழுவில் அவர்கள் வேறுபட்ட ஆளுமை, அனுபவங்களை பயன்படுத்தலாம்.



தொழிலாளர்கள் எளிமையானதாயினும், கடினமானதாயினும் இணைந்து செயல்பட்டு பழக்கமுடையவர்கள் என்பதை மறக்கக்கூடாது. தொழிலாளர் கல்வியின் இறுதி இலக்கு பயனுள்ள சமூக செயற்பாடே என்பதை நினைவில் கொள்ளவும்.

சந்தர்ப்பத்தை எடுத்துக்கொள்வோம். இவ்வாறான சந்தர்ப்பங்களில் விண்ணப்பத்தாரியிடமிருந்து “இலட்சிய” மாணவர் ஒருவரைத் தெரிவு செய்வதற்கான மாதிரி ஒன்றினை வைத்திருப்பது பயனுள்ளதாக அமையும். பல்வேறு விதமான நிலைமைகளில் பலவித தகுதிகளும் கூடிய முக்கியத்துவம் அல்லது குறைந்த முக்கியத்துவத்தைப் பெறலாம் என்பதனை வலியுறுத்த வேண்டும். ஆனால் இன்னும் இலட்சிய மாணவன் உருவாக வில்லை.

விசேட வகை தொழிலாள மாணவர்கள்

சில பிரிவுகளைச் சார்ந்த மாணவர்களுக்கு குறிப்பிட்ட சில பிரச்சினைகள் ஏற்படும். இவ்வாறானவர்களுக்கு விசேட ஒழுங்குகள் செய்வது சிறந்தது. எவ்வாறாக இருந்தபோதிலும் அனேகமாக தொழிலாளர் வகுப்புக்களில் பலதரப்பட்ட பிரிவினர் இருப்பது வழமையானதாகும். இவ்வாறான விடயங்களில் பயிற்றுவிப்போர் அவர்களது குறிப்பிட்ட தேவையைப் பற்றி அறிந்திருக்க வேண்டும்.

இதுவரை இக்கைநூலில் தொழிலாளர் கல்வியின் நோக்கம், விரிவெல்லை, உள்ளடக்கம் என்பவற்றை ஆராய்ந்தோம். யாருக்குக் கற்பிப்பது, தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சித்திட்டங்களை ஒழுங்கு செய்பவர் யார், எவ்வகையானவர்கள் இதில் பங்குபற்றுவர் போன்றவற்றையும் ஆராய்ந்தோம். இப்போது மாணவர்கள் எவ்வெவ்வழிகளில் பயிற்சிக்கு சேர்த்துக்கொள்ளப்படலாம் என்றும் எப்போது எங்கே நிகழ்ச்சிகள் ஆரம்பிக்கப்படலாம் என்பதிலும் கவனம் செலுத்துவோம்.

தேர்வு பெற விரும்புவோர்

மாணவர்களைப் பொறுத்தவரையில் ஒருபோதும் எண்ணிக்கைக்கு குறைவு இல்லை என்றும் நிர்வாகிகளுக்கும் பயிற்றுவிப்போருக்குமே தட்டுப்பாடு உள்ளது என்பதையும் நாம் சுருத்திற் கொள்வதற்கு இடமுண்டு. எனினும் முதலில் கல்விக்கான விருப்பத்தை தூண்டி ஆர்வத்தை ஏற்படுத்துவதே பிரதானமாகும்.

இவ்வார்வம் தூண்டப்பட்டு அது திருத்தப்பட்டால், பொதுவாக இந்நிலை தொடர்ந்து இருக்கும். எடுக்க வேண்டிய நடவடிக்கைகளில் அநேகமானவை உள்ளூர் சூழ்நிலைக்கேற்பவே அமையுமென்பதால் ஒவ்வொரு விடயத்திக்கும் எமது ஆலோசனைகள் பொருத்தமாகாது.

எனினும் நிர்வாகிகள் குடு பிடித்துள்ள தலைப்புக்களைப்பற்றி மிகவும் அவதானமாக இருந்து அவற்றிற்கு உடனுக்குடன் கலந்துரையாட சந்தர்ப்பங்கள் வழங்க வேண்டும். தொழிற்சங்க வாழ்க்கையில் மிகவும் முக்கியமான பிரச்சினைகளான (வேதனக் கோரிக்கைகள், வேலை நிறுத்தம், தேவைக்கு மேலதிகமாக இருத்தல்) போன்றவற்றினை நிரந்தரமானவைகளாக கருதி ஒரு சாதாரண கல்வி நடவடிக்கைகளில் சேர்ந்துக்கொள்ளலாம். இதனை தொடர்ந்து பின்தொடர் நடவடிக்கைகளை எடுப்பது அவசியமானது என்பது பயிற்றுவிப்போனின் திறனிலேயே தங்கியுள்ளது. முக்கியமான அம்சம் யாதெனில் தொழிலாளர்கள் தலைப்பின் முக்கியத்துவம், பொருத்தத் தன்மை என்பதனை அறிந்துகொள்வதுடன் கல்வியானது அவர்களின் புரிந்துணர்வையும் செயற்படும் அளவினையும் அதிகரிக்கக் கூடிய வழிகள் எவை என்பதனையும் அறிந்துகொள்ளுதல் வேண்டும்.

இது பிரச்சாரம் தொடர்பான பிரச்சினைகளையும் உருவாக்குகின்றது. சில நாடுகளில் தொழிற்சங்கங்கள் வாடுவோலி தொலைக்காட்சி நிகழ்ச்சிகளையும், தமது சஞ்சிகைகளையும், பயன்படுத்தக்கூடியதாயுள்ளன. ஆனால் ஏனைய தொழிற்சங்கங்கள் நீண்டகால அடிப்படையில் மிகுந்த பயனைத் தரக்கூடிய வாய்மொழி மூலமான பிரசாரத்திலேயே தங்கியுள்ளன. எவ்வாறான பிரச்சார வழிமுறைகளைக் கடைபிடித்த போதிலும், அன்றாட அனுபவத்தில் அதன் பொருத்தமான நிலையைக் காட்டுவது என்ற நோக்கத்தை மனதில் இருத்தி கவர்ச்சியான சிறிய இலேசான தலைப்புக்களையும் குறிப்பிட்ட விடயம் சம்பந்தமான உயிர்ப்புள்ள சுருக்கத்தையும் தயாரித்துக்கொள்ள வேண்டும். “உங்கள் தொழில் பாதுகாப்பானதா?” என்ற தலைங்கம் “மிகைநிலை ஒப்பந்தம் அல்லது முழு வேலைக்கான பொருளாதார தேவைகள் என்பதனை விட கூடுதலாக கவரக்கூடியதாகும்”. “உங்கள் புதிய வாக்கு” என்ற வாசகம் “உடனடியாக விரிவாக்கப்படும் வாக்குரிமை” என்பதனை விட கூடிய தாக்கத்தினை ஏற்படுத்தும். படக் கருவிகள் கிடைக்குமாயின் தொழிலாளர் கல்விக் கூடங்களுக்கு தொழிலாளர்களை வருகை தரச்செய்ய தூண்டும் ஒரு கருவியாகப் பயன்படுத்தலாம். எனினும் முதல் நிகழ்ச்சித் திட்டத்திலேயே கல்வியுடன் தொடர்பான படம் ஒன்றினையாவது காட்டுவது அவசியமாகும். அத்துடன் சொந்தமான முடிவுகளுடன் படங்கள் காட்டப்படல் வேண்டும். இவ்வாறு செய்யப்படாவிடின் தொழிலாளர் கல்விக் கூடங்கள் படக்காட்சி இரண்டுமே வெறுமனே களிப்பூட்டல் நடவடிக்கையானது மாத்திரமே என்ற ஓர் எண்ணத்தை ஏற்படுத்தி விடும். தொழிலாளர் கல்வி பற்றிய தொழிலாளர்களின் எண்ணங்களுக்கு கட்புல செவிப்புல சாதனப் பாவிப்பும் கொச்சைப் படுத்தியதாகிவிடும். திரைப்படங்கள் பொதுவாகப் பயன்படுத்தப்படும் நாடுகளில் பொருத்தமான தகவல் படங்கள் நேரடியாகவே தொழிற்சங்கத்தைச் சேர்ந்தவர்களுக்கே பொருத்தமானதாக கிடைக்கின்றன. (இணைப்பு 2 11 ஐப் பார்க்கவும்).

இவ்வாறான நிபந்தனைகளோடு தொடர்புபட்டதாக படக்காட்சி மூலமாக ஆரம்ப ஆர்வத்தை ஏற்படுத்த முடியும் என்பது நிச்சயமாக உண்மையானதாகும். மறுவகையில் சாதாரணமாக கல்வித் தன்மை மிக்கவை எனக் கருதப்படாத அம்சங்களையும் இதற்காக பயன்படுத்தலாம். உண்மையில், தரமிக்க முறைசாரா கல்வி அடிப்படையில் பெருமளவு தொழிலாளர் கல்வி ஊட்டுவோர்களின் தலையீட்டின்றி நடத்தப்படுகிறது. *டுபட்டுள்ளவர்களில் எவ்விதமான தன்னிச்சையான முயற்சிகளுமின்றி கூட்டுறவுச்சங்கங்களில் பகுதி நேர வேலைகள் சமூக கழகங்கள் மற்றும் அயலிலுள்ள குழுக்கள் என்பவை மூலமாக கூடுதலான விடயங்கள் பயிலப்படுகின்றன. தொழிற்சங்கங்கள் அல்லது வேலைக்குழுக்கள் தொழிலாளர் கல்வி என்பதன் அர்த்தத்திற்கேற்ப பெருமளவு அவர்களின் கல்விக்கு உதவுகின்றன. அவர்கள் செயல் மூலம் பயில்கின்றனர்.

இவ்வகையான முறையற்ற குழு நடவடிக்கைகளான சமூக ஒன்று கூடல், கிராமிய நடனம், சிறு ஆடல் பாடல் நிகழ்ச்சிகள் சமூக உணர்வுகளை ஏற்படுத்த உதவுகின்றன. இவை கல்வியை இன்னும் தொடர்வதற்கு ஊக்கமளிக்க உதவுவதாயுமுள்ளன. அனேகமான தொழிலாளர் அமைப்புக்களும் தொழிற்சங்க கல்லூரிகளும் தமது பயிற்சி நெறிகளை ஒரு மாலைப்பாடற் பொழுதோடு தொடங்கியும் முடிப்பதும் தற்செயல் நிகழ்வுகளல்ல அத்தோடு பல தொழிற்சங்கங்கள் சங்கப்பாடல் புத்தகங்களையும் வெளியிட்டுள்ளன. கவிதை பாடுவதும் சில சமயங்களில் ஒழுங்குபடுத்தப்படுவதுண்டு. இது நாடுகளுக்கிடையிலேயான கலாச்சார வேறுபாடுகளின் ஒரு ஞாபகப்படுதல் ஆகும். இந்நடவடிக்கைகள் யாவும் தாக்கமர்ன தொழிலாளர் கல்விக்கு மிகவும் இன்றியமையாத குழு உணர்வினை அபிவிருத்தியாக்குவதற்கும் நல்ல சூழ்நிலையை உருவாக்குவதற்கும், ஆட்சேர்ப்பிற்கும் உதவுகின்றன.

தொழிலாளர் கல்விக் கூட்டங்களுக்கான நேரங்கள்

அநேகமான சந்தர்ப்பங்களில் வேலை நேரமானது குறைந்த வாய்ப்புக்களையே கொடுப்பதால் தொழிலாளர் கல்வி கூட்டங்களை நாளில் எந்த நேரத்தில் நடத்துவது என்பதை தெரிவு செய்வதற்கான சந்தர்ப்பங்கள் அதிகம் இல்லை. இந்நிலையில் ஒரு தொழிலாளர் நிர்வாகியானவர் தொழிலாளர் கல்விக் கூட்டங்களை பகல் போசன இடைவேளையின் போது அல்லது வேலை முடிந்த உடனே மாலையில் சளைப்பாற்ற உணவு அருந்த வாய்ப்பளித்த பின் அல்லது வார இறுதி ஓய்வு காலத்தில் தொழிலிலிருந்து விசேடமான ஓய்விருக்கும் போதே ஒழுங்கு செய்யக் கூடியதாயுள்ளது. இப்பிரச்சினையானது எங்கே கூட்டத்தை நடத்துவது என்ற பிரச்சினையோடும் தொடர்புள்ளது. பகல் நேர ஓய்வு அல்லது வேலை முடிந்தவுடன் நடத்துவதாயின் வேலைத்தளத்திற்கு அருகாமையில் ஒழுங்கு செய்யலாம். ஆகவே கீழேயுள்ள நினைவுக் குறிப்பிட்டவணையில் தெரிவு செய்யக் கூடிய பல மாற்றங்களையும் அவற்றின் சாதக பாதக காரணிகளையும் வழங்கியுள்ளோம். ஒரு தொழிலாளர் கல்வி நிர்வாகி இவற்றை மிகவும் கவனமாகப் பரிசீலனை செய்து பார்த்தல் வேண்டும்.

வேலைத்தளங்களில் ஒழுங்கு செய்யப்படும் கல்வி சார்ந்த சொற் பொழிவுகள் தொழிற்சங்க கிளைக்கூட்டங்கள் என்பன தற்போது பல இடங்களிலும் பரீட்சார்த்த அடிப்படையில் செய்யப்பட்டுள்ளன. கிடைக்கும் நேரம் குறுகியதாக இருப்பது என்பது அநேகமாக கூடியளவானோர் பங்குபற்றுவதன் மூலமாக மறுவகையில் திருத்திப்படுகின்றது என்ற பொதுவான கருத்து நிலவுகின்றது.

நினைவுக் குறிப்பிட்டவணையில் உள்ள பெரும்பாலான குறிப்புக்கள் தனித்தனியான அமர்வுகள், ஒழுங்கு முறையான தொடர் பயிற்சி நெறிகள் ஆகியவற்றுக்குப் பொருந்தும். அதேவேளை இவ்வாறான தனியான அமர்வுகளில் பங்குபற்றுவோரில் அதிகமானோர் கூடுதலான தொடர்

பயிற்சிகளில் சேர்ந்துகொள்ள உற்சாகப்படுத்தப்படுவர் என்றும் நம்பலாம். உண்மையில் இதுதான் இவ்வாறான தனி உரைகளின் பிரதான நோக்கமாகவும் இருத்தல் வேண்டும். பொதுவாக துடிப்பற்ற செயல்குறைந்த மாணவர்களுக்கு இவ்வாறான குறுகிய நேர காலத்துக்குள் ஓரளவாவது உண்மையான கல்வியை வழங்க முடியும். எனினும் அதிதிறமையும் பேச்சுவன்மையுமிக்கதாக இவை அமைவதை வழக்கப்படுத்திக்கொள்ள வேண்டும்.

இன்று உலகில் தனியொரு கூட்டத்துடன் மாத்திரம் மட்டுப்பட்டதான தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சித் திட்டங்கள் இல்லையென்றே கூறலாம். ஆரம்பிக்கப்பட்டவை வாராந்த மாலைநேர வகுப்புகளுக்கான போதனை முறைகளுக்கு ஏற்ப இலகுவான விரிவுரைகளிலிருந்து கல்வி வட்டங்களாக 3 முதல் 72 வாரங்கள் வரையிலான பாடநெறிகளைக் கொண்டவையாக உருவெடுத்தன. சமீப வருடங்களில் வேறுவகையான பின்தொடர் நடவடிக்கைகள் பல பரீட்சிக்கப்பட்டன. உதாரணம்:- குறுகிய கால “பாடசாலைகள்” கற்கை நெறிகள் என்பன வாராந்த வகுப்புகளுக்குப் பதில் மேலும் ஒன்று, இரண்டு, மூன்று நாள் மாநாடுகள் அல்லது ஒரு வாரப் பாடசாலைகள் என ஈடுசெய்யப்பட்டன. பொதுவாக துடிப்பான தொழிற்சங்கங்களுக்கு தொடர்ச்சியான சில நாட்பயிற்சிகளிலிருந்து விடுபட்டு தாமாகவே இவ்வாறான பயிற்சி வாரங்கள் தீவிர கல்வி நுட்பங்களில் ஈடுபடுத்திக்கொள்ளவும் இடமளிக்கின்றது. இவை வதிவிடப் பயிற்சிகளாக இல்லாவிடின் இத்தொடர்தன்மையானது குழு உணர்வினை இலகுவாக ஏற்படுத்தி நிலையாக வைத்திருக்கவும் உதவுகின்றது. வதிவிட வசதிகளும் ஏற்படுத்தப்பட்டால் முறைமையான முறைசாரா கல்வி சாலப்பொருத்தமான நிலைமையாக இருக்கும். சில வருடங்களுக்கு முன் சில தொழிற்சங்கங்கள் வதிவிட, நீண்டகால பயிற்சிகள் நன்மைகளைத் தொடர்ச்சியான வார இறுதி பாடசாலைகளை ஒழுங்கு படுத்தியதன் மூலமாக வெற்றிகரமாக அடைந்தன. வழக்கமாக இவை மாதமொருமுறை இயங்கின இடைவெளிக் காலம் பயிற்சி நெறியுடன் தொடர்புடையதான வழிகாட்டப்பட்ட தனிப்பட்ட வாசிப்பிற்கும் எழுத்திற்கும் பயன்படுத்தப்பட்டன. மரபுவழியான வாராந்த விரிவுரைகளை விட இவ்வகுப்புகள் கூடிய செலவுடையனவாகும். எனினும், இவை தொழிற்சங்க தீவிர உழைப்பாளிகளுக்கும் பொருத்தமானதால், (இவர்கள் வாரநாட்களில் மிகவும் கூடிய நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட்டிருப்பர்) கிராமபுற தொழிலாளர்களுக்கு (இங்கு தொழிலாளர் கல்வி வகுப்புக்களை ஒழுங்கு படுத்துவது வழக்கமாக சிரமமானதாகும்) மிகவும் பெறுமதியுடையவை என அவதானிக்கப்பட்டுள்ளது. குறைந்தளவான எதிர்ப்புக்களையே கொண்ட ஒரு நாள் பாடசாலைகள் வெற்றியை நிரூபித்துள்ளன என்பதுடன், வாராந்த மாலை நேர வகுப்புக்கள் தொழிலாளரைக் கவரக்கூடிய சிறந்த மார்க்கமில்லை என்ற வாதத்தினையும் உறுதிப்படுத்துகின்றன.

நேரத்திர்மானம் என்ற பிரச்சினையை முடித்துக்கொள்வதற்கு சில குறிப்பிட்ட தொழில்கள் உச்ச வேலையுள்ள காலத்தினையும் குறைந்த வேலையுள்ள காலத்தினையும் கொண்டுள்ளதனை ஞாபகப்படுத்துவது பிரயோசனமானதாகும். இவை பயிற்சிநெறிக்கான வருகையை பெரிதும் பாதிக்கும். வங்கி எழுது வினைஞர்களுக்கு மாத இறுதியில் ஒரு வார பாடசாலையையும் விவசாய தொழிலாளர்களுக்கு அறுவடை காலத்தில் பாடசாலைகளை நடத்துவதும் அநேகமான நாடுகளில் பிரயோசனமற்றதாகக் கருதப்படும்.

உலகின் சகல பாகங்களிலிருந்தும் கிடைக்கும் சான்றுகளின் படி தொழிலாளர்களின் அறிவுப்பெரிதானது தொடர்ச்சியாக கூடிவருகின்றது என்பது நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது. இவ்வறிவு பசியினை திருப்திப்படுத்துவது தொழிற்சங்கங்களின் (அவசியமான வேறு அமைப்புக்களின் உதவியையும் பெறலாம்) கடமையாகும். இவை வேறுபட்ட கல்வி நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை இயலுமான அடிப்படையில் சாதாரணமாக ஒரு தகவல் திரைப்படத்தை மாத்திரமே பார்க்கவரும் இளைஞன் முதல் இரண்டு வருடவதிவிட பயிற்சி நெறியில் தொழில்சட்டங்களை பயில கஷ்டப்படும் தொழிற்சங்க தீவிர உழைப்பாளி வரை சகல தொழிலாளர் பிரிவினரையும் அடக்கியதாகவும் பொருத்தமானதாகவும் அமைய வேண்டும். இவ்வாறான நிகழ்ச்சித் திட்டத்தின் அடிப்படை அம்சமான ஆரம்பத்தில் பரந்தளவானதாயும் நுணுக்கமும் செறிவுமிக்கதான பயனுள்ள சில தெரிவு செய்யப்பட்ட அங்கத்தவர்களுக்கான உச்ச நிலையிலும் அமையும் தன்மையின் இலகுவடுத்தப்பட்ட அமைப்பு உருவம் 6 இல் காட்டப்பட்டுள்ளது. இவ்வாறான நிகழ்ச்சித் திட்டங்களை வளர்ச்சியுற்ற நாட்டுத் தொழிற்சங்கங்களில் காணக்கூடியதாக உள்ளது. இங்கும் வெற்றியானது கவனமாக தெரிவுசெய்யப்பட்ட அறிவுரைகள், மாணவர்களுக்கான வழிகாட்டல் என்பவற்றின் தன்மையுடனேயே அமைந்துள்ளது.

இறுதியாக பயிற்சி நெறிகளில் பங்குபற்றுவதற்கேற்றதாக தொழிலாளர்களுக்கு சம்பளத்துடனான கல்வி விடுமுறை வழங்கப்பட வேண்டுமென்ற தொழிற்சங்கங்களில் பலமான கோரிக்கையையும் கவனத்திற்கெடுக்க வேண்டும். இது தொடர்பான நடவடிக்கைகளில் முன்னேற்றம் மெதுவானதாக இருந்தபோதிலும் சிறிய அராபியக்குடியரசு, பிரான்ஸ் அல்லது கொங்கோ, ஜெர்மன் சமஸ்திக் குடியரசு ஆகியவற்றில் வேறுபட்ட அடிப்படையில் நடவடிக்கைகள் எடுக்கப்பட்டுள்ளமை தாக்கமான நடவடிக்கைகளாகும். 1974 சர்வதேச தொழிலாளர் மகாநாட்டில் சம்பளத்துடன் கூடிய கல்வி முறை தொடர்பான ஒரு கொள்கையை உருவாக்குவதற்கும் மேலாக இது தொடர்பான உத்தரவாதங்கள் நிபந்தனைகள் தொடர்பான வழிமுறைகளை உருவாக்கும் மரபு ஒன்றும் சிபாரிசும் நிறைவேற்றப்பட்டன. தற்போது இவ்விரு சர்வதேச கருவிகள் மூலமாக இதற்கான வழி அமைக்கப்பட்டுள்ளது. தொழிலாளர் கல்வி நெறிகளில் பங்குகொள்ளும் தொழிலாளர்களுக்கு அவர்களுக்கு உரித்துடைய வழமையான விடுமுறைகள் சமூகப் பாதுகாப்பு, குடும்ப

தலன்கள், சேவை மூப்பு உரிமைகள் ஆகியவற்றில் எவ்வித பாதிப்பும் ஏற்படாத வகையில் சம்பளத்துடனான விடுமுறை வழங்கும் நாடுகளின் எண்ணிக்கையில் அதிகரிப்பு இருக்க வேண்டும். இது தொழிலாளர் கல்வியின் விரிவாக்கத்திற்கு பெரிதும் உதவியாக அமையும். இது பயிற்சி நெறிகளை ஒழுங்கு படுத்துவதில் தாராளத் தன்மையான நிலையை ஏற்படுத்திக் கொடுக்கும்.

தொழிலாளர் கல்விக் கூடங்களை நடத்தும் இடங்கள்

தற்போதய நிலையில் நேரமும், இடமும் தொடர்பான அம்சங்கள் மிகவும் நெருக்கமான தொடர்பைக் கொண்டிருக்கின்றன. தொழிலாளர் கல்விக் கூடங்களை எங்கு நடத்துவது என்பது தொடர்பான சாதகமான அம்சங்களில் அதிகமானவை ஏற்கனவே ஆராயப்பட்டுள்ளன. நினைவுக்குறிப்பட்டவனை மூலம் தொழிற்சங்கக் கூட்டமொன்றினை வேலைத்தலத்துலோ அல்லது பொதுவான ஓர் இடத்திலோ நடத்துவதென்பது எவ்வகையிலும் எளிதான ஓர் காரியமல்லது என்பது தெளிவாகின்றது எவ்வாறாயினும் சுத்தமானதும் மகிழ்ச்சிகரமானதும் வசதியானதுமான குழலை உறுதிபடுத்துவதற்கான சகல நடவடிக்கைகளும் எடுக்க வேண்டும். தொழிலாளர் கல்விக்கான அறைகள் ஆகக்குறைந்தது ஒரு கரும்பலகை, சுவரொட்டிகளை காட்சிக்கு வைக்கத்தக்கதான சுவரையும் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். கட்டிலசெவிப்புல சாதனங்களுக்கான வசதிகளும், உபகரணங்களும் கொண்டதாக அமைந்திருத்தலும் நன்று. மிகவும் முக்கியமானது யாதெனில் பொதுவாக எல்லா குழுவிற்கும் விசேடமாக வகுப்பை சிறு செயற் குழுக்களாகப் பிரிந்து இயங்கக்கூடிய தான வசதிகளைக் கொண்ட பெரிய மண்டபம் அல்லது அறை ஒன்றே யாகும்.

இதற்கு மிகவும் சரியான தீர்வானது திட்டமிடப்பட்டதும் சகல உபகரணங்களையும் கொண்டதான அமைதியான பல சிறு அறைகளை குழுக் கலந்துரையாடலுக்காகக் கொண்ட தொழிலாளர் கல்வி நிலையங்களை பயிற்சி நெறிகளை ஒழுங்கு படுத்தக்கூடியதான ஒவ்வொரு இடத்திலும் தாபிப்பதாகும் ஒரு நீண்ட காலத்திற்கு இது அடையக்கூடியது என்பது எதிர்பார்க்க முடியாததாகும். ஆயினும் இந்தியா, அஹமதாபாத், புடவைத் தொழிலாளர் சங்கம் ஒவ்வொன்றும் ஒரு முழு நேர சமூக சேவையாளரின் பொறுப்பிலுள்ள (நூலக வாசிப்பு அறைகள் உட்பட) 25 கலாச்சார, சமூக நிலையங்களை அமைப்பதற்கான திட்டமானது உற்சாகம் தரும் ஒன்றாகும் இவ்வாறான முன்முயற்சி ஏனைய பல தொழிற்சங்கங்களாலும் பின்பற்ற முடியும், தொழிற்சங்கங்கள் பொருத்தமான கூட்டம் நடத்துமிடங்களை கொடுக்கக் கூடிய வசதிகளைப் பெற்றிருக்காவிட்டால் உள்ளூர் பாடசாலைகள், நூலகங்களின் உதவிகளைப் பெறலாம் பாடசாலைகள் பொதுவாக நெருக்கமான மேசைகளை கொண்டுள்ளன.

வாயினும் சிறந்த உபகரணங்களைக் கொண்டுள்ளன. அதே போல் நூலகங்கள் பொதுவான உபகரணங்களைக் கொண்டிருக்காவிட்டாலும் வளர்ந்தோர் கல்விக்கான சூழ் நிலையைக் கொண்டுள்ளன. எவ்வாறாயினும் இத்தகைய ஏற்பாடுகள் தற்காலிகமான ஏற்பாடுகளாக மாத்திரம் இருப்பதே சிறந்ததாகும். தமக்குப் பிடித்தமானதும் தொழிலாளர் இயக்கங்களின் முயற்சிக்கு ஏற்றதும் ஆனால், ஓரளவு வசதி குறைந்த ஒரு களியாட்டுக் கழக அறை அல்லது தொழிற்சங்க அலுவலகத்தை பயன்படுத்துவது புத்திசாலித்தனமானது என்பது தெரியவரும். இவ்வாறான சந்தர்ப்பங்களில் நிர்வாகி உபகரணங்களைப் பற்றி மறக்கக் கூடாது.

இலகுவாக எடுத்துச் சொல்லக்கூடியதும் மடித்து எடுத்து செல்லக்கூடியதும் கரும்பலகை மற்றும் ஏனைய கட்டிட சாதனங்களை பாவிக் கக்கூடிய வாய்ப்புக்களைக் கண்டறிய வேண்டும். அதேவேளை சகல வசதிகளையும் கொண்டதான தொழிலாளர் கல்வி நிலையங்களை ஆகக்குறைந்தது ஒன்று என்ற அடிப்படையில் சகல பிரதான நகரங்களிலும் நிறுவ தீவிர முயற்சிகள் மேற்கொள்ள வேண்டும். முதற்கட்டமாக தலைநகரில் இதனை ஆரம்பிக்கலாம். உலகில் சகல பாகங்களிலும் உற்சாகம் தரும் உதாரணங்களை தற்போது காணக்கூடியதாயுள்ளது. கென்யாவில் தொழிற்சங்கங்களின் மத்திய அமைப்பு நைரோபியில் உள்ள மத்திய கட்டிடத்தில் பல ஒரு நாள் மகாநாடுகளை நடத்தியுள்ளது. இலத்தின் அமெரிக்க தொழிலாளர் மையத்தின் கண்ட மகாநாடு (கிலேட்) தனது அங்கத்துவ அமைப்புக்கள் ஒவ்வொன்றும் ஆகக்குறைந்தது ஒரு தொழிற்சங்க பாடசாலை ஒன்றினை நிரந்தர பயிற்சி நெறிகளை வழங்குவதற்காக அமைப்பதென்று முடிவு எடுத்துள்ளது. நாம் ஏற்கனவே சுட்டிக்காட்டியுள்ளது போல், தொழிலாளர் கல்வியில் அதிக உயர்வானவை நற்பயனுக்குச் சில சமயங்களில் தீமையானவையாக அமைந்து விடுவதுண்டு. ஆதலால் அதி உயர்தரத்தினை இலக்காகக்கொள்ளாமல் பார்த்துக்கொள்வதில் மிகவும் அவதானமாக இருப்பது அவசியம். யூகோஸ்லாவியாவிலுள்ள ஸக்கிரேப் தொழிலாளர் பல்கலைக்கழகம் பிரான்சிலுள்ள உயர்தரப் பாடசாலை நீண்ட காலமாக அதிசிறப்பான சேவைகளை வழங்கி வருகின்றன. இருப்பினும் கிடைக்கும் குறைந்த அளவு வசதிகளையேனும் உச்ச அளவு வசதிகளையேனும் உச்ச அளவில் பயன்படுத்தி, ஒரு நாளைக்கு மேற்பட்ட பயிற்சி நெறிகளில் பங்கு பற்றும் அதிக தொகையானோருக்கு பயிலக்கூடிய ஏற்பாடுகளை செய்வதன் மூலம் முகம் கொடுக்கும் பிரச்சினைகள் மறுவகையில் நல்ல அனுகூலங்களைத்தரும் இதனால் ஏற்படும் நன்மைகளான மாணவர்களுக்கிடையேயும், மாணவர்களுக்கும் பயிற்றுவிப்போருக்கும் இடையே நெருங்கிய தொடர்பு, கூடிய விடயங்களை அறியக்கூடியதான கலந்துரையாடல்கள் நேயத்துடனான கண்காணிப்பின் கீழான வாசிப்பும் எழுதலும் சிறு சமூகத்தின் சனநாயகத்தன்மையை செயற்படுத்தல் கூடியளவான முறைசாரா கல்வி நடவடிக்கைகள் என்பன எதிர்கொள்ளும் பிரச்சனைகளுக்கு பிரதிபலனாக அமைகின்றன.

அயல் நாடாகிய டென்மார்க்கின் மக்கள் பாடசாலைகளின் வெற்றிகரமான இயக்கம் இரண்டாம் உலகயுத்தத்தின் பின்னர் தொழிற்சங்க இயக்கத்தைக் கட்டி எழுப்புவதற்கான தேவை என்பவை ஜெர்மன் சமஷ்டிக் குடியரசினை 20 வதிவிட நிலையங்களை அமைப்பதற்கு வழிகோலின.

வதிவிடக் கல்லூரிகளின் கூடுதலான செலவுகள் உலகின் வறுமையான பிரிவுகளிலுள்ள அமைப்புக்களின் பெரும் பாதிப்பை ஏற்படுத்தியுள்ளன என்பது உண்மையேயாகும். எனினும் அரசாங்க அல்லது சர்வதேச உதவிகளைப் பெறும் நிறுவனங்கள் இவற்றில் விதிவிலக்காக இருப்பதுடன் அதிஷ்டவசமாக இவ்வாறான உதவிகள் சமீப வருடங்களில் அதிகரித்து வருவது குறிப்பிடத்தக்கது.

இந்தியாவில் மத்திய தொழிலாளர் கல்வி சபை 1967 இல் தாபித்த 30 பிராந்திய நிலையங்களில் 12 வதிவிட நிலையங்களாகும். சர்வதேச சுதந்திர தொழிலாளர்களின் கூட்டிணைவின் முதலாவது வதிவிட நிறுவனமான ஆசிய தொழிற்சங்கக் கல்லூரி இந்தியாவிலேயே அமைந்துள்ளது. இரண்டாவது நிறுவனம் மெக்ஸிகோ நகருக்கு அருகேயுள்ள கல்வி நிலை கூர்னவகா என்ற இடத்தில் பரஸ்பர அமெரிக்க வதிவிட தொழிற்சங்கம் அமைந்துள்ளது. சமீபத்தில் கிளேட் லத்தின் அமெரிக்க தொழிலாளர் பல்கலைக்கழகத்தை தாபித்தது. காணு தொழிற்சங்கக் காங்கிரசால் நடாத்தப்படும் தொழிலாளர் கல்வி ஆக்ராவிலுள்ளது சிப்ரியானி தொழிலாளர் கல்லூரி ட்ரினிடாட்டில், போட்ஸ்பெயினிலும் டொபேகோனிலும் 1966 இல் ஆரம்பிக்கப்பட்டன. தேவையான நிதியை அரசாங்கம் வழங்கும் அதேவேளை கல்லூரியானது ஐந்து தொழிற்சங்கவாதிகள் அரசாங்கம், பல்கலைக்கழகம் ஏனைய நிறுவனங்களைச் சேர்ந்த ஐவரையும் கொண்ட 10 ஆளுனர் சபையால் நிர்வகிக்கப்படுகின்றது. இதே காலத்தில் கயானாவில் கிரிட்லோவ் கல்லூரியும் ஆரம்பிக்கப்பட்டது. இப்புதிய கல்லூரிகளும் பிலிப்பைன்சிலுள்ள ஆசிய தொழிலாளர் கல்வி நிறுவனம் போன்றவற்றிலும் தங்களது சொந்த நாட்டிலேயே பயிற்றுவிப்போராகவும் நிர்வாகிகளாகவும் திறமைமிக்க தொழிலாளர் கடமையாற்றுவது பயிற்சியில் மதிப்பிட முடியாத அம்சமாகும். அத்தோடு சில கைத்தொழில் மயமான நாடுகளின் வதிவிட தொழிலாளர் கல்லூரிகள் கடல் கடந்த நாடுகளின் தொழிலாள மாணவர்களுக்காக புலமைப் பரிசில்களை வழங்குகின்றன என்பதும் அவதானிக்கப்படவேண்டிய ஓர் அம்சமாகும். (இங்கிலாந்து, இரஸ்கின், பெர்கிரோப்ட், ஸ்கன்டிநேவிய நாடுகளின் மக்கள் பாடசாலைகள் ஜெர்மன் சமஷ்டிக் குடியரசு, மாஸ்கோ உயர் தொழிற் சங்கக் கல்லூரி என்பன)

இளம் தொழிலாளர் தனித்துவமான சவாலானவர்கள். இதனால் ஜெர்மன் சமஷ்டிக் குடியரசில் மணமாகாதவர்களுக்கும் விசேட விடுதிகளும் கல்லூரிகளும் இணைந்ததாக அமைக்கப்பட்டுள்ளன. இம்மூம்மாத

ரியை அநேகமான நாடுகள் பின்பற்றுமை ஆச்சரியமானதாகும். குறைந்த செலவில் கல்லூரிகளில் வழங்கப்படுவது போன்ற இருப்பிட வசதிகள் வழங்கப்படுகின்றன. இங்கு அனுமதிக்கப்படுவதற்கான நிபந்தனையாக குறிப்பிட்ட தொகை வகுப்புக்களில் சமூகமளிக்க வேண்டும். துரிதமாக விரிவடைந்துவரும் கைத்தொழில் நகரங்களும் அதோடு இணைந்ததான இளம் தொழிலாளர்களுக்கான உயர்ந்த வேதனமுமிக்க இக்காலத்தில் நிதி இழப்புகளின்றி அமையும் இவ்வித ஏற்பாடானது தொழிற்சங்கங்களால் பெருமளவில் அமுலாக்கக்கூடியதாக இருக்கும். (கூட்டுறவுச்சங்கங்கள் அரசாங்கம் என்பவற்றுடன் இணைந்து செயற்படுத்தலாம்.)

இறுதியாக தொழிலாளர்களது இல்லங்களே கல்விக்கான நல்ல இடங்களாகும். ஆயிரக்கணக்கான தொழிலாளர் முன்னர் குறிப்பிட்ட பாடநெறிகளையும் தமது இல்லங்களில் கற்பதுடன் அஞ்சல் வழி பாட நெறிகளையும் மேற்கொள்கின்றனர். இவ்வாறான விடயங்களில் தொழிலாளர் கல்வியூட்டுவோரின் பங்கானது தனியாக எவ்வாறு பயிலுவது என்பது பற்றிய ஆலோசனைகளையும் தேவையான ஆவணங்களையும் வழங்குவதோடு மாத்திரமே மட்டுப்படுகின்றது. (ஒப்பிட்டு ரீதியான அமைதி அடிப்படையிலானது என உதாரணமாகக் கூறலாம்.)

கற்கை குழுக்களின் அளவு

தொழிலாளர் கல்வியை ஒழுங்கு செய்யும்போது அவதானிக்கப்பட வேண்டிய ஒரு இறுதி அம்சம் கற்கை குழுவின் அளவாகும். இது ஒரு சிறு மாணவர் குழுவிலிருந்து நூறு அல்லது மேற்பட்டதான தொகையைக் கொண்டமையலாம்.

பொதுமைப்படுத்தல் சிக்கலானது, ஆயினும் குழுவானது ஆறிற்கும் பதினாறிற்கும் இடைப்பட்டதாக அமையலாம் எனக்கூறலாம். ஆறிற்குக் குறைவாகும் போது அணுகுமுறைகளில் வேறுபட்ட தன்மை இல்லாததால் கலந்துரையாடல் பாதிப்புறும் அதேவேளை பதினாறிற்கு மேலாயின் குழுவுடனான தனிப்பட்டதொடர்பு பலவீனமானதாயும் தூண்டுதல் குறைவாயும் அமையும். பொருளாதார ரீதியில் சிக்கனம் காரணமாக பெரிய வகுப்புக்களை நடத்துவது அவசியமாகின்றது. எனவே இயலுமாயின் ஆகக்கூடிய தொகையாக இருப்பதுபேரைக் கொண்டமையலாம். பொது உணர்வை ஏற்படுத்த அல்லது கருத்துக்களை முன்வைக்க பொதுக்கூட்டங்கள் அவசியமாகக்கூடிய சந்தர்ப்பங்களும் உண்டு. ஆனால் உண்மையான கல்வியானது துடிப்பான பங்குபற்றலிலும் கருத்துக்களின் பரிமாற்றத்திலுமே தங்கியுள்ளது. பயிற்றுநர் மாணவர்களை சோடியாகவும் மும்மூன்றாகவும் இயங்கவைக்கவேண்டிய சந்தர்ப்பங்களும் உண்டு. சில குறிப்பிட்ட விடயங்களுக்கு இது மிகவும் சிறப்பான அம்சமாக அமையும்; எனினும் முழுக் குழுவிற்கும் விபரங்களை முன்வைக்கக்கூடிய சந்தர்ப்பங்களும் ஏற்படுத்தப்படவேண்டும்.

தொழிலாளர் கல்வியை ஒழுங்குபடுத்தல் பற்றிய இவ்வத்தியாயமானது நினைவுகுறிப்பிட்டவளை 19, 20 என்பவற்றுடன் முடிவடைகின்றது. ஒரு நாள் கூட்டங்களை நடத்துவது பற்றிய அடிப்படை விதிகளை கொண்டுள்ள நினைவுக் குறிப்பிட்டவளை 19 இக்குறிக்காட்டிகளைக் கொண்டு புதிய அமைப்பாளர்களுக்கு ஒரு வழிகாட்டியாக அமைவதனை நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளது. நினைவுக்குறிப்பிட்டவளை 20 நிர்வாகிகளை நேர்க்கமாகக் கொண்டுள்ளதுடன் விசேட வகை தொழிலாள மாணவர்களின் குறிப்பிட்ட தேவைகளைப் பற்றியும், அதன் விளைவுகள் தொடர்புகள் பற்றியும் காட்டுகின்றன.

நினைவுக் குறிப்பிட்டவளை 17 உம் (தொழிலாள மாணவர்களும் அவர்களின் விசேட தேவைகள் பிரச்சினைகள் பற்றியது) 29ம் (தொழிலாளர் கல்விக்கான கருவிகளும் உபகரணங்களும்) இது தொடர்பான பொருத்தமான தகவல்களைத் தருகின்றன.

அ) அடிப்படை விதிகள்

இதுவரை எதுவித நடவடிக்கைகளையும் மேற்கொண்டிராத ஒரு தொழிற்சங்கத்தில் அல்லது மாவட்டத்தில் தொழிலாளர் கல்வியை ஆரம்பிக்கும் பொறுப்பு உங்களுக்கு வழங்கப்படுமாயின் “ஒரு நாள் பாடசாலை நடவடிக்கை” ஒன்றின் மூலமாக இதனை ஆரம்பிப்பதே புத்திசாதுரியமான செயலாகும். பின்வரும் அம்சங்களை மனதிலிருத்தி முடிவுகளை எடுக்க வேண்டும். விடயமானது நடைமுறையானது தொழிலாளர் வாழ்க்கைக்கு கூடிய பொருத்தமானதாயும் அமைவது அவசியம்,

பேச்சாளன்/பேச்சாளர்கள் தெளிவாகவும், உயிரோட்டமாகவும் கருத்துக்களை வெளிப்படுத்தக்கூடியவராக இருக்கவேண்டும் தேசிய ரீதியான பெயர் பெற்ற ஒருவரை ஒழுங்கு செய்வது மிகவும் சிறப்பானது. அவ்வாறில்லாவிடின் நீங்கள் அறிந்தவர்களாகிய திறமையும், மதிப்புமிக்க உள்ளுரைச்சேர்ந்த ஒருவர் அல்லது இருவரை ஒழுங்கு செய்வது சிறப்பானதாகும்.

தலைவர் ஆற்றல் மிக்கவராயும் கூடுதலாகப் பேசாதவராயும் இருத்தல் வேண்டும். தலைப்பும் உபதலைப்புக்களும் கவர்ச்சியாயும் இலகுவாயும் அமையவேண்டும். கூட்டம் கூடும் இடம் மத்திமமான இடமாயும், வசதியும் மகிழ்ச்சியுமான நல்ல சுற்றூடலையும் கொண்டிருக்க வேண்டும். கரும்பலகை தேவையாயின் ஒரு படக்காட்டும் திரை, மின்சாரம், மின் பொருத்துகள் என்பனவும் கொண்டிருக்க வேண்டும். நேரம், காலம் என்பன போக்குவரத்து வசதிகளுக்கு ஏற்றதாயும் கவனத்தை ஈர்க்கக்கூடிய ஏனைய நடவடிக்கைகளையும் தொடர்புடைய பொறுப்புக்களையும் பாதிக்கக்கூடியதாக அமையக்கூடாது.

நிகழ்ச்சித் திட்டம் கேள்விகளுக்கும் கலந்துரையாடலுக்கும் இடம் கொடுக்க வேண்டும். சுட்புல, செவிப்புல சாதனங்களைக் கொண்டிருப்பதுடன் அமர்வுகளுக்கிடையே இயலுமையின் சிற்றுண்டியும் வழங்க வேண்டும். அமர்வுகள் மிக நீண்டதாக அமையக்கூடாது. (மனைவி குடும்பத்தார் அனைவருக்குமாக கூட்டம் நடைபெறும் இடத்திலேயோ அல்லது அருகிலோ நிகழ்ச்சி ஒன்றினை ஒழுங்கு செய்யலாம்).

கூட்டணம் இயலுமான அளவிற்கு தொகையாக இருக்க வேண்டும். பாடசாலை மானியப்படுத்தப்பட்டதாக அமையலாம். (கூட்டம் வெற்றியாக அமைந்ததாயின் இறுதியில் பணம் சேகரிக்க முடியும்).

தனிப்பட்ட தொடர்புகளோடு இணைந்த கவனமாக திட்டமிடப்பட்ட பிரச்சார இயக்கம் மேற்கொள்ளப்படல் வேண்டும். (கூட்டத்தினைப் பற்றி அறிந்தவர்களை வேறு பத்துப்பேர்களுக்கு இது பற்றிக் கூறுமாறு கேட்கப்பட வேண்டும்) சுவரொட்டிகள், தொழிற்சங்கக் கூட்ட அறிவிப்புகள் ஏனைய உள்ளூரில் வழமையாகப் பயன்படுத்தப்படும் பிரச்சார நடைமுறைகளைப் பயன்படுத்தலாம்.

விடயங்கள் பற்றி எழுதப்பட்டவைகள், தொழிற்சங்க இயல்பற்றிய விடயங்கள், எதிர்காலத்தில் ஆற்றக்கூடியதான திட்டங்கள் என்பன ஒரு புத்தகசாலையில் வைக்கப்படலாம்.

பங்குபற்றுநர்களின் பெயர், முகவரிகள் எழுதப்பட்டு மேலும் பயில்வதற்கு ஆவலுடையோராயின் அதுபற்றியும் கவனம் செலுத்தல் வேண்டும்.

பங்குபற்றுநர் வெளியேறுமுன் அடுத்த கூட்டத்திற்கான நேரமும், திகதியும் கலந்துரையாடப்பட்டு அறிவிக்கப்படல் வேண்டும்.

ஆ) கூட்டத்திற்கு முன் மேற்கொள்ள வேண்டிய விடயப்பட்டியல்

1. அறை அல்லது மண்டபத்தினை ஒதுக்கீடு செய்து, பொறுப்பாளியிடம் திறப்பு, நாற்காலி போன்றவற்றைப் பற்றிக் கேட்டு அறிந்து கொள்ளவும்.
2. தேவையான உபகரணங்கள் யாதேனும் உள்ளதா எனப்பார்த்துக்கொள்ளவும், (படக்கருவி, திரை மின்பொருத்துக்கள், கரும் பலகை ஆதிகள.)
3. சிற்றுண்டி ஏற்பாடுகளைக் கவனிக்கவும்.
4. பிரச்சார இயக்கத்தினை தொடக்கவும்

5. ஏற்பாடுகளைப்பற்றி தலைவர், பேச்சாளர்களுக்கு ஞாபகமூட்டவும்.
6. அவர்கள் தங்குவதற்கான ஏற்பாடுகளைக் கவனிக்கவும் (தேவையாயின்)
7. சிலவேளை பேச்சாளர் வரத்தவறினால் அதற்கான மாற்றுத் திட்டமொன்றினைத் தயாரிக்கவும் (உ—ம் படம், குறுகிய பேச்சு அல்லது உரையாடல்)
8. பின்தொடர் நடவடிக்கைகளைப் பற்றிய யோசித்தல் போன்ற விடயங்கள் மறந்துவிடக்கூடாது.

ஒவ்வொரு தொழிலாளர் கல்வி நடவடிக்கையும் இன்னொன்றுடன் தொடர்புகொள்ளப்படல் வேண்டும்.

வளர்ந்தோரும் கற்றல் செயல்முறையும்

9

பல வழிகளில் இவ்வத்தியாயம் மிக முக்கியமானதாக அமைகின்றது. இதுவரை நாம் தொழிலாளர் கல்வியின் நோக்கங்கள், உள்ளடக்கம் அமைப்பு போன்ற விடயங்களை ஆராய்ந்துள்ளோம். அத்தியாயம் 10, 11 இல் தொழிலாளர் கல்விப் பயிற்றுவிப்பாளர்கள் பயிற்சிக்காகப் பயன்படுத்தக்கூடிய பல்வேறு நுட்பக்கள், முறைகள் என்பவற்றைப் பற்றி ஆராய்வோம். எனினும் கற்றல் வழிமுறையைப் புரிந்து கொள்வதன் மூலமே வேறுபட்ட முறைகளையும் உபசாரங்களையும் தெரிவு செய்வது அறிவு பூர்வமாக அமையும். இதற்கு மேலாக தொழிலாளர் கல்வி என்பது “விருப்பரீதியான பங்காளராக” அமைவது என்ற அடிப்படைத் தாற்பாரியத்தின் பேரில் மாணவர் அதேவேளை தொழிலாளர் கல்வி பயிற்றுவிப்போர் ஆகிய இரு சாராருமே எந்த விடயம் பற்றி ஆராயப்படுகின்றது என்பதைப்பற்றி பூரணமாக அறிந்திருப்பது அவசியமாகும். ஆரம்பத்திலேயே கற்றல் வழிமுறையைப்பற்றிய அறிவுரையை வழங்கி அதைப்பற்றி சிறிது கலந்துரையாடுவதன் மூலம், தேவையற்ற கவலையையும், அதிருப்திகளையும் தவிர்த்துக்கொள்ள முடியும்.

கற்றல் தொடர்பான விடயம் பற்றி எவ்வளவு தொகையான நூல்கள் எழுதியும் தீவிரமான ஆய்வுகள் மேற்கொண்ட போதிலும், கடந்த ஐம்பது ஆண்டு காலத்தில் மானிடர் எவ்வாறு கற்றலை மேற்கொள்கின்றனர் என்பதனைப் பற்றி மிகவும் குறைந்தளவே அறியப்பட்டுள்ளதுடன் இன்னும் எவ்வளவோ அறிந்து கொள்ளப்படாமலும் இருக்கின்றது. ஆரம்பத்தில் இவ்வாய்வானது குழந்தைகளுக்கு மாத்திரமே மட்டுப்படுத்தப்பட்டதாக இருந்தபோதிலும் சமீப காலங்களில் தொடர்பியல் கோட்பாடு குழுநடவடிக்கைகள் என்ற துறைகளில் சிறந்தோரைப்பற்றியும் குறிப்பிடத்தக்க அளவு செலுத்தப்பட்டுள்ளது. இதன் பெறுபேராக பல நுணுக்கமான அறிவு கல்வித்துறையில் மாத்திரமில்லாமல் முழு மானிட உறவுபற்றியுமே கொடுக்கப்பட்டுள்ளது. நாம்

அவற்றினை இக்கைநூலின் இப்பாகத்தில் பயன்படுத்திக் கொள்வோம். சில குழு செயற்பாடுகள் பற்றிய நிபுணர்கள் குழுக்கள் எவ்வாறு இயங்குகின்றன என்பதைப் பற்றி மிகத் தீவிரமான ஈடுபாட்டுடன் மேற்கொள்ளும் ஆய்வுகளின் முடிவுகள் சில சமயங்களில் அற்ப முக்கியத்துவமுடையதாகிவிடுகின்றன. இதேபோல் சில தொடர்பியல் கோட்பாட்டாளர்கள் சமூகப் பயன்பாட்டிற்காக முன்வைக்கக்கூடிய கருத்துக்கள் அல்லது தகவல்களை தாக்கமாகப் பரிமாறுவது பற்றி கடுமையாக கவனம் செலுத்தினாலும் அவ்வாறான அம்சம் இரண்டாம் கட்டமானதாக அமைந்துவிடலாம். தொழிலாளர் பயிற்றுவிப்பாளர்கள் அதிதீவிரமானவற்றை தவிர்க்கும் அதேவேளை தொடர்பியல் கோட்பாடுகள் குழுச்செயற்பாடு என்பவை பற்றி கண்டு பிடிப்புக்களை தமது மாணவர்களின் பயன்மிக்க சமூக செயற்பாடுகளுக்குப் பயன்படுத்திக் கொள்ளல் வேண்டும்.

வளர்ந்தோரால் கற்கமுடியுமா?

இக்கேள்விக்கான விடை உறுதியானதும் தெளிவுமிக்கதாகவும் “ஆம்” என்றே அமைகின்றது. இது தொடர்பாக மேற்கொள்ளப்பட்ட எல்லா ஆராய்ச்சிகளும் இவ் விடையில் நம்பிக்கையை உண்டாக்குகின்றன. “கிழிந்து நாய்க்கு புதிய தந்திரத்தை சொல்லிக்கொடுக்க முடியாது” என்ற பொதுவான பிரயோகமானது கடந்த காலங்களில் பல தொழிலாளர்களை தாம் மிகவும் வயதானவர்கள், எம்மால் படிக்க முடியாது என்ற நம்பிக்கையின்மையை ஏற்படுத்தியிருக்கலாம். ஆனால் இதில் உண்மையில்லை என்பது தற்போது நிரூபிக்கப்பட்டுள்ளது.

இவ்விடயத்தில் ஐக்கிய அமெரிக்காவிலும் ஏனைய நாடுகளிலும் 1920 களிலிருந்து மேற்கொள்ளப்பட்ட ஆரம்ப ஆய்வுகள், 25 வயதின் பின் பயிலும் அளவில் வருடத்திற்கு 1% குறைவு ஏற்படுகின்றது என்று கூற முற்பட்டன. எனினும் பிற்கால ஆய்வுகள் பயிலும் வேகம் தான் குறைகின்றதே தவிர பயிலக்கூடிய அளவு அல்ல என நிரூபித்துள்ளன. சில கால வரையறையற்ற பரீட்சைகளில் 40 இற்கும் 70 இற்கும் இடைப்பட்ட ஆண்கள் பெண்கள் இரு சாராரும் ஏனைய இளம் பராயத்தவர் களைப் போலவே செய்து காட்டியுள்ளனர். காலம் மட்டுப்படுத்தப்பட்ட வேறு ஐந்து பரீட்சைகளில் குழுவினரின் வயது அதிகரிக்க புள்ளிகள் ஓரளவு குறைந்து காணப்பட்டன. எனினும் பல வழிகளிலும் தமது படிப்பைத் தொடர்ந்து மெற்கொண்ட வயதானவர்கள் தமது திறமையில் துளியளவும் குறைவைக்காட்டவில்லை.

நாம் அறிந்தவரையில் பயிலுதற்கான ஆற்றலானது வயதால் குறைவதில்லை. பயிலுவதில் உள்ள வேகம் கூட ஓரளவே குறைவாக அமையும். ஆனால், இது தொழிலாளர்களுக்கு பயிலுவதில் பிரச்சினைகள்

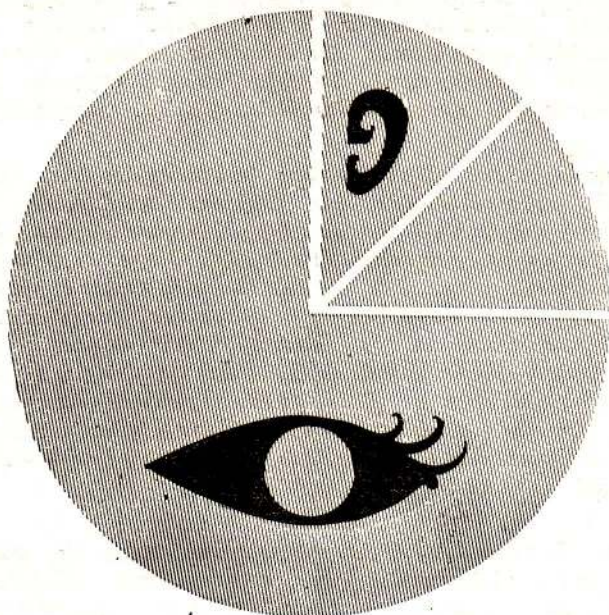
இல்லை என்று சொல்வதற்கில்லை. ஒருபோதும் முறையான (அல்லது பல வருடங்களாக) கல்வியைப் பெறாதவர்கள் தம்மால் கல்வியைப்பெற இணைந்து போக முடியாது என்று கருதலாம். இந்த நம்பிக்கைக் குறைவானது, சினைகூர்வமான பயிற்றுவிப்போரினதும் சக மாணவர்களதும் உதவியின் மூலமாக முடிந்தாலன்றி இவர்களது முன்னேற்றத்திற்குக் இடையூறு அமையலாம். அத்தோடு உடலளவில் ஏற்படக்கூடிய பார்வை மந்தம், கேட்கும் திறன் குறைவு என்பனவும் யாருக்கும் புரிந்து கொள்ள முடியாதவகையில் ஒரு வளர்ந்தோனின் முன்னேற்றத்தைத் தடுக்கலாம். ஒரு சிறந்த பயிற்றுவிப்போன் பார்த்தவிலும் கேட்டவிலும் உள்ள சிரமங்களைக் கண்டறித்து தனதும் ஏனைய மாணவர்களினதும் வாய்மூலமான தொடர்பு கொள்ளல் முறையையும் ஏனைய சகல கட்டில், செவிபுல சாதனங்களையும் சரிபார்த்து தெளிவானதாக வைத்துக்கொள்ள ஏற்பாடு செய்ய வேண்டும். ஆனால் இதற்கும் மேலாக வளர்ந்தோர் கற்றலிலுள்ள உள்ளார்ந்த அம்சங்கள், பிரச்சினைகள் அனைத்தும் சுதந்திரமாக தொழிலாளர் குழுக்களிடையே நம்பிக்கையை ஏற்படுத்தும் வகையில் கலந்துரையாடல் வேண்டும்.

பயிலுகையுடன் தொடர்புபடுத்தி வளர்ந்தோரையும் பாடசாலைச் சிறுவர்களையும் அனுகூலங்கள், பிரதிகூலங்கள் தொடர்பாக ஒப்பிட்டுப் பார்ப்போமானால் சிறுவர்களுக்கே பிரதிகூலம் அதிகமுண்டு என்று கூறலாம். பாடசாலைகளில் சிறுவர்களைப் பொறுத்தமட்டில் ஒழுங்குபடுத்தப் பட்ட முறையான பயிலுகைப் பழக்கத்தை ஏற்படுத்திக் கொள்வதுடன் கூடுதலான நேரமும் அவர்களுக்கு தெளிவான, புரிந்துகொள்ளத்தக்க தான நோக்கங்கள் இல்லை. அவர்கள் பாடசாலைக்கு போகுமாறு கேட்டுக் கொண்டதன் காரணத்தால் போகிறார்கள். இவர்கள் இரண்டாம் தரப் பாடசாலைகளில் இடம் பெற்றுக் கொள்வதற்காக ஆரம்பப் பாடசாலைக்குச் செல்லலாம். அதன் பின் தொழில் ஒன்றைப் பெறும் நோக்கம் இருக்கலாம். ஆனால் இவை அனைத்துமே மிக மிகக் குறைந்த தொடர்புடையவை என்றே கூறவேண்டும். பாடசாலைச் சிறுவன் ஒருவன் தனது படிப்பில் மிகக் குறைந்த அம்சங்களையே தன் நாளாந்த வாழ்க்கையுடன் தொடர்புள்ளதாகக் காண்கின்றான்.

மறு பக்கத்தில் முறையாகப் போதிக்கப்பட்ட ஒரு தொழிலாள மாணவன் தனது நாளாந்த வாழ்க்கையுடன் தொடர்புபட்ட பிரச்சினைகளைத் தீர்ப்பதற்கு தான் பயிலும் விடயங்களின் பெறுமதியைப் பார்க்கிறான். உதாரணமாக குடும்பப் பிரச்சினை வேலைத்தளப் பிரச்சினை, சங்கம், உள்ளூராட்சி, மத்திய அரசாங்கம் தொடர்பான தகவல்களைப் பெற்றுக்கொள்வதனை விட பயிலுகையானது தன்னையும் சம்பந்தப்படுத்துகின்றது என்பதனை அவன் போற்றுகின்றான். இது அவனுக்கு தனது தகைமைகளைக் கூட்டிக்கொள்ள வாய்ப்பளிப்பதுடன் அவனது மனப் பான்மையையும் மாற்றவும் வழிவகையாகலாம். இக்காரணங்களினால் ஒரு வயதான மாணவன் (வளர்ந்தோன்) பயிற்சி நெறியின் போதும் அதன்பின்னும் சுயமாக ஒழுங்கமைந்த நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளும் ஆற்றல் உள்ளவனாக இருக்கின்றான்.

உருவம் 7. விபரம் பெறுவது எப்படி?

காது மூலம்



மணத்தல்
சுவைத்தல்
உணர்தல் மூலம்

கண் மூலம்

கற்றல்: தகவல்களை ஒன்றிணைக்கும் ஒரு செயல் முறை

நாம் பயிலும்போது எமது மூளைக்குள் என்ன செல்கிறது என்பதைத் திட்டவாட்டமாக அறியமுடியாவிட்டாலும், இரு முக்கிய அடிப்படை நடைமுறைகள் உள்ளன, முதலாவதாக புதிய கருத்துக்களும் தகவல்களும் மாணவர்களால் உள்ளெடுத்துக்கொள்ளப்படுகின்றன. இரண்டாவதாக அவை ஒன்றிணைக்கப்பட்டு அல்லது சேர்த்துக்கொள்ளப்பட்டு மனதின் ஒரு பாகமாகி விடுகிறது. சிலவேளை ஏற்கனவே தான் பயின்ற தற்கேற்ப சில மாற்றங்கள் இதில் இடம்பெற்று, முதலாவது நடைமுறையானது ஒரு மேலோட்டமானதாக அழுத்தமற்றதாக அதிகமான சந்தர்ப்பங்களில் இடம் பெறுவதனை மிக முக்கியமாக புரிந்து கொள்வது அவசியம். இவ்வாறான நிலைமை இரண்டாம் கட்டத்திற்கு செல்லாத நிலையில் “உண்மையான கற்றல்” இடம் பெறுவதில்லை.

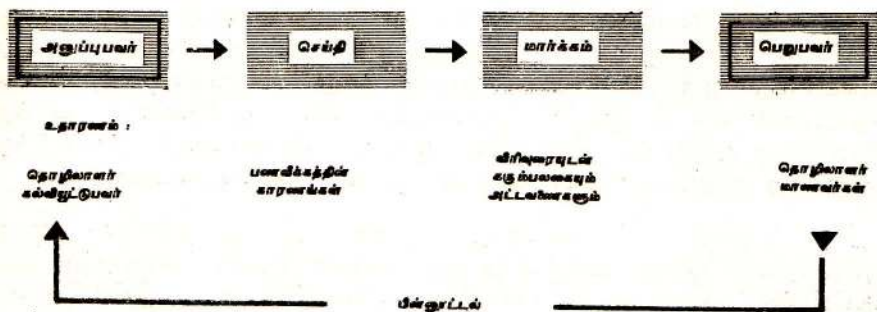
உருவம் 9 வளர்ந்தோர் எவ்வாறு தகவல்களை தமது புலன்களின் மூலம் உள்ளெடுத்துக் கொள்கின்றனர் என்பதனை பல ஆய்வுகளை அடிப்படையாகவைத்து காட்டுகின்றது. இவ்விதிகாசாரங்கள் தவிர்க்க முடியாதபடி வேறுபட்ட மக்களிடையே வேறு

பட்ட சூழ்நிலைகளில் உத்தேசமாகவும், சராசரியாகவும் என்ன நடக்கின்றது என்பதனைச் சுட்டிக் காட்டுகின்றன. எவ்வாறு இருந்த போதிலும், நாம் தகவல்களைப் பெற்றுக் கொள்ளும் வழிகளில் மிக முக்கியமானதாக கண்களே அமைகின்றன என்றும் எமது காதுகளைவிட இவை ஆறு மடங்கு முக்கியமானவையாக விளங்குகின்றன என்பதனையும் எல்லா ஆய்வுகளும் சுட்டிக்காட்டுகின்றன ஏனைய புலன்களான சுவை, தொடுதல், முகர்தல் அனைத்துமே மொத்தமாக சேர்ந்து எமது காதுகள் தகவல்களைப் பெற்றுக்கொள்ளும் அளவுகளையே கிட்டத்தட்ட பெறுகின்றன

சாதாரண ஆசிரியர் தொழிலாளர் கல்வியிலும் கூட மிகவும் முக்கிய கற்பித்தல் வழியாகிய பார்வை வழியை அலட்சியம் செய்து விட்டு பேசுதலையே கூடுதலாகப் பயன்படுத்துகின்றனர். மனிதர்களின் கவனமான மிக இலகுவாக கண்ணில் தென்படும் வேறு ஏதாவது ஒன்றால் திசை திருப்பக்கூடியதான நிலை பாதிப்பினை கூடுதலாக ஏற்படுத்தும் உதாரணமாக முன்னாலுள்ள ஒருவரின் மீது இலையான் ஒன்று உட்கார்ந்திருத்தல் அல்லது யன்னலைக் கடந்த செல்லும் ஓர் அழகான பெண் போன்றவற்றால் கவனம் திசை திருப்பப்படலாம். ஒரு சிறந்த தொழிலாளர் கல்வி பயிற்றுவிப்போன் இவ்வாறான பாதிப்புக்களை எல்லாம் நன்றாக அறிந்து கண்களைக் கவரக்கூடியதான திசைதிருப்பாத பொருத்தமான கட்டில் சாதனங்களை தெரிவுசெய்து பயன்படுத்த வேண்டும். (அத்தியாயம் 11ஐப் பார்க்கவும்)

தொடர்பு கொள்ளல் கோட்பாடு பற்றிய ஆய்வுகள் எவ்வாறு நாம் தகவல்களை எடுத்துக்கொள்கின்றோம் என்பதனையும் கூறுகின்றன. குறிப்பாக தகவல்களை முன்வைப்பவர்கள் அல்லது அனுப்புபவர்கள் அதாவது தொடர்பு கொள்பவர் அல்லது ஆசிரியர்கள் தாம் முன்வைத்தவை அனைத்தும் முறையாக சரியாகப் பெறப்படுகின்றது என கருதிக் கொள்வது ஆபத்தானது எனக் கோடிட்டுக் காட்டியுள்ளனர். தொடர்பு கொள்ளல் கோட்பாட்டு நிபுணர்கள் தொடர்பு கொள்ளல் நடைமுறையை ஓர் அட்டவணையைக் கொண்டு விளக்கியுள்ளனர். அவர்கள் தொடர்புகொள்ளல் நான்கு அம்சங்களைக் கொண்டுள்ளதாகக் காட்டியுள்ளனர்.

உருவம்: 8. தொடர்புச் செய்முறை



அவையாவன: ஒருவர் (முன்வைப்பவர்) “தகவல்” களுடன் அதனை முன்வைப்பதற்காக இருக்கின்றார். அதற்காக அவர் ஓர் ஊடகத்தினை (ஊடகம்) அதனை அதாவது தகவல்களை யாருக்குக் கொடுக்கவேண்டுமென்ற இலக்காகக் கொண்டுள்ள (பெற்றுக்கொள்பவர்) வர்களுக்காக தெரிவு செய்கிறார். மேலே கொடுக்கப்பட்டுள்ள உதாரணத்தின்படி முன்வைப்பவர் அல்லது அனுப்புபவர் தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர். அவர் பணவீக்கம் பற்றிய தகவலை தனது தொழிலாள - மாணவர்களாகிய பெற்றுக் கொள்வோருக்கு முன்வைக்க அல்லது கொடுக்க முற்படுகின்றார் (உதாரணத்தை எப்படியும் தெரிவு செய்து கொள்ளலாம். ஒரு தொழிற்சங்க பொருளாளர் அதாவது நிதியைக் கையாள்பவரின் கடமைகளை தொழிலாளர் கல்வியாளர் விளக்குவதாகவும் அமையலாம். உங்கள் விருப்பப்படி நீங்கள் எதையும் பொருத்தமாகக் கருதிக் கொள்ளலாம்.) இந்தக் கைநூலின் இதற்கு முன்னைய பிரிவுகளில் கூறப்பட்ட குறிப்புகளுக்கு இணங்க அவர் தகவல் முன்வைக்கப் பயன்படும் ஊடகம் வெறுமனே பேசிக்கொண்டு (விரிவுரை) இருப்பதைவிட கரும்பலகையும் சுழற்றக்கூடிய அட்டைகளையும் பாவித்து (கட்புல) கண்ணால் பார்க்கக்கூடிய உருவங்களையும் மார்க்கமாகப் பயன்படுத்த முடிவு செய்கிறார். இரண்டு அல்லது மூன்று மார்க்கங்களை (ஊடகம்) ப்பாவிப்பதன் மூலம் தனது கருத்துக்களை இலகுவாக மற்றவர்க்கு புரிய வைக்கக்கூடிய இலகுவான சந்தர்ப்பங்களை கூட்டிக் கொள்கின்றார். இது உருவப்படத்தில் காட்டப்பட்டுள்ளபடி மிகவும் இலகுவானதாக அமையும்.

ஒரு கல்லை ஒரு கூடையிலிருந்து இன்னொரு கூடைக்கு மாற்றுவது, அக்கல்லானது ஆகப்பெரியதாயும் பாரம் கூடியதாகவும் இல்லாமலிருந்தால் மிகவும் இலகுவாகும். ஆனால் எவ்வளவு சிறிதாக இருந்தாலும் கூட ஒரு கருத்தினை ஒருவரிடமிருந்து இன்னொருவருக்கு மாற்றுவது என்பது இலகுவான காரியமல்ல. ‘அ’ என்ற ஒருவருக்கு (தகவலை முன்வைப்பவர்) ‘ஆ’ என்ற ஒருவருக்கு (பெற்றுக்கொள்பவர்) “மரம்” என்ற விடயத்தை கூற முற்படுகின்றார் என எடுத்துக்கொள்வோம். இதற்காக அவர் (“அ”) ‘மரம்’ என்று அச்சடிக்கப்பட்ட சொல்லை தனது தொடர்பு மார்க்கமாகப் பயன்படுத்துகின்றார் என எடுத்துக் கொள்வோம் ‘ஆ’ ‘அ’ வின் கருத்துக்களைப் பெற்றுக்கொள்வாரா அல்லது புரிந்து கொள்ள முடியுமா? அதனை அவர் கவனமாக வைத்திருக்கின்றார். ஆகவே ‘அ’ உண்மையில் என்ன விடயத்தை கருத்தில் கொண்டுள்ளார் என்பதைப் புரிந்து கொண்டுள்ளார். அல்லது அப்படி இல்லையா? தனது கையில் வைத்துப் பார்த்துக் கொண்டிருக்கும் “மரமானது” மெல்லிய சுமார் 25 அடி உயரமான பப்பாசி மரம் என்பதே ‘அ’ வில் விளக்க வேண்டிய விடயமாகும். ‘ஆ’ இந்த விடயம் அல்லது தகவலை சரியாகப் பெற்றுக் கொண்டாரா? அப்படி இல்லாமல் ‘ஆ’ ஒரு பாக்கு மரம், பனை மரம் அல்லது மாமரம் என விளங்கிக்கொள்வாரா?

நிச்சயமாக நாம் இங்கு ஒரு விடயத்தை விளங்கிக் கொள்ள வேண்டும். அதாவது தகவலைப் பெற்றுக்கொள்பவராக 'ஆ' ஏற்கனவே பல்வேறு விடயங்களையும் அறிந்து அனுபவித்து உள்ளவர் என்பதால் அவருடைய விளங்கிக் கொள்ளும் தன்மையை இந்த அனுபவங்கள் செல்வாக்குக்கு உட்படுத்தும் அதாவது மாற்றங்களை உண்டாக்கும் என்பதாகும். நாம் மீண்டும் தொழிலாளர் கல்வியாளரின் 'பணவீக்கம்' பற்றிய தகவலைக் கவனிப்போமாயின், அவர் ஏற்கனவே வேதனம், இலாபமும் விலைகளும், அரசாங்கக் கொள்கைகள் என்பன பற்றிய தமது சொந்தக் கருத்துக்களைக் கொண்டுள்ள தொழிலாள மாணவர் குழுவொன்றிற்கு தமது தகவல்களை முன்வைக்கவேண்டியுள்ளார். அவர் தான் பேசும்போதும் தனது கட்புல சாதனங்களைக் காட்டும்போதும் அவர்களது மனதில் உள்ளவற்றையே அதாவது இவரது கருத்தையும் இவர் கூறும் மரத்தையும் பற்றிய எண்ணத்தையும் பெறுபவர்கள் என எப்படி உறுதியாக நம்ப முடியும். இதற்கு சுருக்கமான விடை "தொடர்பு கொள்ளும் முறையாவது ஒரு வழிப்போக்கானதாக இருக்கும்வரை அவரால் அதனை உறுதிப்படுத்த முடியாது. அவர்களது மாணவர்களிடமிருந்து பிரதி பலிப்பு என்ன என்பதை அறிய வேண்டும். இதற்கு அவர் கேள்வி பதில் முறை கலந்துரையாடல்களைப் பயன்படுத்தலாம். இப்படியான சந்தர்ப்பத்தில் தான் அவர் உண்மையாகவே தனது தகவல் மற்றவர்களிடம் சென்றடைந்துள்ளது என்பதை அறியலாம். இந்த முறையே 'பிரதிபலிப்பு' முறை எனக் கூறப்படும். இம்முறையின் மூலம் ஒரு திறமையான போதனையாளர் தனது தகவலை மீண்டும் மேலதிக விளக்கங்களுடனும் எடுத்துக்காட்டுகளுடனும் கூறவேண்டுமா அல்லது அடுத்த விடயத்தைத் தொடங்கலாமா என்பதைத் தீர்மானிப்பார்.

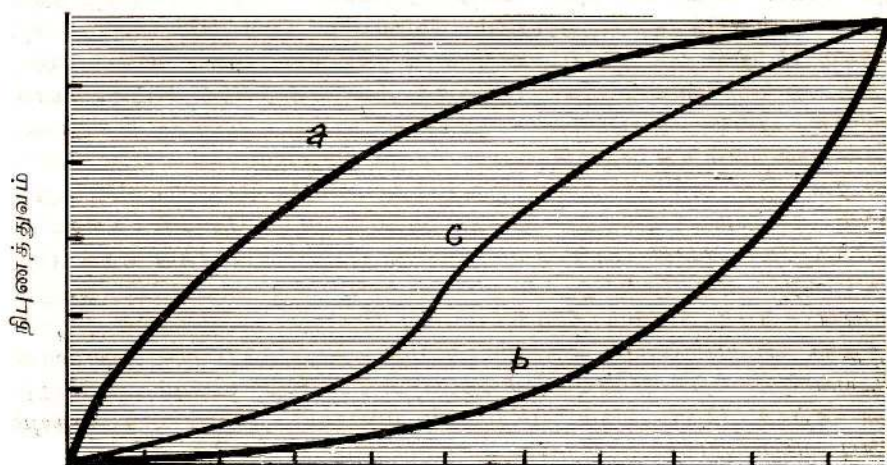
இந்தக் காரணத்தினால் தான் 11 ஆம் அத்தியாயம் முறைமை சார் விரிவுரைமுறையை ஒரு கற்பித்தல் நுட்பம் என்பதை குறைவுடைய தொன்றாக விமர்சிக்கின்றது, இது ஒரு வழி தொடர்பு முறையாகவும், முன்வைக்கப்படும் தகவல்கள் பொதுவாக பூரணமாகவே விளங்கிக் கொள்ளாமல் அல்லது திரிப்புடுத்தப்பட்டதாகவே விளங்கிக் கொள்ளப்படுகின்றது. இதே காரணத்தினால் தான் இந்தக் கைநூலைப்பற்றிய பிரதி பலிப்புக்களை வாசகர்களிடமிருந்து பெற முடியாததால் பல்வேறு வழிகளில் தகவல்களை அல்லது விடயங்களை ஞாபகார்த்த அட்டவணை வரைபடங்கள் போன்றவை மூலம் திருப்பிச் சுட்டிக் காட்டப்பட்டுள்ளது.

கற்றல் மனதிலிருத்திக்கொள்ளல் மறத்தல்

கற்கும் நடைமுறையில் கலந்துரையாடல் கேள்வி கேட்டல் என்பன ஏன் மிகவும் முக்கியமானதாக அமைகின்றன என்பதை தொழிலாளர் மாணவர்களும் தொழிலாளர் கல்வியாளர்களும் அறிந்திருப்பது அவசியமாகும். கற்கும் நடைமுறையைப் பொறுத்தளவில் விடயங்களை உள்ளே டுத்தல் அதனை மனதிலிருத்திக்கொள்ளல் என்பன ஒருவருக்கொருவர்

மிகவும் வேறுபட்ட அளவில் இடம்பெறுவதுடன் இது விடயத்திற்கு விடயம் மாறுபட்ட விகிதத்தில் அமையும் என்பதனை மாணவர்கள் அறிந்திருப்பது அவசியமாகும். இது நேரத்திற்கு நேரமும் மாறுபட்டு அமையும். உருவம் 11 கற்றல் விகிதாசாரத்தைப் பற்றிய மூன்று வேறுபாடுகளை வரைபடம் மூலம் காட்டுகின்றது.

உருவம் 9. கற்றலின் வேகம்



பயிலும் காலம்

இதில் ஒரு கட்டில் சின்னம் அத்தியாயம் 11 இல் தொடர்புபடுத்தப்பட்டுள்ளது அடியில் உள்ள நேர்கோட்டில் (அல்லது கிடையான அச்சில் கற்றலுக்கு செலவழிக்கப்படும் நேரம் (மணித்தியாலம், நாட்கள், வாரங்கள்) குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. மற்ற கோடானது வரைபடத்தின் வலதுபுறமாக நகர்கிறது. மாணவர்கள் படித்துக் கொண்டிருந்த கால அளவு இதில் காட்டப்படுகின்றது. (பயிற்சிக்காலம்) மேல்நோக்கி நகரும் (குத்தான அச்சு) கோடு மாணவர்கள் அடைந்த அல்லது பெற்றுக் கொண்ட செயற்றிறன் மட்டத்தைப்பற்றிக் காட்டுகின்றது. மேல் நோக்கிச் செல்லும் இன்னொரு கோடு மாணவர்களின் திறமையைக் குறிப்பிட்ட விடயத்தில் காட்டுகின்றது. (ஆக உயர்ந்தது அவரது செயற்றிறன் அளவு).

இவ்வகையில் ஒருவர் ஒரு விடயத்தை மிகவும் ஆரம்பத்தில் புதிதாக ஆரம்பிப்பவராக இருக்கும்போது அவரின் நிலையானது வரைபடத்தில் பூச்சிய நிலையில் ('0') இருக்கும். அவர் கிடைமட்டமாக செல்லும் கோட்டில் அதாவது அவரது கற்றல் நேரத்திலோ அல்லது மேலாகச் செல்லும் செயற்றிறன் அளவிலோ எவ்வித அசைவுமின்றி

பூச்சிய அளவிலேயே இருக்கும், அதாவது படிப்பிற்கான நேரத்தைக் காட்டும். இடமிருந்து வலமானது கிடையான கோட்டிலோ அல்லது தனது செயற்றிறனில் ஏற்படும் மாற்றத்தைக் காட்டும் மேலே செல்லும் குத்தான கோட்டின் பக்கமோ எந்தவித அசைவுகளும் ஏற்பட்டிருக்காது. அவர் படிப்பை தொடங்கிய உடனேயே வரைபடத்தில் படிப்பதற்காக செலவழிக்கும் நேரத்தைக் காட்டும் கோட்டுப் பக்கப் இடது பக்கமிருந்து வலது பக்கமாக அசைவு ஏற்படும். இதேபோல் விடயத்தில் அல்லது குறிப்பிட்ட பாடத்தில் அவர் பெற்ற திறனைக் காட்டும் கோடு கீழிருந்து மேலாக உள்ளதில் அசைவு ஏற்படும். வேறுபட்ட கற்றல் விகிதாசாரத்தை உருவம் 11 இன் 'அ' கோடானது காட்டுகின்றது. இதன் மூலம் ஆரம்பத்தில் ஒரு மாணவன் மிக விரைவாக தனது அறிவினை கூட்டிக்கொள்கின்றான். பின்னர் படிப்படியாக அவனது அறிவு பெற்றுக் கொள்ளும் திறன் குறைகின்றது ஈற்றில் கூடிய நேரம் செலவழித்தே பயனை அடைகின்றான். இது அக்கோடானது ஒருபோதும் மேலே செல்லாமலிருப்பதன் மூலம் காட்டப்படுகின்றது. இங்கு முதலில் மேல் நோக்கி துரிதமாக நகர்ந்த கோடானது படிப்படியாக வலது பக்கமாக நகர்ந்து அதன் பின் ஒருபோதும் அது மேல் நோக்கி நகராமையை அது காட்டுகின்றது. இவ்வாறான கற்றல் தன்மை நிலைமையானது இலகுவாக விளங்கிக் கொள்ளத்தக்க விடயங்களையும் கருத்துக்களையும் கற்கத் தொடங்கி கஷ்டமான விடயங்களைக் கற்க முனையும்போதே ஏற்படும். இது மிகவும் ஆர்வத்துடன் கற்கத் தொடங்கும் புதிய விடயங்களின் விகிதாசாரத்தையும் பின்பு படிப்படியாகக் குறைந்து போவதையும் காட்டுகின்றது.

“ஆ” கோடானது (அடியில் உள்ள கோடு) ஒரு வித்தியாசமான கற்கும் தன்மையின் விகிதாசாரத்தைக் காட்டுகின்றது. இம் மாணவன் ஆரம்பத்தில் மெதுவாகக் கற்கத் தொடங்குகின்றான். பின்னர் விடயங்களை அவன் இலகுவாகக் கண்டு துரிதமாக கற்கத் தொடங்கி ஈற்றில் ‘அ’ கோட்டு மாணவனையே அடைந்து விடுகின்றான். இது பொதுவாக மெதுவானதும் உறுதியானதுமான கற்றலை மேற்கொள்ளும் மாணவனைக் குறிப்பிட்டுக் காட்டுகின்றது. அவர் சிக்கலானதும் பொதுவான விளக்கம் குறைந்த பாடங்களை கற்பதன் மூலம் இவ்வாறு மெதுவான முன்னேற்றத்தை அடைகின்றான். காலம் செல்ல கருத்துக்களை இலகுவாக புரிந்து கொள்ளக்கூடியதாயிருக்கும்.

‘சீ’ வளைவு (நடுவிலுள்ள வளைவு) மிக பொதுவான கற்றல் வீதத்தை தெளிவாக விளக்குகின்றது. ஆரம்பத்தில் மாணவரின் முன்னேற்றம் மெதுவாக இருந்து பின் திடீரென துரிதமான முன்னேற்றம் அடைந்து (வளைவு செங்குத்தாக உயர்ந்து செல்லும்போது) சிலகாலத்தின் பின் மீண்டும் அனைத்தும் சிரமமானதாக மாறி மாணவர் சிறிதளவான முன்னேற்றத்தை காண்பதை மட்டுமே காணக்கூடியதாக உள்ளது. மாணவருக்கு உற்சாகத்தை இழக்கின்ற, மனவேதனைக்குரிய காலமாகும்.

வாசகரது படிக்கின்ற சுய அனுபவம் தன்னை ஒரு 'ஏ', 'பி' அல்லது சீ மாணவனாக பார்ப்பதற்கு தயார் செய்யும். ஆனால் நிச்சயமாக அவர் சில சமயங்களில் அதிக முன்னேற்றத்தை அடைய முடியாது. 'சீ' மாணவரின் விரக்தி ஏமாற்ற உணர்வை பங்கிட்டுக் கொள்வார். புதிய மாணவர்கள் இந்த கட்டம் எத்தனை பொதுவானது என்பதை அறிந்திருப்பது முக்கியமானது. இவ்வளவு பொதுவானதாக இருப்பதால் உளவியலாளர்கள் இதற்கு 'கற்கை பூமி' என்ற பெயரை கொடுத்துள்ளனர். இவ்வாறு இப்பெயரை 'கற்கை பீடபூமி' பின் வளைவு 'ஏ' வளைவு 'சீ' ஆகியவற்றின் மேல் பகுதியில் எழுதலாம். எவ்வாறாயினும், கட்டபுல சின்னங்களின் பாவனையில் அடிப்படை விதியாவது அவை மிக எளிமையானவையாக வைத்திருக்கப்படவேண்டும் என்பதாகும்.

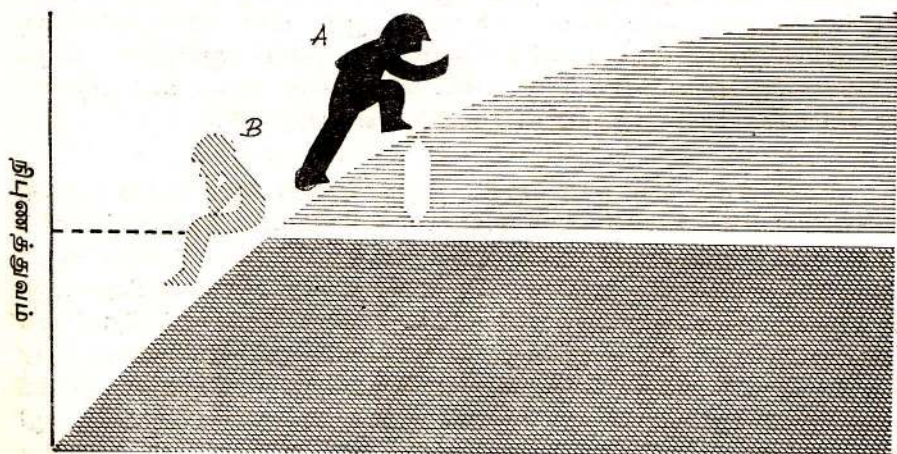
குறித்த ஒரு பாடத்தை கற்கும் போது, அந்த அறிவை எமது சொந்த வார்த்தைகளில் பிரதி உண்டாக்கும் கட்டத்தை அடைந்து விட்டால் "பிரதியுண்டாகும் ஆரம்பத்தை கடந்துவிட்டோம்" என கூறப்படும். இந்த எண்ணம் உருவம் 11ல் எளிமையாக விளக்கப்பட்டுள்ளது. பிரதியுண்டாக்கும் ஆரம்பம், குறிப்பிட்ட திறன் மட்டமாகத் தெளிவாக காட்டப்படுகிறது. இம்முறை உருவிலுள்ள வளைவு குறிப்பிட்ட மாணவரை அன்றி சராசரி கற்கை வீதத்தையே கருதுகிறது. இரண்டு சராசரி மாணவர்கள் 'ஏ' உம் 'பி' யும் 'கற்கை வளைவு' அவர்களது செல்லும் வழியைக் காட்டுகிறது. இருவரும் பிரதியுண்டாக்கும் ஆரம்பத்தை அடைந்து இதுவரை பெற்ற அறிவை தமதாக்கி, அதனைத் தமது சுய வார்த்தைகளால் பிரதியுண்டாக்க இயலுமானவர்களாகிவிட்டனர்.

ஆரம்ப கட்டத்தையும் கடந்து மாணவன் 'ஏ' தொடர்ந்து ஏறுவதற்கு முற்பட்டுள்ளான். தான் கற்றுக்கொண்டதை கலந்துரையாடி அல்லது நடைமுறையில் செயல்படுத்தி, மேலும் அதனை வெவ்வேறு கோணங்களிலிருந்து கண்ணோட்டம் செய்து, இன்னும் மேலதிக கற்கையில் அல்லது அதிக கற்கையில் தன்னை ஈடுபடுத்தியுள்ளான் (உதாரணமாக இத்தகைய மேலதிக கற்கை பாடசாலையில் புதிதாக ஒரு எண்கணித விதியை கற்றபின் செய்ய வேண்டிய பல கணக்குகள், பயிற்சிகள் செய்வதனால் இடம் பெறுகிறது) அடி மட்ட மாணவன் 'பி' பிரதியுண்டாக்கும் ஆரம்பத்தை அடைந்த திருப்தியுடன், மேலும் கற்றதை மீள பயன்படுத்த, திரட்டுவதற்கு தேவையான செய்முறை பயிற்சிகளை செய்து பார்க்காது நிறுத்தி விட தீர்மானித்து விட்டான்.

துரதிஷ்டமாக, மாணவன் 'பி' பிரதியுண்டாக்கும் ஆரம்பத்துடன் கற்றலை நிறுத்தியதுடன் கற்றலைத் தவிர இன்னுமொரு உளவியல் செயல்முறையான - மறத்தல் செயல்முறை என்ற அம்சத்தை மறந்து விட்டான். இது எம் அனைவருக்கும் நடக்கின்ற விடயமாகும். ஆகவே உருவம் 12ல் மறத்தல் செயல் முறை இரண்டு மாணவர்களையும் தாக்கும்போது என்ன

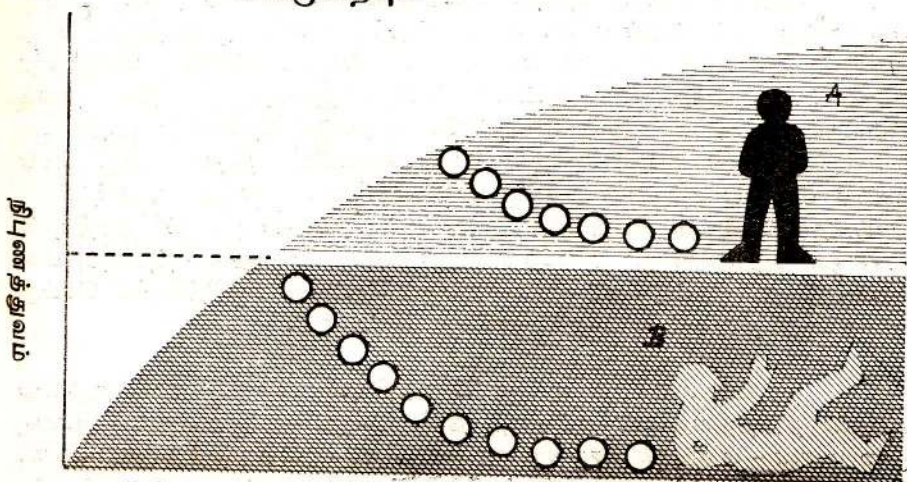
நடக்கிறது என்பதைக் காட்டுகிறது. மாணவன் 'பி' தனது அறிவை மேலதிகக் கற்றல் மூலம் அறிவைத் திரட்டத் தவறியதால் அனைத்தையும் மறந்து பிரதியுண்டாக்கும் ஆரம்ப நிலைக்கும் கீழ் விழுந்து. "மறத்தல் குன்றில் துரிதமாக கீழே விழுந்து விடுகிறான். இவன் ஒரு கணத்தில் அறிந்ததை தனது வார்த்தைகளில் பிரதியுண்டாக்க முடியாதவனாகி விடுகிறான்.

உருவம் 10. மறுசீரமைப்பு நுழைவாயிலும் மேலதிக கற்கையும்



பயிலும் காலம்

உருவம் 11. மறுசீரமைப்பு நுழைவாயிலும் மறத்தல் செய்முறையும்



பயிலும் காலம்

அவன் அறிவை தனது சுயமானதாக அல்லது மூளையில் ஒரு பகுதியாக ஒரு காலமும் மாற்ற இயலவில்லை. மாறாக, மாணவன் 'ஏ' மேலதிகக் கற்றல் பயிற்சிகளால் தனது அறிவை மேலும் திரட்டியிருக்க மாட்டார். விரைவாக மறந்து விடவில்லை. எனினும் ஓரளவு தூரம் தனது நிலையிலிருந்து விலகினாலும் இன்னும் பிரதியுண்டாக்கும் ஆரம்பத்திற்கு மேலேயே இருக்கிறான். ஒரு மாணவன் தான் பரீட்சையில் சித்தியடைய வேண்டும் என்பதற்காக மட்டும் பாடத்தை கற்பாணயின், பரீட்சைத் தினத்தன்று கேட்கப்படுகின்ற தகவலை பிரதியுண்டாக்கும் ஆரம்பத்தை அடைந்து விட்டான் என்பதை நிச்சயப்படுத்துவது போதுமானதாகும். ஆனால் இது பாதகமான கல்வியாகும். தொழிலாளர் கல்வியின் நோக்கம் மாணவர்கள் பரீட்சையில் விருப்பமுடையவர்களாக வேண்டுமென்பதல்ல. ஆனால், அவர்களது புதிய கற்றலை அவர்களின் ஒரு பகுதியாக்கி, அதனை பயனுள்ள சமூக செயல்பாட்டுக்கு உதவுவதாகவே ஆகும். ஆகவே அவர்கள் பிரதியுண்டாக்கும் ஆரம்பத்திற்கும் மேல் தமது படிப்பில் உயர வேண்டும். அன்றேல் அவர்கள் படிக்காமலே விட்டுவிடுவார்கள். அவர்கள் என்ன கற்றிருக்கிறார்களோ அதனை உட்கிரகித்து தன்மயமாக்கி திரட்டிக் கொள்ளல் வேண்டும். இது, பயிற்றுனரையும், மாணவர்களையும் தொழிலாளர் கல்வியின் ஒன்றிணைக்கப்பட்ட பகுதியாக, கலந்துரையாடல், திருப்பி பார்க்கும் வேலை, பிரச்சினைகளை வெவ்வேறு கோணங்களிலிருந்து பார்த்தல், எல்லாவற்றுக்கும் மேலாக நடைமுறைப் பயிற்சிகளை உள்ளடக்கியதாக இருப்பதை நிச்சயப்படுத்தலை தேவையானதாக்குகிறது. இவை பாடசாலை வகுப்பறையில் செய்யப்படும் அர்த்தமற்ற பயிற்சிகள் அல்ல என்பது தெளிவாகும். இவை நாளாந்த வாழ்க்கையுடன் தொடர்புபட்ட குழு நடவடிக்கைகளாயும், சாதகமான சமூக தன்மைகளை உருவாக்குபவர்களாயும் இருக்கலாம்.

புதிய எண்ணங்கள் தகவல்களை நினைவில் வைத்தல்

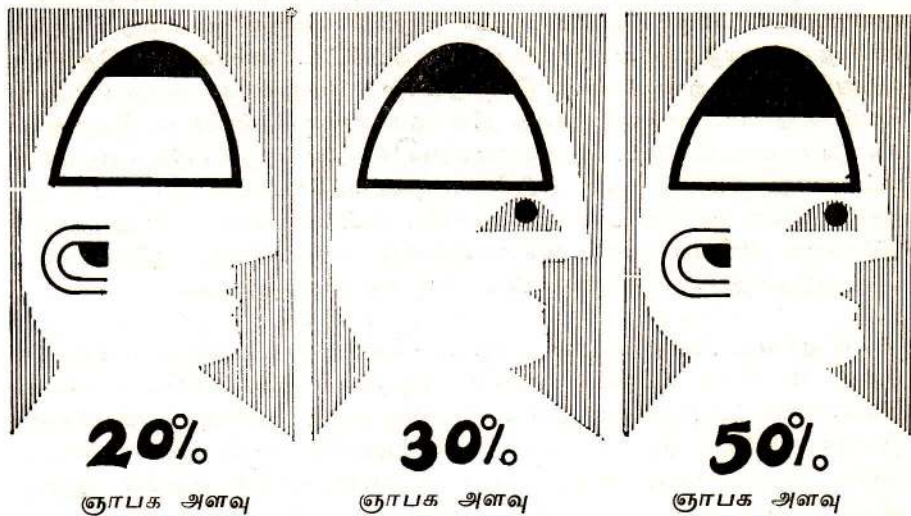
அத்தியாயத்தின் ஆரம்பத்தில், நாம் பெறுகின்ற தகவல்களில் பெருமளவு காதுகளினூடாக அன்றி கண்கள் மூலமாகவே கிடைக்கின்றன. எனவே காதுகள் ஓரளவு முக்கியத்துவம் குறைந்தவை என விளக்கப்பட்டுள்ளது. புதிய தகவல் எண்ணங்களை கிரகித்து தன்மயமாக்கி நினைவில் வைக்கும் சக்தி சம்பந்தமாக எல்லா ஆராய்ச்சிகளும் நாம் புதிதாகப் பெறுகின்ற பயிற்சிகளில் எவ்வளவு நினைவில் இருக்கின்றது என்பதில் பலமாக செல்வாக்கு செலுத்துவதையே காட்டுகின்றன. மீண்டும் இங்கும் காதுகளை விட கண்களே பல ஆராய்ச்சியாளர் காட்டியுள்ளவாறு, மிக திறனை தொடர்பு வழியாகும். இது இன்னும் ஆழமாக ஆராயப்பட வேண்டிய ஒன்றாகும்.

உருவம் 12 அதன் கண்டு பிடிப்புகளான, கொடுக்கப்பட்ட காலத்தின் பின்பு, (அதாவது நினைவில் வைத்திருக்கும் திறனும், ஏதாவது பிரதியுண்டாக்குதலும்) நினைவில் வைத்திருக்கும் பருமட்டான சராசரி

வீதத்தை சுட்டிக்காட்டி விளக்குகிறது. சரியான வீதம் அவசியமில்லை, உண்மையில் இந்த வீதம் வெவ்வேறு பாடங்கள், வெவ்வேறு மக்களுடன் பெருமளவு வேறுபாடுடையதாகவே காணப்படும். இதில் முக்கியத்துவம் வாய்ந்தது என்னவென்றால், ஒரு விரிவுரையில் அல்லது (உரு 12ன் வரைபு) வானொலியில் கேட்டு காதுகள் மூலமாக மட்டும் தகவல்களை பெறும் போது தற்காலிகமானதாகவே நாம் கற்கிறோம். (அதாவது குறைந்த காலத்திற்கே நினைவில் வைக்கிறோம் அல்லது விரைவாக மறந்து விடுகிறோம் என்பதே) ஆனால் தகவல்களை கண்கள் மூலமாக மட்டும் புத்தகங்களை வாசிப்பதோ அல்லது படங்களைப் பார்த்தோ பெற்றால் எமது நினைவில் வைக்கும் சக்தி சற்று அதிகமாக இருக்கும். அதே நேரம் இரண்டு முறைகளையும் இணைந்த (பார்த்தலும் கேட்டலும்) எமது கற்கை நிரந்தர தன்மையை நிச்சயமாக அதிகரிக்கும் (வரிவடிவம் இல 3) இம் மூன்று வழிகளும் மந்தமான எதிர்ப்பற்ற முறைகளாகும். இவற்றால் நாம் தகவல் பெற்றுக் கொள்வதை மட்டுமே காண்கிறோம், இதனைக் கிரகித்துக் கொள்ள உதவும் வகையில் அதில் நாமே ஈடுபட்டு செயல்படுவது இல்லை. நாம் எமது புதிய அறிவை மேலதிகமாக கற்கவோ அல்லது அதனைப் பலப்படுத்தவோ இல்லை.

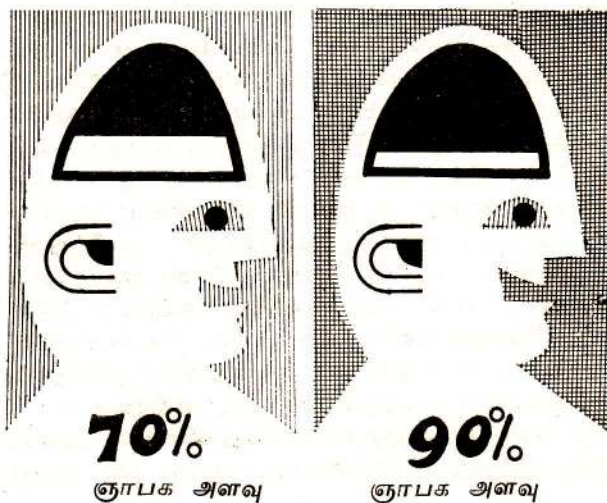
உருவம் 12. (1) ஞாபகமூட்டலும் கற்றல் செய்முறையும்

1. காது மாத்திரம் 2. கண் மாத்திரம் 3. கண் காது இரண்டும்



உருவம் 12 (2)

4. கண், காது கலந்துரையாடல் 5. கண், காது கலந்துரையாடல்
சகலவற்றின் பாவனை



ஆக்கப்பூர்வமான கற்கை முறைகளால் கற்றுக் கொண்டவற்றை ஒன்றுபடுத்த நிதானமாக முயற்சி செய்கையில் மிக குறைவான அளவிலேயே மறத்தல் இடம்பெறுகிறது. இதுவரையில் (உருவம் 12 வரிவடிவம் 4ல் விளக்கப்பட்டதைப்போல்) பெறப்பட்ட தகவல்களை தனியே கலந்துரையாடல் எமது மனதில் அதனை நிறுத்தி வைக்க முயல்கிறது. ஏனெனில் நாம் கலந்துரையாடும் போது குறிப்பிட்ட அம்சங்களை தெளிவுபடுத்துகிறோம். மற்றவர்களைத் திருத்துகிறோம் மேலும் அவற்றை பல்வேறு வெவ்வேறு கோணங்களிலிருந்து மீள் ஆலோசனை செய்யலாம். இத்தகைய கலந்துரையாடல் 10ம் அத்தியாயத்தின் 4ம் 5ம் பகுதிகளில் விபரிக்கப்பட்டவாறு ஏதாவது ஒரு வழியில் ஒழுங்கமைக்கப்பட்டு முழு பாடத்திலும் அல்லது முக்கிய மூல விடயங்களில் மட்டும் கவனம் செலுத்தலாம் இம்முறை அறிவை ஒன்றுபடுத்த அல்லது பலப்படுத்த வழிகாட்டுவதுடன் கற்றவற்றில் முக்கால் பங்கு நினைவில் நிறுத்தப்படும்.

இறுதியாக, உருவம் 12ன் வரிபடம் இல 5ல் காட்டியதைப்போல் (சில நேரம் 10 வீதம் மட்டும்) கண்கள் காதுகளும் இணைக்கப்பட்டு நன்றாக திட்டமிடப்பட்ட கலந்துரையாடல், செய்முறை வேலையும் பயிற்சிகளும் மூலமாக கற்றல் இடம்பெற்றால் குறைந்தளவே மறக்கப்படும். எல்லா மனிதர்களும் ஓரளவு தானும் மறக்கக் கூடியவர்களே. எனவே இதுவே மிகச் சிறந்த வழியாக ஒருவர் கருதலாம்

உதாரணங்கள் உதவியானவையாக இருப்பதால், நாம் ஒரு குழு, ஒரு தொழிற்சங்க பொருளாளரின் கடமையும், வேலையும் என்ன என்பதைப் பற்றி கற்க முயற்சி செய்கிறது என கருதுவோம். பயிற்றுனர், வெறுமனே பொருளாளரின் பொதுவான நடவடிக்கைகளைப் பற்றிய பாடத்தை ஒரு பேச்சு மூலமாக அறிமுகம் செய்வதற்குப் பதிலாக வகுப்பில் சிறிய உப குழுக்களில் ஒவ்வொரு மாணவரிடம் “பிரதான கடமைகள் என்ன என்று நீங்கள் கருதுகிறீர்கள்” என கேட்கலாம். மாறாக, ஒரு உபகுழு இந்தக் கருவை கலந்துரையாடலுக்கு தலைப்பாக எடுக்க, இன்னுமொரு குழு தொழிற்சங்க நிதியுடன் சம்பந்தப்பட்ட வகையில் அடிக்கடி எழுகின்ற சிரமங்களை கலந்துரையாடும். பின் ஒவ்வொரு உபகுழுவும் முழு குழுவிற்கும் சமர்ப்பிக்கலாம். இந்த வகையில் மாணவர்கள் ஓரளவுக்கு தாமதமாகவே பிரச்சனைகளை அடையாளம் காணுவர். ஏற்கனவே அவர்கள் ஈடுபாடும் ஆர்வமும் கொண்டவர்களாக இருப்பார்கள். பயிற்றுனர் அறிக்கை சமர்ப்பிக்கும் அமர்வை வழிகாட்டியதுடன் விடப்பட்டவற்றை, பிழையான கூற்றுக்களை, பாதி உண்மைகளை சுட்டிக்காட்டுவதோடு இச்சந்தர்ப்பத்தில் பொருளாளரின் சிரமங்கள், கடமைகளைச் சுருக்கமாக சிறிய விரிவுரையாகக் கொடுக்கலாம். பயிற்றுனர் தனது பேச்சை ஏற்கனவே தயாரித்திருப்பார் கலந்துரையாடல், அறிக்கை சமர்ப்பிப்பு அமர்வுகளின் போது மேலதிக அழுத்தம் அல்லது விளக்கம் தேவை என நினைப்பவற்றை அவர் குறித்துக்கொள்ளலாம். அவர் சில கட்டில் சாதனங்க

ளையும் தயாராக வைத்திருக்க வேண்டும் என எதிர்பார்க்கப்படும். ஒரு வேளை பற்றுச்சீட்டுக்களையும் அடிக்குறிப்புக்களையும் காட்டும் புரள்வு அட்டவணை, வருமான கணக்கு புத்தகத்தின் ஒரு பக்கம் செலவு கணக்கு புத்தகத்தின் பக்கம், கணக்கினைக்க கூற்றுக்கள் போன்றன. அவரது பேச்சைத் தொடர்ந்து கேள்விகளுக்கு மேலும் கலந்துரையாடலும் இடம்பெற வேண்டும் இதனால் மீண்டும் குழு ஆக்கபூர்வ பங்களிப்பில் ஈடுபடும். பின் உண்மையான ஒரு கணக்கு பயிற்சியை அல்லது ஒரு “உள் வரும் தட்டு பயிற்சியை பங்கேற்க நடிக்கும் பயிற்சியாக கருதி நாளாந்தம் தொழிற் சாலை பொருளாளருக்கு வருகின்ற கடிதங்களை கையாள இவர்களுக்கு நேரம் வழங்கப்படும். (அத்தியாயம் 11இன் பகுதி 7ஐ பார்க்க)

இத்தகைய முறைகளுடாக, மாணவர்கள் தாம் கற்பதை விரைவில் மறந்து விடுவர் என்ற அபிப்பிராயம் பெருமளவு குறைக்கப்படும். இதை விட முக்கியமானது தமது அனுபவத்தை விரிவு படுத்துவதுடன் தொழிற் சங்கத்தில் பயனுள்ள செயலுக்குத் தயாராக இருப்பார்.

இன்னுமொரு உதாரணத்தை எடுப்பின், எவ்வாறு உள்நாட்டு அமைச்சு செயல்படுகிறது என்பதை குழு ஒன்று கற்கிறது என கொள்வோம். இதனைச் சிறு குழு கலந்துரையாடல் சிறிய பேச்சு, மூலம் ஓரளவு கற்கலாம். ஆனால் குழு உள்நாட்டு அதிகாரத்தினால் நடாத்தப்படும் நிலையங்களுக்கு நேரில் சென்று குறித்த முன்னேற்றத்திற்கான செயல்களில் ஈடுபடலாம்.

இக்கட்டத்தில், கற்கை செயல்முறையில், நாம் இறுதி நோக்கமான பயனுள்ள சமூக செயற்பாட்டை அணுகுகிறோம். வழிகள் முடிவுகளுடன் வெளிப்பட ஆரம்பிக்கின்றதுடன் கற்கை மாணவரின் நாளாந்த வாழ்க்கையின் ஒரு பகுதியாக மாறுகிறது.

ஆதிகால சீனா வாக்குகளில் கூறப்பட்டுள்ள புத்தி இதுவே “நான் கேட்டால் மறந்துவிடுவேன். நான் பார்த்தால் எனக்கு நினைவிருக்கும். நானே செய்தால் எனக்குத் தெரியும்” (அல்லது எனக்குப் புரியும்)

சிலருக்கு, சில தொழிலாளர் கல்வி பயிற்றுனர் உட்பட மேலே விபரிக்கப்பட்ட முறையில் கல்வியுடன் செய்முறை செயல்களை இணைக்கும் எண்ணம், சற்று புதுமையானதாக ஓரளவு ஒழுக்கமற்றதாகக் காணப்படும். அறிவு உடனடியாக பயன்படக்கூடியதாக எதிர்பார்க்கப்படாத பழமை வாய்ந்த பாடசாலை வகுப்பறை சூழ்நிலைக்கு பழக்கப்பட்டவர்களாக இவர்கள் இருக்கலாம். அத்தகையவர்களைப்பற்றி கவலைப்பட தேவையில்லை. உதாரணமாக தொழிலாளர் கல்வியின் ஏதாவது ஒரு பகுதிக்கு பொறுப்பானவர்களாக இருந்தால் தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சிகளில் ஒத்துழைக்கும் பல்கலைக்கழக நிர்வாகிகளாக அல்லது தொழி

லாளர் கல்வி குழுக்களில் பயிற்றுனராக, அவ்வாறான சந்தர்ப்பங்களில் எவ்வித சந்தேகமும் இன்றி தொழிலாளர் கல்விக்கு அறிவு எப்போதும் சக்தி வாய்ந்த கருவியாக கருதப்படுகிறது என்பதை அவர்களுக்கு புரிய வைக்க வேண்டும். அவர்களைத் தூண்டுவதற்கு பொருத்தமானவர் உள் நாட்டு சந்தர்ப்பங்களை சார்ந்தவராக இருப்பார். பொதுவாக தொழிற் சங்க அமைப்பில் கல்வி இயக்குனர் ஒருவர் இருப்பின் அவரே இந்நபர் என்பது வெளிப்படையாகும். ஆனால் அங்கு ஒருவரும் இல்லாவிட்டால் தொழிலாளர்-மாணவர்கள் தாமே செய்தல் வேண்டும். வகுப்பை பகிஷ் கரிப்பதனுடாக கடைசியாகக் கூடுமிடத்தில் இதனைச் செய்யலாம். நடை முறைச் செயல்களை கல்வி அமைப்பில் மிக புதுமையானதாக காணும் எந்த பயிற்றுனரும், வளர்ந்தோருக்கு காணப்படும் “செய்வதன் மூலம் கற்றலில்” அனேக சந்தர்ப்பங்களைப் பெறலாம்.

ஒரு கல்வி உளவியலாளர் கூறியிருக்கிறார் “சகல நிரந்தர கற் கையும் செல்வாக்கான அனுபவத்துடன் நெருங்கிய தொடர்பு கொண் டுள்ளது.” என்பதை “அனுபவ உருளை” என அழைக்கப்படுவதாக பல் வேறு கற்கை முறைகளை பொருத்துகையில் கூறியுள்ளனர். இவரது எண் ணக்கருவை நாம் அனுபவ ஏணி என்ற வகையில் நினைவு அட்டவணை 21ல் மாற்றி பொருந்தச் செய்துள்ளோம். எண்ணக்கரு ஏணியின் உயர் மட் டத்தை (இல 8 நோக்கமுள்ள அனுபவம்) அடைவதற்கு தொழிலாளர் கல்வி முயல வேண்டும். எவ்வாறாயினும் பிரித்தெடுக்கக்கூடிய உறுதியான விளக்கங்களைப் போல் ஏணி உருவம் சற்று தடம் மாறலாம். முதலில், நாம் ஏணியில் ஏறும்போது ஒவ்வொரு படியையும் ஏறியே பட்டியலி டப்பட்டுள்ள கல்வி சாதனங்களையும் எந்த ஒரு தனித்த தொழிலாளர் கல்விக்கு குழுவும் பயன்படுத்துவது சாத்தியமானதல்ல. இரண்டாவதாக, எந்த ஒரு ஏறும் உருவகமும் ஏற ஏற சிரமம் அதிகரிக்கும் என்ற அபிப் பிராயத்தைக் கொடுக்க, எமது ஏணியில் இத்தகைய அதிகரிக்கும் சிரமம் எந்தப் பட்டியல் வாசிப்பினும் இல்லையென்றே கூறலாம். அப்படி ஏதா வது உண்டு என்றால், ஏணியின் உச்சியில் விபரிக்கப்பட்டுள்ள சில நட வடிக்கைகளை விட, தொழிலாளர் குழுவிற்கு சில வார்த்தை சின்னங்களை புரிந்து கொள்வதில் சிரமங்கள் இருக்கலாம். ஏணியின் உச்சியிலுள் ளவை இலகுவாக இருப்பதுடன் புரிந்து கொள்ளக்கூடியதாயுண்டு. ஏனெனில் அவை புதியன அல்லாமலும் அவற்றின் வெளிப்படையான நடைமுறை பொருத்தப்பாடு மாணவரின் ஆர்வத்தை தீவிரமாக்குகின் றன. எச் சந்தர்ப்பத்திலும், விரிவுரையும், புத்தகங்களையும் விட பல்வேறு கல்வி முறைகள் உண்டு என்பதை தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்களுக்கு ஏணி நினைவுபடுத்தும் சேவையை செய்கிறது. மிகவும் பாரம்பரிய கல்வி முறையில் வார்த்தைச் சின்னங்கள் நிறைந்தது புகுத்தப்பட்டுள்ளமை, அபிவிருத்தி அடைந்துவரும் நாடுகளின் பொருத்தமான தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சிகளை திட்டமிட தடையான மனப்பாங்கை கொண்டுள்ளது, இது வார்த்தைச் சின்னங்களை தொழிலாளர் கல்வியில் இருந்து தவிர்க்க

நேரடி அனுபவம்	சம்பந்தப்பட்ட இயற்கையான அறிவு	கல்வி மூலம்	குறிப்புகள்
சகல அறிவும்		6. நோக்கத்தோடு செய்யப் பட்ட அனுபவம் தொழிற் சங்க அல்லது குடியியல் விவகாரங்களில் செயல்பாடு	உண்மையான வாழ்வும் பங்கு பற்றுகையும்.
சகல அறிவும்		7. உண்மையான அனுபவத்தை நோக்கத்தோடு செய்த அவதானிப்பு வெளிக்கள வேலை, கல்வி பயணம் ஏனையன.	உண்மையான வாழ்க்கை பங்கு பற்றுகை அல்ல அவதானிப்பு மட்டுமே.
சகல அறிவும்		8. ஆக்கபூர்வ தெளிவான அனுபவம். பங்கேற்பு பாத்திரமேற்றல், செய்துகாட்டல் பயிற்சி உள்வரும் தட்டுப் பயிற்சிகள்	பங்கேற்புடனான கற்பனை பங்கேற்பில்லாத கற்பனை.
சகல அறிவாக		5. எதிர்ப்பற்ற தெளிவான அனுபவம் பங்கேற்று நடிப்பின் அவதானிப்பு செயல் படும் மாதிரிகள், செய்து காட்டல்.	சற்று ஈடுபாட்டுடன் கூடிய அவதானிப்பு மட்டும்.
பார்வையும், ஏனைய அறிவுமாக இருக்கலாம்		4. எதிர்ப்பற்ற நிலையான உண்மை அனுபவம் நிலையான மாதிரிகளின் தனிப்பட்ட அவதானிப்பு, கண்காட்சிகள் ஏனையன.	உண்மையான வாழ்க்கை, ஆனால் அவதானிப்பு மட்டுமே.

நினைவு அட்டவணை

நினைவு அட்டவணை

	பார்த்தல், கேட்டல் பார்த்தல், கேட்டல் கேட்டல் மட்டும் கேட்டல் மட்டும் பார்த்தல் மட்டும் பார்த்தல் மட்டும்	3. எதிர்ப்பற்ற திட்ட அனுபவம் தொலைக்காட்சி திரைப்படம் வானொலி ஒலிப்பதிவுகள் படங்கள், படதுண்டுகள், வரைபுகள்	தொகுக்கப்பட்ட பதார்த்தத்தின்மை * நிகழ்கால உண்மைச் சம்பவங்கள் * கடந்தகால உண்மை அல்லது கட்டுக் கதைச் சம்பவங்கள். * தற்கால உண்மைச் சம்பவங்களின் தொகுக்கப்பட்ட விவரணம் * கடந்த உண்மைச் சம்பவங்கள் (தொகுத்தவை) * கடந்த உண்மைக் காட்சிகள் (தொகுத்தவை)
	கேட்டல் மட்டும் பார்த்தல் மட்டும்	2. வரைபுகள் படங்கள், சித்திரங்கள், அட்ட வணியில் கரும்பல்கை, வரைபு கள், கம்பளிப் பலகை, வார்த்தைகள் பேச்சு (விரிவுரைகள் ஏனையன) எழுதியவை (புத்தகங்கள், நகல் கையெழுத்து பிரதிகள், ஏனையன)	கட்புல சின்னங்கள் உண்மையான பிரதியீடாக பயன்படுத்தப்படுகிறது வழமையாக நிலையாக மட்டும். வார்த்தை சின்னங்கள் உண்மைக் காண பிரதியீடாக பயன்படுத்தப் படுகிறது. சொற்றொகுதி தேவை.

சுருக்கம் ஈழச்சுருக்கம்

சுருக்கம் ஈழச்சுருக்கம்

எல்லா ஏணிகளுடன் போலவே கீழிருந்து ஆரம்பிக்கவும்

வேண்டும் என்பதைக் கூறவில்லை. உண்மையில், ஏனைய பல துறைகள் இவற்றைப் பயன்படுத்துகின்றன. ஆனால் இவை பெறுமதியான கலவிக்கும் நோக்கமுள்ள அனுபவத்தினதும் இலக்கை அடைய உதவியாகக் காணப்பட வேண்டுமேயன்றி, அவற்றுள்ளேயே முடிவாக இருக்கக்கூடாது

இந்த முழு அத்தியாயமும் மிகவும் கோட்பாட்டு ரீதியானது, ஆனால் இது 10ம், 11ம் அத்தியாயங்களில் பரீட்சிக்கப்பட்ட கருவிகள், நுட்பங்களை தேவையான அறிமுகமாவதுடன், நினைவு அட்டவணைகள் 22, 23, இல் சுருக்கமாகவும், தொகுத்துரைத்துள்ள தொழிலாளர் கல்வியின் விதிகளை மிகச் சரியாக வரையறுக்கவும், பிற்சேர்க்கை உதவுகிறது.

நினைவு அட்டவணை: 22 கற்றல் தொழிலாளர் கல்விமுறைகள்
கற்பித்தல் முறைகள்

1. பாடமையமாக இல்லாது மாணவர் மையமாக இருத்தல் வேண்டும்.
2. பாட பிரிவுகளைத் தவிர்த்து முழுமையான பிரச்சனையிலும் பங்கு கொள்ளல் வேண்டும்.
3. மாணவரின் நற்பிக்கையைக் கட்டி எழுப்ப வேண்டும்.
4. மாணவர்களை கற்றல் நுட்பங்கள், அடிப்படை திறன்களில் முறையாகப் பயிற்றுவிக்க வேண்டும்.
5. மாணவரின் தனிப்பட்ட அனுபவங்களை பயன்படுத்த வேண்டும்.
6. தெரிந்தவர் முதல் தெரியாதவர் வரை செயல்பட வேண்டும்.
7. வெவ்வேறு மாணவர்கள் வெவ்வேறு தரத்திலேயே கற்றுக் கொள்வார்கள் என்ற உண்மையை அனுமதிக்க வேண்டும்.
8. உருவிலிருந்து இல்லாமைவரை செயல்படல்.
9. கற்கை பீட பூமிகளை அனுமதிக்கவும் இவை கற்றவற்றை உள் மனம்திடப்படுத்த உதவுகின்றன.
10. மேலதிகமாகக் கற்பதற்கான தேவைக்கு அனுமதி வழங்க வேண்டும் (அதாவது படித்ததைத் திருப்பி பார்க்கவும், அவற்றைப் புகுத்தவும்)
11. கற்றதை மீண்டும் தயாரிக்க வேண்டியதை விசேடமாக அழுத்திக் கூறவும்.
12. பொருத்தமான சகல தொடர்பு சாதன கருவிகள், நுட்பங்களைப் பயன்படுத்தவும்.
13. செய்து பார்த்தவற்றைவிட கேட்ட, பார்த்த விடயங்கள் விரைவாக மறந்துவிடும் என்ற உண்மையை அனுமதிக்கவும்,
14. முழு குழுவினதும் ஆக்கபூர்வ பங்களிப்புடன், மாணவர் - பயிற்றுனருக்கிடையே கூட்டு பங்களிப்பை நிச்சயப்படுத்தல்.
15. நடைமுறை வேலைக்கு ஒவ்வொரு சந்தர்ப்பத்தையும் பயன்படுத்தவும் குறிப்பாக தெளிவான சமூகப் பெறுமதி உள்ள செயலுக்கு.

நினைவு அட்டவணை: 23

தொழிலாளர் கல்வி முறைகளின் மூலத் தேவைகள்

எப்போது தொழிலாளர்-மாணவர் சிறப்பாக கற்றுக் கொள்வாரெனில்

ஆகவே, தொழிலாளர் கல்வியூட்டுவோர்கள்.

1. அவர்கள் உயர்ந்தளவு ஊக்குவிக்கப்பட்டு தெளிவான நோக்கங்களை கொண்டிருப்பின்.

ஆரம்ப அமர்விலும், ஆட்சேர்ப்பு செயல் முறையின்போதும் தொழிலாளர் கல்வியின் நோக்கம், குறிக்கோள் என்பனவும், மாணவரின் விருப்பங்களும் கலந்துரையாடப்பட வேண்டும்.

2. தமது நோக்கங்களுக்கு தமது பயிற்றுனர் ஒத்துணர்வுள்ளவராக இருப்பார்கள் என்பது தெரியும்.

மாணவர்களைத் தனிப்பட்ட முறையில் புரிந்து கொள்வதுடன் அவர்களின் வாழ்க்கை, தொழில் பற்றியும் அறிந்து கொள்ளல் வேண்டும்.

3. இவர்கள் வளர்ந்தோராகவும், சமமானவர்களாயும் கருதப்படுவார்கள்.

ஆரம்பத்திலிருந்தே நட்பு, முறையற்ற சூழ்நிலையை உருவாக்கல் மகிழ்ச்சியாக வாழ்த்து கூறல், இருக்கைகளை வட்டமாக அல்லது அரை வட்டமாக ஒழுங்கு செய்தல், கற்றலை ஒரு பங்குடமை கருதுவதைத் தொடர்தல்,

4. தமது வாழ்க்கையுடன் பொருத்தமானதாக முறைகளும், பாடவிடயங்களும் இருப்பின்.

மாணவரிடம் காணக்கூடிய அறிவுடன் சம்பந்தப்பட்டதாக பயிற்சிகள் விளக்கங்கள், உதாரணங்களை கவனமாகத் திட்டமிடல்

5. அவர்கள் தமது அனுபவம், இருக்கின்ற அறிவு என்பவற்றை கற்கை செயல் முறையில் பயன்படுத்த இயலும்.

அடிக்கடி கலந்துரையாடல்களை ஏற்பாடு செய்யவும், விசேடமாக பின் தங்கிய தலைப்பு அல்லது நகரும் இதனை செய்யவும்.

6. புதிய தகவல்களும் கருத்துக்களும் படிப்படியாக தத்துவார்த்த ஒழுங்கில் சமர்ப்பிக்கப்படுவதை அறிந்தால்.

7. அவர்கள் கேள்வி கேட்பதற்கு தூண்டப்படுவதுடன் விரும்பியவாறு விவாதிக்கவும் உற்சாகம் அளிக்கப்படுகையில்.

8. அவர்கள் ஆர்வமுடையவர்கள் உணர்ச்சி பூர்வமாகவே எந்தக் காரியத்தையும் செய்வார்கள்.

9. கற்கும் அதேநேரம் செய்வதும் பார்க்கலாம். இங்கு திருப்பிப் பார்த்தலும், திருப்பிப் படித்தலும் இடம் பெறும்.

10. அவர்களுக்கு வெற்றியும், முன்னேற்றகரமான ஒரு மனநிலையும் ஏற்படுத்தினால்,

தகவல் வழங்கும் அமர்வுகள், கட்டில சாதனங்களை பயன்படுத்தல், கேள்விகள் விளக்கங்களுக்கு இடைவேளைகளை எடுக்கும் சாதகத்தையும் கவனமாக திட்டமிடல் வேண்டும்.

மாணவர்கள் பெருமளவு தகவலை வேறு இடங்களிலும் பெறலாம், எனவே வெறுமனே தகவல்களைக் கொடுக்காது கேள்விகளை கேட்பதற்கும், விடைகளை பகுப்பாய்வு செய்வதற்குமான பொதுவான திறன் பயிற்றுனரிடம் இருத்தல் மாணவர்களுக்கு அதிக பெறுமதிமிக்கதாகும் என்பதை நினைவில் கொள்ள வேண்டும்.

நேரடி பயிற்சி, பங்கேற்று நடித்தல் அல்லது பாவனை செய்தல் பயிற்சிகளில் நிச்சயமான, கவனமான பயனை ஏற்படுத்த வேண்டும் (அத்தியாயம் 10, 11ஐ பார்க்க)

போட்டியற்ற பயிற்சிகள், கேள்விகள், கேள்வி-பதில்கள் என்பவற்றை பயன்படுத்துக.

கூட்டு குழு பங்களிப்பு உணர்வை உருவாக்குவதன் மூலம் மாணவர்களின் தன்னம்பிக்கையை விருத்தி செய்யவும்.

இவ்வத்தியாயத்தில், “நுட்பங்கள்” என்ற பதம் கற்றலிலும் படித்தலிலும் மேற்கொள்ளப்படுகின்ற தொடர்பு கொள்ளல், பிரதிச் செயல் முறைகளை விபரிப்பதற்காகப் பயன் படுத்தப்படுகின்றது. இது சாதாரண தொடர்பு கொள்ளல் வழிமுறைகளான குழுக்கலந்துரையாடல், விரிவுரைகள், கற்கை குழுக்கள் ஏனைய குழு நடவடிக்கைகள் இவற்றுடன் தொடர்பு வழி நெறிகளைக் குறிப்பிடுகிறது. “நுட்பங்கள்” “உபகரணங்களும், பொருட்சளும்” என்பதற்கிடையில் வித்தியாசத்தை இலகுபடுத்த முயற்சி செய்யப்பட்டதன் மூலமே கல்வி செயல்முறையை எளிதாக்கும் வெவ்வேறு உத்திகள் விபரிக்கப்பட்டுள்ளன.

1. சுயமான ஒழுங்கமைத்துக் கொண்ட கற்றல்:

கனடாவிலும், அமெரிக்காவிலும் செய்யப்பட்ட அண்மைக்கால ஆராய்ச்சி வளர்ந்தோரும், இளவயதினரும் சுய-நெறிப்படுத்தும் கற்றலில் எதிர் பார்த்ததைவிட அதிகமாக ஈடுபட்டுள்ளமையை காட்டுகிறது. அதிக சந்தர்ப்பங்களில் இவர்கள் சில செயல் முறை வகுப்புக்கள். அல்லது குழுக்களில் இணைகின்றனர். ஆனால் அனேகமாகத் தனித்தே இருக்கின்றனர். கொடுக்கப்பட்ட ஒரு நாட்டில் எத்தனை பேர் இப்படி உள்ளனர் என கணிப்பிட முடியாது. எனினும் நினைத்ததைப் பார்க்கிலும் அனேகமானோர் எனலாம்.

தொழிலாளர் கல்வி அபைப்புகளின் அருமையான மூலவளங்களும் அதிக தேவை இருப்பதால் இத்தகைய தனிப்பட்ட தொழிலாளர் மாணவருக்கு அதிகமாக எதனையும் செய்வது இயலாது, ஆனால் அவர்களால் இயன்ற உதவியை வழங்குவது அவசியம். உண்மையில், தாமதமாக கற்கையை தொடருவதற்கு உதவி, ஊக்குவிப்பு கொடுக்க கூடிய வகையில் தொழிலாளர் கல்விக்குழு நடவடிக்கைகளை மேற்கொள்ளலாம் எனவும் எதிராக வாதாடலாம். எந்த ஒரு தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சியும் பூர்த்தி செய்ய முடியாத ஒன்றாகையால் இக்கூற்று பொருத்தமானதே.

அதற்கேற்ப, தனிப்பட்ட கற்றலுக்கான திறனை விருத்தி செய்வதற்கான நிகழ்ச்சிகளை நடாத்திய பின்பு தொடர் நடவடிக்கைக்கான வசதிகளை வழங்கலாம். இந்த வசதிகள் முழுமையான சுய-நெறிக்குட்பட்ட தொழிலாளர் மாணவருக்கும் கிடைக்கச் செய்யலாம். இவர்கள் நூலகங்களிலுள்ள, அடிப்படை பின்னணிப் புத்தகங்களை இலவசமாக பயன்படுத்தும் முறையைப் பெறலாம். மேலும் அடிப்படை கையேடுகளில் இலவச விநியோகம் தயாரிக்கப்பட்ட கற்கை புத்தகங்கள், நிபுணர்களைச் சந்தித்து கலந்துரையாடுவதற்கான சந்தர்ப்பங்களை ஒதுக்கல், தொழில் உலகின் முக்கிய நடவடிக்கைகளை அவதானிக்கும் ஏற்பாடுகள். (உதாரணமாக தொழிற்சங்கக் கூட்டம், உள்ளூராட்சி சபை கூட்டம், கூலி நியாயசபை கூட்டம்) என்பன சாதாரண தொழிலாளர் மாணவருக்கு-சுயநெறிக்குட்பட்ட மாணவருக்கு உருவாக்கப்படலாம்.

இது சம்பந்தமாக, 1971ல் நடைபெற்ற தொழிலாளர் கல்வி மீதான ச. தொ. நி ஆலோசகர் குழுவினால் உறுதியாகச் சிபார்சு செய்யப்பட்ட நிகழ்ச்சி குறிப்புகள் (தகுந்த கற்கை நூல்கள்) மிகவும் பெறும் தியானவையாகும்.

தாமாக கற்கும் தனி நபர்களுக்கு உதவுவதற்கு முயலுவதிலுள்ள முக்கிய பிரச்சனை உருவாக்கப்படும் கற்றல் சந்தர்ப்பங்களைப் பிரசுரிப்பதேயாகும்.

2. தபால் மூல கற்கை நெறிகள்:

இதில் கிடைக்கக்கூடிய சந்தர்ப்பங்களை சிறந்த முறையில் விளம்பரப் படுத்துவதன் மூலம் தபால் மூலம் கற்கை நெறிகளை பயிலும் ஆர்வமான பல மாணவருக்கு விருப்பத்தை பூர்த்தி செய்யலாம். இக் கற்கை முறை சம்பந்தப்பட்ட நபருக்கு வெளியக வழிகாட்டலுடன் தனக்கு பொருத்தமான நேர, இடத்தையும் தெரிவு செய்து தனக்கேற்றவாறு பயிலக்கூடிய வசதியை வழங்குகிறது. தொழிலாளர் கல்வித் துறையில் பலவேறு தபால் மூல கற்கை நெறிகள் காணப்படுகின்றன.

சிறந்த ஆதரவைப் பெற்ற பல திட்டங்கள் ஜெர்மன் ஜனநாயகக் குடியரசில் “பரீப்குல்” நிறுவனத்தால் பல வருடங்களாக நடாத்தப்பட்டு வருகின்றன. (இது ரி. ஜி. பி. நிறுவனத்தினதும் நுகர்வோர் கூட்டுறவினதும் இணை அமைப்பாகும்.) பிரித்தானியாவில் தொழிற்சங்க காங்கிரஸ் ஏனைய தனியார் தொழிற் சங்கங்களாலும், ஐக்கிய அமெரிக்காவில் தொழிற்சங்கங்கள், பல பல்கலைக்கழக விஸ்தரிப்பு பிரிவுகளாலும் நடாத்தப்படுகின்றன.

பெல்ஜியன் தொழிலாளர் பொது சம்மேளனம் மாணவர்களைப் பதிவு செய்தல் இறுதிப் பரீட்டை பெறுபேறுகள் என்ற ரீதியில் குறிப்

பிடத்தக்க வெற்றி பெறும் வகையில் தபால் மூல கற்கை நெறிகளை நடத்துகின்றன. மாணவர் கூட்டங்கள், பிராந்திய மாநாடுகளில் பங்கு பற்றல், தமது எழுத்து வேலைகளுடனான பிரத்தியேக வினாக்களை அனுப்புதலுக்கு ஊக்குவிப்பதனுடாக மாணவர்களுடன் தனிப்பட்ட தொடர்புகளை அதிகரிக்க முயற்சிகள் செய்யப்பட்டன. இந்த எண்ணங்கள் தொழிலாளர் கல்வி நிர்வாகிகளால் கவனமாக ஆலோசிக்கப்படல் வேண்டும். ஏனெனில் இவை இக்கற்கை முறையிலுள்ள தனித்து விடப்பட்ட உணர்வைக் குறைக்க உதவுவதுடன் குழு உணர்வை விருத்தி செய்யும்.

எவ்வாறாயினும் ரஷ்யாவிலேயே தபால் மூல கற்கை விருத்தியடைந்த தேசிய முறையாக உள்ளது இங்கு தொழிலாளர்கள் 4 அல்லது 5 வருட நெறியைக் கற்று இறுதியில் மொஸ்கோ அல்லது லெனின் கிராட் தொழிற் சங்க கல்லூரியின் டிப்ளோமாவை பெறலாம். இந்தக் கற்கை நெறிக்கான பெயர்ப்பதிவு மிக அதிகமானதாகும். உதாரணமாக இது எழுதப்பட்ட நேரம் லெனின் கிராட் கல்லூரியில் 4 வருட தபால் மூல கற்கை நெறியை 5000 தொழிலாளர் பயின்று கொண்டிருந்தனர்.

சுவீடனிலுள்ள பிரெவ்ஸ்கோலன் நிலையத்தின் பணிகளும் குறிப்பிட்டு சொல்லக் கூடியதாகும். இந்நிலையம் தொழிற்சங்கங்கள், கூட்டுறவு இயக்ககத்தினதும் சொந்தமாகும். இந்நிலையம் தனிப்பட்ட மாணவர்களன்றி கற்கை வட்டங்களுக்கான தபால் மூல நெறிகளில் சிறப்பு தேர்ச்சி பெற்றுள்ளது. 1919ம் ஆண்டுக்கும் 1950 க்கும் இடையில் 66,000 கற்கை வட்டங்களை ஒழுங்கமைத்தது. இச்செயல்முறை எப்போதும் ஒரே விதமாக இருக்காது. ஆனால் பல் எண்ணிக்கையிலான அம்சங்களுண்டு. உதாரணமாக ஒவ்வொரு வட்டத்திற்கும் ஜனநாயக முறையில் தெரிவான ஒரு தலைவர் இருப்பார். இவர் தயாரிப்பு வேலைகள், எழுத்துப் பயிற்சிகள் ஒழுங்காகச் செய்யப்படுவதனை நிச்சயிக்கும் பொறுப்பும் நிலையத்தால் வழங்கப்படும். கற்கை ஏடுகளுடன் தொடர்பான கலந்துரையாடல்களை ஒழுங்கமைத்தலும் இவரது கடமை. இதன் அனேகமான கற்கை வழிகாட்டிகள் உண்மையில் மாதிரி புத்தகங்களே. தலைப்புகள் சிறிதாயினும் விடயங்கள் அழுத்தமானதாகவும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்துவதாகவும் வார்த்தைப் பிரயோகங்கள் சிறந்த முறையில் தெரிவு செய்யப்பட்டு உயிரூட்டக்கூடியனவாகவும், படங்களும் அட்டவணைகளும் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளன. அடிக்கடி சிறு கார்ட்டுன் படங்களாலும் விளக்கங்கள் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன. மேலும் இந்நிலையம் கற்கை முறைகளைப் பற்றி ஆழமாக சிந்தித்து ஊக்குவிப்பதுடன் எவ்வாறு குறிப்பெடுப்பது என்ற உதாரணத்தை வழங்கி முக்கியமான பந்தியில் எப்படிக்க கோடிடுவது போன்ற விடயங்களிலும் ஊக்குவிப்பு கொடுக்கிறது. இதன் வெற்றிகரமான கற்கை நெறிகளில் ஒன்று “அங்கத்தவர் தனது பாத்திரத்தை நடிக்கிறார்.” என்பது. இது தொழிற்சங்கங்களின் பணி மீதான அறிமுக கற்கை நெறி; இது புதிய அல்லது செயற்பாடற்ற தொழிற்சங்கங்களால்

அவற்றின் குறிப்பிட்ட பிரச்சனைகளை மையமாகக் கொண்டு தயாரிக்கப் பட்டன.

தனிப்பட்டவர்கள் தபால் மூலம் கற்பது இயலாது என்பதற்கு எதிராக பல குழுவினருக்கு நன்மை கிடைப்பதை நிச்சயிப்பதே இந் நிலையத்தின் மிகப் பெரிய தனித்த பங்களிப்பாக இருக்கிறது. இதன் செல்வாக்கு ஏனைய நாடுகளுக்கும் பரவியுள்ளது. இவர்களின் தொழிற் சங்கங்கள் தமது கல்விப் பகுதியின் அனுமதியுடன் தெரிவு செய்யப் பட்ட தலைவரின் கீழ் சந்திக்கும் குழுக்களுக்கு தபால் மூல கற்கை நெறிகளை அறிமுகப்படுத்தியுள்ளன. பயிற்சி விடய சுருக்கம் கல்விப்பகுதியால் தலைவருக்கு வழங்கப்பட, அவர் அவற்றை ஒவ்வொரு கூட்டத்தின் போதும் விநியோகித்து, உரையாடல்களை நடாத்தி ஒரு செயலாளராகச் செயல்பட்டு, குழுக்களால் திருப்திபெறாமாத தீர்க்கமுடியாத கேள்விகளைக் குறித்து, கல்விப் பகுதிக்கு அதனை அனுப்பிவைப்பார். வகுப்புக்களின்போது செய்முறைப் பயிற்சிகள் ஏற்பாடு செய்யப்படுவதுடன், பயிற்சி நெறியின் இறுதியில் எழுத்து அல்லது வாய் மூலபரீட்சைகள் நடாத்தப்படும்.

தபால் மூல பயிற்சி பற்றி நாம் சற்று விரிவாக சென்றமைக்கு காரணம், அபிவிருத்தியடையும் நாடுகளுக்கு பல நன்மைகள் வெளிப்படுதலே. இங்கு தேர்ச்சி பெற்ற தகுதியாய்ந்த பயிற்றுனர்களும், பொருத்தமான சந்திக்கும் இடங்களும் இல்லை எவ்வாறாயினும், இந்நாடுகளிலுள்ள பொதுவான கல்வி மட்டம் இலகுவான பயிற்சியையேனும் சுயமாகக் கற்பிப்பதற்கு தொழிலாளர்களை தடைசெய்கிறது. ஓ. ஆர். ஐ. ரி. மூலம் இலத்தீன் அமெரிக்க தொழிலாளருக்கு ஆரம்பிக்கப்பட்ட முதல் தபால் மூல பயிற்சி (ஐ. சி. எப். றி. யு. இன் அமெரிக்கரிடையிலான பிராந்திய தொழிலாளர் அமைப்பு) ஏமாற்றத்தையும், கடுமையான பிரச்சனைகளையும் ஏற்படுத்தியது. ஆனால் மாறாக சுவீடன் முறையை பின்பற்றி தபால் மூல கற்றல் குழு அல்லது உரையாடல் குழுவை ஒரு திறமையான தலைவருடன் ஏற்படுத்தியிருப்பின் விளைவுகள் மிக உற்சாகமானவையாக இருந்திருக்கும். இம்முறையைப் பிரயோகிப்பதாயின், பங்குபற்றுனரை தெரிவு செய்தலையும், உள்ளூர் திட்டமிடலையும் மிக கவனமாகச் செய்வதுடன், சில நேரங்களில் சரியான தலைவர்களுக்கு குறுகிய கால பயிற்சியை வழங்கலாம். ஆனால் அதிகமான இடங்களில் பொருத்தமான தொண்டர்கள் கிடைப்பது அவசியம். இவ்வகையான சுய உதவி குழு ஒத்துழைப்பில் சம்பந்தப்படல் என்பது தொழிலாளர் கல்வியின் கொள்கைகள், குறிக்கோள்களுடன் இணைந்ததாக இருக்கும். இதனுடன் வானொலி, தொலைக்காட்சி நிகழ்ச்சிகளின் சேவையையும் பெறுவதுடன், 11ம் அத்தியாயத்தில் சில உதாரணங்களையும் பார்க்கலாம். நனைவு அட்டவணை 26ல் தபால் மூலம் பயிற்சியின் நன்மை தீமைகள் சுருக்கமாகக் குறிக்கப்பட்டுள்ளன.

3. விரிவுரைகள்:

பலகாலமாகத் தொழிலாளர் கல்வியில் பயன்படுத்திய சாதாரண நுட்பம் (உண்மையில் ஒரே ஒரு நுட்பம் மட்டும் எனலாம்) விரிவுரை முறையாகும். குறிப்பாக ஐக்கிய இராச்சியத்தில் பல்கலைக்கழகங்களின் விரிவுரை முறை பல்கலைக்கழகங்களை விட்டு வெளியேயும் பரவத் தொடங்கியது. டென்மார்க்கில் “உயிரோட்டமான வார்த்தைகளில்” நம்பிக்கை கொண்டவரான பிஷப் கிரென் விக் (Bishop Grandtvig) பாடசாலை இயக்கத்தினை ஊக்குவித்தார். வளர்ந்தோர் கல்வியில் டென்மார்க், ஐக்கிய இராச்சியத்தின் செல்வாக்கு பெருமளவு அங்கு காணப்பட்டது. ஆனால் தற்போது தொடர்பு கொள்ளலுக்குச் சாத்தியமான பல நுட்பங்களில் விரிவுரை முறை மட்டுமே தொழிலாளர் கல்விக்கு பொருத்தமானதென கருத வேண்டிய அவசியமில்லை. இக்கருத்து பெரிய பிரித்தானியாவில் 1908ம் ஆண்டளவில் அறிமுகமானது. பயிற்றுனர்க்கு விளக்கமிட்ட “ஒக்ஸ்போர்ட்டும் தொழிலாளவகுப்பு கல்வியும்” என்ற அறிக்கையில் அவர்களது முக்கியமான அல்லது கடினமான பகுதி விரிவுரை செய்வது அல்லது என்றும் மாணவர்களைப் பற்றியும், அவர்களது குடும்பங்களை அறிந்து கொள்ளும் குழு கலந்துரையாடலை ஊக்குவித்தல், வாசிப்பு எழுத்து வேலைகளுக்கு வழிகாட்டுதல் என்பனவே எனக் கூறப்பட்டுள்ளது. எவ்வாறாயினும், மாலை நேர வகுப்புக்களில் வழமையான விரிவுரை முறையே இலகுவானது என பயிற்றுனர்களால் நிச்சயிக்கப்பட்டதுடன் குழுவின் ஆக்கபூர்வமான பங்குபற்றலின் முக்கியத்துவம் மறக்கப்பட்டது.

அண்மைக்காலங்களில், பல நாடுகள் மிக ஆக்கபூர்வமான நுட்பங்களை பின் பற்றுகின்றன. ஒரு நோர்வேஜிய கல்விமான் குறிப்பிடுவதைப் போல் “இருக்கின்ற வார்த்தைகளை அதிகமாகக் கொடுப்பது ஆர்வத்தை ஏற்படுத்தாது, மாறாக ஒருவரை தூக்கத்திற்கே அனுப்பும்” என்பது அறியப்பட்டுள்ளது. சில கல்வியூட்டுபவர்கள் சிறந்த முறைகளுக்கான ஆர்வத்தை கொண்டிருந்தமையால் விரிவுரை செய்தல் கூடாது என்பதை ஒரு விதியாக கொண்டனர். விரிவுரைக்கு எதிராக விரிவாகப் பரவிய பிரதிபலிப்பு விளங்கிக் கொள்ளக் கூடியதாக இருந்ததுடன் முழுமையாக ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டது. வழமையான விரிவுரைமுறை பின்வரும் பாதகங்களைக் கொண்டிருந்தது.

1. அதிகமான பார்வையாளர்கள் கேட்டுக் கொண்டும், சிந்தித்துக் கொண்டும், இருப்பார்கள் என எதிர்பார்க்கலாம். பொதுவாக கேட்டுக் கொண்டு மட்டுமே இருப்பார்கள், அனேகமான நேரம் அதுவுமில்லை எனலாம், ஒரு விரிவுரையாவர் மற்றவர்களின் “தூக்கத்தில் கதைப்பவர்” என்ற குறிப்பில் நிறைய உண்மை காணப்படுகிறது.

2. பெருமளவு பார்வையாளர்கள் கேட்பதை நிறுத்திவிட்டனர் என்பதை ஒரு அனுபவம் வாய்ந்த விரிவுரையாளர் கூறமுடியுமாயினும் விரிவுரையை கேட்டுக்கொண்டிருக்கும் சிலரில் கூட எவ்வித தாக்கத்தை ஏற்படுத்தியுள்ளது என்பதனை அறிய அவரால் இயலாது. வேறு வார்த்தைகளில் கூறின் விரிவுரை ஒரு வழி தொடர்பு கொள்ளலுக்கான ஒரு முறை மட்டுமேயாகும். இங்கு பின் னூட்டல் விளைவுகள் இல்லை.
3. ஆகவே, தொழிலாளர் கல்வி “மாணவர்களை மையமாகக்” கொண்டதாக இருக்க வேண்டும் என நாம் கூறியதற்கு பொருத்தமாக விரிவுரை இருக்க முடியாது. வழமையான விரிவுரையின்போது தனிப்பட்ட மாணவரின் தேவைக்கு ஏற்ப முறைகளையும், பொருட்களையும் மாற்ற இயலாது. ஒரு விரிவுரையாளர் தான் எப்போது எவ்வாறு பார்வையாளரின் தலைக்கு மேல் கதைக்கிறார் அல்லது பெரிய குழப்பமான விடயத்தை சிறிது மேலதிக விளக்கத்துடன் எப்போது தீர்க்க முடியும் என்பதை அறிந்து கொள்ள வழியின்றி இருப்பார்.
4. விரிவுரை பொதுவாக மாணவரிடையே அதிக உடல் உளரீதியான பிரயாசையை ஏற்படுத்தும். ஒரு சராசரி விரிவுரையாளருக்கு பேசுவதற்கு இருக்கும் தன்மையைப் பார்க்கிலும் கடுமையாக உழைப்பை வழங்கிய சராசரி தொழிலாளர் மாணவருக்கு கேட்பதற்கான தன்மை மிக மிக குறைவாகவே இருக்கும். அண்மைக் காலத்தில் ஒரு எழுத்தாளர் கூறியபடி, 10 நிமிடங்களுக்கு மேல் விரிவுரையில் கவனம் செலுத்துபவர் ஒரு சிலர் மட்டுமே. 2 அல்லது 3 அம்சங்களை மட்டுமே பொதுப் பார்வையாளர்களுக்கு விரிவுரையின் இறுதியில் மனதில் தக்க வைத்திருப்பார்கள்.

இக்கூற்றின் குறித்த அம்சங்களை ஏற்க தேவையில்லாவிடினும் பொதுவான கருத்தை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும் என்பது நிச்சயமாகிறது. உண்மையில், கவனமாகச் செய்யப்பட்ட பரிசீலனைகள், விரிவுரையின் இறுதியில் கேட்கப்படும் கேள்விகளுக்கு ஆரம்ப அல்லது இறுதி 5 நிமிடங்களில் கூறப்பட்ட விடயங்களை மட்டுமே கருத்தில் கொண்டு பதில்கள் அளிக்கப்படும் என்பது வெளிப்படுத்தப்பட்டுள்ளது.

தொழிலாளர் கல்வியின் நுட்பங்களில் சில சிறந்த அம்சங்களைக் கொண்ட விரிவுரை முறையே பொதுவான முறையாக தொடர்ந்தும் இருக்கின்ற உண்மை தெரிந்தும் சண்டை முடிக்க கொண்டு அதன் குறைபாடுகளுக்கு அழுத்தம் கொடுப்பது எவ்வளவு தூரம் முட்டாள்தனமானது. ஏனையமுறைகளால் கையாளப்பட்ட முன்னைய தலைப்புகளின் வெவ்வேறு அம்சங்களை சிறிய உரையினால் முறையாக மீளாய்வு செய்ய முடிவதுடன், மாணவருக்கு புதிய ஒரு தலைப்பைப் பற்றி கூறுகையில் -கருக்

கமாக, தெளிவாக அந்த விடயத்தை விரிவுரை மூலம் வழங்கும்போது பெரும் விரிவு ஏற்படும். பெருமளவு பார்வையாளருக்கு வழங்கப்பட்ட ஆக்க பூர்வமான விரிவுரையைப் பற்றி அபூர்வமாக அதிகமாகக் கூறலாம். ஆனால், தொழிலாளர் கல்வி குழுக்களுக்கான விரிவுரைகள் எப்போதும் குழுவின் தேவைகளுக்கும் அனுபவங்களுக்கும் ஏற்ப தயாரிக்கப்பட்டதாயும் இலகுவான மொழிநடை கொண்டதாக நேரடியானதாக எளிமையானதாக வழங்கப்படவேண்டும்.

இன்னுமொரு நடைமுறை நன்மை என்னவென்றால் மெதுவாகச் சென்றாலும் அதிகமான தூரத்துக்கு பரவக் கூடியதாக விடயங்கள்/தகவல் அதிகமான மக்களைச் சென்றடைய ஏனைய ஆக்கபூர்வ முறைக்கான குழு அல்லது சுற்றல் குழுவைப் பார்க்கிலும் விரிவுரை முறை சிறந்தது. உண்மையில் ஒலிப்பதிவு நாடா, ஒலிப்பதிவுத் தட்டுக்களின் உதவியுடன் தனியாக்கப்பட்ட தொழிலாளர் குழுக்கள் அல்லது தனி நபர்கள் (கரைக் கப்பால் கடலில் தொழில் புரிபவர்கள்) விரிவுரைகளைக் கேட்டு தனது சுற்றலுக்குரிய ஊக்கத்தைப் பெறுவார்கள். எவ்வாறாயினும், இத்தகைய அனுகுமுறை மீண்டும் விரிவுரை முறையின் அடிப்படை பலவீனங்களை நினைவுபடுத்துகிறது. தகவல் வழங்குவது என்பது சுயமாக உட்கிரகிக்கும் தன்மையாக்குவதைக் குறிக்காது. மேலும் இங்கு எவ்வித பின்னூட்டமும் இடம் பெறாது. அபிவிருத்தியடைந்து வரும் நாடுகள் பதிவு செய்யப்பட்ட விரிவுரையை பயன்படுத்தத் தீர்மானித்தால் (இது அவர்களின் சிரமங்களைச் சற்று குறைக்கும்) முதலில் பார்வையாளருக்கு தலைப்புப் பற்றி சுருக்கமான விவரணைக் குறிப்புகளை கேள்விகளுடன் இணைத்து விநியோகிக்க முயற்சி செய்வ வேண்டும். அப்போது உள்ளூர் தலைவர்களுடன் கலந்துரையாடப்பட அம்சங்களுடன் கலந்துரையாடல் அமைப்பில் ஆக்க பூர்வமான சுற்றலை ஒழுங்கமைக்கலாம். வெறுமனே விரிவுரை ஆற்றுவது போதுமானதல்ல தொழிலாளர் கல்வியில் ஒரு கலந்துரையாடலை அறிமுகப்படுத்த விரிவுரையை பயன்படுத்த முடியாவிட்டால் விரிவுரையினால் எவ்வித அர்த்தமும் இல்லை. (நினைவு அட்டவணை 26ஜப் பாக்கி).

4. கலந்துரையாடல்:

தொழிலாளர் கல்வியில் விரிவுரையைப் பார்க்கிலும் கலந்துரையாடல் ஒரு அடிப்படை நன்மையைக் கொண்டுள்ளது. கலந்துரையாடல் எதிர்காலப் பயிற்சிக்கு தளமமைப்பதுடன், சமூக நடவடிக்கையை தன்னுள்ளே கொண்டுள்ளது ஏனெனில் சமூக நடவடிக்கை வெற்றியடைய சம்பந்தப்பட்ட மக்கள் மனித உறவுடன் சிறிது அனுபவம் பெற்றிருப்பதுடன் தம்மைத் தாமே வெளிப்படுத்தக் கூடிய திறமையை பெற்றிருத்தல் வேண்டும். இந்நிலைமைகள் தொழிலாளர் கல்வி கலந்துரையாடல் குழுவில் துரிதமாக அடையப்படும். உதாரணமாக சுவீடன் தேச கற்கை வட்டம், ஐக்கிய இராச்சிய சமூகத் திட்டம், அல்லது தன்சானிய

வானொலி கலந்துரையாடல் குழுக்களின் சூழலில் அறிவீனம், சகிப்புத் தன்மையற்ற நிலைமை என்பன நிலைக்க முடியாது. இத்தகைய சூழலில் தகுதிக்கான பயிற்றுனர் அல்லது தலைவர், மாணவர்கள் அவர்களின் உணர்வுகள், நம்பிக்கை, நினைவுகளில் செல்வாக்கு செலுத்தும் புதிய எண்ணங்கள், புதிய தகவல்கள் என்பனவற்றை கிரகிப்பதற்கு உதவலாம்.

குழுக்கலந்துரையாடல், திறமையாகக் கையாளப்படும்போது, வளர்ந்த மாணவரை கற்பித்தல்-கற்றல் செயல்முறைக்கு இழுப்பதுடன் மேலும் கற்பதற்கான ஆர்வத்தை தூண்டுகிறது இது மிகக் குறைந்த உதாரணங்கள் உதவிகளை வேண்டுவதுடன் பல்வேறு கற்றல் சூழ்நிலைக்கு பின்பற்றக் கூடியதாகவும் உள்ளது. இதனை விரிவுரை, படச்சுருள்சள் வெளிக்கள பார்வையிடல் என்பவற்றுடன் இணைக்கலாம். மேலும் எந்தளவு வகுப்புக்கும் எவ்வகை பங்குபற்றுனருக்கும், எந்த மட்டத்திலான கல்வி கற்பிக்கும் முறைக்கும் குறுகிய அல்லது நீண்ட கால பயிற்சிகளுக்குமாக அனைத்துலக கல்வி முறைக்கும் கலந்துரையாடலைப் பயன்படுத்தலாம். விசேடமாக, குழுக்களின் ஆரம்ப கூச்சத்தை நீக்க அதிகமாக பயன்படுத்தப்படுவதுடன் வளர்ந்த மாணவரின் அனுபவத்தையும் அதிகம் பெற்ற தலைப்புகளை உரையாட பயன்படுத்தலாம்.

கலந்துரையாடல் - தலைவரின் பங்கு

கலந்துரையாடலை வழிகாட்டுவதில் எந்தளவு அதிகமான பங்கை பயிற்றுனர் வழங்கலாம் என்பதைப் பற்றிய கருத்து வேறுபாடுகள் இருக்கலாம். பழமையான கிறிஸ் நாட்டில் சோக்ரடீஸ் கலந்துரையாடலை எப்போதும் தனது கட்டுப்பாட்டில் தான் வைத்திருப்பார். தானும் தனது மாணவரும் இணங்குகின்ற உண்மையின் பரந்த இடத்தை அடைய வேண்டும் என்பதற்காக கலந்துரையாடலை விடயத்தின் ஆழத்திற்கே இழுத்துச் செல்வார். எவ்வாறாயினும் சோக்ரடீஸ் போன்று தொழிலாளர் கல்வி கலந்துரையாடல் தலைவர்கள் இருப்பது மிக மிக குறைவு. மேலும் தனி ஒரு மனிதனால் அளவுக் அதிகமான செல்வாக்குச் செலுத்தப்படும் சூழ்நிலையில் சனநாயகத்திற்கெதிரானது என இம்முறை நிராகரிக்கப்படலாம். இது குழு அங்கத்தவர்களின் திறமையை முழுமையாக விருத்தி செய்வதற்கான தன்மையை இழக்கலாம்.

கலந்துரையாடலின் கட்டுப்பாட்டு அளவினைப்பற்றி வாத பிரதிவாதங்கள் பலவாறாக இருக்கலாம். ஆனால் தொழிலாளர் கல்வி குழுக்களில் அமைதியாக வழிநடத்தக்கூடிய திறமையும் அனுபவமும் வாய்ந்த பயிற்றுனர் அல்லது தலைவர் சிறந்த விளைவுகளை அடையக்கூடிய தன்மை கொண்டவராக இருக்கலாம். இங்கு மாணவர்கள் எப்போதும் கேள்விகள் கேட்கவும், விமர்சனம் செய்யவும், தேயையாயின் கருத்தை ஏற்க அல்லது மறுக்கவும் கூடிய சகல உரிமைகளையும் கொண்டிருப்பார்கள்.

இவ்வுரிமை நிச்சயிக்கப்பட்டதின் திறமையான தலைவர் பொருத்தமான தனிப் பட்டவர்களின் பங்களிப்பை கவனமாக தெரிவு செய்து அதனை உளவியல் வரைவுக்குட்படுத்தி குறிப்பாக ஒரு கரும்பலகையில் சுருக்கமாக எழுதி அல்லது ஒளிக்கருவியின் உதவியுடன் திரையில் விழச் செய்யலாம். அவரது திறமை தரமான கருத்துக்களை தெரிவு செய்வதிலும் அதிகமாக பேசுபவர்களை அமைதியடையச் செய்வதிலும், அதிகம் அமைதியானவர்களை குழுவில் ஆர்வத்துடன் பங்குபற்ற செய்வதிலும், பொருத்த மற்ற விடயங்களை வாதத்திற்கு அப்பால் இழுத்து செல்வதில் எவ்வளவு வெற்றி பெறுகிறார் என்பதிலுமே தங்கியுள்ளது.

தான் எப்போது பேசுதல் வேண்டும், எப்போது கவனித்தல் வேண்டும் என்பதை தலைவர் அறிந்திருக்க வேண்டும். ஆனால் சில சமயங்களில் மட்டுமே தலையிடவேண்டும், ஏனெனில் அவரது கடமை குழுவை ஆக்கபூர்வமாக செயற்பட வைப்பதேயன்றி விடைகளை வழங்குவது அல்ல.

மக்கள் சிறந்த தலைவர்கள் காணப்படுகின்றார்கள் என்பதை மட்டுமே அறிவர். மக்கள் தமது பணி நிறைவேற்றப்பட்டதும் தமது வேலை செய்யப்பட்டதும் “நாங்கள் அதனைச் செய்து விட்டோம்” என்று தான் கூறுவர்.

சிறந்த கலந்துரையாடல் தலைவரின் பண்புகள்

தொழிலாளர் கல்வி என்ற விடயம் குழுவினால் கலந்துரையா யாடுவதற்கு விருப்பமான தலைப்பாகும். அனேக இறுதிப் பட்டியல்கள் இத்தகைய பண்புகளை உண்டாக்கும்.

- கருணையும் புரிந்துணர்வும்
- செவிமடுப்பதற்கான விருப்பு
- கூச்சத்தை அகற்றக்கூடிய திறன்
- அதிகமாக பேசுபவர்களை அமைதியாக்கும் திறன்
- கலந்துரையாடலை மீண்டும் விடயத்திற்கு திருப்பும் திறன்.
- தெளிவாக சாராம்சத்தை கொடுக்கும் திறமை
- பொறுமையும் நகைச்சுவை உணர்வும்
- கலந்துரையாடும் விடயத்தைப் பற்றிய அறிவு

சிலர் “விடயத்தை பற்றிய நிபுணத்துவ அறிவு” என்பதற்கு முதலிடம் கொடுப்பர் ஆனால் “மக்களைப் பற்றிய அறிவு” அதை விட மிக முக்கியமாகும், என்பதே வழமையாக வரவேற்பை பெறும்.

குறிப்பிட்ட விடயத்தின் மீதான கலந்துரையாடல் பங்குகொள்ளும் மாணவர்களை குழு செயல்முறையில் மிக விழிப்புடன் இருக்கச் செய்வதுடன் தலைவருக்கு இருக்க வேண்டியதை போன்றே குழு அங்கத்தவர்களுக்கும் சிறந்த கலந்துரையாடலுக்கு அதேவித பண்புகள் தேவைப்படும் என்பதை பயிற்றுனர் அவர்களே உணர்த்தி அறியத்தரலாம். (இவை பொதுவாக தொழிற்சங்க கூட்டங்கள், தொழிற்சபைக் கூட்டங்கள், ஏனைய சமூக செய்முறை நடவடிக்கைகளுக்கே பொருத்தமானது.)

இத்தகைய பொருத்தமான தலைவர் அப்போதுதான் சமூக எதிர்ப்பு இயக்கங்களை அமைதியாகக் கட்டுப்படுத்தி குழுவில் சிறந்த பண்புகளை உருவாக்கி விருத்தி செய்பவராக இருக்கலாம். அப்போதுதான் சாத்தியமான துர் நடத்தையுள்ள தனி நபர்களின் கூட்டத்தை உண்மையான தொழில் செய் குழுவாக மாற்றலாம்.

உருவம்: 13

உருவம்; 14



கலந்துரையாடல் குழு
முதலாவது கூட்டம்



விரிவுரையாளரின் குழு
வழிகாட்டப்பட்ட பின்பு

உருவம் 13ல் உள்ள குழுவில் இடப்புறமிருந்து வலது புறமாக அசையும் போது கீழ்வரும் பண்புடையவர்களைக் காணலாம்.

- 1ம் இல மாணவர்: நாய் - ஆக்கிரமிப்பவர் தீடீரென குறுக்கிடுபவர்
- 2ம் இல மாணவர்: குதிரை - விடயத்தைப்பற்றி புத்தகங்கள் பல வாசித்திருப்பவர், ஆனால் கலந்துரையாடலில் பங்கு கொள்ள விரும்பாதவர்.
- 3ம் இல மாணவர்: குரங்கு - எல்லா விடயங்களிலும் கலந்து கொள்ள வேண்டும் என்ற உற்சாகமுடையவர் பொருத்தமற்றவைகளை வாசிப்பதற்கு முற்படுபவர். பொதுவாக அனைத்து செயல்களையும் செய்ய விரும்புபவர் ஆனால் மற்றவர்களின் கருத்துக்களைக் கேட்கவோ குறிப்புகள் எடுக்கவோ மாட்டார்.

- 4ம் இல மாணவர்: தவளை - இது புதிதாக ஒரு விடயத்தையும் கூறுது. ஆனால் எப்போதும் சத்தம் செய்த வண்ணமே இருக்கும்.
- 5ம் இல மாணவர்: ஆடு - கலந்துரையாடலில் தனித்து பங்களிப்பர். மற்றவர்களை நிமிர்ந்து பார்ப்பதற்கான தன்னம்பிக்கை இல்லாததுடன் மிகவும் வெட்கப்படும் இயல்புடையவர்.
- 6ம் இல மாணவர்: காண்டா மிருகம் - மிகப் பருமனுடையவராகவும் தூக்க மயக்கமுடனிருப்பதால் மற்றவர்களை பற்றிய அக்கறை இல்லாதவர்.
- 7ம் இல மாணவர்: ஒட்டகச் சிலிங்கி - அவரது தலை உயரமாக இருப்பதால் தான் பெரியவர் என்ற எண்ணத்தில் கலந்துரையாடலில் குழுவினருடன் தன்னை சம்பந்தப்படுத்தவே மாட்டார்.
- 8ம் இல மாணவர்: நரி - தன்னை ஈடுபடுத்திக் கொள்வார். ஆனால் தன்னுடன் வேலை செய்பவர்களின் நலத்திற்காக அல்லது கலந்துரையாடலில் உள்ள விடயத்தில் விருப்பு இருப்பதனாலோ அல்ல, மாறாக ஏனைய பங்குபற்றினரின் விடயங்களைக் கொண்டு தான் புள்ளிகள் பெற விரும்புவர். இவை குழுவுக்கு பெரும் இசைவைக் கொடுக்கவும் ஒரு வருடன் கலக்கவும் அவர்களைச் சீர்திருத்தவும், புரிந்துகொள்ளவும் ஒரு சிறந்த பயிற்றுனர் விளக்க முற்படும் சில குணதிசயங்களே.

உருவம் 14ல் அதே குழுவை பல கூட்டங்களின் பின் பார்க்கிறோம். பயிற்றுனர் அமைதியாக, அவர்களது ஆரம்பத் தயக்கத்தை நீக்கியுள்ளதுடன் குழுவின் இயக்கத்தைப் பயன்படுத்தி அவர்களை விருத்தி செய்து அங்கத்தவர்களை நகைச்சுவை உணர்ச்சி கொண்டவர்களாக மாற்றி பணி புரிந்துள்ளார்.

- இப்போது நாய் தனது ஆக்கிரமிப்புத் தன்மையை இழந்துவிட்டது மிக அவதானமாக செவிமடுப்பதுடன் நட்புணர்வுடன் புன்னகைக்கின்றது.
- குதிரை ஓரளவு நிமிர்ந்துள்ளது. தனது முன்னைய கற்கை மூலம் பெற்றுக் கொண்ட அனுபவங்கள், எண்ணங்களை பங்களித்து குழுவுக்கு உதவுகிறது.
- குரங்கு இப்போது தன்னைக் கட்டுப்படுத்திக் கொண்டு ஏனையவர்களின் பேச்சை செவிமடுக்கிறது.

- தவளையும் எப்படி அமைதியாக இருப்பது என்பதை அறிந்துள்ளது.
- ஆடு தனது வெட்கத்தை நீக்கி நம்பிக்கையுடன் பேசவும், பல விடயங்களை அறிந்த குதிரையுடன் வாதாடும் தூரத்திற்கு சந்தர்ப்பம் கிடைக்கிறது.
- காண்டா மிருகம் தூக்க மயக்கத்திலிடுந்து விடுபட்டு பெரியளவு பங்களிப்புச் செய்யும் சந்தர்ப்பத்தை எதிர்பார்த்துள்ளது.
- ஒட்டகச்சிவிங்கி இன்னும் சற்று அமைதியாகவும், தனியாகவும் இருப்பினும் படிப்படியாகக் குழுவுடன் தன்னை சம்பந்தப்படுத்திக் கொள்கிறது.
- இறுதியாக நரி மற்றவர்களைப் பயன்படுத்தி நன்மைபெறும் தன்மையை விட்டு குதிரையும், ஆடும் கூறும் விடயங்களை குறிப்பெடுக்கிறது.

தலைவரும் குழுவும் இணைந்து விடய அறிவை அதிகரிப்பதை விட முக்கியமான ஆளுமை அபிவிருத்தியை அடைந்து ஒரு சிறந்த குழுவாக உருவாகியுள்ளனர்.

இவ்விரண்டு படங்களும் உலகில் பல பாகங்களில் வெற்றிகரமாக அடிக் கடி பயன் படுத்தப்பட்டுள்ளன. இவைபற்றிய உங்களின் தனிப்பட்ட நோக்கு என்ன?

இவை உங்கள் நாட்டில் பயிற்சி கலந்துரையாடல் தலைவர்களுக்கு உதவுமா? உங்கள் பயிற்சியாளருடன் மிருகங்களை ஒப்பிடுவதை விரும்புவார்களா? அல்லது இது எண்ணங்களை வேறு திசைக்கு எடுத்துச் செல்ல உதவுமா?

- இது மக்களை ஈடுபடச் செய்வதனுடாக ஆர்வமான பங்குபற்றினர்களாக மாற்றுகிறது.
- சுய வெளிப்பாட்டுக்கு பயிற்சி வழங்குகிறது.
- தன்னம்பிக்கையை ஏற்படுத்துகிறது.
- பொறுப்புணர்ச்சியைத் தூண்டுகிறது
- அறிவு, நோக்கு, அனுபவங்களின் களஞ்சியத்தை அளிக்கிறது.
- பிரச்சனைகளை முழுமையாக அறிந்து கொள்வதை நிச்சயப்படுத்துகிறது.
- பிரச்சனைகளை தீர்ப்பதற்கான வழிவகைகளை தயாரிக்கிறது.
- சகிப்புத்தன்மையையும் கருணையையும் அதிகரிக்கிறது.
- பயன்தரக் கூடிய சமூக நடவடிக்கைகளுக்கு வழிகோலுகிறது.

குறிப்பு : தொழிலாளர் கல்வியாளர்களை பயிற்றுவிக்கும் போது இந்த நினைவு அட்டவணையை காட்ட வேண்டாம். பயிற்சியாளர்கள் விடயத்தைக் கலந்துரையாடி தாமதமாகவே நன்மைகளைக் கண்டு கொள்ள விடுங்கள்.

நினைவு அட்டவணை பயன் தரும் கலந்துரையாடலுக்கான நிபந்தனைகள்

பாடத்திட்டம் : குழுவின் விருப்புக்கும் முக்கியத்துவத்திற்குட்பட்டது

இடம், கட்டிடங்கள்: வசதியான சௌகரியமான ஆசுவாசமானவை.

இருக்கைகள் : ஓரளவு நெருக்கமாக, ஆனால் எல்லோரது முகங்களும் பார்க்கக்கூடியதாக வட்டமாகவும் தலைவரும் வட்டத்தில் ஒருவராகவும் இருத்தல் வேண்டும்.

கிடைக்கும் நேரம் : போதுமான ஆனால் தெளிவான இறுதியான நேரத் துடன்

எண்ணிக்கை : சிறுகுழு(க்கள்) 6-13 இடைப்பட்ட நபர்கள்

வசதிகள் : சுருக்கங்களுக்காக ஒரு கரும்பலகை, பங்குபற்றுனர் எழுதுவதற்கான பேப்பர்

கலந்துரையாடல் : இருக்கவேண்டியவை

தலைவர் : புரிந்துணர்வும் கருணையும்
பொறுமையும் நகைச்சுவை உணர்வும்
விடயத்தைப் பற்றிய சிறந்த அறிவுடைமை
தலைப்பிலேயே கலந்துரையாடலை வைத்திருக்கக் கூடிய திறமை
விடய அம்சங்களை தேவையேற்படும்போது திருத்தவும், உருவாக்கவும் கூடிய திறமை.
தெளிவாகச் சுருக்கிக் கூறவும் செவிமடுக்கவும் உள்ள திறனும் இவற்றை கவனமாகச் செய்வதற்குப் போதுமான சாமர்த்தியமும்

வினைவு/பெறுபெறு : செயல் முழுமையாக நிறைவேற்றப்பட்டதும் ஒவ்வொருவரும் “நாமே அதனைச் செய்தோம்” என்பர்.

5. விரிவுரையினதும் கலந்துரையாடலினதும் வேறுபாடுகள்

இதுவரையில் தொழிலாளர் கல்விக்கு முறையான விரிவுரையும் குழு கலந்துரையாடலும் இரு வேறு அணுகுமுறைகளாகவே கவனத்தி லெடுக்கப்பட்டன. ஆனால் உண்மையில் இரண்டு முறைகளுக்கும் இடை யில் ஒன்றைத் தெரிவுசெய்வது ஒருபோதும் இடம்பெறவில்லை. இரண்டு முறைகளிலும் நன்மை, தீமைகள் உள்ள காரணத்தால் அனேகமாக இண்டு முறைகளுமே கேட்கப்படுகின்றன. இதில் முக்கியமானது என்ன வெனில், ஒவ்வொரு குறிப்பிட்ட கற்பித்தல் சூழ்நிலைக்கும் பொருந்து கின்ற முறை அல்லது முறைகளை அவதானத்துடன் தெரிவு செய்தல்

அவசியம். நடைமுறையில் விரிவுரைக்கும் கலந்துரையாடலுக்கும் இடையில் காணப்படுகின்ற பல கற்பித்தல் நுட்பங்களை பயன்படுத்தும் விருப்பு இருக்கும்

இவை பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கும்.

- (1) ஆக்கப்பூர்வமான விரிவுரைகள்
- (2) கலந்துரையாடல் உபகுழுக்கள்
- (3) படிப்படியான (அல்லது முழுமையான) கலந்துரையாடல்
- (4) சம்பாஷணைகள், விவாதங்கள், மனநம்பிக்கை
- (5) மாநாடுகள், பொதுக்கூட்டங்கள், சம்பாஷணைகள்
- (6) ஆக்கப்பூர்வமான குழுச் செயற்பாடு

1. ஆக்கப்பூர்வமான விரிவுரைகள்

பல்கலைக்கழக விரிவுரை முறையினதும் டெனிஷ் நம்பிக்கையான பிஷ்ப்கிரன்ட்விக்கின் “உயிரோட்ட வார்த்தை” (இவ் வத்தியாயத்தின் 3ம் பகுதியில் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது)யினது செல்வாக்கின் மத்தியிலும் பார்வையாளருக்கு விரிவுரையை மட்டும் செய்துவிட்டு கேள்விகளுக்கு பதில் கூறுது மறைந்துவிடும் தன்மை விரிவுரையாளர் மத்தியில் மிகக் குறைவு. உண்மையில் சில தொழிலாளர் குழுக்கள் இது நடைபெற அனுமதிப்பார்கள். சிலநாடுகளில் பல்கலைக்கழகங்களிலிருந்து வருகை தந்த விரிவுரையாளருக்கு இம்முறையில் தொழிலாளர் மாணவர்கள் தாமே கற்பித்துள்ளமை தெரியவருகிறது.

இதனை மாற்று வழியான முறையில் “ஆக்கப்பூர்வ விரிவுரை” என அழைக்கலாம். இவை, பாடசாலையின் பாடத்தைத் திட்டமிடுவது போல கட்புல சாதனங்களினை திறனாகப் பயன்படுத்தி சுருக்கமான உரைகள், கேள்வி, வினாப்பகுதி, பயிற்சிகள் கலந்துரையாடல், வாய்மூல அறிக்கை சமர்ப்பிப்பு என்பன மூலமாக செய்யப்படலாம். இந்த நுட்பம் குழு தனது முதிர்ந்த அனுபவங்களினூடாக பயிற்றுனரின் கூற்றுக்களை பரீட்சிப்பதுடன் அவற்றுக்கு ஆக்கப்பூர்வ பொறுப்பை ஏற்கின்றனரா என்ற அம்சங்களை தெளிவாக்குவதற்கான சிறந்த சந்தர்ப்பத்தை வழங்குகிறது. இது தலைப்பு மீதான வித்தியாசமான கண்ணோட்டங்களை அளிப்பதற்கும், குரல்கள் மாறி ஒலிப்பதற்கும் அனுமதிக்கிறது. மேலும் பொதுவாக தொடர்வழி நடவடிக்கைக்கான விருப்பை மேலும் தூண்டு வதற்கான யோசனைகளை கொண்டுள்ள குழுவின் ஆக்கப்பூர்வமான பங்கு பற்றலை நிச்சயப்படுத்துவதுடன் சலிப்புண்டாக்கும் நிலைமை ஏற்படாது இது தடுக்கும்.

சிலர் இத்தகைய இடையீடுகள் எண்ணங்களின் தொடர்ச்சியில் பாதிப்பை ஏற்படுத்தும் என பயப்படுவார்கள். ஆனால், உண்மையான விடயம் எதுவென்றால், எந்த விரிவுரையிலும் 15 நிமிடங்களின் பின் மாணவர்களின் நினைவுகள் ஓரிடத்தில் நிலைத்து இருக்காது. உண்மையில், அவர்களின் கவனத்தை மீண்டும் பெறுகின்ற ஒரு நுட்பமே இது. எவ்வாறாயினும், பயிற்றுனர் கலந்துரையாடலின் சாரம்சங்களை குறிப்பாக இடையே சில வார்த்தைகள் மூலம் கரும்பலகையில் எழுதினால் எண்ணங்களின் தொடர்ச்சி பாதிப்பு பிரச்சனையை இலகுவாக தீர்க்கலாம். இது மாணவரின் எண்ணங்களை மீண்டும் தலைப்பிற்கே திரும்ப வழி அமைக்கும் அமர்வின் இறுதியில், உரையின் தர்க்க ரீதியான அமைப்பு ஒல்லோரும் பார்க்கக்கூடிய வகையில் கரும்பலகையில் எழுதப்பட்டிருக்கும். “முழுமையும் விரிவுரை” முழுமையும் கலந்துரையாடல்” என்ற தீவிர கருத்திலிருந்து அதன் தீமைகளை அகற்றவும், தன்மைகளை பாதுகாக்கவும் ஆக்கபூர்வமான விரிவுரை முறை ஒரு சிறந்த சாத்தியமான நுட்பமாகும். இணக்கம் காணக்கூடியதாக இதனைப்பயன் படுத்தலாம். (தலைப்பில் தங்கியிருக்கும், கிடைக்கக் கூடிய நேரம், குழல் குழுவின் மறுபதில் என்பன) இதனை ஏனைய நுட்பங்கள் கருவிகளுடன் எளிதாக இணைக்கலாம். இது 9ம் அத்தியாயத்தின் இறுதியில் நினைவு அட்டவணை 23ல் குறித்து காட்டிய தொழிலாளர் கல்வி முறைகளின் தேவைகளுக்கு ஏற்றதாக உள்ளது.

2. கலந்துரையாடல் உபகுழுக்கள்

கலந்துரையாடல் உபகுழுக்கள் என்ற நுட்பம் (சில சமயங்களில், கொத்தணி கலந்துரையாடல், தேனீவதை சலசலப்பு அமர்வுகள்) தலைப்பு முக்கியத்துவம் கொடுக்கின்ற கேள்விகளை அடையாளம் காணவும் தெளிவுபடுத்துவதற்காகவும் பயன்படுத்தப்படுகிறது கொடுக்கப்பட்ட தலைப்பின் கீழ் பொது அறிக்கை சமர்ப்பித்த பின்பு அல்லது பங்கு பற்றினவர்களின் மனதிலுள்ள முக்கியமான பிரச்சனைகளைக் கண்டுகொள்வதற்காக அமர்வின் ஆரம்பத்தில், 4-13 அங்கத்தவர்களை கொண்ட வழமையான பல சிறு குழுக்களை சந்தித்தல் அல்லது பெரிய வகுப்பு ஒன்றைப் பிரிக்கும் உபாயத்தை இம்முறை உள்ளடக்கியுள்ளது.

உபகுழுக்களின் நன்மை, குறைந்த எண்ணிக்கையானவர்களை ஈடுபடுத்துவதிலேயே தங்கியுள்ளது. இது அதிக நெருக்கத்தை உருவாக்குவதுடன் அவர்களிடையே கூச்ச தன்மையையும் பயத்தையும் குறைக்கும். முழு செயலம்வின் போது அமைதியாக இருக்கும் நபர்கள் வீட்டு சூழ்நிலையை சிறு குழு ஏற்படுத்தியவுடன் மிக உணர்ச்சி பூர்வமாக துல்லியமான சில அவதானிப்புக்களை மேற்கொண்டு தெளிவாகப் பேசுவது ஆச்சரியமான விடயமாகும்.

ஒவ்வொரு உப குழுவுக்கும் ஒவ்வொரு கேள்வி வழங்கலாம் அல்லது ஒரே கேள்வியை எல்லா குழுக்களும் பரிசீலிக்கலாம். ஆனால் இம்முறையின் அவசியமான மூன்று அம்சங்கள், சுதந்திரமான கலந்து துரையாடல், அறிக்கை தயாரித்தல், இறுதியாக குழுவினர் முன்னிலையில் அந்த அறிக்கையினை சமர்ப்பித்தல் என்பன வாகும். ஒரு பயிற்சியில் அல்லது பாடசாலையில் தலைவரினதும், அறிக்கை சமர்ப்பிப்பவரினதும் பாத்திரம் ஒவ்வொரு அங்கத்தவராலும் உபகுழுவில் மேற்கொள்ளப்படுவதனால் இப்பெறுமதிமிக்க பயிற்சி அனுபவம் பரந்தளவில் பகிரப்படும். அறிக்கை சமர்ப்பிக்கும் கட்டம் கைவிடப்பட்டால் அல்லது முக்கியத்துவம் மற்றதாக கருதப்பட்டால் இந்நுட்பம் அதன் நன்மைகளை இழந்து விடும். பொருத்தமற்ற அறிக்கை சமர்ப்பிக்கப்பட்டாலும், அது இந்நுட்பத்தின் குறைபாடாக சுட்டிக்காட்டப்படமாட்டாது. மாறாக, பொருத்தமற்ற அறிக்கையாளரின் தெரிவு, அல்லது கலந்துரையாடலுக்கான தலைப்பின் வரைவிலக்கணத்தில், அல்லது தெரிவில் பொருத்தமின்மை, பயிற்றுனரின் முன்யோசனை போதாமை என்பவற்றின் விளைவேயாகும். சுருக்கமாக 'கொத்தணிக் கலந்துரையாடல்' பரிசீலனைகள் 12 மாணவர்களுக்கு மேற்பட்டிருக்கும்போது மாணவர்கள் தாமாகவே பணிகளைச் செய்து கொள்ள வேண்டும் என்று தூண்டுகின்ற பயிற்றுனருக்கு இம்முறை பலமாகச் சிபார்சு செய்யப்படுகிறது.

3. படிப்படியான (திரட்டிய) கலந்துரையாடல்

இது விரிவுரை முறையின் சில அம்சங்களுடன் கலந்துரையாடல் உபகுழுவின் நன்மைகளை இணைத்ததான ஒரு விசேடமான நுட்பமாகும். ஆகக் குறைந்தது 2 முறையேனும் சந்திக்கும் குழுக்களுக்கே இதனைப் பயன்படுத்த இலகுவாக இருக்கும், ஏனெனில் (திரண்ட என்பது குறிப்பிடுவது போல்) சுற்றல் செயல்முறையில் பல்வேறு படிகள் உள்ளது. ஒவ்வொரு படியும் முன்னால் சென்றதையும், பின் தொடர்வதையும் பலப்படுத்துவதனால் எண்ணங்கள் திரட்டப்பட்டு, சீர்திருத்தப்பட்டு, ஒப்புவிக்கப்படும். இந்நுட்பம் முழுமையாக ஆக்க பூர்வமான முறையில் பயன்படுத்தப்படும்போது ஒரு விரிவுரையில் இடம்பெறும் விடயம் ஒரு தலைப்பின் கீழ் பல மணிநேரம் கலந்துரையாடும் நிலைமை காணப்படும். (அல்லது விரிவுரையின் ஒரு பகுதி) கலந்துரையாடல் முறையில் மாணவர்களின் ஆர்வமும் அதனால் கிடைக்கப்பெற்ற விளைவுகளும் இம்முறை காலத்தை வெறுமனே விரயமாக்கும் முறை என சுட்டிக்காட்டவில்லை. விசேடமாக கலந்துரையாடப்படும் கரு பங்குபற்றுனரின் அனுபவங்கள் விருப்பங்களுடன் தொடர்புடைய நீண்டகால கொள்கை மனப்பாங்கு நிலைமைகளுடன் சம்பந்தப்பட்டிருப்பின் இது சிறந்த முறையாகும் என கூறப்படுகிறது.

இந்த நுட்பத்தின் முழு விபரமும் இணைச்சேர்க்கை 1ல் காணப்படுவதனால் இதன் அடிப்படை அம்சங்கள் மட்டுமே இங்கு சுருக்கமாகத்

தரப்பட்டுள்ளது. முதலாவதாக, தர்க்க ரீதியாக அடுத்த பகுதிக்கு செல்ல அமைக்கும் பிரத்தியோக தொடர் கேள்விகள் அனுபவம் பெற்ற கல்வி இயக்குனரால் தெரிவு செய்யப்பட்டு முன் பரீட்சிப்பு செய்யப்படல் வேண்டும். அவர் பங்குபற்றுனரின் தலைவர்கள் அறிக்கை சமர்ப்பிப்பவர்களுள் சிறு குழுக்களுக்கு சிலரைத் தெரிவு செய்து சுருக்கமாக பயிற்றுவிக்க வேண்டும். அதேவகை வினாக்கள் எல்லா உப குழுக்களிலும் கலந்துரையாடப்பட்டு அறிக்கைகள் தயாரிக்கப்படும். இவை பின்னர் கல்வி இயக்குனர் இணைப்பு தலைவராக செயல்பட செயலமர்வின் இறுதியில் சமர்ப்பிக்கப்படும். வெளிநிபுணர்களும் இந்திகழ்வின்போது அழைக்கப்படுவார்கள். இவர்கள் அறிக்கை சமர்ப்பிக்கும்போது அல்லது வரும் செயலமர்வின்போது உபகுழு அறிக்கைகள் மீதான தமது கருத்துக்களை வெளிப்படுத்துவதுடன் மேலதிக வினாக்களுக்கும் விடையளிப்பார்கள்.

இந்நுட்பம் சிறப்பாக செயல்படுத்தப்படும்போது, பங்குபற்றுனர்கள் தம்மிடம் காணப்படும் அறிவு, அனுபவம் என்பவற்றை ஒழுங்காக வடிவமைத்து ஆர்வத்துடன் ஒருவரிடமிருந்து ஒருவர் கற்றுக் கொள்ள முற்படுவதை நிச்சயப்படுத்தும். சில சந்தர்ப்பங்களில் மிகவும் தேவைப்படுகின்ற நிபுணத்துவ தகவலுக்கான உள்ளீட்டை வழங்கும். இதைவிட, படங்கள், பட லிலைடுகள் சுருக்க விவரங்கள், வாசிப்பு விடயங்கள் என்பன கலந்துரையாடல் காலத்திற்கு முன்னரை விட வழமையாக பின்பே மேலதிக தகவல் சிடைக்கச் செய்யப்படுத்தப்படும். படிப்படியானமுறை ஒரு விரிவுரை; வெளிக்கள விஜயம் படம் மீதான பங்குபற்றுனரின் கருத்தைப் பெற்று பபன்படுத்தவும் சாத்தியமுண்டு. படிப்படியான கலந்துரையாடல் உண்மையில் "பிளேட்டோ" கூறியதன் நவீன பிரயோகமாகும். அவர் கூறியது புத்திசாலித்தனமாக தெரிவு செய்யப்பட்ட கேள்விகளுக்கே மனிதன் பதிலளிக்க வேண்டுமாயின் தாமாக அவற்றின் உண்மையை அறிந்து கொள்ளலாம் (உண்மையில் இது அனேக குழு நடவடிக்கை நுட்பங்களின் படி உண்மையாகும்).

4. சம்பாஷணைகள், விவாதங்கள் மனநம்பிக்கைகள்

இந்த இடைத்தர நுட்பங்கள் அனைத்தும் கலந்துரையாடலை விட விரிவுரை முறையை ஒத்ததாக உள்ளன. இவை அனைத்தினதும் பொதுவான அம்சம் எதுவென்றால், ஒரு பேச்சாளருக்கு பதிலாக இரண்டு அல்லது இரண்டுக்கு மேற்பட்ட நிபுணர்கள் ஒன்று அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட விடயங்கள் பற்றிய தமது கண்ணோட்டத்தை சமர்ப்பிப்பார்கள். இது பார்வையாளர்கள் அதிகம் பங்குபற்ற சந்தர்ப்பம் அளிக்காது எனினும் சில விடயங்களில் செயலமர்வுக்கான தலைப்பை தெரிவு செய்து கேள்விகள் கேட்பதுடன் கருத்துக்களையும் கேட்டுப் பிரதான பேச்சாளர் உரையாற்றவும் பொதுவான கலந்துரையாடலை நடத்துவதற்கும் சாத்தியப்படும். எவ்வாறாயினும், இந்நுட்பங்களின் முக்கிய நன்மையானது,

மாணவர்கள் சில சிறந்த விசேட தன்மையுள்ளவர்களாயின் செயல் வழிபாடுகளை கண்கூடாக காண்பதற்கு வழி செய்கிறது. குரல் மாற்றமும், அணுகுமுறை மாற்றங்களும் மாணவரை அதிகநேரம் கவனத்தில் ஈர்த்திருக்க சாத்தியமாகுவதுடன் அவர்களின் கருத்து முரண்பாடுகள் எண்ணங்சீர்த் தூண்டுவதுடன் தீர்வுகளுக்கு பயிற்றுவிக்கும் முறையான விவாதத்திற்கு எதிராக கலந்துரையாடல் எவ்வாறு செயற்படவேண்டும் என்பதைச் செய்து காட்டுவதற்கு ஒழுங்காக நடாத்தப்பட்ட சம்பாஷணைகள். விவாதங்கள் என்பன பயன்படுகின்றன. இவை முதல் முறையாக தொழிற்சங்கக் கூட்டங்களில் கலந்து கொள்ளும் புதிய தொழிற் சங்கவாதிகளுக்கு உதவியாக அமையும். இல்லாவிட்டால் அவர்கள் தமக்கு எதுவும் தெரியாதே என்ற தாழ்வு மனப்பான்மையை பெறுவார்கள்.

எவ்வாறாயினும் இவை அனைத்து நுட்பங்களும் முறையான விரிவுரையைப் போன்றே பலவீனங்களை கொண்டுள்ளன என்பதை கூறவேண்டும். இது முழுமையாக ஒரு வழி தொடர்பு கொள்ளல் முறையாகவும் முழு நடவடிக்கையும் மாணவர் மையமாக இன்றி தலைப்பு மையமாக மட்டுமே இருக்கும். குழுதாமே பிரதான பேச்சாளரை வழங்கலாம். இந்தச் சந்தர்ப்பத்தில் கலந்துரையாடல் குறைவாக இருக்கும். ஆனால் கல்வியின் பெறுமதி அதிகமாகக் காணப்படும்.

5. மாநாடுகள் பொதுகூட்டங்கள் சம்பாஷணைகள்

இவை மேற்கூறப்பட்ட முறைகள் யாவற்றிலும் வேறுபட்டவை; மேலும் ஒன்றுடன் ஒன்றை மாற்றக் கூடிய தன்மையுடையவை. இவை அனைத்தும் பார்வையாளர்களின் பங்குபற்றலை நிச்சயப்படுத்த முயற்சி செய்கின்றன. அனேக நேரங்களில் பார்வையாளர்கள் வினாக்களைத் தொகுத்து தமது கருத்துக்களை வழங்குவார்கள். சம்பாஷணைகளில் வருகை தந்துள்ள நிபுணர்களுக்கும், முழு மாணவருக்கும் அல்லது குழுவைப் பிரதிநிதிப்படுத்த தெரிவு செய்யப்பட்ட குழுவிற்கும் இடையில் கருத்து பரிமாற்றங்கள் இடம்பெறும். விருத்தி செய்யப்பட்ட தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சிகளுக்கு இவ்வுபாயங்களின் பயன்பாடு மேலும் சிறப்பம் சங்களை சேகரிக்கும் ஆனால் பொருத்தமான நிபுணர்களைப் பெற்றுக் கொள்வதிலுள்ள சிரமமும், மாணவரின் ஆர்வமற்ற தன்மையும் இதன் பெறுமதியை குறைக்கக்கூடிய அபாயம் உண்டு. எப்போதும் குழுவினுள்ளேயே அவர்களது திறமைகளைப் பயன்படுத்துவது சிறப்பாகும். உதாரணமாக மூன்று அல்லது நான்கு பங்குபற்றுனர் தமது சுய அறிவைப் பெற அல்லது குழுவுக்காக ஒரு விடயத்தைப் பற்றி நன்கு பயிலும்படி கேட்கப்படலாம். அல்லது 2 சோடி பேச்சாளர்கள் விவாதம் ஒன்று தயாரிக்கும்படி கேட்கப்படலாம். தொழிலாளர் மாணவர் தாமாக எந்தளவுக்கு செய்கிறார்களோ அந்தளவு நன்மை பயக்கும்.

6. ஆர்வபான குழு செயல்பாடு

இது நாட்டுக்கும், நடைமுறை நிலைமைக்கும் ஏற்ப நிசுழ்ச்சி ஆய்வு, கல்வி வட்டாரங்கள், ஆய்வுகூட முறைகளின் பாவனை, செயற்கூட திட்டங்கள் என்பவற்றை சம்பந்தப்படுத்தும். இதில் முக்கியத்துவம் என்னவெனில், குழு நடவடிக்கையை தூண்டுவதற்கான பல பரிசோதனைகள் செய்யப்பட்டுள்ளமையாகும் கற்பித்தல் என்பதிலிருந்து கற்றல் என்பதற்கு மாற்றப்பட்டுள்ள அண்மைய வருடங்களில் இது குறிப்பிடத்தக்க வெற்றி பெற்றுள்ளது. அனேகமாக பரிசோதனைகளில் ஏனைய நுட்பங்களின் பிரயோகமும் குழுசெயற்பாடும் இணைக்கப்பட்டுள்ளன. இவற்றுள் சிலர் 11ம் அத்தியாயத்தில் குறிப்பிட்டவாறு கற்பித்தல் பொருட்கள், உபகரணங்களின் பாவனையை சம்பந்தப்படுத்தியுள்ளனர்.

1902ல் சுவீடன் நாட்டில் ஒஸ்கர் ஒஸ்சன் என்பவரால் முயற்சி செய்யப்பட்ட கற்றவர் விட்ட முறையே ஆரம்பகால தொழிலாளர் கல்வித் துறையில் ஆர்வமான குழு செயற்பாடு அமைப்பில் காணப்பட்டது. பின்பு அவர் இதனை வருமாறு விபரித்தார், சுவீடிஷ் தொழிலாளர் வகுப்பினரால் பின்பற்றப்பட்ட ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட சுய-கல்வி முறை முதல் முதலாவதாக ஒரு சமூக கழகமும் நூலக சங்கமும் ஆகும். இக் கல்வி வட்டமுறை இன்றும் கூட சுவீடிஷ் தொழிலாளர் கல்வி சங்கத்தின் நிகழ்ச்சிகளில் முக்கிய பங்கினைக் கொண்டுள்ளது. இவை வாசிப்பு வட்டங்கள், வாடுவோலி செவிமடுக்கும் வட்டம், தொலைக்காட்சி பார்க்கும் குழுக்கள், தொடர்பு கொள்ளல் குழு, கலந்துரையாடல் குழு என்பனவாகும் மேலும் இவர்களுக்கு சங்கத்தால் மிகச் சிறந்த ஆவணத் தயாரிப்பு பின்னணி வழங்கப்பட்டது. 1970 - 71ல் 1.5 மில்லியன் சுவீடிஷ் அங்கத்தவர்கள் கல்வி வட்டத்தில் இருந்தனர், எனினும் இவர்கள் அனைவரும் தொழிலாளர் கல்வி துறையை சார்ந்தவர்கள் அல்லர்.

ஐக்கிய அமெரிக்காவில் அண்மைய ஆண்டுகளில் செயற்கூடங்கள், செயற்கூட திட்டங்கள், ஆய்வுகூட நடவடிக்கைகள் என்று விபரிக்கப்படுகின்ற மிக விரிவான குழு நடவடிக்கைகளை விருத்தி செய்துள்ளனர். மின்கலங்களின் பாவனையுடன் வித்தியாசமான கருவிகள், உபாயங்கள் அணுகுமுறையில் பல் வேறுபாடுகளை ஏற்படுத்தியுள்ளது. ஆனால் எல்லா நிலையிலும் ஆய்வு கூடத்தைப்போல் அனுபவங்களின் மூலம் முடிவுகளைப் பெறுவதற்கும் தவறுகள் முயற்சிகளினால் உண்மையைக் கண்டு பிடிக்க குழுவாசிகள் முற்படுதலே கருவாக அமைகிறது. சில நேரங்களில் இக்குழுச் செயற்பாடு குறிப்பிட்ட உள்நாட்டு அல்லது தேசிய பிரச்சினையுடனான சம்பந்தப்பட்டதாக இருக்கும். உதாரணமாக டெட்ராயிட் நகர அமெரிக்க ஐக்கிய ஆட்டோ மொபைல் தொழிலாளர் சமூகத்திட்டங்கள் “நகரப்பிரச்சனை” என்பதை மையமாகக் கொண்டமை நகர விவகாரங்களில் டெட்ராயிட் யூ ஏடபிள்யு குழு தாபிக்கப்படுவதற்கு

வழிவகுத்தது. விஸ்கொன்சின் பாடசாலையில் தொழிலாளருக்காக சர்வ தேச பெண்கள் ஆடை தொழிலாளர்கள் சங்கத்தினால் ஒரு கிழமை நடாத்தப்பட்ட அரசியல் செயல்பாட்டு செயற்கூடம் ஒரு விரிவான போலி அரசியல் கள நடவடிக்கையை நடித்துக் காட்டியது. அமெரிக்க ஐக்கிய புடவை தொழிலாளர்களின் சட்டமியற்றும் செயற்கூட நிலையம் அரசாங்கத்தின் செயற்பாடுகளை அலசி ஆராயும், “4 நாள் செயற்பாட்டு பயிற்சி நெறிகளுக்கு” வாஷிங்டன் நகருக்கு காலத்துக்கு காலம் கருத் தரங்கிற்கு வருமாறு உள்நாட்டு தொழிற்சங்கத் தலைவர்களை அழைக்கின்றது. கலிபோர்னியா பல்கலைக்கழகத்தால் லொஸ் ஏஞ்ஜலிஸ் நகரில் ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட தொழிற்சங்கவாதிகளுக்கான செயற்கூடங்களில் உள்நாட்டு பொது சுகாதார வசதிகளை அளவீடு செய்வதற்கு பங்கு பற்றுபவர்களுக்கு வாய்ப்பளிக்கப்பட்டது.

அதேபோன்று, நோர்வே தேசத்தில் 800 தொழிலாளர் கல்வி சங்க குழுக்கள் 1958 - 59 காலகட்டத்தில் உள்நாட்டு அரசாங்கத்தின் வித்தியாசமான அம்சங்களைப் பற்றிய விபர ஆய்வு ஒன்றை மேற்கொண்டு விடயம்மீது வழிகாட்டியாசப் பயன்படுத்தப்பட்ட இணை அறிக்கையை தயாரித்தது. ஏனைய வகை செயற்கூடங்கள் அதிக கலவி நடவடிக்கைகளை ஈடுபடுத்தலாம்; உதாரணமாக நிகழ்ச்சி ஆய்வினைப் பகுப்பாய்தல் இது பெரிய பிரித்தானியாவில் போக்குவரத்து பொது தொழிலாளர் சங்கத்தினால் முறையாகப் பயன்படுத்தப்பட்ட ஒரு தொழிலாளர் கல்வி முறையாகும். சிறப்பாக ஆவணப்படுத்தப்பட்ட நிகழ்ச்சி ஆய்வின் ஆழமான பரிசீலனை மெச்சத்தக்க கல்வி அனுபவமாக அமையும் (உதாரணம் குறிப்பிட்ட கைத்தொழிலின் கூலி அமைப்புமுறை அல்லது குறிப்பிட்ட கூலி உரிமை பின்னணி) செயற்கூடத்தின் நுட்பங்கள் என்ன வகை நோக்கங்களையும் வாய்ப்புக்களையும் கொண்டிருப்பினும் பொதுவான அம்சங்கள் பல உள்ளன.

அவை வருமாறு:-

- சம்பந்தப்பட்ட எல்லா பத்திரங்களையும் கவனமாகத் தயாரித்தலும் மாணவருக்கு அவற்றை ஒதுக்கிக் கொடுப்பதும்.
- வேலைகளை உப பகுதிகளாக பிரித்தல் - அப்போதுதான் எல்லா தனி நபர்களும் உப குழுக்களும் ஆராய்ச்சி, செயற்பாடுகளில் பொருத்தமான கடமையைப் பெறுவர்.
- வெவ்வேறு வேலைக்குழுக்களின் முடிவுகளை ஒன்றாக இணைக்கும் ஒரு முறையாகும்.

குழு செயல்பாடு நுட்பங்கள் பயிற்சினெறி முழுவதும் அல்லது சில சமயங்களில் பயன் படுத்தப்படலாம். இவை தொழிலாளர் மாண

வர்கள் தம்மைப் பற்றியும் தமது மக்களின் மனப்பாங்கு நடத்தை பற்றியும் அறிவதற்கும் அவர்கள் ஒன்றிணைந்து கடமையாற்றவும் அச்செயல் முறையை பகுப்பாய்வு செய்வதற்கும் பயன்படுகின்றன. அனேகமாக குழு பயிற்சிகள் பயிற்சி நெறியின் ஆரம்பத்தில் கூச்சத்தைபோக்க, குழு செயல்பாட்டை ஊக்குவிக்க, பயிற்சியின் நோக்கங்களை தெளிவுபடுத்த பயன்படுத்தப்படலாம்.

தொழிலாளர் கல்வியின் அடிப்படை குறிக்கோள் தனிப்பட்ட அபிவிருத்தி ஊடாக சமூக நடவடிக்கைக்கு அதனைப் பயன்படுத்துவது என ஏற்றுக்கொள்ளப்பட்டால், அப்போது போதுமான வசதிகளும், பொருட்களும் காணப்படும் இடங்களில் குழு செயற்பாடு நுட்பங்களை சிறப்பாக பயன்படுத்துவது முக்கியமானது என்பது தெளிவாகிறது. எப்போதும் போலவே எவ்வாறாயினும், முன்னேற்றம் அவசரமாக தேவைப்படுகின்ற இடங்களில் பொருட்களை வழங்கவும் பயின்ற உத்தியோகத்தார்களைத் தேடுவதிலும் பிரச்சினை காணப்படுகிறது.

நினைவு அட்டவணை 26 இந்த அத்தியாயத்தின் சாராம்சமாகும் சமர்ப்பிக்கப்பட்டுள்ள நுட்பங்கள் வரிசைக் கிரமம் சற்று மாறுபட்டுள்ளதை அவதானிக்க வேண்டும். அந்தத் தொடர்பு கொள்ளலுடன்பயிற்சி நிறைவுக்கு வருகிறது. உருவம் 15 இவ்வத்தியாயத்தில் கலந்துரையாடப்பட்ட சில பிரதான குழு முறைகளை சாரம்சமாகக் காட்ட முற்படுகிறது. அதாவது, குழு பங்குபற்றலின் வித்தியாசமான அமைப்புக்களும், அவற்றின் வரையறைகளும் கட்டுப்பாடுகளும், ஆகும்.

முறை	பங்கேற்பு வடிவம்	நன்மைகள்	வரையறைகள்
முறையான விரிவுரை		ஒழுங்குபடுத்த இலகு விடயங்களை முறையாகச் சமர்ப்பிக்க பொருத்தமானது. விரிவுரை தெளிவாகவும் சுருக்கமாகவும் இருப்பின் சிறந்த பலன் உண்டு. (கட்புல சாதன உதவியுடன்) குறிப்புகள் எடுக்கும் அனுபவம் பெற்ற கேட்போர் பங்கு பெற வேண்டும்.	மாணவர்கள் எதிர்ப்பின்றி இருப்பதுடன் தகவல்களை ஓரப்பத்தில் வைத்துக்கொள்ளவும் அளவு குறைவாகும். எவ்வளவு விடயம் கிரகிக்கப்பட்டுள்ளது என்பதை அறிய வழியில்லை. கேள்வி, கலந்துரையாடல், கர்வம் இருப்பது அவசியம்)
மாறாநு தீர்மான குழு ஏகையன.		விவாதங்கள் வெவ்வேறு பக்கங்களை முன்வைக்க சாத்தியமாகக் கவதுடன், பொறுமையாக கருத்துப் பரிமாற்றங்கள் செய்வது எப்படி என்பதைச் செய்து காட்டவும் இயலுமானதாகிறது. ஆர்வமான குழு நடவடிக்கையில் ஈடுபட மாணவர்களைத் தூண்ட முடியும்.	இங்கு இன்னும் மாணவர்கள் எதிர்ப்பின்றி இருப்பர். இந்த முறையின் வெற்றி சிறந்த தலைவர், துடிப்பான மாற்றுட்ட தீர்மான குழு இருப்பதிலேயே பொருமளவு தங்கியுள்ளது.
கலந்துரையாடல் உபகுழு		வெட்க கபாவமுடைய மாணவரும் இதில் பங்கேற்பார்கள். தலைப்புகள் உப பகுதிகளாகக்கப்படுகும் போது நெருக்கமாகப் பரிசிக்கப்படவது முழு குழுவின்னருக்கும் அறிவிப்பது பயன்தரு பயிற்சியாகும்.	கலந்துரையாடல் மட்டம் உயர்வானதாக இருக்கமாட்டாது. கவனமாக திட்டமிடவும், சிறப்பாக கருக்கவும் இருக்கும் தேவை தலைவரின் பங்காக அமையும்.
கற்கைகாட்டம் செயற்கூடம் ஏகையன.		மாணவர்கள் ஆர்வமாக செய்வதன் மூலம் கற்றுக் கொள்கிறார்கள். சிறு உப குழுக்கள் விசேட கற்கையை மேற்கொண்டு அதன் பெறுபேறுகளை முழு குழுவின்னரின் நன்மைக்கும் திரட்டலாம். தேவையானின், தொடர்பு கொள்ளல் மூலம் கையாளப்படலாம்.	கடின விடயங்களை கற்கவும், ஆரம்ப பழிவுளர்க்கும் சிறந்த முறை அல்ல (திறமையான கற்பித்தலுடன் இணையாவிட்டால்) பரந்தளவில் விடயங்களை உள் ளாக்க முடியாது

முறை	பிரதான நன்மை	பிரதானபாகங்கள்	விசேடமாக பொருத்தமானது	ஏனைய குறிப்புகள்
முறையான விரிவுரை	ஏற்பாடு செய்ய இலகு அதி கமான பார்வையாளர் களை அடையும். அதிக மக்க களுக்கு வாசிப்பதைவிட கேட்பது இலகு. சில நேரம் ஊக்கப்படுத்தும்.	ஒருவழித்தொடர்பு கொள் ளல் மட்டுமே, மாணவர் கள் எதிர்ப்பற்றவர்கள் உட் கிரதிக்கப்பட்ட அளவை மதிப்பிடுதல் சிரமம். மாண வருக்கு நீண்டநேரம் செவி மடுப்பது கடினம். தகவல் நினைவில் இருக்கும் அளவு குறைவு. மாணவரின் ஆளு மையில் சிறு தாக்கத் தையே ஏற்படுத்தும் செய லுக்கு வழி கோலுவது ஆபர்வம்.	குறிப்பாக குறிப்பெடுக்கும் அனுபவமான பார்வையா ளர்களுக்கு அவசரமாகத் தகவல் தேவையான மக்க ளுக்கு புதிய விடயங்களை சமர்ப்பிப்பதாகும்.	தொழிலாளர் கல்விக்கு தயாரிக்கப்பட்ட விரிவுரை அபூர்வமாக பயன்படுத்தப் படும் என்ற ஒரு பேச்சும் தெளிவானதாக, எளிமை யானதாக, சுருக்கமான தாக உறுதியானதாக இரு ப்பதுடன் சாத்தியமான தாயின் கட்புல செவிப்புல சாதனங்களை பயன் படுத்த வும் வேண்டும்.
கலந்துரை யாடல்	குழு உணர்வை அபிவிருத்தி செய்யும். மாணவர்கள் ஆர் வமாகச் செயற்படுவர். தன் னம்பிக்கை பெறுவர். தம் மை வெளிப்படுத்தும் தன் மையைக் கற்றுக்கொள்வா ர்சன் சகிப்புத் தன்மை. புரிந்துணர்வை மேம்படுத்தும்.	கட்டுப்படுத்தவும், வழிகா ட்டவும் சிரமம். சில பங்கு பற்றுனர்கள் அதிகம் பேசு வார் இன்னும் சிலர் கலந் துரையாடலில் சேர்வது ற்கு சிறிதளவு விடயங்க ளையே தெரிந்திருப்பர். விரி வுரையைவிட அதிக நேரம் எடுக்கும். ஆனால் வழமை யாக நேரத்தை வீண் விர யம் செய்யாது.	குறித்த பிரச்சனைகளில் ஆர்வமான குழுவினர் உண் மையான தகவல்களை முன் சமர்ப்பித்தலை எதிர்க் கின்ற பிரச்சனைகளைத் திர்க்க.	செயல்முறை மாற்றக்கூடி யதாக, முறையற்றதாக நட்புணர்வுடையதாக இரு க்கவேண்டும். ஒரு அமர் வின் போது அல்லது இறு தியில் சமர்ப்பிக்கப்பட்ட முடிவுகளின் சுருக்கம் பெறுமதி யற்றது.

கலந்துரையா டல் கேள்விகளு டன் கூடிய விரி வுரை (ஆக்க பூர்வமான விரி வுரை)	தகவல் வழங்குவதுடன் உட்கிரகித்த அளவையும் பரீட்சிக்கும் இரு வழித் தொடர்பு கொள்ளல், குழு நடவடிக்கையை தூண்டும் சுலிப்புத்தன்மையை தவிர் க்கும் முறையற்றதும், வளைந்து கொடுக்கக் கூடிய துமாகும், மேற்கூறிய நுட் பங்களின் தன்மைகள் இர ண்டையும் கொண்டது.	சிறந்த பயிற்றுனர் தேவை இல்லாவிடில் எண்ணங்கள் தொடர்பின்றிப் போய்வி டும்.	பலகூடங்களுக்கு சமூகம ளிக்கவும் பேசுவதற்கும் தயாரான சிறு குழுக்கள் வித்தியாசமான பின்னணி களை கொண்ட மாணவர் கள்.	அமர்வு தொடரும்போது கரும்பலகையில் சுருக்கம் தயாரிக்க வேண்டும், ஒரு தரமற்ற ஆக்கபூர்வமான விரிவுரை தரமற்ற நியம ந்துரையாடலை விட மேலா னதாகும். சிறு குழுக்களு க்கு ஒழுங்கமைக்கப்பட வேண்டும். உபகுழுக்களை யும் தேவையாயின் உருவா க்கலாம் (கிழே பார்க்கவும்)
சம்பாஷணை விவாதம்	உண்மைகளும், கருத்துக்க ளும் வித்தியாசமான கண் னோட்டத்தில் பிரதிபலிப் பைத் தூண்டுகின்ற தீர்ப் பில் முன் வைக்கப்படலாம் சகிப்புத்தன்மையையும், உளவியலையும் உதாரணம் காட்டி விளக்கும் விவாதம் ஒன்று, பாராளுமன்றத்தின் செயல்முறைகளைச் செய்து காட்டுவதுடன் ஒரு கேள் வியின் இரண்டு பக்கங்களே யும் காட்டும்.	ஒரு வழித் தொடர்புகொ ள்ளலாகும். மாணவர்கள் எதிர்பற்றிருப்பர். சிறந்த விவாதங்கள் அல்லது சிறப் பாகச் சமப்படுத்தும் தீர் மான குழுவை ஏற்பாடு செய்தல் க்ரமமாகும்.	மிகச் சிக்கலான விடயங்க ளுடனேயே கலந்துரையா டும். பாடசாலைகள் அல்லது நீண்டகால பயிற்சிகளில் தான் ஆர்வத்தைத் தூண் டும்.	சிறந்த தலைவர் பெறுமதி யற்றது. குறை விருத்தி நாடுகள் தொழிலாளர் குழுக்களுக்கு தேசிய ரீதி யாக ஒழுங்கு செய்யப் பட்ட பயிற்சிகளைத் தவிர ஏனையவற்றுக்கு சிறந்த தீர் மான குழுவை ஒழுங்கு செய்ய இயலாது-மாணவர் களை, தீர்மானக்குழுவை உருவாக்க பயன்படுத்தப் படுவர்.

மாநாடு பொதுக்கூட்- டங்கள்.	இதற்குமுன் (மேலே பார்ச் க) ஆனால், இன்னும் சற்று அதிகமான மாணவர் பங் கேற்பை வழங்குவர்.	பலமாணவர்கள் இன்னும் எதிர்ப்பற்றவர்களாகவே உள்ளனர். சிறந்த நிபுணர் கள் குறைவு. விவாதங்கள் தொடர்பின்மைக்கு கார ணமாகும்.	குழு செயற்பாடு எடுக்கும் முன்பு தகவல்களும், கருத் துக்களும் தேவைப்படுகி ன்ற உள்நாட்டுடன் சம்பந் தப்பட்ட சிக்கலான விட யங்களுடன் உரையாடுவ தற்காகும்.	கவனமாகத் தனிநபர்கள் பெளதிக ஏற்பாடுகளும் தலைப்புக்களும் தயாரிக்கப் பட வேண்டும். ஆரம்ப அமர்வின்போது சிறந்த அறிவிப்பு இருத்தல் முக்கி யமாகும் அடையப்பட்ட முடிவுகளின் சுருக்கமும் கூறப்படவேண்டும்.
கலந்துரை யாடல் உபகுழு, படிப்படியான கலந்துரை யாடல்	பகுப்பாய்வு செய்யவும், தொகுக்கவும் ஒவ்வொருவ ரும் ஆர்வமாக, உதவியும் செய்யலாம். அறிக்கை சமர்ப்பிப்பு கடமை பங்கி டப்படலாம். கேள்விகளை பல்வேறு கோணங்களில் கண்ணோட்டம் செய்ய வழி விடுகிறது நம்பிக்கையை யும் பொறுப்பையும் திறனே யும் வீருத்தி செய்கிறது.	நேரம் எடுக்கும் (ஆனால் நேரத்தை விரயமாக்காது) சிறந்த உபகுழுத் தலைவர் கள் தேவை. உண்மைகள் கவனிக்காதிருக்கப்பட லாம் அல்லது திரித்துக் கூறப்படலாம். ஆகவே ஆகவே அவற்றை ஆரம்ப அமர்வில் சுருக்கமாகக் கூற வேண்டும்.	பெரிய குழுக்கள் பல தலை வர்களைக் கொண்டிருக்கும் (பயிற்றப்பட்ட அல்லது இயற்கை) சிக்கலான முரண் பாடான கேள்விகளுடன் இவை உப பிரிவுகளுக்கு கொடுக்கப்படுவதை உரை யாகும்.	கவனமாகத் தனிநபர்கள் பெளதிக ஏற்பாடுகளும் தலைப்புக்களும் தயாரிக்கப் பட வேண்டும். ஆரம்ப அமர்வின்போது சிறந்த அறிவிப்பு இருத்தல் முக்கி யமாகும் அடையப்பட்ட முடிவுகளின் சுருக்கமும் கூறப்படவேண்டும்.
ஆர்வமான குழு செயல் பாடு கற்கை வட்டங்கள் ஏனையன.	பயிற்றுனர் அமர்வை ஆக்ர மிப்பார் என்ற அபாயம் இல்லை கலந்துரையாடலை விட மாணவர் ஆர்வமாகச் செயற்படுவார்கள். (எழுத் துவேலை, வாசிப்பு மூலம்)	அனுபவம் வாய்ந்த பயிற்று னரின் வழிகாட்டல் இருக் காது கட்டில், செவிப்புல சரத்தனங்கள் தயாராக கிடைக்காது (ஆனால் குழுக் கள் தாமதமாக இவற்றை செய்து கொள்ளலாம்)	விசேடமாக சிலர் சிறந்த தலைவர்களாயின் தீர்மான மான மாணவர்களுடனான தனியாக்கப்பட்ட குழுக்க ளுக்கு	குறைவிருத்தி நாடுகளில் பொருத்தமான பயிற்சி பொருத்தமும், திறமை யான தலைவர்களும் திட்டப் பதாயின் மட்டுமே ஒழுங்கு செய்யப்படலாம்.

ஆர்வமான குழு செயற்பாடு செயற்கூடம் திட்டங்கள் நிகழ்ச்சி ஆய்வு	ஒவ்வொருவரும் ஆர்வமாக செயற்படலாம் செய்வதன் மூலம் சுற்றல் குழு உணர்வுகளும், தனிநபர் திறன்களும், குழுச் செயல்பாடு மூலம் விருத்தி செய்யப்படும். சமூக செயற்பாட்டுக்கு வழிகாட்டும் குழுக்கள் எப்படிச் செயல்படுகின்றன என்பதை ஒரு குழு பகுப்பாய்வு செய்யும்.	அதிகமாக தயாரிப்பு தேவைப்படுவதனால் ஒழுங்கமைக்கிரமமாகும். பயிற்றுனரின் கவனமான வழிகாட்டல் அல்லது குறிப்பிட்டுத் தக்க அளவு திறமை தேவைப்படும். ஆரம்பத்தில் மாணவர்களுக்கு புதுமையானதாக இருக்கலாம்	சிறந்த நிலையில் சிறந்த பயிற்சிப் பொருட்சாளுடன் புத்திகூர்ந்த மேற்பார்வையின் கீழ் சந்திக்கும் நிரந்தர குழுக்கள்.	தேசிய மட்டத்தில் மட்டும் கிடைக்கக்கூடிய கவனமான வழிகாட்டலும், பரந்தளவிலான ஆவணப்படுத்தலும் தேவை. தெளிவாக வலையறுக்கப்பட்ட ஒரே ஒரு விடயத்தை மட்டுமே நோக்கப்பட வேண்டும்.
தபால்மூல பயிற்சி நெறி	மாணவரே, நேரத்தைத் தெரிவு செய்யலாம். இடம் கற்கைக்கான காலப்பகுதியையும் அவரே தெரிவுசெய்யலாம். தபால் மூலம் ஆனால் தனிப்பட்ட கவனிப்பு பயிற்றுனரிடமிருந்து கிடைப்பது சாத்தியம். மாணவர் ஆர்வமானவராகவும் சுய ஒழுங்குடையவராகவும் இருப்பார்.	குழு ஒத்துழைப்பு இல்லை. சமூக செயற்பாட்டு நோக்கம் தெளிவாக இல்லை சம்பந்தப்பட்ட நபர்களுக்கு எப்படி கற்க வேண்டும் என்பது முன்பே தெரிந்திருக்க வேண்டும்.	இயலுமையென்கொண்ட தலைவருடன் கற்கை வட்டங்கள் அல்லது அடிப்படை திறமைகளுடன் தீர்மானம் மிகுந்த தனியாக்கப்பட்ட தொழிலாளர்கள்.	தரதிஷ்ட வசமாக, இந்த நுட்பம், குறைவிருத்தி நாடுகளுக்கு இன்னும் கிறிது பொருத்தமானது, இது கற்கை குழுக்களை ஒழுங்கமைப்பதில் கவனம் செலுத்துவது விரும்பத்தக்கது. அதிக ஆராய்ச்சியும் தேவை (உ-ம், நிச்சிந்திரவிடப்பட்ட சுயமான கற்கைக்கான பொருட்கள்)

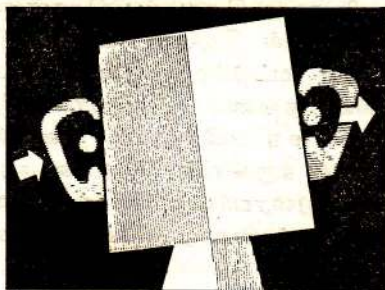
ஒரு மாற்றத்திற்கு (உருவம் 16) ஐ கட்புல சாதன உதவியுடன் கற்பதற்கு இந்த அத்தியாயத்தை ஆரம்பிக்கின்றோம். நீங்கள் பார்ப்பதைப் போல், அது நான்கு வரைவுகளையும் கொண்டுள்ளது. இது ச. தொ தா தொழிலாளர் கல்வி படத்துண்டுகளிலிருந்து பெறப்பட்டது இவை கடந்த 2 அத்தியாயத்திலும் கூறப்பட்ட வற்றில் பயன்தரும் விடயங்கள் பற்றி தொழிலாளர் கல்விக்கான கருவிகளும், பொருட்களும் என்ற நீண்ட அத்தியாயத்திற்கு ஒரு பொருத்தமான அறிமுகத்தையும் வழங்கும் என்று எதிர்பார்க்கப்படுகிறது.

“கருவிகள்” என்ற பதம் தொழிலாளர் கல்விக்கு பின்பற்றப் படுவதற்கு சிபார்சு செய்யப்பட்ட தொழிலாளர் கல்வி நுட்பங்களுடன் இணைக்கக் கூடிய உபாயங்கள் பல்வேறு உதவி உபகரணங்களை விபரிப்பதற்கு ஒன்றாகவே இக்கையேட்டில் பயன்படுத்தப்படுகிறது. கற்பதற்கு மேலதிக உதவியாக பயன்படுத்தப்படும் பல்வேறு பொருட்களும் கலந்துரையாடப்படும்.

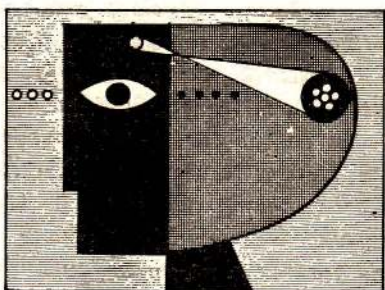
சில நேரங்களில், கற்பதற்கு பயன்படுத்தப்படும் பொருள் அல்லது கருவி கற்றை செயல்முறையில் மேலதிக பங்கினை வழங்கும் உ—ம். ஒரு தலைப்பை அறிமுகப்படுத்த விரிவுரையின் போது அல்லது செயற்கூடத்தின் போது படத்துண்டு பயன்படுத்தப்படலாம். அல்லது

உருவம் 16 அடிப்படைகற்கை கொள்கைகளின் பிரதிபலிப்பு

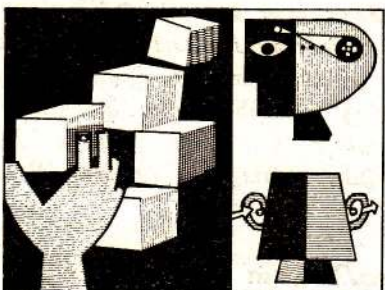
காதால் கேட்டால்
மறந்து விடுவேன்



கண்ணால்
பார்த்தால் எனக்கு
நன்கு நினைவில்
இருக்கும்



நான் அதனை
செய்தால் எனக்கு
நன்கு விளங்கும்



எதிர்ப்பில்லாத
மாணவர் அதிகம்
கற்கவும் மாட்டார்
விரைவாக மறந்தும்
விடுவார்



அனைத்து தொழி
லாளர் கல்வியும்
ஆக்சபூர்வமான
தாக வேண்டும்

குறிப்பிட்ட அம்சத்தை விளக்க கரும்புகையில் படம் ஒன்றை வரையலாம் எவ்வாறாயினும், சிலநேரங்களில் கருவி அல்லது கற்பதற்கு பயன்படுத்தும் பொருளே பிரதான தொடர்பு கொள்ளல் வழியாக அமையும் அனேகமான படக்காட்சிகளில் இதுவே பயன்படும். அப்படியான நேரங்களில் அதாவது கருவிகள் மட்டுமே முழுமையாக பயன்படுத்தும்போது மாணவரின் பகுப்பாய்வு தன்மை இறுதியான பிரதிபலிப்பு என்பன இல்லாமல் போகும் என்பதை பயிற்றுனர் நினைவில் வைத்துக்கொள்ள வேண்டும். ஆகவே, அவர் கருவிகளை பிரதான கற்பித்தல் பொருளாக பயன்படுத்துகையில் கலந்துரையாடலுக்கான அளவையையும் அறிமுகப்படுத்தியையும் ஒழுங்கமைக்கும் போது விசேட கவனம் எடுக்க வேண்டும்.

நுட்பங்களும் கருவிகளும் இரண்டு தனித்தனி அத்தியாயங்களில் பிரித்துப் பார்த்துள்ளதில் சில நன்மைகளுண்டு இதனைக் கொண்டு அவை இரண்டுக்குமிடையில் வேறுபாடு உண்டு அல்லது அவை வெவ்வேறு பகுதிகளுக்கு உரித்தானவை என கருதிவிடக்கூடாது. உண்மையில், பங்கேற்று நடித்தல், பாவனை பயிற்சிகள், களவேலைகள், கற்கை விஜயங்கள் (இந்த அத்தியாயத்தின் இறுதிவரை பகிரப்பட்டுள்ளன) என்பன 10ம் அத்தியாயத்தின் ஆர்வமான குழு செயல்பாடு பகுதியில் உள்ளடக்கப்பட்டிருக்கலாம். ஏனெனில் செயற்திட்டங்களுடன் பொதுவான பல நடவடிக்கைகளைக் கொண்டுள்ளன. எவ்வாறாயினும், இவை பயிற்சி நெறியின் போது சில சமயங்களிலேயே பயன்படுத்தப்படுவதனால் நுட்பங்கள் என்பதை விட கருவிகள் என வகைப்படுத்துவது அதிக பொருத்தமாகும். இவை எங்கு கலந்துரையாடப்படுகின்றன என்பது முக்கியமான தல்ல, தொழிலாளர் கல்வியாளர்கள் இவற்றை அறிந்திருக்க வேண்டும். கற்கை செயல்முறைக்கு உதவும் போது இவற்றை அறிந்திருக்க வேண்டும் கற்கை செயல்முறைக்கு உதவும் போது இவற்றை பயன்படுத்த தெரிந்திருக்க வேண்டும், என்பதுவே முக்கிய விடயமாகும்.

1. எழுதப்பட்ட கையேடுகள் பொது

தொழிலாளர் கல்வித் துறையில் எழுதிய வார்த்தைகளின்றி எழுத்தறிவில்லாத குழுக்களுடன் மாபெரும் முன்னேற்றத்தை அடைய முடியும் என்பது உண்மை. தனியாக பயன்படுத்தப்படும் எழுதிய கையேடுகள் ஒரு வழி தொடர்பு கொள்ளல் என்ற பாதகத்தை கொண்டுள்ளன. மேலும், எழுதிய கற்கை கையேடுகள் பல்வேறு நன்மைகளை வழங்கும். உண்மையில், தொழிலாளர் இயக்கத்தின் முன்னோடிகள் பலருக்கு தொழிலாளர் கல்வி, வளர்ந்தோர் கல்வியை சிந்திக்கும் முன் இது ஒன்றே முறையான கல்விக்கான ஒரே பாதையாக இருந்தது. அவர்கள் வாசிக்கவும், எழுதவும் கற்று பின் 12 மணிநேர வேலை நாளில் அடிக்கடி வாசிப்பதனுடாக தாமே கற்றுக் கொண்டனர்.

அச்சிட்ட கையேடுகளின் நன்மையாவது நீண்ட காலம் கவனமாக வைத்திருக்கலாம். இதனால் மாணவர் முக்கிய விடயங்களை கற்று சிந்திக்கவும், பின் தனக்கு அனைத்தும் தெளிவாக புரிந்து விட்டது என்பதை முன்னைய பக்கங்களை திரும்பி பார்த்து நிச்சயப்படுத்தவும் வேண்டிய நேரத்தை எடுக்கலாம். மாணவர் தனக்கு கிடைக்கும் சஞ்சிகைகளை உடனடியாக வாசிக்காது உள்ளடக்கத்தை மட்டும் மேலோட்டமாக பார்த்துவிட்டு பின் தனது கற்கையின் போது ஆலோசனைக்கும், குறிப்புக்களுக்கும் பயன் படுத்தலாம் என தீர்மானிக்கவும். எதிர்காலத்தில் குறிப்பெடுப்பதற்காகவும் வைத்திருக்கலாம். ஒரு விரிவுரை, அல்லது வானொலி பேச்சு அல்லது படக்காட்சிகளில் இத்தகைய சாத்தியங்கள் இல்லை. (ஒருவருடன் நவீன, விலையுயர்ந்த ஒலிப்பதிவு உபகரணம் இருந்தால், ஆனால் தொழிலாளர் மாணவரிடம் அநேகமாக இருக்காது.)

“நன்றாக தெரிவு செய்யப்பட்ட புத்தக அலுவலரிடம் ஒருவரின் கடந்த கால அறிவின் களஞ்சியமாக இருக்கும்.” ஆனால் ஒழுங்காக தெரிவு செய்யப்படாத புத்தக அலுவலரிடம் அதிக முட்டாள்தனத்தின் களஞ்சியமாகும்” என்று சரியாக கூறப்பட்டுள்ளது வழிகாட்டுதல் இன்றி 100 மணித்தியாலங்கள் அக்கறையுடன் வாசித்தாலும் அது பெரியளவு காலவிரயமாகும். இங்கு தான் தொழிலாளர் கல்வி பயிற்றுனர் தனது மாணவர்களுக்கு பெரும் சேவையை வழங்கலாம் இது இப்பிரிவின் இறுதியில் காட்டப்பட்டுள்ளது.

வித்தியாசமாக எழுதிய கையேடு வகைகள்

(1) எழுத்தறிவுக்கான முதல் பாடப்புத்தகம்.

2ம், 3ம் அத்தியாயங்களில் குறிப்பிட்டுள்ளவாறு எழுத்தறிவு கல்விக்கான முழு பொறுப்பையும் தொழிலாளர் கல்வியாளர் ஏற்க வேண்டும் என எதிர்பார்க்கப்படுவதில்லை. ஆயினும், தொழிலாளர் அமைப்புக்கள் தேசிய, உள்நாட்டு எழுத்தறிவு நடவடிக்கைகளிலும் தொழில் நோக்குடைய அல்லது செயற்பாட்டு எழுத்தறிவை மேம்படுத்தும் நோக்குடன் யுனெஸ்கோவால் செய்யப்பட்ட விடயங்களிலிருந்து நன்மைகளைப் பெற தனது முழு பங்களியும் கொடுத்தல் வேண்டும். எழுத்தறிவு களத்தின் அமைப்பிற்குட்பட்டு வளர்ந்த மாணவர்களின் நாளாந்த வாழ்வில் நேரடியாக தெளிவாக சம்பந்தப்பட்ட புதிய வாசிப்பு புத்தகங்களை தயாரிப்பதற்கான வசதியை யுனெஸ்கோவும் ஏனைய அமைப்புக்களினதும் முயற்சி பெற்றுக் கொடுத்தது. வளர்ந்தோர் தமது முக்கிய பிரச்சனைகளை விபரிக்கின்ற வார்த்தைகளை மிக விரைவாக கற்றுக் கொள்வார்கள். ஆகவே, அபிவிருத்தியடையும் நாடுகளின் பிரதேச அல்லது தனியார் எழுத்தறிவு அமைப்புக்கள் தொழிலாளர் பிரச்சினை தொழிற்சங்கம் என்பவற்றுடன் சம்பந்தப்பட்ட அடிப்படை, விளக்க வாசிப்பு புத்தகங்களை தயாரிப்பதற்கு தொழிலாளர் கல்வியாளர் உதவி செய்வது பயன் மிகுந்ததாக அமையும்.

(2) புதிதாக கற்றவர்களுக்கான சிறிய சஞ்சிகைகள்

மக்கள் கற்றவர்களாக மாறிய பின்னுள்ள கட்டத்தில் தொழிலாளர் கல்வியாளர்களின் ஒத்துழைப்பு முன்னையதைப் பார்க்கிலும் அதிபெறுமதி மிக்கதாக சருதப்படும். இத்தகைய மக்களுக்கு தொடர்வழி நடவடிக்கைக்கான வாசிப்பு பிரதிகள் அருமையாக இருக்கின்றன. பொருளாதார காரணங்களாலும், அதே போன்று எளிமையாகவும் விருப்பு ஏற்படுத்தும் விதமாகவும் எழுத வேண்டிய இத்தகைய கையேடுகளை தயாரிப்பதிலுள்ள சிரமத்தினாலும் இவற்றை பெற முடியாதுள்ளது. இது தொடர்பாக எடுக்கப்பட்ட ஆரம்ப முயற்சிகள் வெற்றியளிக்கவில்லை என்பதை ஆராய்ச்சிகள் காட்டுகின்றன. பிரயோகிக்கப்பட்ட வார்த்தை கடினமாகவும், வசனங்களும், பந்திகளும் மிக நீண்டவையாகவும் இருந்தன. கையேடுகளில் பாடவிடயங்கள் அனேகமாக மாணவரின் வாழ்வில் இருந்து பழமையானதாகவும், எளிமையான விளக்கங்கள் தாக்கமுடைய தலைப்புகள், நகைச்சுவை தன்மை என்பன இல்லாமல் காணப்பட்டதே இதன் தோல்விக்கு காரணமாக இருந்தது.

பயிற்றுனர், தொழிலாளர் கல்வி நிர்வாகிகளின் உதவி நிர்மாண விமர்சனம் என்ற ரீதியிலும், தொழிலாளர் தலைப்புகளின் கீழ் சஞ்சிகைகளை தயாரிப்பதாகவும் இருக்கலாம்

(3) சஞ்சிகைகளும், சிறு புத்தகங்களும் (துண்டு பிரசுரம்)

இவை தற்போது தொழிலாளர் கல்விக்கென விசேடமாக தயாரிக்கப்பட்ட எழுதிய கையேடுகளில் பெரும் பகுதியை உள்ளடக்கின்றன எனலாம். மேலும் இவை வாசிப்பு இலக்கு குழுவின் தேவைகளை கவனமாக பின்பற்றி இருப்பதும் மிக அவசியம். மீண்டும் இதன் அமைப்பு நேரடியானதாகவும், எளிமையாகவும், சஞ்சிகையின் குறிக்கோளும், உள்ளடக்கமும் தெளிவாக சுட்டிக்காட்டப்பட்டதாக இருக்க வேண்டும். மேலும் குறிப்புகள் எடுக்க இலகுவாயும் முன்னேற்றத்தை இலகுவாக்குவதற்கு சாராம்சங்களும், உப தலைப்புக்களும் காணப்படவேண்டும். பொருத்தமான போது உறுதியான உதாரணங்கள், விளக்கப்படங்கள் உள்ளடக்கப்பட வேண்டும்.

சில காலங்களின் முன் ஐக்கிய அமெரிக்க முன்னணி தொழிலாளர் கல்வியாளர் வருமாறு எழுதினர். “புத்தகங்களே நமது அங்கத்தவர்களுக்கான தகவல் மூலம் என சங்கங்கள் நம்பியிருக்கலாகாது ஆனால் தூரதிஷ்டமாக அமெரிக்க தொழிலாளர், ஆழ்ந்த வாசிப்பில் ஈடுபடுவது மிக மிகக் குறைவு என அளவீடுகள் வெளிப்படுத்தியுள்ளன” இந்த காரணத்தினாலேயே அனேக ஐக்கிய அமெரிக்க சங்கங்கள் விசேட சஞ்சிகைகளை வழங்குவதுடன் தமது தனிப்பட்ட பிரசுர பகுதிகளையும் வைத்திருக்கின்றன. ஐரோப்பிய சங்கங்களும் இப்படியானவையே.

(4) சங்கங்களதும், தொழிலாளரதும் கல்விச் சஞ்சிகைகளதும், செய்தி பத்திரிகை அறிக்கைகளதும்

தொழிலாளர் கல்வி அமைப்புக்களதும், சங்கங்களதும் தமக்கென தனிப் பிரசுர பிரிவையும், போதுமான மூலவளங்களையும் கொண்டில்லா விட்டாலும் மேற்குறிப்பிட்ட உண்மையான கல்விக்கான சஞ்சிகைகளை பிற்சேர்க்கையாக கால இடை வெளியில் வழங்குகின்ற, அறிக்கைகளாக விநியோகம் செய்யலாம். இவை விபரமானவையாக இருக்க தேவையில்லை. இதன் நோக்கம் சங்க அங்கத்தவர்களதும், மாணவர்களதும் தாம் உயி ரோட்டமுள்ள இயக்கத்தை சார்ந்தவர்கள் என்பதை அறிந்திருப்பதற்கே ஆகும். மீண்டும், தலைப்பு விளக்கங்கள் (படங்கள், கேலிச்சித்திரம் ஏனையன) உள்ளடக்கப்பட்டிருப்பதுடன், மொழி நேரடியானதாக அமைந்திருப்பது அவசியம்.

இத்தகைய பிரசுரங்கள் கல்வி நடவடிக்கைகளைப்பற்றிய மிகச் சிறந்த தகவல் மூலங்களாக இருப்பதுடன் புதிய மாணவர்களின் ஆர்வத்தை தூண்டுவதற்கு சேவை செய்வதுடன் ஏற்கனவே கற்பவர்களின் நிலையை பேணுவதற்கும் உதவும்.

(5) கற்கை கையேடுகளதும் சிறிய திரட்டுகளதும்

இவ்விளக்கம் பயிற்றுனர் தனது குழவினருக்காக விசேடமாக எழுதிய ஒரு பக்க கையேடு முதல் நன்கு பிரசுரிக்கப்பட்ட, விளக்கக் கல்விக்க கையேடு (உ-மாக ஸ்கென்டி நேவிய தொழிலாளர் கல்வி அங்கத்தவரால் தயாரிக்கப்பட்டதைப் போல்) வரை பல்வேறு தரங்களிலான பிரதிகளை உள்ளடக்குகிறது. இத்தகைய திட்டமிடப்பட்ட தரங்களிலான பிரதிகள், சம்பந்தப்பட்ட மாணருவக்கு கொடுக்கப்பட்ட நேரத்தில் என்ன தேவையோ அதனை வழங்குகின்றன. எவ்வாறாயினும், அதிக செலவினால் அதிகமாக பொதுமக்களை கருத்திற் கொண்ட செலவு கூடிய அச்சலிட்ட கையேடுகளை விட உண்மையான கையேழுத்து மிக தாக்கமுடையதாகலாம் என்பது தெளிவாகும்.

(6) பகுதி சார்ந்த கல்வி கையேடுகள் தொகுதி

கொடுக்கப்பட்ட நேரத்தில் கற்றலின் தேவைகளை பூர்த்தி செய்ய போதுமான பாரிய அளவிலான தயாரிப்புகளின் நன்மைகள் மறைவதை நீக்குவதற்காக, வெவ்வேறு விடயங்களைப் பற்றி கற்கை கையேடு தொகுதி முழுமையாக தயாரிக்கப்பட்டு தனித்தனி பகுதிகளாக விநியோகிப்பதற்கான புதிய மறை திட்டமிடப்பட்டது. இவ்வணுகுமுறை பூரணமாக பரீட்சிக்கப்பட்டு 1971ல் நடைபெற்ற தொழிலாளர் கல்வி மீதான ச. தொ. தாபன ஆலோசகர்களின் கூட்டத்தில் அனுமதி வழங்கப்பட்டது. இம்முறையை பயன்படுத்துவதற்கான முன்னோடி திட்ட

டங்களை ஒரு சர்வதேசிய தொழிற்சங்க அமைப்பு ஏற்கனவே செயல்படுத்த ஆரம்பித்துள்ளது. பரிசோதனை 10 கண்காணிப்பாளரை பயிற்றுவிப்பதைக் குறிக்கோளாக கொண்டது இவர்களே பின்னர் 5 ஆபிரிக்க நாடுகளில் (மேற்பார்வையின் கீழ்) தரமான தொழிற்சங்க பயிற்சிகளை நடத்த வேண்டும் இவர்களுக்கு தேவையான சகல தயார் நிலையிலுள்ள கற்கை தொகுதிகள், 3 மணிநேர கற்கை பகுதியாக வழங்கப்பட்டன. இதில் கையேடுகள், நிகழ்ச்சி ஆய்வுகள், ஏனைய எழுதிய பிரதிகள் மட்டுமன்றி கட்டில சாதனங்கள், பங்கேற்று நடித்தலுக்கான ஆலோசனைகள் ஒலிப்பதிவுகள் என்பனவும் அடங்கும்.

ச. தொ. தாபன ஆலோசகர்கள் தமது கூட்டத்தின் அறிக்கையில் கூறியதைபோல் கற்கை அளவு முறையின் அடிப்படையில் தயாரிக்கப்பட்ட கற்பித்தல் உபகரணத் தொகுதிகளின் ஒதுக்கம், உலகம் முழுவதும் தொழிலாளர் கல்வியில் உள்ள பாரிய நடைமுறை தடைகளிலிருந்து விடுபடுவதற்கு உதவும். குறிப்பாக நீண்டகால குறைபாடான போதுமானளவு பயிற்றுவிக்கப்பட்ட, தகுதியான பயிற்றுனர்/வழிகாட்டி இன்மையை தவிர்த்தல். இம் முறையினால் பயன்தரும் வகையில் உட்படக்கூடிய தலைப்புக்களான தொடர்பு கொள்ளல் நுட்பங்கள், தொழிற்சங்க அமைப்பின் அவசியமான கொள்கைகள், சர்வதேச தொழிலாளர் தரம் போன்றவற்றை பட்டியலிட்டனர். எவ்வாறாயினும், பரந்த தொழிலாளர் கல்வித்துறையை கற்கைப்பிரிவுகளின் ஒன்றிணைக்கப்பட்ட முறைக்கு அதிக காலம் தேவையென எச்சரித்தனர். இது உண்மை மேலும் நிகழ்ச்சிக்குறிப்பு கையேடுகள் என்ற எழுதப்பட்ட புதிய வகையான கையேடுகளையும் இலகுவாக பயன்படுத்தலாம்.

7. நிகழ்ச்சிக் குறிப்பு கையேடுகள்

சாதாரண எழுதப்பட்ட கையேடுகள், ஒரு வழி தொடர்பு கொள்ளலின் குறைபாடுகளிலிருந்து விடுபடுவதாகவும் ஒருவகை பின்னூட்டலுக்கு வழங்குவதற்காகவும் வடிவமைக்கப்பட்டன. சிறப்பாகத் தயாரிக்கப்பட்ட ஏனைய கற்கை கையேடுகளை போலவே, இதனையும் மாணவர் கவனமாக தரப்படுத்தப்பட்ட தொடர் பிரிவுகளாகவே படிப்படியாக பயில வேண்டும். பின்பு ஒவ்வொருபடியின் இறுதியிலும் மாணவர்களுக்கு புரிந்துவிட்டது என்பதை வினாக்களுக்கு விடையளிப்பதன் மூலம் அறியலாம், சரியாக விடையளித்தால், அடுத்த பிரிவுக்கு செல்லலாம். இங்கு புதிய கையேடுகளுடன் முன்பு கற்றவைகளை காலத்துக்கு காலம் திரும்பிப்பார்த்தாலும் உள்ளடங்கும், ஒருவிடை பிழையாகி விட்டால் மீண்டும் அதனை படித்து வேறு பதிலைக்காணவேண்டும்.

இம்முறை கனடா, காணு போன்ற நாடுகளில் தொழிலாளர் கல்விக்கு பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளன. தொழிலாளர் கல்வியின் உண்மை

யான அம்சங்களுடன் தொடர்புபடுத்தி பரிசோதனை செய்தல் நிச்சயமாக பெறுமதி மிக்கதாகும்.

8. புத்தகங்கள்

சாதாரண புத்தகங்களை பெற நீண்டகாலம் எடுத்துள்ளோம். ஆனால் அதற்கு முன்பு வாசகர்களுக்கு பரந்தளவில் பலவேறுவகையான ஏனைய எழுதப்பட்ட கையேடுகள் தற்போது கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ளது என்பதை நினைவு படுத்தல் சிறந்தது, என கருதப்பட்டது. குறிப்பாக தொழிலாளர்கள் பலரால் புத்தகங்கள் கையாளவும் சிபாரிசு செய்ய பொருத்தமான புத்தகங்களை கண்டுபிடிக்கவும் பயிலுனருக்கு இருந்த சிரமங்களும் கருத்தில் கொள்ளப்பட்டன.

சில நாடுகளில் தரமான தொழிலாளர் வகுப்புக்கள் கடிமையான வாசிப்பை மேற்கொள்கின்றன. இதற்கு தொழிற்சங்கங்கள் பல்வேறு வழிகளில் உதவுகின்றன. உ-மாக ஐக்கிய அமெரிக்காவில் ஐக்கிய ஆட்டோமொபைல் தொழிலாளர் சங்கம் அச்சிட்டு அதனை தொழிலாளர் வாங்கும்படி அறிவுறுத்துகிறது. அதேசமயம் ஐக்கிய இராச்சியத்தில் போக்குவரத்து பொதுதொழிலாளர் சங்கம் பாடசாலைகளுக்கு வழங்குவதுடன் சிறந்த ஒரு நூலகத்திற்கு மேலதிகமாக ஆண், பெண்கலந்த 12 பேர் அடங்கிய ஒவ்வொரு கல்வி கற்கும் குழுவுக்கும் 40 புத்தகங்கள் அடங்கிய புத்தக பெட்டி வழங்கப்படுகின்றன. பயிற்சிக்கு முன் ஒவ்வொரு மாணவருக்கும் ஒரு புத்தகம் வழிகாட்டியாக வாசிப்பதற்கு அனுப்பப்படுகிறது. அனேகமாக தொழிலாளர் கல்வியாளர்கள் தமது வகுப்புக்கு தேவையான புத்தகங்களை பெற பொது நூலகத்தையே நம்பியிருக்க வேண்டியுள்ளது. எனவே சங்கங்கள் தமது சொந்த நூலகத்தை ஏற்படுத்த முயற்சிகளை மேற்கொள்ள வேண்டும். சில நாடுகளில் இந்நிலை ஏற்பட்டுள்ளது. சில சமவுடமை நாடுகளின் தொழிற்சங்கங்கள் தமது சொந்த அச்சகத்தையும் கொண்டுள்ளன. ஐக்கிய அமெரிக்காவிலும் இவ்வாறே காணப்படுகிறது இதேபோல் யூகோஸ்லாவிய தொழிற்சங்கங்கள் 1000 புத்தகங்களை வெளியிட்டுள்ளன பல லட்சக்கணக்கான பிரதிகள் சேர்க்கப்பட்டுள்ளன. இந்த அடிப்படையில் தொழிலாளர் நூலகங்கள் குறைந்த செலவில் ஏற்படுத்தப்பட முடியும். சில பிரதேசங்களில் இன்னும் இது சாத்தியமாக இல்லை. எனவே வேறு வழிமுறைகளை தொழிலாளருக்கு அறிமுகப்படுத்த வேண்டும்.

9. செய்திப் பத்திரிகைகளும் செய்திப்பலகைகளும்

ஒரு வகையில் இக் “கருவிகள்” எழுத்து பிரதிகள், திட்டமிடாத கட்புல சாதனங்களின் பகுதியின் இடையில் வெட்டப்பட்டிருப்பினும் சுவர்செய்தி பத்திரிகைகளில் தலைப்புடனான சுவரொட்டிகளின்

தும், அட்டவணைகளினதும் சேர்க்கையை ஒத்திருக்கும். எவ்வாறாயினும், இவ்வுபாயம் சிலர் கற்றவர்களாயும், ஏனையவர்கள் எழுத்தறிவு இல்லாத வர்களாயும் உள்ள குழுவுக்கு பயன்படுத்த சிறந்தது.

இவை விலைகுறைவாகவும், இலகுவாக தயாரிக்க கூடியதாகவும் ஒரு கூட்டுறவு முயற்சி மூலம் செயல்படுத்த கூடியதாகவும் உள்ளன. இவை பொதுவாக சுவரின் மையப்பகுதியில் படங்கள், சித்திரங்களை உள்ளடக்கியதாக சிறு கட்டுரைகள் வர்ணம் நிறைந்ததாக அமைந்திருக்கும். நடைமுறை விவகாரங்களை தொழிலாளர் குழுக்களுக்கு கற்பிப்பதற்கு பல பயிற்றுனர்களுக்கு பயன்மிக்கதாக இருக்கும். (உள்நாட்டு, மாவட்ட, தேசிய சர்வதேசிய) விசேடமாக குழுவுக்காக எழுதப்பட்ட கட்டுரைகளை விளக்க சாதாரண பத்திரிகைகளிலுள்ள படங்களை வெட்டி எடுக்க முடியும் சில நாடுகளில் செய்திப்பத்திரிகை வெற்றிகரமாக பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது. உ-மாக: சோவியத் ரஷ்யா, மத்தியகிழக்கு அராபிய பெற்றோலிய தொழிலாளர் சம்மேளனம், இந்தியாவில் கல்கத்தா தொழிலாளர் கல்வி நிலையம் என்பன ஒவ்வொரு மாலையும் காட்சிகளை மாற்றியதன் மூலம் நிலையத்தின் உத்தியோகத்தரில் உறுப்பினர் ஒருவர் விளக்கங்கள் கொடுப்பதை கேட்பதற்கு அதிகமான பார்வையாளர்களை ஈர்த்தெடுக்கின்றது. சுவர் செய்தி பத்திரிகையின் பிரதான அம்சங்கள் பற்றிய பேச்சு வினாவிடை பகுதியாகவும், கலந்துரையாடல் அமர்வாகவும் விருத்தி செய்யப்படுகின்றன. இதன்மூலம் பலரும் மாணவர்களாக தாம் அறியாமலே மாறியுள்ளனர்

எழுதிய பிரதிகளின் பயன்பாடு

எழுதிய பிரதிகள் தொடர்பாக பயிற்றுனர் பங்கினை 2தலைப்புக்களின் கீழ் பரீட்சிக்கலாம்.

1. எவ்வாறு வாசிப்பது
2. எதனை வாசிப்பது.

1. எவ்வாறு வாசிப்பது

புத்தகங்களை வாசிப்பதில் தொழிலாளர் மாணவர்கள் புதிய பயிலுனர்களாக இருப்பதனாலும், தொழிலின் அடிப்படை புத்தகங்களாக இருப்பதனாலும் எவ்வாறு இதனை பயன்படுத்துவது தொடர்பான பயிற்சி அவசிய தேவையாகும். தொழிலாளர் அச்சிட்டு வார்த்தைகளை மிக முறையாக அணுகுவார்கள். தாம் வாசிப்பதில் இருந்து எவ்வாறு கேள்வி கேட்க வேண்டும், எப்படி விமர்சிக்க வேண்டும் என்பதை கற்பிக்க வேண்டும்; பக்கத்திற்கு பக்கம் வாசிக்காது தேவைக்கேற்ப எப்படி பயன்படுத்துவது, தமது குறிப்பிட்ட நோக்கத்திற்கு எது தேவையான அம்சம் என்பதை பொருளடக்கத்தில் எப்படி கண்டுபிடிப்பது, முக்கிய

பகுதிகளில் எப்படி குறிப்பெடுப்பது, நிலையான கவனத்தை செலுத்து வது எப்படி என்பதை தம்மைத் தாமே கேள்வி கேட்பதன் மூலம் அறியவேண்டும். இப்புத்தகத்தின் இணைச்சேர்க்கை 2ல் கொடுக்கப்பட்டுள்ள கட்டுரைகளில் 3வது “பிரெஞ்சு வாசிப்பு கழகங்கள்” என்பது இப்பிரச்சனையை கையாளுகின்றது. தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்கள் தமது மாணவரின் மனநிலைகளை அறிந்து அவர்களின் விருப்பத்தை ஏற்படுத்தும் கதைகளினால் கவனத்தை ஈர்க்க வேண்டும். (சரியான மொழியில்) உ-மாக அனேகமாக கிராமிய தொழிலாளர் ஆங்கிலமொழி அறிந்திருப்பின் “ஜோன் ஸ்டீன்பேக்” கின் நூலை வாசித்து மகிழலாம்.

2. எதனை வாசிப்பது

தொழிலாளர் தாம் அதிகம் வாசிக்க வேண்டும் என்ற உணர்வை ஏற்படுத்தும் புத்தகங்களின் பட்டியலை தேர்ந்தெடுத்து கொடுக்க இயலுமாயின் மிக உதவியாக இருக்கும். ஆனால் எந்த பட்டியலும் முழுமையானதாக பொருத்தமானதாக இருப்பினும் ஒவ்வொரு நோக்கத்தையும் திருப்தி செய்ய முடியாததுடன் உதவியின்றி அவற்றை பயன்படுத்தலும் இயலாது. ஆகவே தமது தொழிலாள மாணவருக்கு விருப்பத்தை ஏற்படுத்துகின்ற, அதனை பயன்படுத்த ஊக்குவிக்கின்ற விடயத்தையே வாசிப்பதற்கு பயிற்றுனர் தெரிவு செய்தல் கடமையாகும். பயிற்றுனர் இதனை ஒழுங்காக செய்வதாயின் நிர்வாக வேலையும் அவர்களை பகிர்ந்து கொள்ள வேண்டும். (அதாவது வாசிக்கும் பிரதி கிடைக்கக்கூடியதாக இருப்பதை நிச்சயப்படுத்தல், இடைவெளி காணப்பட்டால் பிரதிகள் மீள் பிரசுரிக்க ஆவன செய்தல், அல்லது புதிய பிரதியை தானே தயாரித்தல்) இறுதியாக, தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்கள் தமது குழுவின் அங்கத்தவர்களையும் அறிதல் வேண்டும். இவர் மேலே கூறப்பட்ட 9 வகையான எழுதிய பிரதிகளில் தனது கற்பித்தலுக்கு பொருத்தமானவற்றை எவை எனப் பார்த்தல் வேண்டும். தனது தேவைக்கான பிரதிகள் காணப்படாவிடில் அவர் அல்லது அவருடன் தொழில் புரிபவர்கள் வேறு பொருத்தமானவை எவை எனப்பார்த்தல் வேண்டும். தனது தேவைக்கான பிரதிகள் காணப்படாவிடில் அவர் அல்லது அவருடன் தொழில் புரிபவர்கள் வேறுயாரேனும் பொருத்தமான கட்டுரைகளை அல்லது சஞ்சிகைகளை எழுதலாம்.

எழுதிய பிரதிகள் மீதான தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்களின் பயிற்சி தெறிகளுக்கான செய்முறை பயிற்சிகள்

1. தொழிற்சங்க மாணவருக்கு (குழு செயல்பாடு) பொருத்தமான பின்னணி வாசிப்பு விடயங்களை (நாவல்கள், பொது கலாச்சார வேலை, ஏனையன) கலந்துரையாடி பட்டியல் ஒன்றை தயாரிக்குக. அல்லது உங்கள் நாட்டில் பிரதான கைத்தொழிலில் ஈடுபட்டுள்ள தொழிலாளர்களின்

எழுத்தறிவு வகுப்புகளில் பயன்படுத்தக்கூடிய வகையில் முதல்முதலாக வாசிப்பவருக்கு பொருத்தமானதாக ஒரு பக்க முதல் பாடம் ஒன்றை கலந்துரையாடி தயாரிக்கவும்,

2. பெரிய உள்நாட்டு தொழிற்சாலை (குழுவேலை) அல்லது தற்போதைய உங்கள் பயிற்சிக்கு “வேடிக்கையாளன்” சுவர் செய்தி பத்திரிகை ஒன்றை கலந்துரையாடி தயாரிக்கவும்.

சுவிட்சலாந்து, ஜெனிவாவிலுள்ள ச. தொ. தா. தொழிலாளர் கல்விக்கிளை இத்தகைய புத்தகங்களின் தலைப்புகள், எழுதியவர்கள், ஏனைய புத்தக விவரணங்கள் பற்றிய தகவல் வழங்க வேண்டியதுடன், பொருளடக்கம் பற்றிய தமது கருத்துக்களையும் சுருக்கமாக வழங்கல்.

3. உங்களது தற்போதைய பயிற்சியை விபரித்து சங்கத்தின் சஞ்சிகைக்கு உயிரோட்டமான ஒருபக்க கட்டுரை ஒன்றை எழுதுக, (தனி அல்லது குழு நடவடிக்கை)

4. தமது வாசகர்களுக்கு அடுத்த வருடத்தில் என்ன வகையான தொழிலாளர் கல்வி கிடைக்கும், அதற்கு அவர்களது ஆர்வத்தையும், ஆதரவையும் பெறும் வகையில் சங்க செய்தி பத்திரிகையில் (10-15 வரிகள்) எளிமையான அம்சத்தை சேகரித்து எழுத வேண்டும், (தனி அல்லது குழு வேலை)

குறிப்பு: இத்தகைய பயிற்சிகளின் பெறுமதி இறுதியில் முழுக் குழுவின் தும் கலந்துரையாடல், மதிப்பீடு ஆகிய செய்முறைகளிலேயே தங்கியுள்ளது.

நினைவுக் குறிப்பட்டவனை

எழுதிய பிரதிகளை தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்கள்
என்ன செய்யலாம்.

தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்களால்

- வாசிப்புக்கலையில் மாணவர்களை பயிற்றலாம்.
- பொருத்தமான வாசிப்பு விடயங்களை கிடைக்கச் செய்தல்
- அதனைப்பற்றி கதைத்தலும், மாணவர்களை அதனுடன் ஒன்றிணையச் செய்தலும்.
- குறிப்பெடுக்கும் பயிற்சிகள், வாசிப்பு வேலை என்பவற்றை விவேகப் போட்டியை தொடர்ந்து ஒழுங்கு செய்யலாம்.
- புதிதாக எழுத்தறிவு பெற்றவர்களுக்கும், எழுத்தறிவு பெறும் வகுப்புகளுக்கும் எளிமையான கையேடுகளை தயாரிக்க உதவுதல்.
- மாணவருடன் அவர்களை பற்றி உரையாடிய பின் (உயர் மட்டங்கள்) வாசிப்பதற்காக பொருத்தமான, விருப்பத்தை ஈர்க்கும் பின்னணிகளைக் கொண்ட புத்தகங்களை கண்டு பிடிக்க முயலலாம்.
- சங்க, ஏனைய சஞ்சிகைகள், என்பன கிடைக்கச்செய்வதுடன் அவற்றை வாசித்திருக்கிறார்களா என்பதையும் பார்க்க வேண்டும்.
- சங்க சஞ்சிகைகளுக்கு ஏதாவது எழுதும்படி குழுவை தூண்டுதல்
- நாள் கையேடுகளை எழுதிய பிரதிகளுக்கு மேலதிகமாகச் சேர்த்தல்.
- குழுவை ஒரு சுவர் செய்திபத்திரிகை தயாரிக்க உட்படுத்தல்.
- சில பொருத்தமான விடயங்களுக்கு ஒரு பகுதி சார்ந்த கல்வி கையேடு தொகுதிகளை அல்லது நிகழ்ச்சி குறிப்பு கையேடுகளை விருத்திசெய்ய யோசனை கூறுதல்.

செவிபுல சாதனங்கள்

பொது

பல்வேறு வகையான “விவரணங்களை” பிந்திய பகுதிகளில் வைத்திருப்பதால் (நினைவுகுறிப்பட்டவண்ணம்) “அனுபவ ஏணி” யின் கல்வி தொடர்பு சாதனத்தை முன்வைக்கும் முறையிலிருந்து விலகியுள்ளோம் கண்ணை பிரயோகிக்கும் எல்லாவகை கருவிகளுடனும் வேறாக செயல் சாத்தியத்தை ஏற்படுத்தும்: பார்க்கும் முன்பு கேட்டு கலந்துரையாட வைக்கும் நன்மையும் உண்டு.

தகவல் எடுக்கும் வழிமுறைகளில் வழமையாக மிகவும் சக்தி வாய்ந்தவை கட்டில் சாதனங்களே. எனினும் செவிபுல சாதனங்களும் பயனுனவை. மறுபுறம், தொலைதொடர்பு கொள்ளலுக்கு கருவியான வார்த்தை அண்மைக்கால கண்டுபிடிப்பாகும். பல உயர்ந்தளவு விருத்தியுள்ள கலாச்சாரங்கள் பேசும் வார்த்தையின் அடிப்படையிலேயே பிரதானமாக செழிப்புற்றுள்ளன. உ-மாக: அனேக ஆபிரிக்க சமுதாயங்கள் தமது கலாச்சாரத்தை வார்த்தைகள் மூலமாகவே பல நூற்றாண்டுகளாக கட்டிக் காக்கிறார்கள். அரைவாசித் தொழிலாளர்கள் எழுத வாசிக்க தெரியாத உலகில், பேச்சுக் குறிப்பு மூலம் பாரம்பரிய திறமைகளை சிறந்த முறையில் பயன்படுத்த வேண்டும். அதே போன்று எழுத்தறிவு இல்லாத வளர்ந்தோரின் சிறந்த நினைவுகளை வாய் மொழியால் அறிந்து பயன்படுத்தலாம். அவ்வகையில் வாடுனுவியும், ஒலிப்பதிவுகளும் பெரும் சக்தி கொண்டவையாகும்.

செவிபுல சாதன வகைகள்

(அ) வாடுனுவி

அச்சிடல் கண்டுபிடிப்பைப் போலவே டிரான்சிஸ்டர் வாடுனுவியின் கண்டு பிடிப்பும் உலகில் கல்வி ரீதியாக பெரும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தியது. டிரான்சிஸ்டர் வாடுனுவி, மின்சாரத்தின் பாவிக்கப்படக் கூடியது. தூக்கிச் செல்தக்கூடியது. நீண்டகாலம் பாவிக்கக்கூடியது. இவை எல்லாவற்றையும் விட விலைகுறைவானதாகையினால் வாடுனுவி மூலம் அதிகளவு வறுமையான மக்கள் வாழும் இடங்களையும் அணுகி பாரிய பிரசாரத்தை திட்டமிடல் சாத்தியமானது. 2ம் உலக யுத்தத்தின் பின் வளர்ந்தோர் தொலைக் கல்வியை வாடுனுவி மூலம் பரீட்சித் தல் பொதுவான அம்சமானது. இதில் அனேகமானவை கனேடிய வாடுனுவி “பார்ம் சோரம்” செல்வாக்குக்குட்பட்டன. கனடாவில் 15 வருடங்களுக்கு மேல் இந்நிகழ்ச்சி இடைவிடாது ஒலிபரப்பானது; கிராமிய கேட்போர் குழுக்களுக்கு வாராந்த அரைமணிநேர ஒலிபரப்பில், பதிவு செய்த ஒவ்வொரு நேயருக்கும் முன்னதாக அனுப்பி வைக்கப்பட்ட எளிமையான கலந்துரையாடல் அம்சங்கள் சேர்க்கப்பட்டன. (தொடர்வாசிப்புக்கான புத்தகம் பற்றிய குறிப்புகளுடன்) இந்நிகழ்ச்சிகளை கேட்டு

குழுக்களும் “மீள் அறிக்கை” அனுப்பும் முறையினால் மாதாந்தம் பொது வாக ஏற்றுக்கொண்ட கண்டுபிடிப்புகளின் சாரம்சத்தை ஒலிபரப்பும் செயல்முறை காணப்பட்டது. பெருமளவு வெற்றிகரமான இத்திட்டம் விவசாயிகளையும், விவசாய தொழிலாளர்களையும் இலக்காக கொண்ட போதிலும், ஏனைய தொழிலாளர்களுக்கும் இத்தகைய நிகழ்ச்சிகள் அதேவித ஆர்வத்தை ஏற்படுத்தும் என்பதில் எவ்வித சந்தேகமும் இல்லை இது கனடாவில், தனிப்பட்ட குடியிருப்புகளை சமுதாய ஆர்வத்தில் அதிக உயர்ச்சியை ஏற்படுத்தியது. பல விவாதங்கள் படகாட்சிகளுக்கு வழிசெய்தது. மீள் அறிக்கை முறை விவசாயிகளின் கண்ணோட்டத்தை அரசாங்கத்தினதும், அரசியல்வாதிகளினதும் கவனத்திற்கு கொண்டு வந்ததுடன், பங்கேற்பு சனநாயகத்தை மேம்படுத்த உதவியும் செய்தது.

குறிப்பிட்டவாறு, பல நாடுகள் கனேடிய முறையை பின்பற்றின. இவற்றில் இந்தியாவும், கொலம்பியாவும் முதலிடம் பெறுகின்றன. மிக தாக்கமான அண்மைக்கால விருத்தியை தன்சானியா பெற்றுள்ளது. இங்கு நாட்டின் தொழிற்சங்க இயக்கங்களுடன் இணைந்து வளர்ந்தோர் கல்விக்கான பல்கலைக்கழக நிலையம் 2 தொடர் நிகழ்ச்சிகளை நடாத்தியுள்ளது. ஒன்று தன்சானியாவின் 10 வருட சுதந்திரம், மற்றையது சிறந்த சுகாதாரம். நிலையம் கேட்போர் குழுவின் கலந்துரையாடல் தலைவர்களுக்கு குறுகிய கால பயிற்சிகளை ஒழுங்கமைப்பதுடன் எளிய அடிப்படை புத்தகங்களையும் வேறான கல்விக்கையேடு தொகுதிகளையும் விநியோகம் செய்தது. குழு கலந்துரையாடலின் “கண்டுபிடிப்புக்கள்” நிலையத்திற்கு மீள் செல்லும் வகையில் இருக்கக்கூடியதாக நடத்த உதவ வேண்டும். இவ்வுழியில், அமைப்பிற்குட்படாத கிராமிய தொழிலாளர்களில் அதிக எண்ணிக்கையானவர்களை அணுகுவது சாத்தியமாகும்,

கனேடிய வாடொலி மன்றம் உண்மையில் பொது மன்றமாகவே சேவை செய்தது (அதன் உப அமைப்புகளும் இதனையே செய்தன) இது குழு கலந்துரையாடலையும், பின்னூட்டலையும் நிச்சயப்படுத்துவதற்கே வாராந்த ஒலிபரப்பை பயன்படுத்தியது. வாடொலி மூலம் தொழிலாளர் கல்விக்கு இது மிக அவசியமாகும். இல்லாவிட்டால் எதிர்ப்பற்ற கேட்போர் மட்டுமே இருப்பர். இவை உயர்மாவட்ட அதிகாரிகளிடம் வான் நேரத்தை ஒதுக்கி தரும்படி தூண்டுவதற்கு முயல்கின்ற அல்லது தமது சொந்த ஒலிபரப்பு தரும்படி நிலையத்தை நடத்துவதற்காக தொழிற்சங்கங்கள் ஆதரவில் நடைபெறும் சிறு தகவல் நிகழ்ச்சிகள் அல்ல. மாறாக விடயங்கள் மீதான தொழிற்சங்கத்தின் நோக்கை வெளியிடுவதற்கான அல்லது தொழிலாளர் கல்வி நடவடிக்கைகளை உள்ளடக்கியதாக இருக்கும் ஆனால் அவை அனேகமாகவே கல்வி சம்பந்தப்பட்டதாகவே இருக்கும். பிரசுரிப்பதற்கான சிறந்த பெறுமதி உடையதாகும்.

போலாந்து நாட்டிலும் வாடொலியை பயன்படுத்தி கல்விகற்கும் ஆர்வமான முறை ஒன்று விருத்தி செய்யப்பட்டுள்ளது. இங்கு போலந்து

தொழிலாளரின் வாடுலி பல்லைக்கழக இணைப்பு வாடுலியாக தொடர்பு கொள்ளல் கலந்துரையாடல், குறிப்புரைத்தல் முறைகளை செயற்படுத்துகிறது.

ஒலிபரப்புக்கள் மாற்று தொழிலாளர்களுக்காக நாளாந்தம் பல முறைகள் ஒலிபரப்பாகின்றன. அதேசமயம் பதிவு செய்துள்ள தொழிலாளர் மாணவர்களுக்கு ஒலிபரப்பாகும் நிபுணர்களின் உரைகளின் பிரதிகள் அனுப்பப்படுகின்றன. இவை பின்பு கலந்துரையாடலின் போது பரிசீலிக்கப்படுகின்றன. வாடுலி பலலைக்கழகத்தில் பட்டம் பெற்ற பட்டதாரிகளான தொழிற்சங்கவாதிகளே இதனை நடாத்துவர். 1952ம் ஆண்டளவில் மூன்று வெவ்வேறு மட்டங்களில் பயிற்சி நெறியை கற்ற பதிவு செய்த மாணவர்களின் எண்ணிக்கை 150,000 பேர் ஆகும்.

இத்துடன், வேறுபல உதாரணங்களிடையேயும் இன்னும் தொழிலாளர் கல்விக்காக வாடுலியை பயன்படுத்துவது பொதுவாக வரையறுத்தே காணப்படுகிறது. தொலைக்காட்சியின் கவர்ச்சியான, இன்னும் அபிவிருத்தியடையும் நாடுகளில் பெரும்பான்மை தொழிலாளர்களுக்கு கிடைக்கக்கூடிய தொலைத்தொடர்பு சாதனமாக இருப்பது வாடுலியே என்ற உண்மையை தொழிலாளர் கல்வியாளர்களிடையே மறைத்து விடாது என்ற நம்பிக்கை உண்டு. அவர்கள் இதனை அலட்சியப்படுத்தினால் அது வருந்தக்கூடிய செயலாகும்.

ஒலிப்பதிவுகள் (ஒலிப்பதிவு நாடாக்களும், தட்டுக்களும்)

ஒலிப்பதிவுகள் தொடர்பான குழந்தையும்தன்விசையான ஒலிப்பதிவு கருவியினால் புரட்சிகரமான மாற்றத்திற்குள்ளாகியது. முன்னர் பாரமானதாகவும், மின்சார சக்தி தேவை உடையதாகவும் இருந்த இந்த ஒலிப்பதிவு கருவிகள் தற்போது சிறியதாகவும், தூக்கி செல்லக்கூடியதாகவும் உள்ளன. பதிவுத் தட்டுக்களுடன் கருவியை வாங்குவதா ஒலிப்பதிவு கருவியை வாங்குவதா என்பதை தெரிவு செய்யும் போது பின்னைய கருவியை வாங்குவது புத்திசாலித்தனமாகும். விலையில் பெரிய வேறுபாடுகள் இல்லாவிட்டாலும் ஒலிப்பதிவு கருவி கற்றல் செய்முறைக்கு பல்வேறு வகையிலும் உதவும். எவ்வாறாயினும், உங்களிடம் ஒரு ஒலிப்பதிவு கருவி இருப்பின் பதிவில் என்ன தேவையோ அதனை பதிவு கருவியோ, பதிவு தட்டோ மூலம் பெற முடியும். அதேபோல் ஒலிப்பதிவு நாடாக்களையும் பெறலாம். நீங்கள் வாடுலி உரைகள், தொழிலாள தலைவர்களின் பேச்சுகள், விரிவுரைகள் தேசிய மாநாடுகளின் பகுதிகள், குழு கலந்துரையாடல்கள் ஏனையன, என்பவற்றை ஒலிப்பதிவு செய்து தனிமைப்படுத்தப்பட்ட மனநிலை கொண்ட பின்தங்கிய குழுவின்ரை அந்நிலையிலிருந்து மீட்க பயன்படுத்தலாம். நாடாக்கள் அழிக்க முடியாதவை, எனவே குறிப்பிட்ட ஒரு அம்சம் தேவையில்லாவிட்டால் அதனை அழித்துவிட்டு புதிய ஒலிப்பதிவுக்கு அதனை பயன்படுத்தலாம்.

இந்த பதிவு நாடாக்கள் எத்தனை முறைகள் வேண்டுமாயினும் நிறுத்தப்பட்டு, ஆரம்பிக்கப்பட்டு அல்லது மீண்டும் மீண்டும் ஒலிக்க விடப்படலாம் சில பகுதிகளை வெட்டி விடலாம். எனவே இது ஒரு பேச்சினைகுழுவாக பகுப்பாய்வு செய்யவும், பயிலுனர் ஒருவரால் வழங்கப்படும் செய்முறை பயிற்சியாக, குழுக்கலந்துரையாடலை சிறப்பாக செயல்படுத்த பொருத்தமானதாகும். இதனால் பல எழுத்தாளர்கள் ஒலிப்பதிவுக் கருவியை தொழிலாளர் கல்வியின் சிறந்த நண்பன் எனவும், குழு சலன சாஸ்திரம் என்ற புத்தகம் “கரும்பலகை அல்லது செய்தி பிரசுரத்திற்கு அடுத்தபடியாக ஒலிப்பதிவு கருவியே மிகச் சிறந்த கட்புல செவிப்புல சாதனம் ஆகும்” எனவும் கூறுகிறது. இப் புத்தகங்கள் மேலும் கூறுவ தாவது, இம்முறை புதிதான நபர்களுக்கு குறைந்தளவிலே அனுபவம் இருப்பினும் பகுப்பாய்வு நோக்கத்திற்கு கலந்துரையாடலை மீண்டும் ஒலிக்க விட மிக சிறந்த வழியாகிறது. இதற்கு குறிப்பிட்டளவு கால தாமதம் இருப்பினும் பிரச்சனையில்லை. எவ்வாறாயினும், ஏனைய உபாயங் களைப் போல் ஒலிப்பதிவு கருவிகளும் பாதகமான கலை அம்சங்களைக் கொண்டுள்ளன. ஒன்று, இவற்றில் காதால் கேட்கத்தக்க விடங்களை மட்டுமே பதிவு செய்யமுடியும் முகபாலனைகள், சைகைகள், வேறு ஏதா வது பார்க்கக் கூடிய பொருள்களின் குறிப்புகள் இதில் இழக்கப்படு கின்றன, வழமையாக இது முக்கியமானதாக இல்லாவிட்டாலும் சில நேரங்களில் மிகப்பெரும் பாதகத்தை ஏற்படுத்தலாம். ஆபூர்வமாக, இக்கருவியை முன்பு கண்டிராத மாணவர்களுக்கு தன் உணர்வும், தயக் கத்தை ஏற்படுத்தும். எவ்வாறாயினும் தளர்ந்த இந்நிலை நீண்ட நேரத்திற்கு நீடிக்காது ஆனால் அப்படி தொடர்ந்து நீடித்தால் பயிற்று னர் குழுக்கலந்துரையாடலின் போது குழுவைப்பற்றிய கணிப்பீடு செய் யும் முறையை பின்பற்றியமையே அதற்கு காரணம் எனலாம்.

இறுதியாக, ஏனைய உபாயங்களை பார்க்க ஒலிப்பதிவு முறை கற்கை செயல்முறையில் பெறுமதி மிக்கதாகவும் சிறப்பாக திட்டமிட்ட அறிமுகத்தையும், இறுதியில் பகுப்பாய்வினையும், கலந்துரையாடலையுமே சார்ந்துள்ளது. எனவே குழுவும் பயிற்றுனரும் தெளிவான நோக்கங்களை மனதில் கொண்டு இணைந்து செயல்படவேண்டும்.

ஒலிப்பதிவுகள் மீதான தொழிலாளர் கல்வியூட்டுவோர் பயிற்சி நெறிகளுக்கான செய்முறை பயிற்சிகள்

1. முதலில் ஆரம்ப செயலமர்வை பதிவு செய்யவும். இங்கு பங்கு பற்றுனர் தம்மை அறிமுகம் செய்வது இடம்பெறும்

உடனே அதை மீண்டும் ஒலிக்கவிடக் கூடாது. பயிற்சி முடியும் தறுவாயில், மக்கள் தம்மை பற்றி தன்னம்பிக்கையில் இருப்பார் கள் என எண்ணும் கட்டத்தில் அவர்களை பற்றிய அறிமுகம், பேச்சு திறன் என்பவற்றை மனம்திறந்து கலந்துரையாட ஒலிப் பதிவை ஒலிக்க விடலாம்.

2. பயிற்சியில் ஒரு தலைப்பு மீதான கலந்துரையாடலை 15-20 நிமிடங்களுக்கு பதிவு செய்க. உடனே அதனை பகுத்தாராயவும் 2 மணி நேரத்தை கூட எடுத்துச் செய்யலாம். மிக பொருத்தமான பகுதிகளை மீண்டும் மீண்டும் ஒலிக்க விடவும். குறிப்பாக கீழ்வருவனவற்றில் கவனம் செலுத்தி,

- தலைவர் எவ்வாறு சிறப்பாக அல்லது தரமற்ற கலந்துரையாடலை கொண்டு நடத்தினால் (அத்தியாயம் 10 இன் 4ம் பகுதியை பார்க்க)
- கலந்துரையாடலில் கருத்துமுரண்பாடான அம்சங்களும், புதிய தெளிவாக முன்வைக்கப்படும் அம்சங்களும்,
- மிக ஆர்வமான மிக அமைதியான அங்கத்தவர்கள்.
- பயனற்ற விலகல் ஏதும்.

3. பயிற்றுவிப்பு செய்முறைக்கு சிறிய ஒலிப்பதிவு அமர்வுகளை திட்டமிடுக.

திட்டமிடப்படாத கட்டிற் சாதனங்கள்

பொது

எழுதிய பிரதிகள் (இவ்வத்தியாயத்தில் ஆரம்பத்தில் பேசப் பட்டது) கண்பார்வையை பயன்படுத்துவதனால் இதனையும் கட்டிற் சாதனம் எனக் கொள்ளலாம். எவ்வாறாயினும், இது உறுதியான கவனத்தை வேண்டுவதனால் தனியாக கையாளப்படல் சிறந்ததாக கருதப்பட்டது. எப்படியிருப்பினும், இது நீண்ட பட்டியலுடன் குறிப்பெடுக்க வசதியை கொடுப்பதினால் திட்டமிட்ட கட்டிற் சாதனங்களுக்கும். திட்டமிடப்படாத கட்டிற் சாதனங்களுக்கும் இடையில் வித்தியாசத்தை ஏற்படுத்துகிறது. எல்லா கல்வி சம்பந்தமான ஆராய்ச்சிகளும் அத்தியாயம் 9 இல் குறித்தவாறு, கட்டிற் சாதனங்கள் கற்கை செயல்முறைக்கு பெரும் ஊக்கத்தை கொடுக்கக்கூடியன. இவை தெரிவு செய்யப்படுகையில் குறிப்பிட்ட குழுவின் குண இயல்புகளையும் விளக்கப்பட உள்ள குறிப்பிட்ட கருவையும் கவனத்தில் எடுத்தல் வேண்டும். தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்கள் தாம் தெரிவு செய்யவுள்ள கருவிகளின் தன்மையையும், சக்தியையும் தெளிவாக அறிந்திருக்க வேண்டும்.

(அ) கரும்பலகை (எழுததுப் பலகை, வெண்கட்டி பலகை ஏனையன)

ஒரு காலத்தில் கறுப்பு நிறமாக மட்டுமே இருந்தது. ஆனால் தற்போது அனேகம் பச்சை, சிவ நேரம் வெள்ளை, இதுதான் எவ்வொரு கூட்டத்திலும் பயிற்றுனருக்கு கிடைக்கக்கூடிய தேவையான மிக பெறு

மதியான கருவாக உள்ளது. இது வசதியாகவும், பயன் படுத்த இலகுவாகவும் தொழினுட்ப அறிவு தேவையற்றதாகவும் உள்ளது. பல புதிய பயிற்றுனர்கள் தமது கையெழுத்தை எழுதுவதற்கு சற்று கூச்சமும், தயக்கமும் கொண்டிருப்பர். இது இயற்கையே எனவே விரைவில் இந்நிலையில் விடுபட சில சிறிய செய்முறை நிகழ்ச்சிகளை மேற்கொள்ளலாம். புதிய தொழிலாளர் கல்வியூட்டுவோருக்கான பயிற்சிகளில் தனிப்பட்ட பயிற்சிகளில் தனிப்பட்ட பயிற்சிக்கு கரும்பலகை கிடைக்கச் செய்வது பயனுள்ளதாகும். இதன் மூலம் வளர்ச்சி விரைவாக கிடைப்பதுடன் பயிற்றுனரின் வாழ்க்கை முழுவதும் வகுப்பில் வினைத்திறனை முன்னேற்ற உதவும்.

கரும்பலகை விரிவான படங்களை வரைந்து காட்டவும் அல்லது கலந்துரையாடலின் போது எழுகின்ற பெயர்கள் புதிய வார்த்தைகள் போன்ற சிறிய தேவைகளுக்கும் பயன்படும். சிக்கலான படங்கள் அல்லது பெருமளவில் எழுத்துக்களும் தேவையாயின் அமர்வுக்கு முன்பே பலகையில் எழுதிவிட்டு பெரிய பத்திரிகையினால் மூடிவிடலாம். பின்பு வகுப்பில் தேவைவரும் சந்தர்ப்பத்தில் ஒரு பகுதியை அல்லது முழுவதையும் வெளிப்படுத்தலாம். இது நேரத்தை மிச்சப்படுத்துவதுடன், மாணவரின் கவனம் திசை மாறாது இருக்கவும் வைக்கும் காலம் திசை மாறுவதற்கு பார்வையும் முக்கியமான அம்சமாகும். எவ்வாறாயினும், சில நேரங்களில், எதிரான அணுகுமுறை மிக பொருத்தமானதாக இருக்கும். அதாவது விவாதங்கள் வளரும் போது இடையிடையே பலகையில் பிரதான அம்சங்களின் சுருக்கம் எழுதுவதற்கு இது பயன்படும்.

ஏதாவது குறிப்பிட்ட ஒரு படம் அடிக்கடி பயன் படுத்தப்பட வேண்டியிருப்பின் (உ-ம் ஒரு நாட்டின் படம்) அதன் உருவ அமைப்பை அட்டையில் அல்லது ஒட்டுப்பலகையில் அடையாளமிட்டு வைத்தால் பெறுமதியானதாகும். அப்போது வெண்கட்டியை விரைவாகவும், குறைந்த நேரத்திலும் பட உருவை சரியாக தயார் செய்ய முடியும். இத்தகைய உருவப்படங்கள் அனைத்தும், கரும்பலகை வேலைகளும், அறையில் இருக்கும் மக்களை மனதில் கொண்டு திட்டமிடப்பட வேண்டும். அவர்களுக்கு சராசரி பார்வை இருப்பின், அனைவருக்கும் எழுத்துக்களையும், விபரங்களையும் தெளிவாக பார்க்க இயலுமா? அனேகமாக கரும் பலகையை தனது தனிப்பட்ட எழுது கருவியாக பயிற்றுனர் பயன் படுத்துவர்.

எழுதும் பலகைகள் பழைய பலகையினால் செய்தாக, எழுதும் சுவராக, சுழலும் பலகையாக (அமர்வின் முன் விடயத்தை தயார் செய்தற்கு இலகு) அல்லது தற்போது, விசேட பேனாக்களை கொண்டு எழுதக் கூடிய வெள்ளை பலகையாக இருக்கலாம். ஆனால் அவை எளிதில் எங்கும் தூக்கிச் செல்லக்கூடிய சுறுப்பு ஒட்டக்கூடிய. கருட்டக்கூடிய துணியினால் அல்லது ஓரளவு மென்மையான சுவர் அல்லது மட்டமான

மேற்பரப்பாக இருக்கலாம். கரும்பலகை, வெண்கட்டி போலவே வெள்ளை தாள்களும் பேனாக்களும் கூட பொருத்தமானது. இதில் முக்கியமானது என்னவென்றால், எழுதும் மேற்பரப்பு பெரிதாக இருப்பதை நிச்சயப்படுத்தலே. தொழிலாளர்கள், சிறு பராயம் முதல் கரும் பலகை ஒரு அடையாளமாகும் என ஆத்திரப்படுகின்றனர் என்பது, பொய், எனினும் அதனை ஒழுங்காக பயன்படுத்துவதனை கண்ட பிறகு ஒரு உண்மையான தொழிலாள மாணவர் ஆத்திரப்பட்பாட்டார்.

காந்தபலகை, கம்பளித்துணியினாலானபலகை, பிளாஸ்டிக் படம்

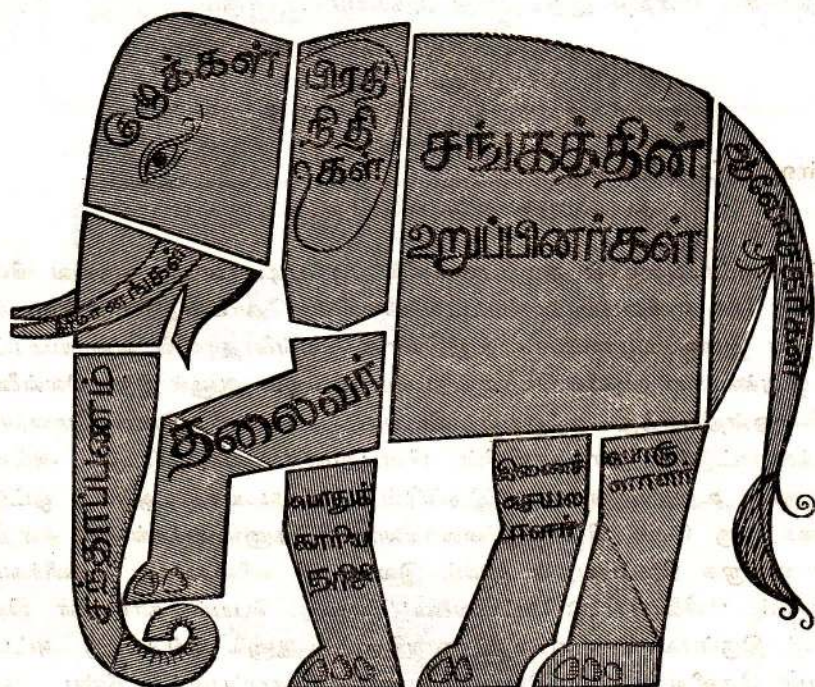
எளிமையான எழுதும் பலகைகளில் பல்வேறு முன்னேற்றமான மாற்றங்களை அண்டைய ஆண்டுகள் கண்டுள்ளன. காந்தபலகை, துணியினாலான பலகை, பிளாஸ்டிக் படம் என்பவற்றில் பொருட்கள் கிடையாக வைக்கப்பட்டு பொருத்தப்படும். காந்த பலகை மெல்லிய உருக்கினைக் கொண்டுள்ளது. இதில் வெட்டப்பட்ட பொருட்கள் காந்தங்களால் பொருத்தப்படும். காந்தம் இவற்றை உறுதியான நிலையில் பிடித்திருப்பதுடன், இலகுவாக அசைக்கக்கூடியதாகவும் இருக்கும். சில சுழலும் கரும்பலகைகள் கூட இரும்பினால் செய்யப்பட்ட காந்த பலகைகளைப் போல் பயன்படுத்தலாம். ஆனால் மேலதிக பாரம் செலவு காரணமாக இதனை நிரந்தரமான தொழிலாளர் கல்வி நிலையங்களுக்கு கொள்வனவு செய்வதே பெறுமதி மிக்கதாகும். மேலதிக தேவையாயின் இருப்பிலான கோவை அலுமாரியின் பின்புறம் கூட பயன்படுத்தப்படலாம்.

துணியிலான போர்ட் பொதுவாக தொழிலாளர் கல்விக்கு மிகவும் பயனுடையதாகும். இந்த போர்ட் மெல்லிய ஒட்டுப்பலகையின் மேல் துணியால் மறைக்கப்பட்டிருக்கும், பணம் அருமையாக இருப்பின் விலை உயர்ந்த துணியை வாங்க வேண்டிய அவசியமில்லை. ஒரு பழைய போர்வையை பயன்படுத்தலாம். வெட்டுத்துண்டுகள் துணியில் அல்லது உறுதியான பேப்பரினால் ஆனதாகவும் இருத்தல் வேண்டும். இதனை வெட்டு துண்டின் பின்புறம் விசையின்றி இலகுவாக வளையத்தினால் பொருத்தப்படலாம்.

இந்தியாவில் துணி போர்டு சின்னங்கள் உபாயமாக்கப்பட்டுள்ளன

“சங்க யானை”

ஒற்றுமையே பலம், அல்லது தொழிற்சங்கம் செயற்படுகிறது.



வரைபுகள்

(சுவரொட்டிகள், விளக்கப்படம், வரைபுகள், படங்கள்)

அட்டவணைகள், சலனமற்ற படங்கள்

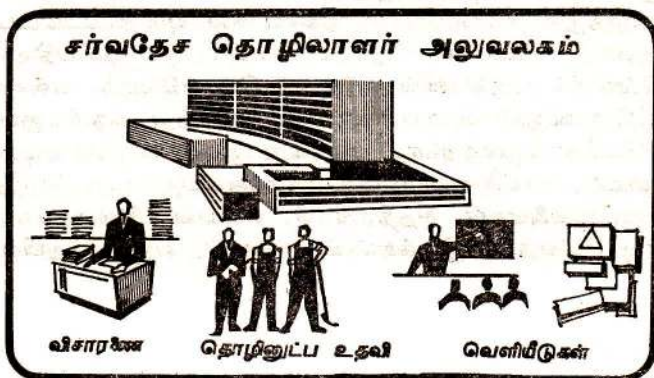
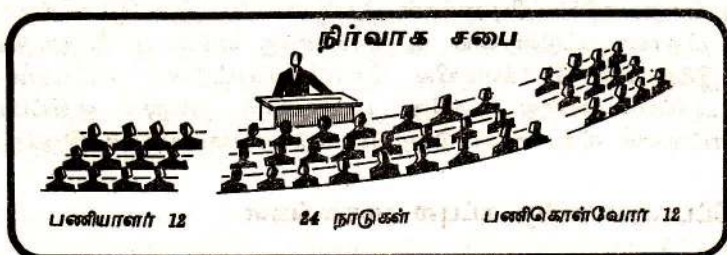
இவற்றை ஏனைய பயிற்சி சாதனங்களிலிருந்து பிரிந்து பார்க்க இயலாது. எனினும் ஒருவர் ஒருபடத்தை அல்லது சித்திரத்தை கரும் பலகையில் வரையலாம், அல்லது வெட்டு துண்டு படத்தை அல்லது ஒரு அட்டவணையை கம்பளிபோர்டில் போடலாம். கட்புலபுகை படங்களான பட துண்டுகள், படங்கள் என பலவிதங்களை செய்யலாம், எவ்வாறாயினும், வரைபுகள் ஒரு தனி தாள் அல்லது அட்டையில் உருவாக்கப் படுவதாலும், பின் தொடர்ந்து தேவைப்படும் போது பயன்படுத்த பாதுகாக்கப்படும். எனவே தனித்து இவற்றை கலந்துரையாடுவது சிறப்பாகும். மீண்டும், இவற்றை பயன்படுத்தும் போது குறித்த கற்பித்தல் சூழ்நிலையை மனதில் இருத்துவது முக்கியமானதாகும்.

புரள்வு அட்டவணைகள்

புரள்வு அட்டவணைகள் அடிப்படையில் படிப்படியான ஒரு கருவை விளக்குகின்ற பல எளிமையான அட்டவணைகளின் தொடரையே உள்ளடக்குகின்றன இவை வழமையாக உறுதியான வெள்ளைதாளில் வரையப்பட்டு ஒரு இறுக்கமான தடியில் பொருத்தப்பட்டிருக்கும் ஆனால் இந்த வெள்ளைத் தாளே ஒன்றிணைத்து கட்டியும் விடலாம். பின்னர் இவை மேசையில் வைக்கப்பட்டுள்ள நாற்காலியின் பின்புறமாக வைக்கப்படும் அல்லது பொருள் உறுதியானதாக இருப்பின் (அட்டையாக அல்லது ஓட்டும் பலகை) ஒரு மேசையின் மீது வைக்கலாம். இதனால் பக்கங்களை ஒன்றின் பின் ஒன்றாக திருப்புவதன் மூலம் இலகுவாக வரிசையாக வெளிக்காட்டப்படும். “வினையாட்டு அட்டவணை” என்ற பெயர் தாள்களை விரைவாகத் திருப்பலாம் என்பதைக் கூறுகிறது. ஆனால் ஒவ்வொரு அட்டவணையும் தெளிவாக விளக்கியது என்பதை நிச்சயப்படுத்த நீண்ட கலந்துரையாடலும், வெளிப்பாடும் முக்கியமாகும்.

உருவம் 22 ஒரு அமைப்பின் உதாரண அட்டவணை
ச. தொ. தா. சுட்டைப்பு

**சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனம் எவ்வாறு
தொழிற்படுகிறது ?**



செயற்பாடுகள் மேற்பார்வை செய்யப்படும்

வரிசை கிரம அட்டை, செய்தி அட்டை என்ற பதங்கள் சில நேரங்களில், பயிற்றுனர் கையில் வைத்துக் கொண்டு குழுவினருக்கு காட்டும் மிக சிறிய புரள்வு அட்டவணைகள் விபரிக்க பயன்படும். எவ்வாறாயினும் இம்முறையிலான செய்முறை பயிற்சி சிறிய குழுக்களுக்கு மட்டுமே பொத்தமானது என அறியப்படுகிறது. “செய்தி அட்டை” என்ற பதமும் சில சம்பங்களில் தனிப்பட்டவர்களின் பாவனையை நோக்கமாக கொண்டு மிக சிறிய படவரிசைகளுக்கே பிரயோகிக்கப்படுகிறது. படங்கள் பொதுவாக மினி-கெமராவினால் எடுக்கப்பட்டு சற்று வளையும் தன்மையுடைய அட்டையில் அச்சிடப்பட்டு அவற்றின் மேல்பக்கம் ஒன்றுடன் ஒன்று சேர்க்கப்பட்டு பொருத்தப்பட்டிருக்கும் விதம் விரைவாக திருப்பக் கூடியதாக இருப்பதனால் தொடர்ச்சியான அசைவு இருப்பதாக அபிப்பிராயம் கொள்வர். இவ்வுபாயம் சிலநேரங்களில் உடற்பயிற்சிகளிலும் பயன்படுத்தப்படுவதுடன் தொழில் கற்கை பகுப்பாய்வுக்கும் பின்பற்றப்படலாம். எவ்வாறாயினும், இவ்வுபாயம் அசையும் கட்டில் சாதனங்களில் விளக்கப்படுவதனால் இங்கு அதைப்பற்றி விபரமாக எடுத்துச் சொல்லத் தேவையில்லை.

புரள்வு அட்டவணைகள் ஒரு மாதிரி அமைப்பினால் பெருமளவில் தயாரிக்கப்பட்டாலும் கூட (உ-ம் இந்தியாவிலுள்ள தொழிலாளர் கல்விக்கான மத்திய சபை இதைப்போல் 20ஐ கொண்டுள்ளது) “வீட்டு-தயாரிப்பு” அட்டவணைகள் ஒரு குறிப்பிட்ட குழுவிற்காக விசேட வரைபுகளை தயாரித்தவையே அனேகமாக சிறந்ததாகும். சிறந்ததாகும் எவ்விதமான வரைபுகளை தயாரிக்க நிபுணர்கள் தேவையில்லை. இது தொடர்பாக 4வது வரைபு மீதான கட்டுரையை ஆலோசனைக்கு எடுப்பது பெறுமதியானது. 4வது இணைப்புச் சேர்க்கையில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள பட்டியலில் இது உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளது. அதே பட்டியலில் தவறாக குறிப்பிட்டுள்ள கவரொட்டிகள் மீதான கட்டுரையும் ஈடுபாடுடையதாக இருக்கும்.

திட்டமிட்ட அசைவற்ற கட்டில் சாதனங்கள் பொது

இங்கு, அசையாது இருக்கும் திட்டமிட்ட படங்களை பற்றி மட்டுமே எடுத்துக் கொள்வோம். ஏனைய அசையும் திட்டமிட்ட சாதனங்களான துண்டு படங்கள், தொலைக்காட்சி, ஒலி-ஒளிபதிவுகள் என்பவற்றை பின்வரும் பகுதிகளில் எடுத்துக் கொள்வோம். எவ்வாறாயினும், இரண்டு பதிவுகளிலும் உரையாடப்படும் அனைத்து கருவிகளும் ஒரு அசல் படத்தை பெரிதாக்குவதற்காக ஏதாவது ஒரு உபகரண வடிவத்தை பலமான ஒலியையும் காட்சியையும் கொடுக்கக்கூடியதாக பயன்படுத்தப்படும். அதாவது அட்டவணைகள், சித்திரங்கள், என்பன இலகுவாக பாதுகாக்கக்கூடியளவு சிறியதாக இருக்கலாம். ஆனால் வகுப்பறையில் எத்தனை

பெரிய குழுவினருக்கும் பார்க்கக்கூடிய வகையில் பெரிதாக அதனை மாற்றுவதற்கு சாத்தியமுண்டு. இக்குழு சாதனங்களின் முக்கியமான சாதகம், படங்களை மிக இலகுவாக பாதுகாப்பதில் ஒரு பகுதியும், திரையிலிருந்து படக்கருவியை சற்று நகர்த்துவதன் மூலம் அதிகரிக்கும் பிரதிபிம்பத்தில் பெருமளவும் சார்ந்துள்ளது. மேலும் இருளான அறையில் பிரகாசமான நிழல் வழமையாக மாணவர்களின் கவனத்தை அதிகரிக்கும் என நம்புவதற்கும் காரணமுண்டு.

மறுபுறம், எல்லா திரைப்படக்கருவிசளும் ஓரளவு விலை உயர்ந்தவை என்ற பாதகமுண்டு (சில மிக விலை உயர்ந்தவை) எல்லா கருவிகளுக்கும் மின்சாரம் தேவைப்படுவதுடன், ஒரு வெள்ளை திரை அல்லது கவரும் இருளான அறையும் இதற்கு தேவை. (மின்சாரம் சிலநேரம் கார் அல்லது ஏனைய பெட்டிகளில் பெறப்படும், எப்போதும் இலகுவானது இல்லை) எவ்வாறாயினும், இத்தேவைகள் கருவிகளைப் பொறுத்து வேறுபடும் ஆகவே அவற்றை தனித்தனியாக பரிசீலனை செய்வோம், அண்மைக்கால கண்டுபிடிப்பான மேல் நோக்கிய நிழற்பட கருவி என்ற கருவியிலிருந்து ஆரம்பிப்போம்.

திட்டமிட்ட அசையா கட்புல சாதன வகைகள்

(1) மேல் நோக்கிய நிழற்பட கருவி (OVERHEAD PROJECTOR)

தொழிலாளர் கல்வி கட்டுரையில் விபரிக்கப்பட்டுள்ள இந்த கருவி எந்த ஒரு தொழிலாளர்கள் கல்வியூட்டுபவர் புதிய நிலையத்திற்கு உபகரணங்களைப் பொருத்தும் போது நிச்சயமாக கவனத்தில் கொள்ள வேண்டும். அண்மைக்காலங்களில் பிரகாசகுமிழ்களும் சிறந்த குளிரூட்டல் முறைகளும் இருக்கின்றமை இக் கருவிகளின் பாரத்தையும் அளவையும் குறைத்து இலகுவாக தூக்கி செல்லக்கூடியதாகவும், பகல் பொழுதில் படத்தை தெளிவாக பார்க்க கூடியதாகவும் செய்துள்ளன.

தொழிலாளர் கல்வியில் குறிப்பிடப்பட்ட மேற்குறித்த கட்டுரையை மீண்டும் கூற தேவையில்லை. மேலும் இது இவ்வகைக் கருவியின் இயங்குமுறைபற்றி விளக்க உதவும் இரண்டு சித்திரங்களையும் உள்ளடக்குகிறது இக்கருவியானது தெளிவான மேற்பரப்பை கொண்ட உலோக தொட்டியை போன்றது என கூறுவது போதுமானதாயிருக்கும். பெட்டியின் மேற்பரப்பில் சுருள் அல்லது செலபோன் தாள் வைக்கப்பட்டு அதில் பயிற்றுனர் எழுதுவார். எழுதிய விடயங்கள் அவரது தலைக்கு பின்னால் திரையில் படமாக தெரியும். பயிற்றுனர் தனது குறிப்புக்களை முன்பே தயாரித்து தேவைக்கு ஏற்ப வெளிகாட்டலாம். அல்லது படத்தின் இடையில் தானே திருத்தலாம் அல்லது புதிதாக எழுதலாம். முன்பு கூறிய முறை அதிக கவனத்தை ஈர்க்கின்ற முறையாகவும், பழமையான முறைகளை போல கரும்பலகையில் எழுதும் போது வீணாகும் நேரத்தையும்

இம்முறை இல்லாமல் செய்வதுடன் பயிற்றுனர் எப்போதும் குழுவை பார்த்த வண்ணம் இருப்பார் என்பது சிறப்பம்சமாகும். அதிக எண்ணிக்கையானவர்களைக் கொண்ட கலந்துரையாடல் குழு அல்லது மாநாடுகள் என்பவற்றுக்கு மிக ஆக்கபூர்வமான கருவியாகும். வாதங்கள் முன்வைக்கப்படும், போது அவருக்கு மீண்டும், மீண்டும் அவற்றை ஞாபகப்படுத்தி கொள்ள சந்தர்ப்பம் வழங்குகிறது. இம்முறை சில பார்வையாளர்களது கவனத்தை திருப்பலாம் ஆனால் அனேகமாக கவனத்தை ஈர்ப்பதில் தான் அதிகமாக உதவுகிறது. சரியான கருக்கத்தை தயாரிப்பதை நிச்சயப்படுத்தவும் வழக்களை வெளிப்படுத்தவும் உதவும். இவையும், தொழிலாளர் கல்வி கட்டுரையில் பட்டியலிடப்பட்டுள்ள சாதகங்களும், இக்கருவி தொழிலாளர் கல்வியில் அதிகரித்துவரும் முக்கியமான பங்கினை வகிக்கிறது என்பதில் சந்தேகமில்லை.

எபிஸ் கோப் EPISCOPÉ

இது அதிக செலவு கூடிய ஒரு உபகரணமாகும். எவ்வகை வெண்மையான மேற்பரப்பினை கொண்ட இடத்தில் அல்லது திரையில் கண்ணாடிகளின் உதவியுடன் சிறு படங்கள், அட்டவணைகள் சித்திரங்களை இதில் திரையிடலாம். உறுதியான பொருள் பற்றிய பிரதிமையை திட்டமிட சிலமாதிரிகளும் பொருத்தமாக இருக்கும். கிரீஸ்தேசு முற்சேர்க்கை “epi” என்பது காட்டப்பட வேண்டிய பொருளுக்கு மேல் உபகரணம் உள்ளது என்பதை காட்டுகிறது. மேலும் பிரதிமையை திட்டமிட்ட கண்ணாடிகள் பயன்பாடு இக்கருவிகள் எல்லாவகை பயன்பாடுகளுக்கும் ஏற்றவை. இவை, பயிற்றுனர் புத்தகத்திலுள்ள அல்லது பத்திரிகை விளக்கங்களை பயன்படுத்த (14 செ. மீ. குறைவாக அல்லது 5½ அங்குல சதுரம்) விரும்பினால் சித்திரங்களை தானே வரைவதற்கு அல்லது அவரே எடுத்த அல்லது சேர்த்த புகைப்படங்களை திரையிட அனுமதிக்கும், எவ்வாறாயினும், திரையிடும் பொருளுக்கு நெருக்கமாக குமிழின் வெப்பம் இருப்பதனால் ஒரு காற்றாடி பொருத்தப்படல் வேண்டும், அல்லது மிக குறைந்த சக்தியுடைய குமிழி பயன்படுத்தப்பட வேண்டும். காற்றாடி பொருத்தப்பட்டால், கருவி விலை அதிகமானதாகவும், தூக்கி செல்ல முடியாததாகவும் இருக்கும், காற்றாடி பொருத்தாவிட்டால், அறை முழுமையாக இருளாகவும், சிறிய குழுவினர் திரைக்கு நேராக முன்பாக அருகில் அமர்ந்து இருக்க வேண்டும், அல்லது தெளிவுபடுத்தல் சிறப்பாக அமையாது. எந்தவகை திரையிடல் கருவியையும் பயன்படுத்தும் தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்கள் பார்வையாளர்களுக்கு பார்க்கக் கூடிய சிறந்த இருக்கை ஒழுங்குகளை வெவ்வேறு கருவிகள், வெவ்வேறு நிரைகளுக்கேற்ப மேற்கொள்ளலை உறுதிப்படுத்த வேண்டும். அதேபோல் வாங்குவதற்கு சிந்திக்கும் தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்கள் அதன் சொத்துக்கள், குறைகளை ஒப்பிட்டு பார்த்தல் வேண்டும்.

டயஸ் கோப் DIASCOPE

இங்கு “dia” என்ற முற் சேர்க்கை, திரையிடும் பொருளின் ஊடாக குமிழ் வெளிச்சம் செல்வதை சுட்டி காட்டுகிறது. அதாவது கருவிக்கு கண்ணாடி வேவையில்லை. நேர்கணிய படங்களுக்கு பயன்படுத்தலாம், என்பதை கூறுகிறது.

இவ்வகை திரையிடல் கருவிகளுக்கு கண்ணாடிகள் தேவையில்லாததுடன் சிறிய 35 மி. மி. நேர்க்கணியத்துடன் இயங்குவதனால் ஐ விட பாரமாற்றதாகவும், கச்சிதமானதாகவும் காணப்படும். உண்மையில், தீவட்டி பெட்டிகளால் இயங்கும், பெரிய கை தீவட்டி அளவான “டயஸ் கோப்” ஐ குறைந்த விலையில் பெறுவது தற்போது சாத்தியமாகும். மின்சாரத்தினால் இயங்குகின்றபோது இருக்கும் பிரகாசமான தெளிவை (அதாவது, ஒளிகிரணத்தின் சக்தி) பெற இயலாது. ஆகவே இவ்வகை டயஸ்கோப் முழுமையான இருள் சூழ்ந்த நிலைமை கொண்ட இடத்தில் சிறு குழுவுக்கே (2 பேர்வரை) பொருத்தமானதாக இருக்கும். ஆனால் தூக்கிச் செல்லக்கூடியதாகவும் பின்தங்கிய பிரதேசங்களில் திரையிட சாத்தியமானதாகும். ஏனைய மாதிரிகள் வாகன பெட்டிகளால் இயங்கும் தன்மை கொண்டன. அதே நேரம் மற்றொரு வகைக்கு மட்டும் இயங்க வைப்பதற்கு கார்பெட்டரி அல்லது மின்சாரச் சக்தி தேவை. வாங்குவதற்கு கருதும் தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்கள். மின்சக்தி இல்லாத இடத்தில் பயன்படுத்தும் நோக்கத்திற்காகவா என்பதை சிந்திக்க வேண்டும். அல்லது தரமான வகையை வாங்குவது சிறந்தது. மேலும் இவை படத்துண்டுகள், திரைப்பட கண்ணாடி வில்லை ஆகிய இரண்டையும் கொண்டுள்ள மாதிரி என்பதை நிச்சயிக்காவிட்டால் இது ஒரு செலவு கூடிய கருவியாகும். இவை அடிக்கடி படத்துண்டுகளுக்கு ஏற்ப மாற்ற இயலாததால் தன்னியக்க கண்ணாடி வில்லைகளை புகுத்தல் வேண்டும்.

பொருத்தமான கருவிகள் அதிகமாக தயாரிக்கப்படுவதனால், படத்துண்டுகளை பயன்படுத்தும் சாத்தியத்தை தொழிலாளர் கல்வி நிலையத்திற்கு வழங்காமல் இருப்பது முட்டாள்தனமாகும். உதாரணமாக சர்வதேச தொழிலாளர் தாபனம் தொழிலாளர் கல்வி அட்டவணியில் 50க்கு மேற்பட்டவற்றை பட்டியலிடப்பட்டுள்ளது. அதற்காக இவை எல்லா நாடுகளிலும் பயன்படுத்த பொருத்தமானவை என கருதக்கூடாது, ஏனெனில் அதிகமானவை ஒரு மொழியில் மட்டும் தலைப்பிடப்பட்டு அல்லது ஒரு நாட்டை மட்டுமே நோக்கியதாக காணப்படுகிறது.

“தொழிலாளர் கல்வியில் நுட்பங்களும் முறைகளும்” என்பதன் மீதான சதொதா தனது படத்துண்டுகளில் எவ்வித எழுத்துக்களும் இல்லாதவகையில் தருவதற்கு வரையின்ற மக்களையும், காட்சிகளையும்

சர்வதேசமயப்படுத்தியும், ஆங்கில, பிரெஞ்சு, ஸ்பானிய மொழிகளிலான பதிவுகள், விளக்க புத்தகங்களையும் வழங்கியும் இப்பிரச்சினையை தீர்க்க முயற்சி செய்துள்ளது.

படத்துண்டுகளுடன் பதிவு நாடாவும் அல்லது கிராமபோன் பதிவு குரலை ஒரே நேரத்தில் ஒலிக்க விடச் செய்வதன் சாத்தியத்தை ஆராய்வது, பயிற்சி பெற்ற பயிற்றுனர் கருத்து சொல்ல இயலாமல் படம் அடிக்கடி காட்டப்படும் நிலைமை இருப்பின் மட்டுமே பெறுமதி யானதாக இருக்கும்.

எவ்வாறாயினும், படத்துண்டுகளின் கடுமையான தன்மை காட்டப் படும் குழுவுக்கு ஏற்றதாக தயாரிக்கப்படாது இருப்பதே. பயிற்றுனர் தானாகத்தனது படங்களை திட்டமிட்டு தயாரிக்காவிட்டால், செலவு உயர்வாக, மிக சிரமமான காரியமாக முழுமையாக பொருத்தமான சாதனமாக ஒரு போதும் அமையாது.

இவ்வகையில் பார்க்கும் போது படத்துண்டுகளைவிட கண்ணாடி வில்லைகள் மேலானவை. எந்த ஒரு தொழிலாளர் கல்வியாளரும் தனது வகுப்புக்காக பயன்படுத்தும் வகையில் திரைபட கண்ணாடி வில்லைகளை, களை செலவு குறைந்த 35 மி. மி. கெமராவினால் படங்களை எடுத்து தயாரித்துக் கொள்ளலாம். இவை முழுமையான உள்நாட்டு, தலைப் புடனானதாக இருப்பதனால் மாணவரிடையே அதிகமாக தாக்கத்தை ஏற்படுத்தலாம். மேலும் இவர்கள் புகைப்படக்காரராகப் பதிவு செய்யலாம். கண்ணாடி, தெளிளான படத்துண்டு, தெளிவுதான் என்பவற்றில் நைலோன் முளை கொண்ட பேனாக்களால் எழுதி, வரைந்து. அச்சிட்டு, பின் பிரதிமையை கண்ணாடி வில்லைகளாக திட்ட மட்ட திரையிடலும் சாத்தியமாகும். (வெறும் வில்லைகளை வாங்கி சாதாரண பென்சிலைப் பயன்படுத்தலாம்) பயிற்றுனர் திறமையானவராயும், ஆர்வமானவராகவும் இருப்பார் என்ற எண்ணத்தில் இக்கருத்துக்கள் கண்ணாடி வில்லை கருவியை சக்திவாய்ந்த, தேவைக் கேற்ப இயக்கக் கருவியாக ஆக்கியுள்ளது ஒரு தேசிய தொழிலாளர் கல்வி இயக்குனருக்கு நாடு முழுவதும் உள்ள தொழிலாளர் குழுக்களின் ஈடுபாட்டை கொண்டுள்ள விடயங்கள் மீதான திரைபட கண்ணாடி வில்லை வழங்கும் நிலையை ஏற்படுத்துவது சாத்தியமானது.

எபிடயஸ்கோப் EPIDIASCOPE

கண்ணாடிகள் வழியாக இயங்குவதுபோல் தெளிவுதாள்களை திரையிடுவதுபோல் “எபிடயஸ்கோப்” இரண்டு முறைகளையும் கொண்ட ஒரு உபகரணமாகும் எனவே இது பல நோக்கங்களை கொண்ட கருவியாகும். ஆனால், இதனால் இக்கருவி

விலை கூடியதாக பாரமானதாக, பெரிதாக. உள்ளது எவ்வாறாயினும், தெளிவாக வகுப்புக்களுக்கு கொண்டு செல்லக்கூடிய வகையான கருவி அல்ல; இதனை தேசிய பயிற்சி நிலையம் அல்லது தங்குமிட வசதியுள்ள கல்லூரியால் மட்டுமே பயன்படுத்த சிந்திக்க வேண்டும். அசையும் சாதனங்கள், அசையா சாதனங்கள் தயாரிப்புடன் சம்பந்தப்பட்ட செயல்முறை பயிற்சிகள் தொழில் பகுதியின் இறுதியில் கொடுக்கப் பட்டுள்ளன.

படத்தை திரையில் காட்டும் அசையும் கட்டில் சாதனங்கள்

“அனுபவ ஏணி”யில் (நினைவு அட்டவணை 21) அசையும், அசையா படங்களுக்கிடையில் வித்தியாசம் வரையப்பட்டுள்ளது. ஏனெனில் அனேகமாக அசையும் படங்கள் பார்ப்பவரில் அதிக தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் என கருதப்பட்டுள்ளது. உண்மையில் அப்படியல்ல. சில நேரங்களில் பழக்கமற்ற பார்வையாளருக்கு அசையும் படத்தின் கருத்தை கிரகிக்க கடினமாக இருக்கும். ஆனால் படம் நகரும். ஆனால் ஸ்லைட் அல்லது பட துண்டுகளை குறிப்பிட்ட குழுவிற்கேற்ப தேவைகளை பொருத்து மாற்றி சீராக்கலாம். அதாவது ஒவ்வொரு ஸ்லைடும் கேள்விகள் கேட்கப்பட்டு விளக்கப்படும் வரை அதே நிலையில் வைத்திருக்கலாம். ஆகவே, அசையும் படங்களை தொழிலாளர் கல்விக்கு பயன்படுத்துகையில், பயிற்றுனர் சாத்தியமாயின் முன்பே நோக்கி, படத்தை பற்றியும், பின்னணியை பற்றியும் குழுவுக்கு சில நிமிடங்களுக்கு எடுத்துக் கூறினால் பார்வையாளர்கள் அவர் தெரிவு செய்த காரணத்தையும், அதிலுள்ள முக்கியமான அம்சங்களையும் பார்ப்பார்கள்.

படங்கள் தயாரிக்கப்பட்ட அசையும் கட்டில் சாதன வகைகள்

“அனுபவ ஏணி”யிலுள்ளதை போல் தொலைக்காட்சி, வீடியோ பதிவு நாடாக்கள் என்பவற்றுக்கு முன்பு படங்களைப் பார்ப்போம் படங்கள் பார்க்கவும். கேட்கவும் தூண்டுமாயினும், அவை கடந்த காலத்தையே காட்டும் (உண்மை அல்லது கற்பனை) பார்க்கும் போது உண்மையில் இடம்பெறும் நிகழ்ச்சிகளை காட்சியாக்க இயலாது (தொலைக் காட்சியை போல்) அல்லது மிக அண்மைக்காலத்தில் நடந்த நிகழ்ச்சிகளையும் (வீடியோ ஒலிப்பதிவு போல்) படத்தில் காண இயலாது. ஆகவே, இவ்வகையில், படங்கள் பொதுவாக ஏனைய இருவகை சாதனங்களை விட பார்வையாளர் மீது குறைந்தளவு தாக்கத்தையும், நேரடி அனுபவ அறிவையுமே வழங்கும்.

படங்களின் எவ்வளவு குறைபாடுகள் இருப்பினும், பார்க்கும் மக்களுக்கு விளங்காவிட்டாலும் அவர்களை கவரும் தன்மை படங்களுக்குண்டு என்பதை மறுக்க முடியாது. ஆகவே, சரியான முறையில்

அறிமுகம் செய்யப்பட்டால் அசையும் படங்களே தொழிலாளர் கல்வியில் முதல்தர தொடர்பு கொள்ளல் வழியாகும், என்பதில் எவ்வித சந்தேகமும் இல்லை, எனவே பயிற்சியாளர்கள் இதனை சிறப்பாக பயன்படுத்த வேண்டும்.

எழுத்து பிரதிகளுடன் முதல் பிரச்சினை, எவ்வாறு பொருத்தமான படங்களை தெரிவு செய்தல் என்பதே. ஆனால் அண்மைக் காலமாக தொழிற்சங்க அமைப்புக்கள் படத்தயாரிப்பில் அதிக ஆர்வமாக செயல்படுவதனால் இது சற்று இலகுவாக உள்ளது. உதாரணமாக, தொழிற்சங்கங்களின் உலக சம்மேளனமானது, லீப்சிக் சர்வதேச விழாவில் காட்டப்படும் தொழிலாளர் பிரச்சினைகளோடு சம்பந்தப்பட்ட செய்தி, விளக்க படங்களின் மிக சிறந்த படத்திற்கு ஒவ்வொரு வருடமும் விசேட பரிசு வழங்குகிறது, அதேசமயம். சர்வதேச தொழிலாளர் பட நிலையம் (ஐசிஎப்ரியூ) உடன் இணைந்து தொழிலாளர் படங்களின் பட்டியலை பிரசுரிப்பதுடன் 3, அல்லது 4 வருடங்களுக்கு ஒருமுறை உலகின் பல்வேறு பாகங்களில் திரைப்பட விழா தொடரை ஒழுங்கு செய்துள்ளது.

தொழிற் சங்கங்கள் பலமிக்கதாயும், வளமானதாயும் இருக்கும் நாடுகளில் தொழிலாளர் கல்விக்கு அதிகளவு வளங்களும் இருக்குமாயின் பொருத்தமான தலைப்புகளுக்கு ஏற்ப சிறந்த வர்த்தக படங்கள் இல்லாமையை விசேட தொழிலாளர் திரைப்படங்களை தயாரிப்பதனூடாக நீக்கலாம். மேலும் அனேக வட அமெரிக்க சங்கங்கள் (ஆட்டோமொபைல் புடவை, பேக்கரி, மின்னியல் தொழிலாளர்கள், சில்லறை விகிதர்கள், தச்சு வேலை செய்பவர்கள், மேடை, தியேட்டர் ஊழியர்கள் உட்பட) தமது சொந்த திரைப்படங்களை தயாரித்துள்ளன. சர்வதேச பெண்கள் ஆடை தொழிலாளர் சங்கம், தனது சங்கத்தின் வரலாற்றை கூறும் “இந்த கைகளுடன்” என்ற படத்தினால் சர்வதேசிய ரீதியான வெற்றியை அடைந்துள்ளது.

எவ்வாறாயினும், ஏனைய நாடுகளில், அரசு திரைப்பட பிரிவுக்கும் ஏனைய பிரிவுகளுக்கும் உதவியை வழங்கும் போது சம்பந்தப்பட்ட நிறுவனங்களுக்கு படங்களின் தரத்தை உயர்த்தவும், தொழிலாளர் பிரச்சனையுடன் சம்பந்தப்பட்ட படங்களை தயாரிப்பதை நிச்சயப்படுத்துவதற்கும் சாத்தியமான அழுத்தத்தை கொடுக்க வேண்டும். அதேபோல், அரசாங்கம் தனது சொந்த திரைப்பட நூலகத்தின் உள்ளடக்கத்தை களஞ்சியப் படுத்தலிலும் கிடைக்கச் செய்வதிலும் போதுமான தாராள கொள்கையை பின்பற்றும் என்றிருப்பின் தொழிலாளர் திரைப்பட நூலகங்களை உருவாக்க வேண்டிய தேவை இருக்காது. உதாரணமாக டென்மார்க்கில், டெனிஷ் தொழிலாளர் கல்விக்கழகம் 1930ல் மிக நீண்ட காலத்துக்கு முன்பாக திரைப்பட நூலகத்தை ஏற்படுத்தினாலும், 1938ல் தாபிக்கப்பட்ட மாநில மத்திய திரைப்பட நூலகத்தின் சேவைகளை முடிந்தளவு அதிகம் பெறுவதை நோக்கமாக கொண்டுள்ளது.

பொருத்தமான திரைப்படத்தை பெறுமதியுள்ள சிரமம் நீங்கி விட்டது, என கொண்டால், அடுத்த பிரச்சனை உபகரணங்கள் ஒதுக்கம் (திரைப்படக் கருவி, சக்தியும் திரையும்) ஆகும். செல்வந்த நாடுகளில் இந்த பிரச்சனை தொழிலாளர் மூலமாகவே போதுமானளவு தீர்த்துக் கொள்ள இயலும் அதே நேரம், டெனிஷ் தொழிலாளர் கல்விக்கழகம், டென்மார்க்கின் வெவ்வேறு யுத்த முனைகளில் 12க்கும் அதிகமாக சிறந்த திரைப்பட கருவிகளை சிறிய கட்டணத்திற்கு உள்நாட்டு கிளைகளில் வாடகைக்கு கிடைக்கச் செய்துள்ளது. குறைவிருத்தி நாடுகளில் தொழிலாளர் கல்வி நிர்வாகிகள் மீண்டும் உபகரணங்களை செய்வதற்கு அரசாங்கம் அல்லது ஏனைய ஆதரவு தரும் மூலங்களை நம்பவேண்டும். இத்தகைய நாடுகளில் அரசாங்கம், அல்லது உள்நாட்டு கல்வி அதிகாரசபை திரைப்படக் கருவிகளை இலவசமாக வழங்கும். இந்தியாவில், சர்வதேச மானியங்களின் உதவியுடன் முழுமையாக உபகரணங்களுடனான நடமாடும் திரைப்பட வாகனங்கள், இயக்கத்திலுள்ளன. இதேவித முயற்சியாக சர்வதேச உதவியிலிருந்து பகுதி நிதியளிக்கப்பட்டவையும் பல இடங்களில் முயற்சிக்கப்படுகின்றன. முன்பு குறிப்பிட்டதை போல் ச. தொ. தா தனது திரைப்படங்கள், படதுண்டுகள் நூலகத்தை ஜெனீவாவில் ஏற்படுத்துவதனுடாக தனது பங்கை வழங்குகிறது.

படங்களும், கருவிகளும் வழங்கப்பட்டாலும், இந்த நுட்பமான கருவி பிரதேச இடிமின்னல் அல்லது வடதுருவ பனிமலைகளுக்கும் செயற்படக்கூடியதாக, சீரற்ற பாதைகள் ஊடாக பலநூறு மைல்களுக்கு எடுத்துசெல்லக்கூடிய வகையில் வடிவமைக்கப்படவில்லை என்பதை மனதில் இருத்திக் கொள்ள வேண்டும். பயிற்றப்பட்ட பராமரிப்பு ஊழியர்கள் கிடைக்கக்கூடியதாக இருத்தல் மிகவும் முக்கியமானது. ஆபிரிக்காவிலுள்ள திரைப்பட வாகனங்கள் நிலையத்திலிருந்து வெளியிடங்களுக்கு சென்று திரும்ப அழைக்கப்படும் ஒவ்வொரு பயணத்தின் போதும் பழுது பார்த்தல் தேவைபடுவதனால் பயிற்றப்பட்ட ஊழியர் இருப்பது விரும்பத்தக்கது. மேலும், அந்தந்த பிரதேசத்தில் இயக்குனர்களை தேடுவது சிரமம். எனவே முழுநேர பயிற்றப்பட்ட இயக்குனரை வேலைக்கெடுப்பது பணத்தை சேமிப்பதற்கும் சாத்தியமாகும்.

இறுதியான பிரச்சனை (படங்கள், உபகரணம், இயக்குனர் அனைத்தும் தயாராக உள்ளன) யானது படங்கள் சிறந்த சாத்தியமான கல்விக்கு பயன்படுத்துவதை நிச்சயிப்பது. அனேகமாக தொழிலாளர் கல்வி நிகழ்ச்சிகளின் படம் ஒரு இரவு நேர பொழுதுபோக்காக மட்டுமே உள்ளடக்கப்பட்டதுடன் பயிற்றுனர் சேர்ந்து பார்ப்பதற்கும் கருதுவதில்லை. நாள் முழுவதும் பங்குபற்றுனரின் ஆக்கபூர்வ பங்களிப்பை பெறுவதில் கழித்துவிட்டு இறுதியில் சக்திவாய்ந்த தொடர்பு கொள்ளல் முறையில்

எதிர்ப்பற்ற நோக்கை ஊக்குவிக்கும் பயிற்றுனர் மன்னிக்க முடியாத வராவார். அல்லது திரைப்பட துளை சருவிக்கான சில குறிப்புகளின்றி இப்பகுதி முழுமையானதாக கருதப்படமாட்டாது கல்லூரிக்கு அல்லது பெரிய நிலையத்திற்கு பட உபகரணங்களை வாங்கும் பொறுப்புடைய தொழிலாளர் கல்வி நிர்வாகிகள் விசேட தேர்ச்சி பெற்ற நிறுவனத்திடம் இவ்வுபகரணத்தைப்பற்றிய செய்முறை பயிற்சியை செய்து காட்டுமாறு கேட்க வேண்டும். இதன் செயற்பாடு 8 மி.மி. படத்துடன், 4 நிமிடங்களுக்கு மேல் ஓடாததாக, இருப்பினும் இலகுவாக புகுத்தப்பட்டு இயங்கக்கூடிய நன்மையிருப்பதால் விரைவாக மீண்டும், மீண்டும் காட்சிகளைக் காட்ட ஒழுங்கு செய்யவும், தேவையேற்படும் போது காட்சியை கலந்துரையாடல் முடியும் வரை அதேநிலையில் நிறுத்தி வைக்கக் கூடிய பொறிமுறையை கொண்டதாகவும் இருக்கின்றது. பொருத்தமான படங்கள் கிடைக்கக்கூடியதாக இருப்பின், இந்த உபகரணம் கற்கை அல்லது நேர-இட கற்கையின் முக்கிய செயல்முறைகளின் பகுப்பாய்வை அனுமதிக்க மிக பொருத்தமானது

நிலைவு அட்டவணை - 28 கல்வி நோக்கத்திற்காக எப்படி திரைப்படக் காட்சியைப்பயன்படுத்துவது?

ஆக்கபூர்வ கல்வி செயல்முறையின் ஒரு பகுதியாக திரைப்பட காட்சியை அமைக்க, தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்கள்:

- கற்கப்படும் பாடங்களுக்கு சம்பந்தப்பட்ட பொருத்தமான படங்களை தெரிவு செய்வதனை நிச்சயப்படுத்தல்.
- திரைபடத்தை திறமையாக காண்பிப்பதற்கான நிலைமையை நிச்சயப்படுத்த ஒத்திகை செய்து பார்த்தல் (பொருத்தமான அறை/திறந்த வெளியரங்கு, இருள், உபகரணம், சக்தி, இயக்குனர்)
- பார்வையாளருக்கு எதனைப்பார்க்க வேண்டும், ஏன் இந்தபடம் சம்பந்தப்பட்டது என்பதை முன்பே கூறி தயார் படுத்தல். (5 நிமிடங்களுக்கு மேல் தேவைபடக்கூடாது)
- படத்தை, சில நவீன திரைப்படக்கருவிகள் கலந்துரையாடும் போது முக்கியமான படத்தை “நிறுத்தி பிடிக்க” கூடியது என்பதை மனதில் இருத்திக் கொண்டு காட்டுக.
- பார்வையாளரை உபகுழுக்களாக பிரிக்கவும், தயாரிக்கப்பட்ட கேள்விப்பட்டியலை (சிலநேரம் அறிவிக்கப்பட்ட) முன்பே கொடுத்து விட வேண்டும்
- 10-15 நிமிட கலந்துரையாடலின் பின்பு, பார்வைபாளர்களை மீண்டும் ஒன்று சேர்த்து வெவ்வேறு குழுக்களின் அறிக்கைகளை கேட்கவிடுக.
- படத்தின் முக்கியமான செய்தியை சுருக்கமாக கூறுக.

தொலைக்காட்சி

பெருமளவு சக்தியை கொண்டுள்ள மற்றுமொரு கருவியான தொலைக்காட்சி பல பழமைவாசிகளின் சந்தேகத்திற்குட்பட்டதாக இருக்கின்றமையினாலும் தொழிலாளர் கல்விக்காக சிறிதளவே பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது. ஐக்கிய ராச்சியத்தில் தொழிலாளர் கல்விக் கழகங்களின் ஆராய்ச்சி குழுக்கள் 1950 ம் ஆண்டுகளில் பகைமை கொண்டு ஒதுக்கி வைத்தனர்.

தொலைக்காட்சி வளர்ந்தோர் கல்விக்கு தடையாகவும், திசை திருப்புவதாகவும் அமைகிறது என எல்லா குழுக்களும் நம்புகின்றனர். சிலர் கூறுகிறார்கள், எவ்வகையான வாசிப்புக்கும், படித்தலுக்கும் ஒளி பரப்பினால் தடைகள் இருப்பினும், ஐந்தளவுகளை எப்படியாவது செயல்படாதிருக்க வைத்திருப்பதுடன் கைகளும் வெறுமென இருப்பதால் மக்கள் ஏதாவது கடமைகளை செய்து கொண்டே செவிமடுக்கலாம். தொலைக்காட்சி ஏனைய பொழுது போக்கு நாட்டத்தை முழுமையாக நீக்கிவிடுகிறது. இருக்கையில் இருந்து பார்த்து செவிமடுத்து கேட்பதை தவிர வேறு எதனையும் செய்ய விடாமல் பண்ணுகிறது. எவ்வாறாயினும், இக்கருத்துக்கள், இத்துறையில் மறைந்துள்ள அம்சத்திற்கு காலத்தை ஈர்க்கின்றது. உண்மையாக தொலைக்காட்சி முழுக்க முழுக்க கிரகித்தல் பெருமளவு கல்விக்கான சக்தியை சுட்டியாக நிற்கிறது. ஒழுங்காக அமைக்கப்பட்ட சரியான நிகழ்ச்சி கொடுக்கப்பட்டால், “தொலைக்காட்சி தொழிலாளர் மாணவர்களின் கவனத்தை முழுமையாக தனக்குரியதாக்கிவிட்டது” என ஒருவர் கூறலாம். பார்த்தல், கேட்டல், கற்றல் பின் கலந்துரையாடல் என்பதை தவிர வேறு எதுவும் செய்யமுடியாது, கடைசி சொற்றொடல் முக்கியமானது. இறுதி கலந்துரையாடலே ஆக்க பூர்வமான கற்கையை முன்னேற்றும்.

ஆரம்பத்தில் ஐக்கிய இராச்சியத்திலுள்ள தொழிலாளர், பொது வளர்ந்தோர் கல்வி நிலையங்கள் தொலைக்காட்சியின் நன்மைகளை எடுக்க தீர்மானித்தது. “திறந்த பல்கலை கழகத்தினால்” பயன்படுத்தப்பட்ட கற்பித்தல் முறைகளில் இது ஓரளவு தெளிவானது. அதன் தொகையான கல்வி தொலைக்காட்சி தவிர்ந்த ஏனைய வழிமுறைகளான வாடுலி, தபால்மூல பயிற்சி, வீட்டில் செய்யும் பரிசோதனை தொகுதி, நிகழ்ச்சி யிடப்பட்ட கற்கை புத்தகங்கள், கோடைகால தங்குமிட பாடசாலை போதனை, தனிநபர் அறிவுரை என்பனமூலம் மேற்கொண்டது.

தொழிலாளர் கல்வியில் தொலைக்காட்சியின் பாவனை அதிகமானது ஜெர்மன் சோசலிச குடியரசில், ஆகும் இதைவிட கனடா, ஐக்கிய அமெரிக்கா போன்ற நாடுகளில், சில தொழிற் சங்கங்கள் தமது சொந்த தொலைக்காட்சி கல்வி நிகழ்ச்சிகளை நடத்துவதுடன், ஏனைய பல்கலைக்கழக பகுதிகளுடன் இணைந்து நிகழ்ச்சிகளை தயாரிக்கவும், அல்

லது வர்த்தக தொலைக்காட்சி கம்பனிகளிடம் அதிக வளர்ந்தோர் கல்வி நிகழ்ச்சிகளை தயாரிக்கும்படி செல்வாக்கு செலுத்தியும் வருகின்றன. சோவியத் ரஷ்யாவிலும், பல்கலைக்கழக பயிற்சிகளை ஒலிபரப்ப தொலைக் காட்சி பயன்படுத்தப்பட்டது. பெல்ஜியத்தில் 2 தொழிற்சங்க மத்திய நிலையங்கள் தேசிய தொலைக்காட்சி அலமப்பில் வளர்ந்தோர் கல்வி தொடரை தயாரிக்க உதவியுள்ளன.

இத்தகைய பரபரப்பான அபிவிருத்தி ஏனைய நாடுகளிலும் பயனுள்ளதாக பின்பற்றப்படலாம். ஆனால் தொலைக்காட்சி உலகம் முழுதும் தொழிலாளர் கல்விக்கான முக்கிய வழியாக துரிதமாக வருவ தனால் கவனமாக பயன்படுத்த வேண்டும் என கேட்கப்பட்டுள்ளது. நிகழ்ச்சி தயாரிப்பும், தொலைக்காட்சி பார்ப்பவர்களும் விலை உயர்ந்த தாக இருக்கும் வரை வானொலி தொழிலாளர் கல்வி நோக்கங்களுக் கான பெரிய சக்தியாக காணப்படும். மேலும், தொழிலாளர் கல்வி யூட்டுபவர்கள் தொலைக்காட்சியை தற்போது எவ்வகையில் பயன்படுத்த முடியுமோ அவ்வகையில் பயன்படுத்துவதுடன் எதிர்கால விஸ்தரிப்புக் கும் தயார் ஆதல் வேண்டும்.

வீடியோ ஒளிப்பதிவுகள்

வீடியோ ஒளிப்பதிவுகளும் தொலைக்காட்சியை போன்றதே என் பது உண்மையே இது விலையுயர்ந்ததாகவும், புதிய முறையாகவும் இருப்பதனால் முக்கியத்துவம் வரையறுக்கப்பட்டுள்ளது. வீடியோ ஒளி பதிவு கருவி உண்மையில் திரை கெமராவின்னதும் ஒளிப்பதிவு கருவியினது இணைப்பே. அதாவது இதனை வைத்திருக்கும் தொழிலாளர் கல்வியூட்டு பவர் செய்முறை கற்பிப்பு செயலமர்வை படம் பிடித்து உடனே மீள் ஒலிபரப்பை போல் மீள திரையிடலாகும். ஆனால் அமர்வின் அசையும் படங்களை சிறிய தொலைக்காட்சி திரையில் காட்டுதல் ஆகும். இந்த உப கரணம் முன்கூறியதைப்போல் விலை உயர்ந்தது. ஆனால் இயக்குவதற்கு இலகுவானது. எல்லா தொழில்நுட்ப பயிற்சியும் இதற்கு தேவை யில்லை. திருத்தங்கள் சிரமமானதும், செயலானதும் ஆகும்.

இது வரையில் கடுமையான ஆராய்ச்சிகள் இக்கருவியுடன் செய் யப்படவில்லை. இதற்காக தொழிலாளர் கல்வி நிதியிலிருந்து செலவான பெருமளவு தொகை நியாயமானது என நிரூபிக்கப்படவில்லை. குழு செயல்பாட்டை பகுப்பாய்வதற்கும், கற்றல் - கற்பித்தல் செயல்முறைக் கும் சிறந்தது என சிலர் எழுதுகின்றனர், ஏனையோர் கெமரா - முன் வரும் வெட்கத்தின் விளைவுகளுக்கு பயப்படுகின்றனர். ஆனால் இன்னும் சில காலங்களின் பின் பயிற்சி நோக்கங்களுக்கு தொலைக்காட்சியைவிட, பயனுள்ளதாக மதிக்கப்படும் என்பது சாத்தியம் எவ்வாறாயினும் வீடியோ ஒளிப்பதிவுகளின் பாவனையும் தொழிலாளர் கல்விக்கான மட்டுப் படுத்தப்பட்ட சுற்று தொலைக்காட்சி பாவனையும் பற்றி சர்வதேச தொலைக்காட்சி தாபனம் ஆராய்ச்சி குறிப்பாக சரியான காலத்துக் குரியதாகும்.

திரைப்பட அசையும், அசையா கட்டில் சாதனங்கள் மீதான தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்களின் பயிற்சி நெறிகளுக்கான செய்முறை பயிற்சிகள்.

1. கிடைக்கக்கூடியதாயின் 152 ம் பக்கத்தில் சிபார்சு செய்யப்பட்ட வரிசைப்படி குழு கலந்துரையாடலை நடாத்தி மதிப்பீடு செய்யவும் (குழு நடவடிக்கை)
2. — கரும்பலகை
—
— படத்துண்டுகளும், எல்லைகளும் — இவற்றின் பலவினங்களையும் நன்மைகளையும் ஒப்பீட்டு ரீதியாக வரிசைப்படுத்தவும் (குழு நடவடிக்கை)
3. (1) உங்கள் தொழிற்சாலை தலைப்புகளில் ஒரு பாடத்தில் கட்டில் சாதனங்களை பயன்படுத்த நீங்களாகவே புகைபடம் எடுக்கக் கூடிய 15 - 20 ஸ்ஸ்லடுகளை வரிசைப்படுத்த திட்டமிடுக.
- (2) நேரமும், கெமராவும் இருப்பின், படங்களை எடுத்து விருத்தி செய்து பாடத்தில் கொடுத்து பயிற்சியை பூர்த்தி செய்க. (குழு நடவடிக்கை)
4. உங்களது பயிற்சி நெறிக்கு பொருத்தமான ஒரு படத்தை பல சதொதா பட பட்டியலில் இருந்து (தொழிலாளர் படத்தை) பெற்றுக் கொள்ளவும். அதனை பார்த்துவிட்டு அதனை அடிப்படையாக கொண்டு கரு பாடத்தை தயார் செய்யவும். (தனிநபர், குழு செயல்பாடு)

மாதிரிகள், கண்காட்சிகள் நடமாடும் பொருட்காட்சி

இக்கருவிகள் தொழிலாளர் கல்வியில் இன்னும் பரந்தளவில் பயன்படுத்தப்படவில்லை. ஆனால் யூ எஸ் எஸ் ஆர் இல் பெரும் வெற்றியுடன் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளன. பிரபல்யமான தகவல்களை பற்றிய வரலாற்று கண்காட்சி இங்கு அதிக ஆர்வத்தை ஏற்படுத்தியுள்ளது. அனேக நாடுகளில் தொழிலாளர் கல்வி நோக்கத்திற்காக விசேடமான இத்தகைய கருவிகளை உருவாக்குவதில் அதிக கவனம் செலுத்தப்படவில்லை எனலாம். உதாரணமாக, “தொழிற் சங்க உருவாக்கமும் வளர்ச்சியும்” என்பது பற்றிய நடமாடும் பொருட்காட்சி தொழிற் சங்கத்தின் கடந்த, நிகழ், எதிர்கால பிரச்சினைகளை பற்றி கற்பதற்கு தூண்டுகோலாக உதவும்.

பொது வளர்ந்தோர் கல்விக்கான இந்த கருவிகளின் பெறுமதிக்கான ஆராய்ச்சி இந்தியாவின் மைசூரில் உள்ள அடிப்படை கல்விக்கான யூனெஸ்கோ குழு பயிற்சித் திட்டத்துடன் சேர்த்து நடாத்தப்பட்டது. இது மாதிரிகளும் கண்காட்சிகளும், கண்களுக்கும், செவிகளுக்கும் ஒரே விதமான ஈர்ப்பை ஏற்படுத்தக்கூடிய ஒலியுடன் பொருத்தப்பட்டு இருப்பின் பெரும் தாக்கத்தை ஏற்படுத்தும் என சுட்டிகள் காட்டுகிறது. மைசூர் குழு, பெட்டிகளை பார்க்கும் போது அவற்றுடன் செவி ஒலி வாங்கிகளை ஒலிப்பதிவு கருவியுடன் இணைக்கும் முறையை புகுத்தி சிறந்த பலனை பெற்றது. இதே முறையை தொழில் செய்யும் மாதிரிகளிலிருந்தும் பெற்றது, எவ்வாறாயினும், தொழிலாளர் கல்வியில் பணத்தை செலவழிப்பதற்காக மிக சிறந்த பலன் தரக்கூடிய வழிகளைக் கண்டு பிடிப்பது சாத்தியமாகும்.

வரையறுக்கப்பட்ட நிதியை கொண்ட தொழிற்சங்கங்களால் செலவை ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டிய நாடுகளில் நடமாடும் பொருட்காட்சி பிரிவுகளை தொழிலாளர் கல்வி நோக்கத்திற்கு உருவாக்குவது அதிக செலவு கொண்டதாகும். சர்வதேச, தேசிய அதிகார சபைகளால் உதவக்கூடிய நாடுகளில் போலந்து தேசிய நடமாடும் பொருட்காட்சி அல்லது ஐக்கிய அமெரிக்க இலினேயிஸ் ஸ்பிரிங்பீல்ட்டிலுள்ள நடமாடும் பொருட்காட்சியை பின்பற்றி பயனுள்ள பரிசோதனைகளை செய்யலாம். எவ்வாறாயினும், காட்சிக்கு வைப்பதற்கு தெரிவு செய்யும் பொருட்களை கவனமாக தெரிவு செய்தல் வேண்டும். அதற்கு முன்பே உண்மையான பொருட்கள் சம்பந்தப்பட்டிருப்பினும், மாணவர்களிடம் ஆக்கபூர்வ பங்களிப்பை அது தரும் என்பதற்கு உத்தரவாதம் இல்லை என்பதை நினைவில் கொள்ள வேண்டும்.

குழுநடவடிக்கைகளும் செயற்பாட்டு பிரதிகளும்

நினைவு அட்டவணை 21 ஐ சற்று பார்ப்பின், நாம் எமது “அனுபவ ஏணி” கடைசி மூன்று படிகளில் இருக்கிறோம் என்பதைக் காட்டும். நாம் கட்டில், செவிப்புல சாதனங்களை பற்றி பார்த்துவிட்டோம். உண்மையான வாழ்க்கை, நோக்கங்களையுடைய அனுபவம், செய்கை என்ற எமது இலக்கை நோக்கி செல்லும்போது ‘செயற்பாட்டு சாதனங்கள்’ என்ற பதத்தை சற்று பார்க்கின்றோம்.

குழு நடவடிக்கைகள் என்ற தலைப்பில் கடந்த 20 ஆண்டுகளில் பரந்தளவிலான ஆராய்ச்சி அபிவிருத்தி காணப்பட்டதுடன் புத்தகங்களும் தயாரிக்கப்பட்டுள்ளன, இங்கு செய்வதற்கு உத்தேசிக்கப்பட்டுள்ளது என்னவெனில், தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்கள் தமது குறிப்பிட்ட குழுக்களுக்கும், பாடங்களுக்கும் மிக பொருத்தமான நடவடிக்கைகளையும், பயிற்சிகளையும் தாமே அபிவிருத்தி செய்வர் என்ற அடிப்படையில் சில அடிப்படை கொள்கைகளையும், சில உதாரணங்களையும் வழங்குவ

தாகும். சமர்ப்பிக்கப்பட்ட பல்வேறு வகையான குழு செயற்பாட்டு நடவடிக்கைகளும் பொருட்களும் ஓரளவு ஒழுங்கின்றியுள்ளன. ஆனால் பொதுவாக இவற்றை ஒழுங்குபடுத்த முயற்சி மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளதால் உண்மையில் முன்னேற்றமான அதிகரிப்பு அல்லது திட்டமிட்ட அம்சங்களில் வீழ்ச்சி ஏற்படும். விளைவு 'அனுபவ வணி' யின் பொது பட்டியலின் ஒழுங்கிற்கு ஏற்ப நெருங்கிய தொடர்பை கொள்ளும்.

குழுசெயற்பாடு பொருட்களும் நடவடிக்கைகளும்

(அ) விளையாட்டுகளும் குழு பயிற்சிகளும்

அண்மைக்காலங்களில் பிள்ளை உளவியல் யாராவது படித்திருப்பின், கற்கை செய்முறையில் பிள்ளைகளின் விளையாட்டுக்கள் எவ்வளவு முக்கியமானது என்பதை ஆராய்ச்சிகள் காட்டியுள்ளன ஏற்பதை அறிவார்கள். விளையாட்டுக்கள் பொதுவாக கற்பனையான, திட்டமிட்ட சூழ்நிலைகளை வழமையாக அடிப்படையாக கொண்டுள்ளன. ஆனால் அவற்றை விளையாடுவதற்கு தேவையான சமூக, உடல் உளரீதியான திறமை என்பன கடுமையான செயலுக்கு இட்டு செல்வதுடன் உண்மையான வாழ்க்கைக்கு பிள்ளையை தயார் செய்ய உதவுகிறது. குழு செயல்பாட்டு கற்கை வளர்ந்தோருடனும் இதேவித தாக்கத்தை பெறமுடியும் என்பதை காட்டியுள்ளது, ஆகவே அபூர்வ மனிதர்களின் பெருந்தன்மையை கற்கை விளையாட்டுக்களுடன் பரிசோதனை செய்வதன் மூலம் பொறுப்புண்டாகும் அபாயத்தை ஏற்பதும் பெறுமதிமிகுது.

உ-மாக: புதிதாக உருவான குழு ஒன்றுடன் இறுதியாக படிக்க வேண்டிய பாடத்துடன் நேரடியான சம்பந்தம் எதுவும் இல்லாவிடினும், பின்வரும் எளியான பயிற்சி பெரும் பயனுடையதாகும்.

சதுரங்கள் என்னும் பயிற்சி

கட்டம் 1. ஒவ்வொரு பங்குபற்றுனருக்கும் வழங்கப்படும் ஒரு வெற்றுத் தாளில் ஒரு கேள்வியுடன் உருவம் 19 இன் வடிவம் மட்டும் காணப்படும். அவர் தனித்து இயங்கி 3 நிமிடங்களில் தனது கேள்விக்கான பதிலை முதலாவது போட்டில் பூர்த்தி செய்து தானே திருப்பிக் கொடுக்க வேண்டும்.

கட்டம் 2. பயிற்றுனர் உடனடியாக வகுப்பின் அளவிற்கேற்ப 3, 4 அல்லது 5 உப குழுக்களாக பங்குபற்றுனர்களை பிரித்து அதே தாள்களை திருப்பிக் கொடுப்பார். பின் ஒவ்வொரு குழுவும் 3 நிமிடங்கள் கலந்துரையாடி விடையில் இணக்கம் கண்டு 2வது கோட்டில் தமது பதிலை நிரப்புவார்கள்.

கட்டம் 3. ஒவ்வொரு உபகுழுவும் தனது இணக்கம் கண்ட விடையை ஆரம்ப அமர்வில் வழங்குவார்கள். ஒரே விதமான அபிப்பிராயம் இருப்பின் (பயிற்றுனர் விடைக்கு சரியென இணங்கினால்) அதாவது ஒவ்வொரு குழுவினரும் 3வது கோட்டில் தமது இணக்கமான விடையை எழுதி பகுப்பாய்வு செய்யும் போதே அவர் பயிற்சியை நிறைவுபடுத்த வேண்டும். உப குழுக்களின் விடைகள் வேறுபட்டால் முழு குழுவினரையும் கலந்துரையாடி தமக்குள் ஒரேவித அபிப்பிராயத்தை அடையவிட்டு அதன் பின் 3வது கோட்டில் விடையை எழுத விட வேண்டும்.

பயிற்சியின் பகுப்பாய்வும் கலந்துரையாடலும்

இப்பயிற்சி எங்கு, எத்தகைய குழுவின் மத்தியில் செய்யப்படுகிறது என்பது பிரச்சனையல்ல. பெரும்பான்மையான தனிப்பட்டவர்களின் விடைகள் பிழையாக இருப்பது வழமையான ஒன்றே.

உண்மையில் அதிகமானவர் பிழையாக இருக்க வேண்டுமே யன்றி அனைவரும் பிழையாக இருக்கக் கூடாது, என்பது சரியல்ல.

உருவம் 19 சதுரங்களை எண்ணும் பயிற்சி



எத்தனை சதுரங்களை நீங்கள் பார்க்கிறீர்கள்?

1. நீங்கள் தனியாக

2. உங்கள் உபகுழு

3. முழுகுழுவின்மீதும் இணக்கமான இறுதி விடை

வழமையாக உபகுழுக்கள் சரியான விடைகளில் அதிகமான விகிதா சாரத்தை வழங்குவர், இருப்பினும் சில குழுக்களுக்கு எல்லா சதுரங்க னையும் காண தவறு ஏற்படும் என்பது அறிந்ததே.

இறுதியாக, முழு குழுவினராலும் காணப்பட்ட விடை ஆரம்ப அமர்வின் போது பிழையாக இருப்பது அரிது.

கலந்துரையாடலில் எல்லா பங்குபற்றினரும் சில அனுபவங்களை பகிர்வினாடாக (கீழ்வரும் அம்சங்களை கொண்டே) பொது முடிவுக்கு வருவார்கள்.

- ஒன்றை பார்க்கிலும் இரண்டு தலைவர்கள் வருவது சிறந்தது-எப்போ தும் தலைவர்கள் ஒன்றிணைந்து பணிபுரியவும், தமது எண்ணங்களை பரிமாறவும் விருப்புடன் இருப்பர் எனப்படுகிறது.
- பொருத்தமற்ற, விவேகமற்ற தீர்மானங்கள் எடுக்கவும், அவசரமான முடிவுக்கு வருவதும் மிக இலகுவானதாகும்.
- தனிநபரின் முதல் எதிரி செயலை பரிசீலிக்க நட்பு ரீதியான கலந்து ரையாடல் சிறந்த வழியாகும்.
- குழு செயல்பாட்டை விருத்தி செய்யவும், ஆரம்ப கூச்சத்தை நீக் கவும் சிறந்தது.
- இதனை எல்லா மட்டத்திலுள்ளவர்களுக்கும், படிப்பறிவு இல்லாதவர் களிக்கும் விளைதிறன் பயன்படுத்தலாம்,
- அனைவரும் பங்களிப்பு செய்வார்கள்,
- குறைந்தளவு பொருட்களே தேவையாகிறது (தேவையாயின், சது ரங்களை கரியினால் ஒரு சுவரில் அல்லது தடியால் மண்ணில் கீறலாம்

பின் பங்குபற்றுனர்களை வரைபுக்கு எதிர்புறமாக பார்க்கும்படி இருக்கச் செய்யலாம்)

— சிக்கலான பகுப்பாய்வு தேவைப்படாது.

— செய்தி எளிமையானது, தெளிவானது, எச்சந்தர்ப்பத்திற்கும் பொருத்தமானது.

(ஆ) நிகழ்ச்சி ஆய்வு

நிகழ்ச்சி ஆய்வும் தொழிலாளர் மாணவர் குழுக்களை ஒரு உண்மையான நோக்கமுள்ள நடவடிக்கையில் சப்பந்தப்படுத்தும் ஒரு கருவியாகும் இதில் ஒவ்வொரு குழுவிக்கும் இலகுவாக நடக்கக்கூடிய அல்லது நடந்த பிரச்சனைகள் நிறைந்த ஒரு சம்பவத்தை கொண்ட நிகழ்ச்சி வழக்கப்படும் “ஆய்வுத்தாளில்” தேவையான சகல விபரங்களும் வழங்கப்பட்டிருக்கும், அதனை பகுப்பாராய்ந்து பிரச்சனையை தீர்ப்பது குழுவைச் சார்ந்த பொறுப்பாகும். ஒரு படத்தின் முதல்பகுதியும் ஒரு ஆய்வுக்குரிய நிகழ்ச்சியாக காட்டப்பட்டு, இறுதியை படத்தில் பார்ப்பதற்கு முன்பாக பொருத்தமான தீர்வை கண்டு பிடிக்க முயற்சி செய்யுமாறு மாணவர்கள் கேட்கப்படுவார்.

இத்தகைய தொழிலாளர்கல்வி பயிற்சிக்கு பொருத்தமான பெரும் எண்ணிக்கையிலான ஆர்வத்தை ஏற்படுத்தும் பிரச்சனைகள் உள்ளன. ஒரு குழு கூலி உரிமையை தயாரித்து சமர்ப்பிக்க, மற்றும் ஒரு குழு சமூக பாதுகாப்பு கொள்கையையும் அடுத்த குழு பிழையான குற்றத்தினால் வேலைநீக்கம் செய்த ஒரு நிகழ்ச்சியையும் ஆய்வு செய்து சமர்ப்பிக்கும். பிரச்சனையின் சிக்கலான தன்மை குறிப்பிட்ட மாணவர்களின் கல்வி மட்டத்திற்கு பொருந்தும் வகையில் தரப்படுத்தலாம்.

மீண்டும், உபகுழுவாக செயல்படுவது புத்திசாலித்தனமானது ஒவ்வொரு குழுவும் வெவ்வேறு நிகழ்ச்சியை படிப்பதனால் இறுதி சமர்ப்பிப்பு அமர்வு மிக துடிப்பானதாகவும், ஆர்வமுடையதாகவும், பயிற்றுனர் பயிற்சிக்கு பொருத்தமான பொது கொள்கைகளை அழுத்தி உணரசந்தர்ப்பமும் ஏற்படுகிறது.

(இ) பாத்திர மேற்றுநடித்தல்

ஆவணங்களை பகுப்பாய்வு செய்வதற்கு அதிகம் பழக்கப்படாத மாணவர்களுடன், தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்கள் பாத்திரமேற்று நடிக்கும் பயிற்சியை ஒழுங்கமைக்க விரும்புவார்கள். உதாரணமாக தெரிவு செய்யப்பட்ட தலைப்பு தொழில் கல்விக்கான பிரேரிக்கப்பட்ட அறிமுகத்தை கலந்துரையாடுவதற்காக முகாமைத்துவத்திற்கும், தொழிலாளர் பிரதிநிதிகளுக்குமிடையிலான சந்திப்பு என்பதாக அமையலாம். நடிகர்களுக்கு அவர்களது பாத்திரம் பகிரப்பட்டு, அச்சுழ்நிலையை மேம்படுத்தும் சாத்தியமான வழிகளுக்கான சில பொது வழிகாட்டலுடன், பிரச்

சனையும் சுருக்கமாக கூறப்படும். சம்பந்தப்பட்ட நபர்கள் அச்சுழ் நிலையை நடித்துக்காட்டுவார்கள். தொடர்ந்து பார்வையாளராக இருந்த மற்றவர்களுடன் நடித்த காட்சியையும் ஏற்படுத்தும் பிரச்சனைகளையும் கலந்துரையாடுவார்கள்.

இவ்வாறு கூறப்பட்ட, பாத்திரமேற்று நடித்தல் எளிமையானதாகவும், ஒழுக்கமற்றதுமாக தோன்றுகிறது. ஆனால் இது பிரச்சனைகளை பகுப்பாய்வு செய்யவும், கிரகிக்கும் தன்மையை அதிகரிக்கவும், மக்கள் வாழ்க்கையில் ஏனையோரதும், தமதும் சுய பாத்திரத்தின் எண்ணத்தை தெளிவுபடுத்தவும், தேவையான திறன்களை செய்து பார்க்கவும், தலைமைத்துவம் மனித உறவுகள் என்பவற்றில் பொது பயிற்சி வழங்கவும் வினாதிருணை கருவியாக கண்டுபிடிக்கப்பட்டுள்ளது.

(ஈ) தூண்டல் பயிற்சிகள், நெருக்கடியான நிகழ்ச்சி பகுப்பாய்வு பயிற்சிகள்

வெவ்வேறு பெயர்களை கொண்டிருப்பின் இந்த குழு நடவடிக்கைகளிடையே தெளிவாக வித்தியாசத்தை எடுத்துக்காட்டுவது சிரமமாகும். உதாரணமாக, தூண்டல் பயிற்சிகள், பங்கேற்று நடித்தலின் அடிப்படை இயல்புகளையே கொண்டுள்ளன. விதிவிலக்கை பயிற்றுனர் தூண்டல் நிலைமைகளில் (அல்லது கற்பனை) சொல்லுகளுக்கிடையில் வழிகாட்டும் மிகமுக்கியமான பங்கினை இதில் வகிக்கிறார்,

மேலும் “தூண்டல் பயிற்சி” என்ற வார்த்தை, உதாரணமாக தெரிவு குழுவின தலைவராக பயிற்றுனர் இருக்க, தொழிலாளர் கல்விக்கான தேசிய இயக்குனரை தெரிவு செய்வதில் குழு ஈடுபட்டிருப்பதை காட்டும், வினையாட்டுக்கு பிரயோகிக்க மிக பொருத்தமானதாக இருக்கும். இத்தகைய மேலதிக வழிகாட்டல், கூச்சமான மாணவர்களுடன், அல்லது ஆண், பெண் கலந்த குழுவின பயிற்சியின் ஆரம்பத்தில் விரும்பத்தக்கதாக காணப்படும்.

நெருக்கடியான நிகழ்ச்சி பகுப்பாய்வு, மாணவர்களின் விழிப்புணர்வை அதிகமாக்குவதனையும், எந்த ஒரு இடைச் செயலிலும் பொதுவாக உச்சக்கட்டம் உண்டு என்ற எடுகோளின்படி மனித உறவுகள் என்ற விசேட அம்சத்தில் அக்கறை செலுத்துவதனையும் நோக்கமாக கொண்டுள்ளது. உதாரணமாக முன்னைய பயிற்சி வெளிப்படையாக நேர்முக பரீட்சை தொடரில் சம்பந்தப்பட்டுள்ளது. சில சமயங்களில் ஒரு பரீட்சார்த்தி மிகச்சிறந்த அல்லது சிறப்பில்லாத பதிலை வழங்கலாம். பின்னர், பகுப்பாய்வில் இத்தகைய “நெருக்கடியான சம்பவங்களில்” அதிக கவனம் செலுத்தப்படும்.

அதிக வகையான தூண்டல் பயிற்சிக்கு தற்போது மிக விரிவான “பிரதிகளும்” “அமைக்கப்பட்ட நிலைமைகளும்!” கிடைக்கக்கூடியதாக உள்ளன. இவற்றில் சில மிக சிக்கலாக உண்மையில் நடிப்பதற்கு அதிக நேரம் எடுக்கும். (மேலும் பகுப்பாய்வு செய்ய அதிக மணி நேரங்கள், இதுவே பயிற்சியின் முக்கிய அம்சமாகும்) எவ்வாறாயினும், அதிகமான தொழிலாளர் குழுக்களுடன் இத்தகைய மிக சிக்கலான நிகழ்ச்சிகளை தெரிவு செய்வது, அவை கூட்டுத் தொழில், வாழ்வின் தவிர்க்க முடியாத முரண்பாடுகளில் சிலவற்றை பிரதிபலிக்கும் யதார்த்தபூர்வமானதாக இருப்பினும், அவை பொருத்தமற்றன என்றே நாம் கூற விரும்புகிறோம். பயிற்சிகளுக்கும் அதே விதிகள் பிரயோகிக்கப்படலாம். இது தனிநபர்கள் அல்லது சிறு குழுக்களால் செய்யப்படலாம். எல்லா நாடுகளும் அதே முறையை பயன்படுத்தாத வரையில், எம் மனதிலுள்ளது எது என்பதை வெளிப்படுத்தினால் பயனுள்ளதாக இருக்கலாம். அதாவது தரமான அலுவலக உபகரணம் ஒரு தட்டு அல்லது கூடை அலுவலக அதிகாரிக்கு அனுப்பப்படும் சகல தொடர்பு கொள்ளல் சாதனங்களும் (ஆவணங்கள், கடித தொடர்பு, சஞ்சிகைகள், செய்திகள், கோவைகள், ஏனையன) வைக்கப்படும். பெற்றவரால் கையாளப்படும் ஒவ்வொரு ஆவணம், கோவை அல்லது எதுவோ அது பதிலுடன் “வெளிசெல்லும் தட்டில்” இன்னொரு அலுவலகத்திற்கு அனுப்புவதற்காக வைக்கப்படும், அதுவே உள்வரும் தட்டு பயிற்சி என்பது முன்பே தயாரிக்கப்பட்டு உள்வரும் அதிக எண்ணிக்கையான கடிதங்களை வாசித்தல், அவற்றுக்கு என்ன தீர்வு எடுக்கவேண்டும் என தீர்மானித்தல், பதில் வரைதல், அனுமதி வழங்குதல். நிராகரித்தல் போன்றவற்றை உள்ளடக்குகிறது. இது தனிநபருக்கு, அல்லது குழுக்களில் செய்யப்படலாம், ஆனால் நேர வரையறை நியமிக்கப்படல் வேண்டும், ஏனெனில் இப்பயிற்சியின் முக்கிய பங்கு தொடரும் குழு கலந்துரையாடல் ஆகும். தொழிலாளர் கல்வியை பொறுத்த வரையில், தொழிற்சங்க காரியதரிசி அல்லது பொருளாளர் பெறுகின்ற பல வேறு வகை ஆவணங்களால் “உள்வரும் தட்டு” நிரப்பப்படலாம். இத்தகைய பயிற்சிகள் புதிய தொழிற்சங்க அதிகாரிகளை பயிற்றுவிப்பதற்கு பெருமளவு பெறுமதியுடையதாகும்.

(உ) செய்முறையும், பயிற்சியும்

மனித உறவுகள் தொடர்பாக மனதால் எண்ணக்கூடிய பிரச்சினைகளை புரிந்து கொள்ளல் தொழிற்சங்க விவகாரங்களில் பெருமளவு முக்கியமானதாக இருக்கும் அதேவேளை நடைமுறை பயிற்சியுடன் இணைந்து விடய அறிவு மீதான சில பிரத்தியேக திறமைகளை அபிவிருத்தி செய்வதும் அவசியமானது, என்பதை தொழிற்சங்க பொருளாளர் வாசகர்களுக்கு நினைவுபடுத்த வேண்டும். உதாரணமாக ஒரு விடய அறிவு கொண்ட பொருளாளர், குழு செயல்பாட்டில் அதிக நன்மைகளை பெறு

வார். ஆனால் கணக்குகளை ஒரே மாதிரியாக, தெளிவாக புரியக்கூடியதாக எப்படி வைத்துக் கொள்வது என்பது பற்றி அவர் அறிந்திருக்க வேண்டும். இதே மாதிரி சங்கத்தின் தலைவர், செயலாளர் அல்லது தொழிலாளர் கல்வி யூட்டுபவர்கள் தமது செயற்பாட்டுக்கு ஏற்ற திறமைகளைக் கற்றிருக்க வேண்டும். இவற்றில் இன்னும் பழைய கற்பிப்பு முறைகளின் தேவை காணப்படுகிறது. இங்கு பயிற்றுனர் ஒன்றை சரியாக செய்வது எப்படி என்பதை படிப்படியாக நன்கு செய்து காட்டி பின் குழுவுக்கு அதிக செய்முறை பயிற்சிகளை உண்மையான வாழ்க்கை சூழ்நிலைகளுடனும் பொருட்சூளுடனும் செய்வதற்கு வழங்குவார்.

(ஊ) வெளிக்கள வேலையும், கல்வி விஜயங்களும்

வெளிக்கள வேலையும், கல்வி விஜயங்களும் உண்மையான வாழ்க்கையுடன், தொடர்புபட்டுள்ளன. ஏனெனில் இவை வாழ்க்கையில் உண்மை விடயங்களையும். இயக்கத்தினையும் நேரடி அவதானிப்புக்குட்படுத்துகிறது, என்பதுடன் கற்கை செய்முறையில் மாணவரின் முழுமையான பங்களிப்பை பெறக்கூடிய சாத்தியத்தையும் கொண்டுள்ளன. ஆகவே படிப்பதற்கான விருப்பத்தை அதிகரிக்கின்றது, இல்லாவிட்டால் இது உண்மை நிலையில் இருந்து உயர்கல்வி கழகமாகவும், பழமையானதாகவும் இருக்கும். வெளிக்களவேலை அல்லது விஜயம் பயிற்சியின் போதான தற்செயல் நிகழ்ச்சியாக இருக்கலாம். உதாரணமாக ஆசிரிய தொழிற்சங்கக் கல்லூரியின் மாணவர்களால் தொழிற்சங்கங்களுக்கும், தொழிற்சாலைகளுக்கும் மேற்கொள்ளப்பட்ட அபூர்வ விஜயங்கள் அல்லது பயிற்சியின் ஒரு முக்கியமான பகுதியாக அல்லது பூரணமானதாக இருக்கலாம். உதாரணமாக. தொழிலாளர் கல்விக்கான இந்திய மத்திய சபையினால் ஒழுங்கு செய்யப்பட்ட நடைமுறை பயிற்சி ஐக்கிய அமெரிக்க தொழிலாளர் கல்வி சேவையினால் நடத்தப்படும் ஐக்கிய நாடுகளின் வருடாந்த பயிற்சிகள், இவை ஐக்கிய நாடு சபைகளின் கூட்டங்களுக்கு கலந்து கொள்வதை மையமாக கொண்டுள்ள சர்வதேச கல்வி பரிமாற்ற பயணங்களைப் போல கல்வி நடவடிக்கையின் முக்கியமான அம்சமாக கூட சில நேரங்களில் இருக்கலாம்.

தூரதிஷ்டவசமாக, தொழிற்சாலை, சுரங்கம், அல்லது பெருந்தோட்டத்திற்கு மேற்கொள்ளும் எடுத்துக்காட்டான குழு விஜயம் வழமையாக கல்வி சந்தர்ப்பத்தை திறைவிட்டதாகும். விருந்தினர் முறையான வரவேற்பை பெற்று ஒரு அறைக்கு அல்லது சாலைக்கு அழைக்கப்படுவார்கள். குழுவினர் அதிர்ஷ்டசாலிகளாயின் முகாமைத்துவ பிரதிநிதி ஒருவர் அங்கு இருந்து உற்பத்தியின் தொழினுட்ப அம்சங்கள், சில தொழில்கள், உற்பத்தி அல்லது ஏற்றுமதி எண்கள், என்பவற்றுடன் சம்பந்தப்பட்ட விடயங்களை கூறுவர். ஆனால் நிறுவனத்திலிருக்கும் சமூக நலன்புரி லசதிகளின் பட்டியலை தவிர சமூக உறவுகளை பற்றிய சிறு

அளவு தகவலே வழங்கப்படும். பின்னர் குழுவினரை வழிகாட்டி ஒருவர் அவசரம் அவசரமாக வேலைகளின் ஊடாக சில தொழினுட்ப செயல்முறைகளை சுட்டிக்காட்டுவதுடன் சில நேரங்களில் சில கேள்விகளுக்கு பதில் கூறுவார்கள். இறுதியாக, சில ஞாபகார்த்த சின்னங்கள் அல்லது சிற்றுண்டி வழங்கப்பட்டு குழுவினர் வீடு திரும்புவர். எல்லோரும் நன்றாக நேரத்தை போக்கியதாக நினைக்க. தொழினுட்ப துறையில் விசேட தேர்ச்சி உடைய மாணவர்கள் மட்டுமே ஏதாவது கற்றிருப்பார்கள். இத்தகைய விஜயம் தங்குமிட பயிலும் பயிற்சிக்கு ஒரு மாற்றமாக அமையலாம். ஆனால் கல்வி நோக்கத்தில் வீணான முயற்சியே. எந்த ஒரு விஜயமும் ஒழுங்கமைப்புடன் செய்யப்பட்டால் பொழுது போக்கு தன்மையை இழந்துவிடாமல் ஆர்வத்தை ஏற்படுத்தக்கூடிய. பயனளிக்கின்ற கல்வி அனுபவமாகும். எவ்வாறாயினும், அத்தகைய ஒழுங்கமைப்பு. வழமையாக பகிரப்படும் நேரத்தை விட அதிகமான நேரம் தேவைப்படும் - பயிற்றுனர் தன்னை தயார்படுத்த நேரம், உபகுழுக்களுக்கும், தனிநபர்களுக்கும் ஆராய்ச்சிக்கான தலைப்புகளுக்கு நிர்ணயிக்கப்பட்ட, பங்கிடப்பட்டதை சுருக்கமாக கூறும் நேரம், அறிக்கை சமர்ப்பிப்பு நேரத்திற்கு தேவையான நேரம்.

எ) உண்மையான நோக்கங்களும் உண்மையான வாழ்க்கையும்

இறுதியாக நாம் “அனுபவ ஏணியின்” உச்சியை அடைந்துவிட்டோம் என்பதை கூற வேண்டும். எவ்வாறு என்றால் வெளிக்கள பணிகள் உண்மையான வாழ்க்கையின் துண்டுகளாகவும், சம்பந்தப்பட்ட மாணவர்கள் உண்மையான சங்க பிரச்சனைகள், குடியியல் விவகாரங்கள் போன்றவற்றில் பங்கு கொள்வதன் மூலமாகும்.

கல்வி பாடப்புத்தகங்களில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ள அதிக கட்புல செலிப்புல சாதனங்களின் பட்டியல்களில் பல வழிகளில் எதிரான, ஒரு குறிப்பிடத்தக்க தவறு - உண்மையான நோக்கம் ஆகும்.

ஒரு பயிற்றுனர் கட்புல சாதனத்தை பயன்படுத்த வேண்டுமாயின், ஒரு பொருளாளரின் பற்றுச்சீட்டு புத்தகம், தொழிற்சங்கத்தின் தலைமையகம், மாநகரசபையின் கூட்டம் நடைபெறும் கூட்டம், என்றால் சிறந்த சாதனம் உண்மையான நடைமுறையை மேற்கொள்ளல், மாணவர் பற்றுச்சீட்டு புத்தகத்தை பார்த்து, கையாண்டு பயன்படுத்த விடுதல், அலுவலகம் அல்லது கூட்டம் நடைபெறும் கூடத்தை பார்வையிட அல்லது பணிபுரிய விடலாம்.

இறுதியாக, சிறந்த தொழிலாளர் கல்வியானது தொழிலாளர்களின் இயக்கத்தில் பங்குபற்றலேயாகும். இதனை சொல்வதன் மூலம் இந்த கையேட்டில் பல முறைகள் கவனத்தை ஈர்த்துள்ள ஒரு விடயத்தை மீண்டும் சொல்கிறோம். உண்மையில், கடைசி சில பகுதிகள்

தொழிலாளர் கல்வி மாணவரின் நாளாந்த வாழ்க்கைப் பிரச்சனைகளுடன் சம்பந்தப்பட்ட தேவையான எமது ஆரம்ப அம்சத்திற்கு கொண்டு வந்துள்ளன.

குழுசெயல் நடவடிக்கைகள், கற்கை விஜயங்கள், வெளிக்கள பணி போன்றவற்றின் தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்களுக்காக பயிற்சி நெறியின் செய்முறை பயிற்சிகள்.

1. பின்வரும் நிகழ்ச்சி ஆய்வுக்கான பின்னணி ஆவணங்கள் பெறுவதற்கு காணப்படுகின்ற பட்டியல் :

- உங்கள் தொழிலில் தொழிலாளர்களின் கடந்த 5 ஆண்டுகால கூலி உயர்வுகளை, உங்கள் நாட்டின் ஏனைய தொழிலில் தொழிலாளரின் கூலி உயர்வுடன் ஒப்பிடுக, அதேபோல் அண்மைய நாடுகளிலுள்ள உங்கள் தொழிலினை ஒத்த தொழிலாளர்களுடன், அதே காலப்பகுதியில் வாழ்க்கைத்தர அதிகரிப்புடன் கிராமிய தொழிலாளரின் சராசரி வருமானத்துடன் ஒப்பிடுக.
- காரணங்கள், உங்கள் நாட்டில் கடந்த வேலை நிறுத்தத்திற்கும் விளைவு (குழு நடவடிக்கை)

2 பயிற்சிகளில் பயன்படுத்தக்கூடிய பங்கேற்று நடித்தல் பயிற்சிக்கான பின்னணி குறிப்புகளை தயாரிக்கவும்.

- தொழிற்சங்க கிளை தலைவர்களுக்கு
- கூட்டு பேரம் பேசுதலில்
- ஏனைய செயல்முறைகள் (குழு செயல்முறை)

3. — தொழிற்சங்க கிளை காரியதரிசிகள்

- தொழிற்சங்க பொருளாளர்

இவர்களுக்காக பயிற்சியில் உள்வரும் தட்டு பயிற்சிக்காக பத்து உள்வரும் கடிதங்களின் தொகுதியை தயாரிக்கவும். (குழு செயல்பாடு)

4. ஒரு பெரிய உள்நாட்டு நிறுவனத்தை தெரிவு செய்து கற்கை விஜயத்தில் ஆராய்வதற்கான குழுவுக்கு தலைப்புடன் சம்பந்தப்பட்ட 2 அல்லது 3 முக்கிய கேள்விகளை கேட்பதை உறுதிப்படுத்தி பத்து தலைப்புகள் கொண்ட பட்டியலை தயார் செய்க. (குழு செயல்பாடு பயிற்சியிலுள்ள சகல பங்குபற்றுவர்களும், அறிக்கை சமர்ப்பிப்பு அமர்வின் பின் தெரியப்பட்ட, உபகுழுவால் ஆராயப்பட்ட ஒரு நிறுவனத்திற்கு விஜயம் செய்ய முடிந்தால் சிறந்த விளைவுகளைப் பெறலாம்.)

கருவி பொருள்	நன்மைகள்	பா தகங்கள்	கிரயம்	பாவனை	குறிப்புரைகள்
எழுத்து பொருட்கள் படிப்பறிவற்றவர்க ளுக்கும், புதிதாக படித்தவர்களுக்கு மான ஆரம்பப்பாட புத்தகங்கள்	தரப்படுத்தப்பட்ட ஆரம்ப பாடப்புத்த கங் களை விட பொருத்தமானது. தொழிலாளர் கல் விக்கான ஒரு அறி முகமாக பயன்படுத் தலாம்.	சில பயிற்றுனர்க ளுக்கே இவற்றை தயாரித்து வெளியி டும் திறனுண்டு. தொழிலாளர் கல்வி அமைப்புகள் நிதி மூலங்களில் குறை பாடு உடைபடன.	செலவு கூடியது	விசேட பயிற்சி தேவை	இத்தகைய ஆரம்பப்பாட புத்தகங்களைத் தயாரிக்க; வெளியிடுதல் தனி எழுத் தறிவு இலாகாவிற்கு கொடுக்கப்பட வேண்டும். இதற்கு பொருத்தமான ஒத்துழைப்பை பிரதிகள் உண்மையில் செயல்படக் கூடியன என்பதை நிச்ச யப்படுத்தி தொழிலாளர் கல்வியூட்டுபவர்கள் வழங் கலாம்.
கையேடுகள், சஞ்சி கைகள், செய்தி தாள்கள் ஏனையன.	தரப்படுத்தப்பட்ட பாட புத்தகங்களை விட புதியமானவர் களுக்கு வாகிப்பதற் கும் இலகுவாகும். தலைப்புகள் உள் நாட்டு விவகாரங் களை ஆராயலாம். சம்பந்தமானவர்க ளின் மட்டத்திற் கேற்பதரப்படுத்தப் படலாம்.	இவற்றை தயாரிக்க அதிக நேரமும், சக் தியும் தேவை. இவை பார்வையிடப் படுவதுடன் சம்பந் தப்பட்ட ஒரு வழி தொடர்பு கொள் ளலை மட்டுமே மேற் கொள்ளுகிறது.	செலவு கூடியது	ஓரளவு க்கு இல குவானது	கட்டுரை வாசிக்கவும், எழுதவும் குழுவை சம்பந் தப்படுத்த பயிற்றுனர் முற்பட வேண்டும். பருவ கால சஞ்சிகைகளாயின் அடிக்கடி பிரதிகளை தயா ரிக்க முற்படக் கூடாது.

கருவிகள்/பொருள்	நன்மைகள்	பா தகங்கள்	கிரயம்	பாவனை	குறிப்புகள்
கற்கை கையேடுகள்	தயாரித்தவுடன் நீண்டகாலத்திற்கு பயன்படுத்தப்பட லாம். இவை 'உண ர்வு கற்கைக்கு உத வும்	குறித்த மாணவர் குழுவின்ருக்கு ஏற்ற தான மட்டத்தில் இருக்காது போக லாம்	செலவு கூடியது	கிரமங்களை வேறுபடுத்தும்.	அனைத்துக்கும் அவசியம் ஆனால் தொழிலாளர் கல் வியின் மிக அடிப்படை வகைகளாகும்.
நகல் கையேடுகள்	குறிப்பிட்ட குழு வின் தேவைக்கேற்ப மாற்றலாம்.	இவற்றை தயாரிப்ப தற்கு கடுமையாக செயல்படல் வேண்டும்	செலவு குறைந் தது	இலகு	விலை கூடிய உயர்தரத் தைக் கொண்ட பாடபுத் தகத்தைவிட ஒரு சாதார ண கையேடு பயனுள்ள தாக இருக்கலாம்.
பகுதிரீதியான கற்கை தொகுதி	நிபுணர்களால் அலகு கள் படிப்படியாக தயாரிக்கப்பட்டன. இவை பெருமளவில் தயாரிக்கப்பட்ட கட்புல சாதனங்களை பயன்படுத்தலை சாத் தியமாக்கும்.	குறிப்பிட்ட குழுவின் தேவைக்கேற்ப முழு மையாக சரிப்படுத்த இயலாது. வித்தியா சமான கதியில் கற் றலை கொண்டு செல்ல உதவும்	செலவு கூடியது	இலகு	சிறப்பாக தயாரிப்பது கிரமம். தொழிலாளர் கல் விக்கான கற்கை தொகுதி களுக்கு அதிக ஆராய்ச்சி தேவை.
நிகழ்ச்சி நிரலிடப் பட்ட குறிப்புக் கையேட்டு பிரதிகள்	தனிநபர் தமது விரு ப்பத்திற்குற்ப செய ல்பட வழிகேய்கிறது இவை சிலகட்டப்பட் ட்ட பின்னூட்டலை உள்ளடக்கியுள்ளன	எழுத்தறிவு கொடு க்க வேண்டிய, விரும் புகின்ற மாணவர்க ளுக்கே அவசியமா னது	விலை தயாரிக்க ப்படும் அளவைப் பொறுத் தது	சிறப்பாக தயாரிக்கப் படின, மிக இலகு.	எளிமையான தலைப்புக்க ளுக்கு முயற்சி அடிப்படை யில் உள்நாட்டில் தயாரிக் கலாம் அல்லது பெருமள விலும் தயாரிக்கப்பட லாம்.

புத்தகங்கள்	குறிப்புகள் எடுப்பதற்கு பயன்படுவதுடன் நீண்ட காலபாடல்களை கொண்டது சம்பந்தப்பட்ட மாணவரின் பட்டத்திற்கு பொருந்தும் வகையில் தரப்படுத்தலாம்.	பார்வையிட பயன்படுத்துகின்ற ஒரு வழி தொடர்பு கொள்ளை உட்படுத்துகிறது. எனினும் இதன்மூலம் கற்றல் எதிர்பற்றதாகும்.	செலவு கூடியது	வழிகாட்டிலுடன் இலகுவானது	தொழிலாளர் கல்வி மாணவருக்கு எதனை, எப்படி, வாசிப்பது பற்றிய வழிகாட்டல் அவசியம். இவ்வகையில் கலந்துரையாடல், எழுத்துப் பயிற்சிகள் உதவும். தொழிலாளர் கல்வியில் புத்தகங்கள் அபூர்வமாகவே பயன்படுத்தப்படும்
சுவர் செய்தி பத்திரிகைகள், செய்திகள் போர்ட்டுகள்.	தலைப்புடனானது. விபரமான, அழுத்தமானவை, இவற்றை தயாரிக்க மாணவர்கள் உதவலாம்.	தயாரிக்க அதிக சிரமம், ஆனால் விரைவாக காலம் பிந்தியதாகி விடுவதனால் தொடர்ந்து புதுப் பிக்க வேண்டும்.	செலவு குறைந்தது	இலகு ஆனால் தொடர்ச்சியானமுயற்சி தேவைப்படும்	தயாரிப்பில் முழு குழுவினரும் சம்பந்தப்பட வேண்டும். இவை எழுதிய பிரதிகளால் படிப்பறிவற்றவர்களை அறிமுகப்படுத்த உதவும்.
ஒலி ஒளி சாதனங்கள்	பின் தங்கிய. எழுத்தறிவு பிரச்சனைகளை நீக்கும் டிரான்சிஸ் டர் வானொலி பாரமற்றதும் மலிவானதும் ஆகும். (ஒலிப்பதிவு கருவிகளை விட மலிவானது)	கட்புல மூலகம் இல்லை. ஒரு வழி தொடர்பு கொள்ளல், பின்னாட்டில் இல்லை. மாணவர்களின் எதிர்ப்பு இல்லை	செலவு கூடியது	இலகு வானது	விசேடமாக, தயாரிக்கப்பட்ட நிசுழ்ச்சிகள் தேவைபயிற்றப்பட்ட தயாரிப்பாளர்களின் கீழ் கலந்துரையாடல், கேட்போர் குழுக்களும் இணைந்ததாக இருப்பின் சிறப்பாகும்
ஒலிப்பதிவுகள்.	ஒலிப்பதிவு நாடாக்கள் இறுக்கமான, பாரமற்றவை உடனடி மீள் ஒலிக்கவிடல் சாத்தியம், இவை கலந்துரையாடல் பகுப்பாய்வுக்கே ஏற்றவை.	ஒலிப்பதிவுகருவி குறைவு. இது ஓரளவு விலைகூடியது. கட்புலமூலகம் இல்லை. 'கேட்கத்தக்க அம்சங்கள்' மட்டுமே ஒலிப்பதிவு செய்யலாம்.	செலவு கூடியது	ஓரளவு இலகு	பின் தங்கிய பகுதிகளிலும் இதனூடாக தேசிய முக்கியத்துவமான உரைகளை கேட்புமுடியும். பயிற்றுனர்பயிற்சிக்கு மிக உதவியானது, அல்லது 'எனது உரையாடல்' வகுப்புகளுக்கும் உதவும்.

கருவி/பொருள்	நன்மைகள்	பாதகங்கள்	கிரயம்	பாஷை	குறிப்புகள்
கரும்பலகை ஏனையன	மாற்றக்கூடியது. சட்டபுல தன்மை கொண்டது பாரிய மேற்பரப்புடையது பின்னங்கிய பிரதேசங்களில் பயன்படுத்த சுற்றி வைக்கும் தன்மை கொண்டவை உண்டு	இதில் எழுத பயிற்சி தேவை (எனினும் இலகுவாக பெறலாம்) எழுதப்பட்டது மீண்டும் தேவைப்படும் போது காணக்கூடியதாக இருக்காது.	செலவு குறைவு	முதலில் முயற்சி செய்தால் பின் இலகுவாக	மின்சாரமின்றி இயங்கும் ஒவ்வொரு குழுவுக்கும் ஒன்று இருத்தல் வேண்டும் பயன்படுத்த பயிற்றுனர் பயிற்றப்பட வேண்டும். இவை திட்ட சுருக்கத்திற்கு குறிப்பாக பெறுமதியானது.
கம்பளி போர்ட் காந்தபோர்ட் பிளாஸ்டிக் வரைபுகள்	கட்புல தன்மையுடன் ஓரளவு கொண்டு செல்லக்கூடியன. பொருத்தப்படும் பொருட்களை முன்பே தயாரித்து வைக்கலாம். படிப்படியான குறிப்புகள் வழங்க பொருத்தமானது இவை தாமதத்தை கைவிடும்	காட்சிக்கு வைக்க தயார் செய்தவற்றை வேறு ஒரு குழுவின தேவைக்கேற்ப மாற்ற இயலாது சுற்றுதன்மையான கரும்பலகைகளைப் போல் இலகுவாக தூக்கிச் செல்ல இயலாததாகவும், விளக்கமானதாகவும் உள்ளன.	ஓரளவு மலிவானது	இலகுவாக, காட்சிக்கு வைக்கும் பொருட்கள் தயார் செய்யப்பட்டிருப்பதால் மட்டுமே.	இவை அனைத்தும் கரும்பலகையின் விரிவுகளுடன் கம்பளி போர்ட், வெட்டு துண்டுசேனை தேசிய தொழிலாளர் கல்வி அலுவலகங்களில் தயாரிக்கலாம்
புரள்வு அிட்டவளை	கட்புல தன்மை கொண்டன. படிப்படியான குறிப்புகளுக்கு பொருத்தமானதும் நீண்டகாலம் நிலைக்கக்கூடியது. தனிப்பட்டபடங்கள் அதிகமாகும் நிலையை தவிர்க்கும்.	கொண்டு செல்லவும் பாதுகாக்கவும், சிரமம் தயாரிக்கப்பட்ட பின்வெறு குழுவின் தேவைகளுக்கேற்ப மாற்ற இயலாது.	வீட்டில் செய்யவோ தாயின் மலிவு	இலகுவாக	ஏனைய எல்லா தன்னிச்சை சாதனங்களை போலவே மின்சாரம் தேவையற்றது

விவரணங்கள், (சுவரோட்டிகள் வரைபுகள் சித்திரங்கள் படங்கள் அட்டவணைகள் ஏனையன)

கட்புலதன்மையுடையன, முக்கிய அம்சங்களை அழுத்தி கூற பயன்படுத்தலாம். தொடரும் கல்விக்கு அவற்றை தொடர்ந்து காணக்கூடியதாக வைத்திருக்கலாம்.

திரையிடல் கட்புல சாதனங்கள்

மிகவும் மாறும் தன்மையது காட்சிக்கு வைக்கும் விடயங்களை முன்பே தயாரித்து முன்க்கலாம். திருத்தம் செய்யலாம், அழிக்கலாம் பேச்சாளர் பார்வையாளரைப்பார்த்து பேசலாம் பகல் பொழுதிலும் செயற்படும் அதிகமாக தயார் செய்தல் சாத்தியம்.

மாற்றக்கூடியது 14 சொம் சதுர வரையினான எந்தப்படத்தையும் திரையிடலாம் சுவரில் தானேப் பொருத்தி அதில் திரையிடச்செய்யலாம் பயிற்றுனர் தனது விவரணங்களை தயாரிப்பதற்கு பார்த்து எழுதிக்கொள்ளலாம்.

ஓரளவு மலிவு

முயற்சிகளை பொறுப்பு எடுப்பின் இலகு.

குழு தயாரிப்புக்கு தனது பங்கினை வழங்கலாம். மலிவான முறை பேணுக்களை பயன்படுத்தல் அதிக நேரம் காட்சியில் வைத்திருக்ககூடாது (அதிக அறிமுகம் அலட்சியத்திற்கு வழிகோலும்)

இலகு.

கருவியும் மின் குமிழ் இரண்டும் விலை உயர்ந்தது

திரையில் படத்தை விழச் செய்யும் எல்லா கட்புல சாதனமும் சிறிய உருவையுடையதாகும், இதனால் இவை பெரிய படங்களை ஏற்படுத்த பயன்படும் இலகுவாக அழிப்பதற்கு நீர் தன்மையினாலான பேணுக்களையே பயன்படுத்த வேண்டும். உரையின் சுருக்கம் தொடர்ந்து காட்டப்படலாம்.

இலகு.

விலை கூடியது

படங்கள், படதுண்டுகளை விட மாற்றக்கூடியது விலை குறைவிட மலிவு இருந்தேவை என்பதே கருமையான பிரச்சனை திரையிடப்போன்களைக் கவனமாக தெரிவு செய்தல் வேண்டும் சிறிய தரமான பொருளின் பிரதிமையை திரையிட இயலும்.

படதுண்டு திரையிடல் கருவி	திரையிடல் கருவி யை விட இலகு, மலி வானதும் ஆகும் சில மாதிரிகளை வாகன பெற்றரி அல் வது ஏனைய பெற்றரி களால் இயக்கலாம் அல்லது விளக்கினால் இயக்கலாம்.	படங்களை போன்று அதிக தெளிவானது அல்ல தொழிலாளர் கல்விக்கு தகுந்த அதிக துண்டுகள் கிடைக்கக்கூடிய தாக இல்லை.	கருவி மிக விலை உயர்ந் தது	இலகு	ஒலிப்பதிவுநாடா, தட்டு மீதான வர்ணையுடன் கூடியதாக இருக்கலாம், படதுண்டுகள் ஸ்லைடுக ளாக வெட்டப்பட்டலாம். படங்களைவிட கலந்துரை யாடல் ஏற்றது ஏனெனில் படங்களை நிறுத்தி வைக்க லாம்.
ஸ்லைடு திரையிடல் கருவி	படதுண்டுகளுக்குரி யதை ஒத்தனவே. படங்ளை முன்வைக் கும் ஒழுங்கு மாற்றக் கூடியது. பயிற்றுனர் தனது சுய ஸ்லைடு களை தயாரிக்கலாம்	பொருத்தமான ஸ்லை டுகள் கிடைக்கக்கூடி யதாக இல்லை (ஆனால் பயிற்றுனர் தாமாக செய்து கொள்ள லாம்.)	ஒரளவு விலை உயர்ந் தது	இலகு	குறித்த குழுக்களுக்கேற்ப பயிற்றுனர் தமது ஸ்லைடு களை தயாரிக்கலாம். இத னால் மிகவும் பயனுள்ளது, மாற்றக்கூடிய சாதனம். இவர்கள் தலைப்பு ஸ்லைடு கள், சுருக்க ஸ்லைடுகளையும் தயார் செய்யலாம்.
	மேற்கூறிய கருவிக ளின் நன்மைகளு டன் இணைந்த மாற் றக் கூடிய தன்மை கொண்ட கருவி.	நகர்த்துவதற்கு பார மானதும்; திரமமா னதும் ஆகும் முழு மையான இருளும் மின்சக்தியும் தேவை	மிகவும் விலை கூடியது.	இலகு	மிக பருமனானதும், விலை கூடியதுமானதால் பாரிய நிலையங்கள், தொழிலாளர் கல்வி கல்லூரிகளுக்குவாங் குவது மட்டுமே நியாயமா னது.
திரையிடல் படங்கள்	அசையும் கட்டிபுல சா தனங்கள் மிகச் சிற ந்த கட்டிபுல தன்மை உடையன (ஒலி வடி வம் கொண்டது)படி ப்பறிவற்றவர்கள் வரவேற்பர் பயிற்று னர் சமூகம் கட்டாய தேவையில்லை.	தொழிலாவர் கல்வித் கான சிறந்த படங் கள் மிககுறைவுஒழு ங்காக கலந்துரையா டாவிடில் ஒருவழி தொடர்பு கொள் ளல் ஆகும்.	வாங்க வும் பராமரிக் கவும் செலவு அதிகம்	பயிற்றப் பட்ட இயக்குனர் தேவை	தயாரிக்கப்பட்ட கதை தொடர்ந்த கலந்துரை யாடல் இணைந்ததாயின் சிறந்தது. சிறந்த பட த்தை அடிக்கடி பயன்படு த்தல் சிறந்தது.

தொலைக்காட்சி	கண், காது இரண்டுக்கும் கவரும் தன்மையானது உண்மையில் நடக்கும் விடயங்களை காட்டலாம். படிப்பறிவற்றவர்களால் வரவேற்கப்படும் பயிற்றுனரின் கட்டாய தேவையில்லை	வழமையாக நிகழ்ச்சிகள் தரமற்றவை (குறுகிய, ரூபத்தை கொடுக்கின்ற பிற வெளியீடுகளை வழங்குதல், ஏனையன) பார்வையாளர் கலந்துரையாட முடியாத உருவாக்காவிட்டால் இதுவும் ஒரு வழித்தாடும் கொள்ளலாகும்.	செலவு கூடியது	இலகு	செலவு கூடியதை விட சிறந்த தொழிலாளர் கல்விக்கு உத்தரவாதமான ஒரு கருவியல்ல இத்துறையின் எதிர்காலம் ஆனால் முதலில் நிகழ்ச்சிகளை தயாரிப்பவர்களுக்கு தொழிற்சங்கங்களின் நெருக்கடி தேவையாகும்.
மாதிரிகள் பொருட்காட்சிகள் நடமாடும் கண்காட்சிகள்	பல்வேறு கருத்தை கொண்டது அளவுகள், வடிவமைப்புகள், பற்றிய கருத்தை வழங்க படங்களை விட சிறந்தது	அதிகமான தொழிலாளர் கல்வி தலைப்புகளுக்கு பயன்பாடு அற்றது,	பெருமளவு மாறுபடும் தன்மையது.	ஒரு முறை ஒன்று சேர்த்து விட்டால் இலகு	சர்வதேச சேசிய தொழிலாளர் கல்வி அமைப்புகள் பயனுள்ள தொழிற்சங்க கண்காட்சிகளை ஏற்பாடு செய்யலாம்.
வீடியோ ஒளிப்பதிவுகள்	இதுவும் கண், காது இரண்டையும் கவரும். பதிவு செய்யப்பட்ட ஒலி, செயல்படும் உடனடியாக மின் ஒலிக்கவிடலாம் பயமானதாகக் கத்தை இவை ஏற்படுத்தும்.	உபகரணம் இன்னும் விலை உயர்வாகவே உள்ளது. மக்கள் "கெமராகூச்சம்" கொண்டவர்கள்.	விலை கூடியது	இலகு	கற்பித்தல் பயிற்சி, கூட்டங்கள் கலந்துரையாடலின் பகுப்பாய்வுக்கு சிறந்தது. கெமரா கூச்சம் நீண்ட காலம் இருக்கமாட்டாது.

குழு செயற்பாட்டு பொருட்களும், நடவடிக்கைகளும்

வினையாட்டுக்கள் பயிற்சிகள்	மலிவானவை, இலவசமாக ஏற்பாடுசெய்யலாம், பதட்டநிலையிலிருந்து மீள்கிறந்தசூ. குழுக்களின் செயற்பாடுகளுக்கும் மனித உறவுகளுக்கும் அறிவை வழங்கும்	மலிவானது (அனைக்க மாக செலவு இல்லை)	இலகு
நிச்சி ஆய்வு	ஒவ்வொருவரும் துடிப்புடன் ஈடுபடுவார்கள். இது எங்கு தகவல் பெறலாம், எப்படிப் பகுப்பாய்வு செய்யலாம், எப்படிச் சமர்ப்பிக்கலாம் என்பதை மாணவருக்கு புலப்படுத்துக. இவ்வகையில் கற்பனை நன்றாக நிகழவில்லை இருக்கும்.	மலிவு விரிவுரையாளரை விட ஒரு பயிற்றுனருக்கு அதிகமான நேரம் எடுக்கும் சில அம்சங்கள் கண்டுபிடிக்கக் கடினமாக அல்லது சிரமமாக இருக்கும். தயாரிப்பதற்கு பயிற்றுனரின் காலம் முதலீடு செய்தல் தேவைப்படும்.	அக்கறையான உயர்மட்ட குழுவாயின் இலகு.
பங்கேற்று நடித்தல்	பலமான தெளிவான ஆர்வத்தை கொண்டு ஒரு பிரச்சனையின் சகல பக்கங்களை யும் காட்ட உதவும் மனித உறவுகளை தெளிவு படுத்தும் நடிகர் உண்மையில் ஈடுபாடு கொள்வார்	சில குழுக்கள் வழமையாக அவதானிப்பு மட்டுமே செய்யும். சில நடிகர்கள் தமது பாத்திரத்தை அளவுக்கதிகமாக நடிக்க முற்படுவோர்கள்.	அவதானிப்போரை ஆர்வமானவராகக் கருதும் முக்கியமானது. (அவர்களை சில விசேட அம்சங்கள் கூறும் படி கேட்டல்) தரமான வாசிப்பு, கலந்துரையாடல், பேச்சு எற்பவற்றின் அடிப்படையில் அமையலாம். நெருக்கமான தொழிற்சங்கப்பிரச்சனைகளை கையாளலாம் முழுமையான கோபதாப பிரச்சனைகளுக்கும் தப்பிப்பிராய பகுப்பாய்வுகளை கட்டாயப்படுத்தவும் சிறந்தது.

<p>போலிநடிப்பு பயிற்சிகள் நெருக்கடி சம்பவங்களின் புகுப்பாய்வு உள்தட்டுபயிற்சிகள்</p>	<p>பங்கேற்பு நடிப்பை ஒத்தவை ஆனால் பயிற்றுனரின் நெருங்கிய வழி காட்டலால் பயிற்சிகள் அதிகமாகநோக்கத்தை எட்டியதாக இருக்கும் பல பங்கு பற்றுனருக்கு பொதுவான பலவீனங்களுக்கே கவனத்தை வழிபடுத்த பயன்படும்.</p>	<p>பயிற்றுனர் அதிக ஈடுபாட்டை எதிர் பார்ப்பதுடன் இறுதியாக மாணவரின் பொறுப்பு ஓரளவு குறைவானது.</p>	<p>மலிவானது</p>	<p>கவனமான ஆலோசனையும் திட்டமிடலும் தேவை.</p>	<p>குறித்த புதிய கடமைகளுக்கான பயிற்சி தேவையான நபர்கள் அல்லது புதிய மாணவர்களுக்கு பங்கேற்பு, நடித்தலை விட சிறந்தது. முழுமையான கலந்துரையாடல் தொடர் வேண்டும்.</p>
<p>செய்முறை பயிற்சியும் செய்து காட்டலும் பயிற்சியும்</p>	<p>குறித்த கடமையை எப்படி நிறைவேற்றுவது என்பதை கற்புதற்கு சிறந்த முறை இன்னும் இதுவாகவே உள்ளது தெளிவானது கூட.</p>	<p>சிலமாணவர்கள் செய்து காட்டின் போது தளர்வாக இருப்பர் இவர்கள் செய்முறைப் பயிற்சியின் போது தோல்வி அடைவர் செய்முறை வரையில் ஒரு வழித் தொடர்பு கொள்ளலாகவே காணப்படும்.</p>	<p>மலிவு</p>	<p>கற்பிப்பு சாதனங்களும் திறனுள்ள பயிற்றுனரும் தேவை.</p>	<p>குறித்த கடமைகளில் திறமை பெற விரும்பும் மாணவர்களுக்குப் பிறந்த விளைவைப் பெறலாம் என்ன சம்பந்தப்படுகிறது என்பதை படிப்படியாக விளக்கி கேள்வி, கலந்துரையாடலுக்கு இடையில் நிறுத்தி இறுதியில் செய்முறையும் தொடர வேண்டும் (நான் செய்தால் எனக்கு தெரியும்)</p>

கல்வி சுற்றுவா வெளிக்கன வேலை	உண்மையான வாழ் களை நடவடிக்கை ளில் ஈடுபடவும், அவதானிப்பிலும் சம்பந்தப்படுகிறது. எல்லா தரப்பினரு க்கும் பொருந்தும். (ஆயிரம் வார்த்தை களைவிட ஒரு பார்வை மேலா னது)	கல்வி ரீதியான பெறுமதியுடையதா கத் தயார் செய்து ஒழுங்குபடுத்தல் சிர மம் “உல்லாசப் பிர யாணங்களாக”, தர த்தைக் கெடுக்கும் தொடர் நடவடி களை கலந்துரையா டல் தேவை.	வழமை யாக செலவு கூடியது.	கவனிப்பு தேவை	வழமையாக செலவு கூடி யதாகையால் நியாயப்ப படுத்த ஒழுங்காக நடை பெற வேண்டும். பயணத் தினால் சிறந்த கல்வி ரீதி யான பயினைப்பெற பயன் படுத்த வேண்டும். பின் னர் முழுமையான பகுப் பாய்வு செய்யப்படல் வேண்டும்.
---------------------------------------	---	--	----------------------------------	------------------	--

இலங்கை தொழிலாளர் கல்வியாளர்கள் சங்கத்தின் உத்தியோகத்தர் குழு 1990-91

தலைவர் :	கலாநிதி டி. வெசும்பெரும்	இலங்கை மன்றக் கல்லூரி
உப தலைவர் :	திரு. விமலசிறி டி. மெல்	இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்
	திரு. ஐவோ பர்ணாந்து	நூதிக சேவா சங்கம்
	திரு. ஜோர்ஜ் மென்டிஸ்	இயக்குனர் - கல்வி
	திரு. ஆர். தங்கவேல்	இலங்கை தொழிலாளர் காங்கிரஸ்
செயலாளர் :	திரு. கே. எஸ். கருணாரட்ன	தொழிலாளர் கல்விக்கான தேசிய நிறுவனம்
உப செயலாளர் :	கலாநிதி கே. குகதாசன்	சுதந்திர தொழிற்சங்கங்களின் சர்வதேச சம்மேளனம்
பொருளாளர் :	திரு. கே. வேலாயுதம்	இலங்கை தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம்
உப பொருளாளர் :	திரு. ஒ. ஆறுமுகம்	இலங்கை மன்றக் கல்லூரி
பதிப்பாசிரியர் :	திரு. மைத்ரி பியசேன	இலங்கை கணக்காளர் சேவை சங்கம்
செயற்குழு :	திரு. சுதத்ரணசிங்ஹு	தேசிய பெருந்தோட்ட முகாமைத்துவ நிறுவனம்
	திரு. மகேந்திர டி அல்விஸ்	அரசு நில அளவையாளர் சங்கம்
	திரு. ஏ. தாமோதரம்பிள்ளை	இலங்கை கணக்காளர் சேவை சங்கம்
	திரு. திஸ்ஸவிஜேசிங்ஹு	தொலைத்தொடர்பு உத்தியோகத்தர் சங்கம்
	திரு. பி. ஜெயமோகனரட்னம்	அரசாங்க சேவை திட்டமிடலாளர்களின் சங்கம்
	திரு. வி. எஸ். ராஜா	பெருந்தோட்ட தொடர்புடைய தொழிலாளர் சங்கம்.
	திரு. எஸ். வன்னியாராச்சி	உதவி ஆணையாளர்களின் தொழிற்சங்கம்
	திரு. எஸ். ஆர். அதிகாரி	ப்ரெட்ரிக் - ஈபர்ட் - ஸ்டிப்டுங்
	திரு. ஏ. டபிள்யூ. எச். டபிள்யூ. வீரகோன்	இலங்கை தொழிற்சங்க சம்மேளனம்
	திரு. டி. ஆர். குணரத்ன	தொழிற்நினைக்கள தொழிற்சாலை பொறியலாளர்.
	திரு. ஏ. ஏ. ஜயரட்ன	நீர்பாசன இலாகா உதவி ஆராய்ச்சியாளர்களின் சங்கம்
	திரு. மகேந்திர விஜேதிலக	நிறை, அளவீடு பரிசோதகர் சங்கம்
கணக்காய்வாளர் :	திரு. கே. கே. தயாரட்ன	இலங்கை கணக்காளர் சங்கம்
	திரு. எம். ஏ. எச். மொகிதின்	இலங்கை தேசிய தோட்டத் தொழிலாளர் சங்கம்

தொழிலாளர் கல்விக் கையேடு



இலங்கை தொழிலாளர் கல்வியாளர்
சங்கத்தின் வெளியீடு