

بسم الله الرحمن الرحيم

تعیین اهداف آموزشی؛ اصلی ترین الزام آموزشی نوین فرماندهان و مدیران

حسین ظفری^۱، عمار حاجی حسینی^۲

چکیده

تعیین اهداف آموزشی اولین گام برنامه‌ریزی آموزش کارکنان و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و توانمندسازی است که اگر به درستی انجام شود مبنای عینی‌تری برای برنامه‌ریزی به عنوان نقشه اثربخشی فراهم خواهد شد و امکان تطابق آن با اهداف سازمانی، حوزه‌های شغلی و بسیاری دیگر از موضوعات را به وجود خواهد آورد. در حقیقت تعیین الزامات آموزشی میسر نخواهد شد مگر آنکه هدف از آموزش مشخص و معین گردد. به عبارت دیگر الزامات نوین آموزشی موضوعی است سیال و متنوع که ابعاد گسترده‌ای چون الزامات قانونی، محتوا و نحوه آموزش، شیوه ارزشیابی و محیط متفاوت، الزامات سخت-افزاری و بسترسازی الزامات نوین آموزشی و حتی نحوه بکارگیری استاد را در بر گرفته که همه آنها وابستگی مستقیمی به هدف آموزش دارد.

به واقع می‌توان گفت که الزامات نوین آموزشی از هدفی به هدف دیگر قابل تغییر است. لذا درک روشگان هدف‌شناسی آموزش مدیران و فرماندهان نقش تعیین کننده و بسزایی در تعیین الزامات نوین آموزشی برای آنها خواهد داشت. بر همین اساس این مقاله در پی آنست تا با ارائه روش‌شناسی تعیین اهداف، راهکار مشخص نمودن الزامات نوین آموزش را تسهیل نماید.

کلمات کلیدی: آموزش فرماندهان و مدیران، الزامات نوین آموزش، تعیین اهداف آموزشی، رویکرد سیستمی؛

۱. مقدمه

هدف و رسالت تعلیم و تربیت انسان سازی است. انسان آموختن را از هنگام تولد آغاز می‌کند و در طول زندگی آن را ادامه می‌دهد، بخشی از آموختنی‌ها به صورت غیر عمدی و یا تصادفی در خانواده و جامعه صورت می‌گیرد و بخش دیگر به صورت رسمی یا در نهادها و موسسات مربوطه یا به صورت ضمن خدمت موضوعات تخصصی ارائه می‌شود.

در دنیای متحول کنونی، تربیت و آموزش مداوم نیروی انسانی در سازمان‌های مختلف به ویژه در سازمان‌های انسان‌پایه (انسان‌محور) همچون سپاه، دارای اهمیت و جایگاه خاصی است. فلذا پرداختن به آموزش کارکنان، به ویژه در سطوح مدیریتی و فرماندهی با برنامه‌ریزی‌های دقیق و حساب‌شده، می‌تواند باعث بهبود کارایی و اثربخشی در این نهاد انقلابی شود.

۱- حسین ظفری، دانشجوی دکتری آینده پژوهی دانشگاه تهران؛ hosazafari@ut.ac.ir , www.hosseinazafari.ir

۲- عمار حاجی حسینی، کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه جامع امام حسین(ع)؛ ammar.hajihoseini@gmail.com

امروزه آموزش و توانمندسازی منابع انسانی به عنوان یکی از اصلی ترین وسیله ها برای دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری با شرایط تغییر، در سازمان ها قلمداد می شود و از این رو جایگاه و اهمیت راهبردی آن در بقاء و توسعه سازمان نمایان شده است. بدیهی است این فعالیت نیز مانند هر فعالیت سازمانی دیگر مستلزم برنامه ریزی صحیح و اصولی است (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹:۱۳).

روندهای جهانی نشان می دهد که سازمان های نظامی از حالت ساختار و سازمان سلسله مراتبی به سمت سازمان تخت در حال تحول می باشند. این موضوع سبب خواهد شد تا سلسله مراتب سازمانی به حداقل خود برسد و لایه مدیران میانی حذف شوند و در نتیجه مدیران اجرایی جدید برای انجام مسئولیت شان آمادگی لازم را نداشته باشند.

این دشواری در نیروهای مسلح شدیدتر است زیرا مهمترین شیوه آموزش برای فرماندهی در رده های بالا، پیشرفت تدریجی در طول سلسله مراتب و درجات است. اگر یک رده حذف شود آنگاه باید شیوه های نوین آموزشی را پیدا نمود تا تجاربی که افسران می توانستند با فرماندهی در آن رده کسب نمایند جبران کند. در واقع این مسأله در مورد نیروهای مسلح بسیار مهمتر از یک سازمان است زیرا یک سازمان می تواند از خارج برای موقعیت های رهبری سطح بالا، نیرو

استخدام کند، اما نیروهای مسلح رهبرانش را پرورش می دهد. پیچیدگی این موضوع برای سپاه پاسداران زمانی مضاعف خواهد شد که بدانیم این سازمان بیش از سی و پنج سال از عمرش می گذرد و بسیاری از نیروهای با تجربه گذشته این سازمان در حال بازنشسته شدن بوده و این نهاد انقلابی در حال جوانگرایی است.

علاوه بر این در برخی از سازمان ها همچون سپاه پاسداران به عنوان یک نهاد انقلابی و تکلیف گرا؛ علاوه بر آموزش، تربیت و تعالی نیز نقش تعیین کننده ای در توانمند نمودن و تعالی مدیران و فرماندهان خواهد داشت. به تعبیر مقام معظم رهبری در مراسم نظامی مشترک یگان های نیروهای مسلح استان فارس:

نیروهای مسلح - چه ارتش، چه سپاه، چه بسیج، چه نیروی انتظامی - روزه روز باید خود را نیرومندتر کنند؛ نوآوری یعنی این. نوآوری فقط در ساخت سلاح و تجهیزات نیست؛ اگر چه نوآوری در ساخت و ابتکار در به وجود آوردن روش های جدید تسلیحاتی یکی از نوآوری های مهم است، اما نوآوری در آموزش، نوآوری در سازماندهی و تشکیلات، نوآوری در شیوه های پشتیبانی، نوآوری در دستورالعمل های رزمی، همه ی این ها، لازم است!

از سوی دیگر اگر بپذیریم که مهمترین قسمت آموزش و تعالی، هدف می باشد آنگاه خواهیم پذیرفت که برای تدوین اهداف آموزشی نیازمند یک روش و متدلوژی مشخصی به منظور دستیابی به اهداف هستیم.

در واقع می توان گفت که با تغییر شیوه های سنتی مدیریت و فرماندهی و نیز در نظر گرفتن توامان موضوعات تحول و تعالی سپاه پاسداران، نیاز به شیوه ها و الزامات نوین آموزشی و تربیتی برای مدیران و فرماندهان این نهاد انقلابی می باشیم. در این راستا وجود یک متدلوژی مشخص تدوین اهداف آموزشی، کمک می نماید تا از این طریق الزامات نوین آموزشی و تربیتی سطوح مدیریت و فرماندهی در سپاه مشخص و اقدامات لازم برای تحقق این الزامات نوین به انجام برسد. لذا به نظر می رسد که اگر

بپذیریم آموزش در سپاه یک سیستم تعریف شده است بنابراین می توان گفت که یکی از بهترین شیوه های تدوین اهداف آموزشی این سازمان، ایجاد یک سیستم خبره برای تعیین اهداف آموزشی می باشد.

همه این موضوعات نشان از آن دارد که دیگر از طریق سیستم های سنتی آموزش نمی توان، توانمندسازی نیروها را انتظار داشت و باید در زمینه آموزش های مورد نیاز پاسدران، تحول ایجاد نمود و الزامات نوین آموزشی متناسب با آن را نیز فراهم نمود. به عبارت دیگر تحول در حوزه آموزش نیازمند الزاماتی متفاوت نسبت به گذشته است. لذا الزامات نوین آموزش می بایست حول یک محور مشخص، ایجاد هم افزایی نمایند.

بنابراین تعیین اهداف، بستر مناسبی برای سازمان دهی سایر عناصر مهم، حول محوری اثربخش را فراهم می سازد. بنابراین کلیه الزامات اعم از محتوای آموزشی مناسب، نحوه ارزشیابی، استفاده موثر از سایر منابع و امکانات محدود (انسانی، مالی و مادی) و... تابعی از آن است از این رو شایسته تأمل و دقت علمی است. چون در واقع مشخص نمودن اهداف آموزشی، اثربخشی دوره ها و نهایتاً کارکرد آموزش را تعیین خواهد کرد؛ به عبارت دیگر این موضوع را می توان به صورت فرمولی زیر ارائه داد.

(تعیین و به روز رسانی اهداف آموزشی) = f (الزامات نوین آموزشی)

فلذا نحوه تعریف و تعیین اهداف آموزشی اثر مهمی در کیفیت و موفقیت کار دارد. نتیجه اینکه تعیین اهداف آموزشی نقطه آغاز هر نوع آموزش است و می توان همسو با راملر (۱۹۸۷) گفت هیچ وظیفه ای مهم تر از آن در فرایند آموزش و توانمندسازی وجود ندارد؛ چرا که آموزش کارکنان در هر سازمان پر هزینه و گران است و زمانی می تواند مقرون به صرفه، موثر، قابل توجیه و اجرا باشد که بر اساس اهداف مناسب و علمی و در قالب الگو و چهارچوبی از پیش طراحی و تعیین گردیده اجرا شود. به همین دلیل پژوهش حاضر به دنبال ارائه « مدل و روشی است برای تعیین اهداف آموزشی با رویکردی سیستمی » می باشد

۲. مفاهیم و مبانی

۲-۱- آموزش و توانمندسازی فرماندهان و مدیران

آموزش فرایندی است که هدف اصلی آن ایجاد تغییر در فرد آموزش گیرنده است. تغییر می تواند در هر یک از سه دامنه دانش^۱، مهارت^۲ و نگرش^۳ ایجاد شود. برای ایجاد این تغییرات در فرد آموزش گیرنده لازم است که یک برنامه آموزشی مدون و منسجم تدوین گردد و چون طراحی یک برنامه بدون تعیین دقیق اهداف آن ممکن نیست، تدوین اهداف آموزشی از اهمیت بسیاری برخوردار است.

آموزش و تربیت در سازمان ها شامل آموزش کارکنان و آموزش مدیران برای توانمندسازی و تعالی منابع انسانی مدنظر قرار می گیرد. با این منطق که یکی از اجزاء مهم سازمان ها، مدیریت است و مدیر کلید حل بسیاری از مشکلات تلقی می شود، توسعه روش های آموزش و تربیت گامی در افزایش آگاهی آنان و بهره دهی سازمان ها است.

۱ - Knowledge

۲ - Psychology

۳ - attitude

ویلیام اچ دراپر^۱ می‌گوید: بنیان توسعه در مفهوم عام آن بر اساس آموزش استوار است. آموزش زیربنای توسعه منابع انسانی و اولین عامل توسعه‌دهنده کشورها است. پیشرفت کشورها و سازمان‌ها نیاز به اندیشیدن، تفکر انتقادی و خلاقیت و نوآوری منابع انسانی دارد؛ بنابراین ضروری است که مدیران در سازمان‌ها به مهارت‌های نوین و برنامه‌ریزی‌های کوتاه مدت و بلندمدت مجهز شود. مدیران همواره نقش مهم و حیاتی در سازمان‌ها ایفا می‌کنند. اثر مدیران برجسته در موفقیت سازمانی امروزه به خوبی در بسیاری از سازمان‌های موفق، بارز و آشکار است. از سوی دیگر پاسخ سریع به تهدیدها و فرصت‌های عصر حاضر، مدیر را به عنوان منبعی حیاتی در حل مسائل در سازمان‌ها مطرح ساخته که بر این اساس نیاز سازمان‌ها به مدیران شایسته بیش از پیش آشکار شده است. پس سرمایه‌گذاری در امر آموزش برای فرماندهان و مدیران امری ضروری است.

فرماندهان و مدیران نظامی شخصیت، ذکاوت و توانمندی‌های خاص خود را دارند و از این طریق می‌توانند با شایستگی محوری، افراد و امکانات را در جهت تحقق اهداف مشترک و اجرای مأموریت‌های واگذار شده، هدایت و راهنمایی نمایند. به طور خلاصه، فرماندهان و مدیران نظامی نیازمند داشتن مهارت‌های چندگانه و متنوعی می‌باشند که بتوانند در شرایط پیچیده عمل کرده و پیشرفت شایسته‌ای در کارها داشته باشند. آن‌ها باید با خلاقیت و سازگار سازی خود با محیط در حال تغییر پیرامونی، کلیه امور واحد یا سازمان خود را به خوبی هدایت نمایند. فرماندهان و مدیران برای پاسخ به موقعیت‌ها و شرایط مهم، در طی فرایند آموزشی مستمر آماده می‌شوند. این آموزش مستمر و طولانی با مباحثی چون انتخاب راهبردها در هنگام ضرورت سروکار مستقیمی دارد (دپارتمان رهبری ارتش ایالات متحده^۲، ۲۰۰۵:۱۰۲). بنابراین علاوه بر آموزشی که باید به کارمندان داده شود مدیران و سرپرستان هم لازم است که دوره‌های آموزشی خاصی را بگذرانند تا بتوانند با وظایف مدیریت و سرپرستی خود بهتر آشنا شوند و کارهای خود را به نحو مطلوب تر انجام دهند. آن‌ها با یادگیری شیوه‌های جدید مدیریت، عادات و روش‌های نامناسب و کهنه را کنار می‌گذارند. مدیران و فرماندهان باید طبق آموزش‌های خاصی دارای چنان تربیت فکری شوند که شایسته چنین مقام پر مسئولیتی بشوند (طوسی، ۱۳۷۲:۵۰).

۲-۲- اهداف آموزشی

هر گونه فعالیت آگاهانه منطقی و ثمر بخش مبتنی بر قصد و غرضی مشخص است و هدف یا اهدافی را دنبال می‌کند. همچنین بهترین مشخصه هر سیستم هدف آن است. هر بیانیه هدف سازنده هسته ایست که سیستم حول آن رشد می‌کند (۳). اهداف آموزشی معیاری برای تعیین سایر الزامات آموزشی فرماندهان و مدیران همچون انتخاب دروس، محتوای آن‌ها، تنظیم روش‌های آموزش، تهیه آزمون و وسایل ارزشیابی، انتخاب و تهیه وسایل آموزشی و کمک آموزشی و... است (۱) و دارای اهمیت زیر می‌باشد:

- کمک و هدایت در انتخاب محتوای نوین آموزشی، برنامه و تعیین اولویت‌های نسبی اجرای آن.
- کمک به انتخاب روش‌های نوین آموزشی مناسب.
- کمک به مشخص کردن انتظارات از آموزش گیرندگان در پایان دوره
- کمک به انتخاب روش‌های نوین ارزیابی مناسب.

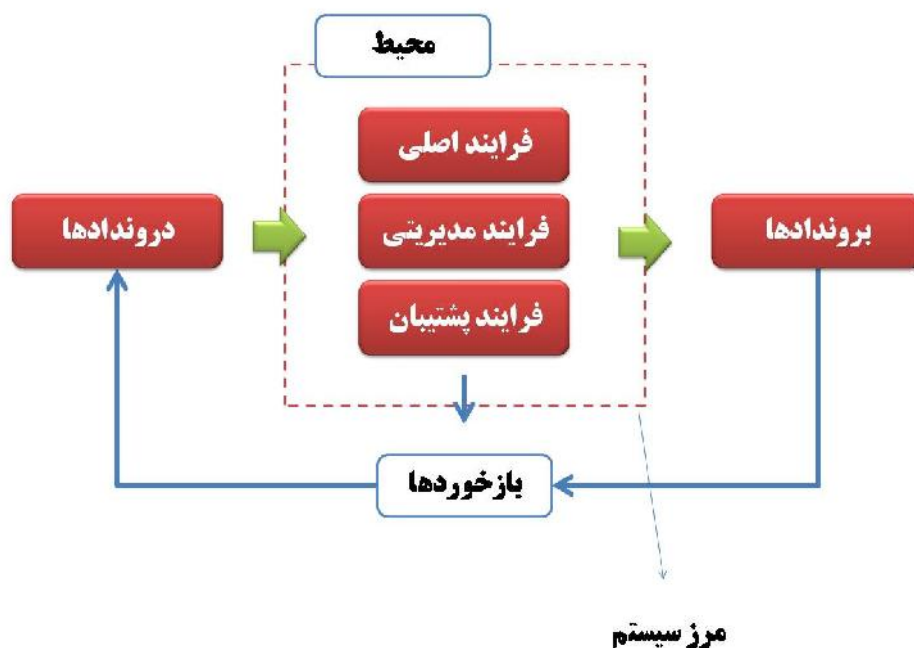
۱ - William hdraper

۲ - Headquarters, department of the army

- کمک به انتخاب ابزارها و بسترهای انتقال مطالب
- کمک به فراهم نمودن امکان برقراری ارتباط با سایرین، شامل آموزش گیرندگان، مدرسان و مدیران برنامه‌ها در مورد برنامه آموزشی.

۲-۳- سیستم خبره

سیستم مجموعه‌ای از عناصر و اجزایی که با هم ارتباط، کنش و واکنش متقابل داشته و کل واحدی را بوجود می‌آورد و به سمت هدف معینی حرکت کنند (۵). در واقع سیستم آموزشی فرماندهان و مدیران، همچون سایر سیستم‌ها شامل سه عنصر اصلی ورودی، فرآیند و خروجی است که در تعامل با محیط پیرامون خود بوده و از طریق بازخوردهای موجود اقدام به اصلاح مجدد ورودی و فرایندها می‌نماید (شکل شماره ۱).



شکل ۱: نمای کلی و شماتیک یک سیستم

اولین گام در هر سیستم، درون‌داده‌های آن یا آنچه بنحوی وارد سیستم می‌شود و سبب تحرک سیستم می‌گردد، می‌باشد. انتخاب درست یا نادرست درون‌داد، کل سیستم را تحت تاثیر قرار می‌دهد. دومین عنصر، فرآیندهای یک سیستم است؛ تعریف‌های مختلفی از فرآیند شده است. ساده‌ترین تعریف از فرآیند عبارتست از: هر سیستمی درون‌داده‌ها را در جریان فعالیت‌ها یا عملیات خود دگرگون می‌سازد. در تعریف دیگری آمده است که جریان تغییر و تبدیل آنچه وارد سیستم می‌شود را فرآیند گویند. کار یا

فعالیتی که سیستم ورودی ها را به خروجی تبدیل می کند و برای ورودی ارزش افزوده ایجاد می کند؛ دیگر تعریفی است که ارائه شده است (۶).

در واقع یک سیستم معمولاً برای داشتن ویژگی های کلی زیر طراحی می شود.

- عملکرد بالا
- زمان پاسخگویی مناسب
- قابلیت اطمینان خوب
- قابل فهم بودن
- انعطاف پذیری

در یک سیستم، دانش می تواند بتدریج افزایش یابد. به این صورت که وقتی قواعد افزایش می یابند پایگاه دانش، اندک اندک بزرگتر می شود به گونه ای که نحوه عملکرد و صحت کار سیستم دائماً کنترل می شود. اگر قواعد به نحو صمیمی طراحی شوند، تضاد بین آن ها به حداقل می رسد و یا حذف می شود و این کار از عواقب نامطلوب و پیش بینی نشده جلوگیری می کند.

۳. تدوین اهداف مبتنی بر رویکرد سیستمی

مطابق آنچه که بیان شد، سیستم ها شامل مجموعه ای است که از یکسو اطلاعاتی خاص وارد شده (درونداد) و سپس بعد از سپری نمودن یک سلسله فرآیندها و پردازش اطلاعات، نهایتاً خروجی لازم را بیرون می دهد (برونداد). در ادامه این روند جهت تدوین اهداف آموزشی نوین مدیران و فرماندهان ارائه و پارامترهای تاثیرگذار بر این موضوع بیان خواهد شد. در این بخش مبتنی بر تجارب نگارندگان و تجزیه و تحلیل برنامه های آموزشی سپاه پاسداران طی ۱۰ سال اخیر، عوامل تاثیرگذار، استخراج و در قالب روشگان تولید اهداف برنامه های آموزشی ارائه شده است.

۳-۱- دروندادهای سیستم اهداف آموزشی

هر سازمانی برای دست یافتن به آرمانها، چشم اندازها و اهداف بلند مدت خود، نظام آموزشی اش را طراحی نموده و برای رسیدن به آنها، اهداف و استراتژیهای کلی نظام آموزشی را تدوین می نمایند. این اهداف باید به اهداف آموزشی جزئی تر تبدیل شود. همچنین در تدوین این اهداف باید قوانین و مقررات حاکم بر سازمان مورد توجه باشد و اصول مرتبط با آموزش به عنوان منبع استفاده گردد.

در بررسی ها باید به تحولات و دگرگونی های جامعه و سازمان توجه داشت و همزمان با تغییر و تحولات، نوع آموزش و موضوعات را تغییر داد. روند تغییر و تحولات سازمان یا نیازهای سازمان یکی از شاخصهای مهم در تعیین نیازهای آموزشی است. لذا اکنون که سپاه در دهه چهارم انقلاب (دهه پیشرفت و عدالت) به دنبال تحول و تعالی است، لازم است که برنامه های آموزشی، متناسب با نیازهای این سازمان متحول گردد. نیازهای سازمانی سپاه موارد مختلفی همچون موضوعات فرهنگ سازمانی، معنویت، نقش پاسداران در پاسداری از انقلاب اسلامی در شرایط جدید و بسیاری دیگر را شامل می شود. از سوی دیگر از جمله نیازهای انقلاب اسلامی که بخش عمده و اصلی فعالیت های آموزشی سپاه را شامل می شود. ویژگی های انقلاب اسلامی نشان دهنده پویایی بالا و نیازهای نوشونده انقلاب اسلامی در هر مقطع زمانی می باشد نیازهایی که برای بقای انقلاب در مقابل دشمنان و رسیدن به

اهداف در هر مرحله از فرآیند انقلاب اسلامی تغییر کرده و متفاوت می باشد پاسداری از چنین انقلابی نیز قاعدتا باید متناسب با این نیازهای نوشونده انجام گیرد. لذا به فراخور پویایی و نوشوندگی انقلاب اسلامی اهداف و برنامه‌های مورد نیاز سپاه نیز باید از سیالیت و نوشوندگی قابل قبولی برخوردار باشد. به همین منظور سپاه به عنوان یک مجموعه نهادی^۱ برای آنکه بتواند مسئولیت پاسداری را همچون گذشته به شایستگی انجام دهد باید به طور مستمر از طریق شناسایی و تبیین نیازهای انقلاب اسلامی به بازتعریف اهداف و برنامه‌های خود متناسب با نیازهای هر مرحله از انقلاب و تهدیدات متصور دشمنان در آن مقطع بپردازد.

همچنین با در نظر گرفتن تغییر و تحولات و روند حرکت انقلاب و به تبع آن سپاه پاسداران انقلاب اسلامی به سمت اهداف و آرمان‌های خود، ضعف‌ها و کاستی‌ها مشخص می‌گردند و چون برنامه آموزشی در آینده اجرا می‌شود و باید مشکلات آینده را رفع نماید پس پیش‌بینی تغییر و تحولات در محیط آینده انقلاب اسلامی منبعی برای تعیین اهداف آموزشی سپاه به ویژه در سطوح مدیریتی و فرماندهی خواهد بود.

طرفداران آموزش و تربیت، پیشرفت فراگیران را اصل می‌دانند و بر اهمیت مطالعه برای کشف علائق فراگیر، نیازهای تربیتی فراگیر و مطالعات زندگی فراگیر خارج از محیط آموزشی تاکید دارند و اینگونه اطلاعات درباره فراگیر را منبع اصلی تعیین اهداف آموزش و تربیت می‌دانند. در مقابل بسیاری از جامعه‌شناسان معتقدند تجزیه و تحلیل مشکلات سازمان منبع اساسی انتخاب اهداف آموزشی می‌باشند و محیط آموزشی به عنوان یک نهاد اجتماعی باید به فراگیران کمک نماید تا برخورد موثری با مسائل جدی سازمان داشته باشند. گروه دیگر در این بحث فیلسوفان تربیتی هستند که عقیده دارند ارزش‌های اساسی زندگی به واسطه آموزش و تربیت از نسلی به نسل دیگر منتقل می‌شوند و این ارزش‌ها منبع تعیین اهداف باید باشد. در کنار این گروه‌ها بسیاری از دانشمندان اعتقاد دارند آموزش و تربیت در کنار این اقدامات، وظیفه اصلی دیگر دارد و آن نشر و توسعه ارزشها و شاخص‌های اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی جامعه و گروه‌های حاضر در آن می‌باشد که این ارزش‌ها و شاخص‌ها به عنوان منبعی مهم برای تعیین اهداف بشمار می‌رود.

نظر متخصصان تدوین دروس، معمولی‌ترین منبع تعیین اهداف آموزش هستند زیرا کتاب‌های درسی منعکس‌کننده نظریات و تصورات آنها از همین هدف‌ها می‌باشند. منبع دیگر مهم در تعیین اهداف آموزشی، **اصول تعلیم و تربیت و روانشناسی یادگیری** می‌باشد با توجه به اینکه ذینفع اصلی در سازمان‌های آموزشی فراگیران می‌باشند و تغییرات حاصل شده در رفتار آنها محصول نهایی نظامات آموزشی می‌باشد (برای نمونه می‌توان به آگاهی از شرایط لازم برای یادگیری بعضی مطالب با استفاده از اصول روانشناسی تربیتی نام برد)، پس باید این اصول از منابع اصلی باشند. همچنین از این اصول در غربالگری اهداف تدوین شده می‌توان استفاده نمود.

تدوین، اصلاح و بهبود اهداف آموزشی یک فعالیت مستمر و مداوم در تمامی کشورها و نظامات آموزشی آنها می‌باشد به همین دلیل باید به عواملی همچون: **اهداف آموزشی قبلی**، **اهداف آموزشی دوره‌های پائین‌تر و بالاتر** (سطوح علمی

۱ این خاصیت یک موجود زنده است که با اقتضای زمان و با نیاز زمان قابلیت انعطاف دارد، سازمان به هم نمی‌خورد اما تکامل پیدا می‌کند و روز به روز شکلهایی که می‌تواند او را قادر کند به بر آوردن نیاز، بر او عارض می‌شود، جاری می‌شود؛ او می‌تواند خودش را به روز کند. ۸۹/۴/۲۳

تحصیلی)، **نتایج آموزشهای قبلی، درخواستهای اقدامات اصلاحی** ارائه شده توسط سایر عوامل ذینفع در آموزش و... توجه داشت.

نکته دیگر آن است که در تدوین اهداف آموزشی لازم است که به بازخوردهای سیستم به عنوان یکی از کلیدیترین ورودیها توجه شود. بازخورد «فرایندی دورانی که قسمتی از ستاده به عنوان اطلاعات به درونداد پس خواننده می شود» تعریف شده است بر همین اساس **بازخوردها** به عنوان یکی از درون دادهها شناخته می شود.

در جریان تدوین هر سیستمی نیازمندی های عمومی همچون **منابع مالی** (بودجه و اعتبارات، هزینه)، **منابع انسانی** (کادر اجرایی)، **منابع آماری** (آمار و اطلاعات درباره روندهای اقتصادی و جامعه شناختی و جمعیتی سازمان)، **منابع کالبدی** (امکانات و تجهیزات) و...، وجود دارد که در ابتدای تدوین هر سیستم باید مورد توجه بوده و بیش بینی گردد.

۳-۲- فرایندهای سیستم اهداف آموزشی

دومین گام در سیستم، فرایند یا تبدیل می باشد. اهداف هر سازمان با سازمان دیگر، بستگی به نوع مأموریت و رسالت سازمان دارد. به همین دلیل اهداف سازمانهای آموزشی، تابع شرایط سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و مذهبی و... خاص جامعه می باشد. با توجه به تعاریف ارائه شده در قسمت اول و ابتدای قسمت دوم می توان به این نتیجه رسید که دروندادها سیستم، مواد اولیه آن و فرایند سیستم، کارخانه تبدیل آنها و افزایش ارزش افزوده برای آنها می باشد در ادامه، این مقاله به دنبال فرایندهای مورد نیاز برای تعیین و تدوین اهداف آموزشی با استفاده از درون دادهها می باشد و در این نوشته فرایند به سه نوع فرایندهای اصلی، فرایند های مدیریتی و فرایندهای پشتیبان تقسیم می گردد.

۳-۲-۱- فرایند اصلی

تعیین منابع و استخراج منابع از آنها (درون دادهها) اولین فعالیت در هر سیستم انتخاب بهترین منابع و استخراج اطلاعات و نیازمندیها از آنها به عنوان درونداد سیستم می باشد که ما این مورد را در قسمت اول ارائه گردید. **تحلیل و بررسی کلیه درون دادهها** دومین فعالیت در این مرحله می باشد به دلیل اینکه سازمان ها و نظامات آموزشی با یکدیگر دارای تفاوت های اساسی می باشند پس هر سازمان و نظامی اهداف مختص به خود را دارد و این اهداف از درون دادههای منحصر به فرد خود منتج می شوند پس تیم تدوین اهداف باید درون دادههای استخراج شده را مورد تحلیل و بررسی قرار دهند. هدف اصلی این عمل مشخص کردن هر آنچه که می بایستی بوسیله یک سیستم مورد استفاده قرار گیرد تا موجب تسهیل در تدوین گردد. (۳)

ارائه اهداف تدوین شده و ارائه لیست اهداف پیشنهادی گام بعدی در این مرحله می باشد در این گام تدوین گران به اهداف اولیه بسیاری با توجه به دروندادها دست می یابند که آنها را باید برای گام بعدی به صورت لیستی پیشنهادی ارائه نمایند. دلیل این امر نیاز به غرباگری اهداف تدوین شده اولیه می باشد با توجه به بوجود مسائل قابل توجهی در نظامات تعلیم و تربیت، این لیست جهت گذر از فیلترها و تدوین اهداف نهایی تهیه می گردد.

تعداد اهداف به دست آمده آموزش از مطالعه منابع یاد شده در قسمت اول به قدری زیاد است که هیچ نظام آموزشی نمی تواند همه آنها را در برنامه ای منسجم منظور نماید. به علاوه، بعضی از این اهداف نه تنها با همدیگر ارتباطی ندارند، بلکه متناقض هم می باشند بنابراین به ناچار تعداد معدود و محدودی از هدف های بسیار مهمی که با هم سازگارند، **غربال** و برگزیده می شوند.

تطبيق اهداف اولیه با فلسفه آموزش (فلسفه تعلیم و تربیت) و فلسفه اجتماعی، شامل بررسی ارزشهای مشخص و قابل دفاع، آشکار ساختن عقاید، نگرش های فرد و تنظیم چهار چوبی برای تصمیم گیری و عمل بر اساس تصمیمات اتخاذ شده می گردد. برای انتخاب گروه معدودی از انتخابهای همگن و مهم از بین مجموعه هدف های نا همگن و گوناگون، که از مطالعه منابع استنتاج شده اند، ملاک و معیاری لازم است تا هدف های غیر مهم و متناقض کنار گذاشته شود که فلسفه آموزش مانند یک غربالگر این کار را انجام می دهد. فلسفه آموزش و فلسفه اجتماعی هر سازمانی اولین معیار انتخاب اهداف آموزشی آن سازمان می باشد. (۳)

تطبيق اهداف اولیه با روانشناسی یادگیری سومین غربالگری اهداف پیشنهادی می باشد. با توجه به اینکه انسانها ذینفع نظام آموزشی می باشند پس بکارگیری اصول روانشناسی در تدوین اهداف می تواند به عنوان تضمینی برای تحقق اهداف باشد همچنین نقش دیگر روان شناسی این است که هدف آموزش یعنی تغییر مورد انتظار در رفتار یادگیرنده که از طریق یادگیری قابل حصول باشد. از موارد استفاده می توان به: تمیز بین تغییرات قابل دستیابی و غیر قابل دستیابی در نتیجه فرایند یادگیری، تشخیص هدف های نیازمند زمان طولانی، آگاهی از شرایط لازم برای یادگیری بعضی مطالب و تحقق انواع خاصی از اهداف، کشف این حقیقت که بیشتر تجارب یادگیری دارای نتایج متعددی است و... (۷)

تطبيق اهداف اولیه با منابع و امکانات یکی دیگر از غربال های اهداف پیشنهادی می باشد. اهداف تدوین شده بعد از تدوین و غربالگری با فیلتر های قبلی نیاز به یک واقع نگری و بررسی منابع و امکانات موجود در سراسر نظام آموزشی دارد با توجه به اینکه اجرا مهمترین گام در نظام آموزشی می باشد پس اهداف باید به گونه ای تدوین گردند تا با منابع و امکانات در دسترس بتوان آنها را اجرا نمود.

در پایان باید لیست نهایی اهداف پیشنهادی تدوین شود.

۳-۲-۲- فرایند مدیریتی

در کنار فرایند های اصلی در هر سیستمی همیشه نیاز به فرایند هایی برای مدیریت سیستم می باشد. که در ذیل به صورت مختصر به آنها اشاره می گردد:

الف) تدوین قوانین و مقررات برای تدوین اهداف

ب) مدیریت منابع انسانی حاضر در تدوین اهداف

ج) مدیریت منابع مالی (هزینه های کارکنان، اداری، سرمایه ای، بودجه) مورد نیاز برای تدوین اهداف

د) محاسبه هزینه تجهیزات مورد نیاز برای تدوین اهداف

در اجرای فعالیت های تدوین اهداف نیازمندی های فوق مورد نیاز می باشد تا فرایند تدوین در طول مدت دچار مشکل نگردد و به سر منزل مقصود برسد.

۳-۲-۳- فرایند پشتیبان

بعد از استخراج فرایند های اصلی و مدیریتی نیاز به فرایند پشتیبان می باشد. که در این نوشته **تامین امکانات و تجهیزات مورد نیاز**، به عنوان فرایند پشتیبان در تدوین اهداف شناسایی شده است. در زمان تدوین اهداف برای شناسایی دروندادها، تدوین اهداف و اجرای فرایند، تعیین و استفاده از بازخورد و... امکانات و تجهیزاتی مورد نیاز می باشد که در فرایند پشتیبان باید آنرا تامین کنند.

۳-۳- برون دادها

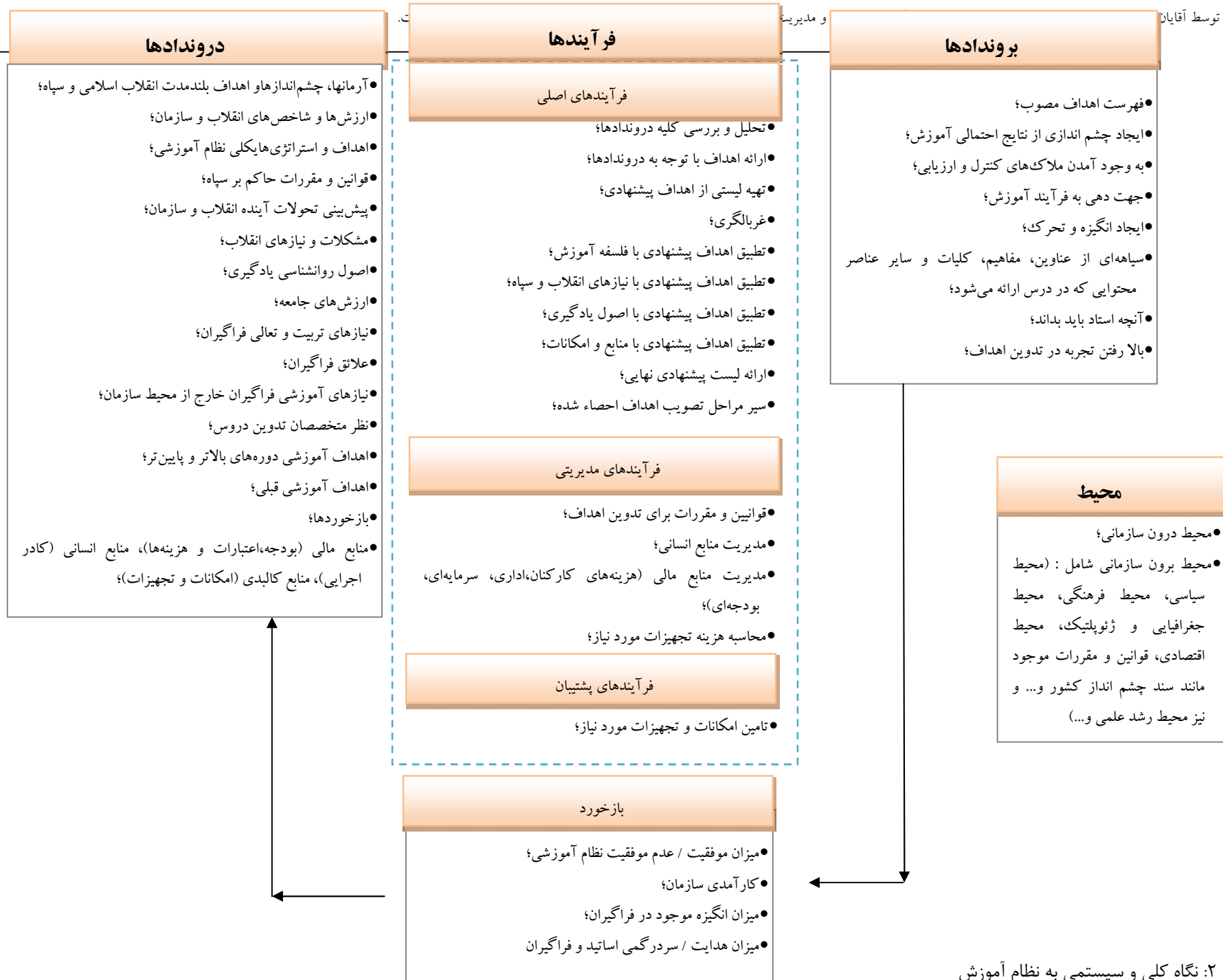
پس آنکه در بخش های قبل درونداد و فرآیندهای سیستم ارائه گردید، لازم است تا فهرست برون دادهای سیستم آموزشی به شرح ذیل ارائه گردد.

- فهرست اهداف مصوب آموزشی
- ایجاد چشم اندازی از نتایج احتمالی آموزش فرماندهان و مدیران
- بوجود آمدن ملاک های کنترل و ارزشیابی
- جهت دهی به فرایند آموزش
- ایجاد انگیزه حرکت و فعالیت
- سیاهه ای از عناوین، مفاهیم، کلیات و سایر عناصر محتوایی که در درس بیان می شود.
- آنچه معلم باید ارائه دهد.
- بالا رفتن تجربه در تدوین اهداف

۳-۴- محیط

در آموزش سازمانی محیطها با یکدیگر متفاوت است. به عنوان نمونه، از یک منظر تعریف محیط برای سپاه پاسداران شامل کل محدوده انقلاب اسلامی می باشد که اگر بخواهیم این محیط را تفکیک نماییم و یا به تعبیری فریم بندی نماییم، اجزاء زیر حاصل خواهد شد.

- محیط سیاسی (تحولات و دیدگاههای سیاسی حاکم بر جامعه و محیط انقلاب)
- محیط فرهنگی و اجتماعی (ارزشها و شاخص های جامعه و گروه ها، خانواده، رسانه ها و...)
- محیط جغرافیایی و ژئوپلتیک
- محیط اقتصادی
- قوانین و مقررات (قانون اساسی، سند چشم انداز، سند تحول آموزش، قوانین آموزشی، قوانین استخدامی و...)
- محیط رشد علمی (تبادل اطلاعات علمی و...)



شکل ۲: نگاه کلی و سیستمی به نظام آموزش

۴. تحلیل نهایی و نتیجه‌گیری

در نتیجه‌گیری نهایی از این مقاله می‌توان گفت تدوین اهداف نه تنها اساسی‌ترین بلکه یکی از مهمترین وظایف مدیران آموزشی است. کوشش برای رسیدن به هدفهای مطلوب در مدیریت هر سازمان، مستلزم برنامه ریزی است. استفاده از تمام ظرفیت های سازمان آموزشی برای نیل به اهداف مشخص و از پیش تعیین شده ضرورت می‌یابد.

در این مرحله توجه و بهره گرفتن از نگرش سیستمی از اهمیت خاصی برخوردار است. به کمک این نگرش می‌توان به تبیین جایگاه اهداف در نظام تعلیم و تربیت پرداخت و عناصر این سیستم را مورد ارزیابی قرار داده و نقش هر یک از عناصر این نظام را در تحقق اهداف تدوین شده تعیین کرد و چنانچه موارد انحرافی مشاهده شود به اصلاح آنها پرداخت.

در نهایت می‌توان عنوان داشت که اهداف آموزشی معیاری برای تعیین سایر الزامات آموزشی فرماندهان و مدیران همچون انتخاب دروس، محتوای آن‌ها، تنظیم روش‌های آموزش، تهیه آزمون و وسایل ارزشیابی، انتخاب و تهیه وسایل آموزشی و کمک آموزشی و... است.

فهرست منابع

۱. ابطحی، سید حسین؛ مدیریت منابع انسانی و فنون امور استخدامی؛ تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، ۱۳۷۷
۲. حافظ نیا، محمدرضا؛ مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی؛ چ ۱۷، تهران: سمت، ۱۳۸۹
۳. حبیبی، محمداقرا؛ نیازسنجی تربیتی و آموزشی و اولویت‌بندی آن در بسیج، گزارش پروژه تحقیقاتی نیروی مقاومت بسیج، تهران: ۱۳۸۹
۴. دپارتمان رهبری ارتش ایالات متحده؛ رهبری نظامی (شایستگی، اطمینان، تیزهوشی)؛ مترجم ترابی؛ تهران: مرکز مطالعات تحول، ۱۳۹۰
۵. دلاور؛ مبانی نظری و علمی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی؛ تهران: رشد، ۱۳۸۳
۶. دولان و شولر؛ مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی؛ مترجم طوسی و صائبی؛ تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، ۱۳۷۷
۷. سرمد، زهره، و عباس بازرگان، و الهه حجازی؛ روش‌های تحقیق در علوم رفتاری؛ چ ۱۳، تهران: آگاه، ۱۳۸۵
۸. سیف، علی‌اکبر؛ روانشناسی پرورشی؛ چ ۹، تهران: دوران، ۱۳۸۹
۹. سیف نراقی، مریم، و عزت‌الله نادری؛ روش‌های تحقیق در علوم انسانی با تاکید بر علوم تربیتی؛ چ ۱۹، تهران: بدر، ۱۳۸۰
۱۰. فتحی واجارگاه، کوروش؛ اصول و مفاهیم برنامه‌ریزی درسی؛ تهران: نشر دانشگاهی، ۱۳۸۸
۱۱. کرمی، مرتضی؛ «آموزش مدیران با الگوی شایستگی»، مجله تدبیر؛ س ۱۸، ش ۱۷۹، (تابستان ۱۳۸۷)
۱۲. عباس زادگان، محمد، و جعفر ترک زاده؛ نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها؛ چ ۴، تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۸
۱۳. علی احمدی، علیرضا، و وحید سعید نهایی؛ توصیفی جامع از روش‌های تحقیق؛ چ ۴، تهران: تولید دانش، ۱۳۸۷
۱۴. صفوی امان‌الله - کلیات روشها و فنون تدریس - دفتر برنامه ریزی و تألیف کتب درسی
۱۵. سیف علی‌اکبر - روانشناسی پرورش روانشناسی یادگیری و آموزش - تهران انتشارات دوران
۱۶. شعبانی - مهارت‌های آموزشی و پرورشی - انتشارات سمت
۱۷. بازرگانی - ارزشیابی آموزشی - سمت
۱۸. فیوضات یحیی، مبانی برنامه ریزی آموزشی، نشر روان

-
۱۹. احمد آبی طالاری زاده آرزو - پرورش توانایی های ذهنی و رفع اختلالات یادگیری - تهران انتشارات مبنا
۲۰. مجله رشد تکنولوژی آموزشی - تهران - دفتر انتشارات کمک آموزشی وزارت آموزش و پرورش
۲۱. www.eduppsychology.zet.ir
۲۲. سایت مرکز برنامه ریزی و تالیف کتب درسی <http://science-dept.talif.sch.ir>
۲۳. شریتمعداری - اصول و فلسفه تعلیم و تربیت - امیر کبیر
۲۴. شکوهی، تعلیم و تربیت و مراحل آن - آستان قدس
۲۵. ملکی - مبانی اصول تربیت - نیکا

۲۶. Boadu, Kankam. Acquah, Bernard Yaw Sekyi; " Training Needs Assessment of College of Education Tutors in the Central Region, Ghana"; International Journal of Humanities and Social Science (Center for Promoting Ideas, USA), vol ۳, no ۱۰, (May ۲۰۱۳), p ۲۴۷-۲۵۴

۲۷. Ferreira, Rodrigo Rezende. Abbad, Gardenia; " Training Needs Assessment: Where We Are and Where We Should Go"; International Periodical of ANPAD (The Brazilian Academy of Management) ,vol ۱۰ ,no ۱, (Mar ۲۰۱۳), p ۷۷-۹۹

۲۸. Koc, Mustafa. Bakir, Nesrin; "A Needs Assessment Survey To Investigate Pre-service Teachers' Knowledge, Experiences And Perceptions About Preparation To Using Educational Technologies "; The Turkish Online Journal of Educational Technology, vol ۹, Issue ۱, (January ۲۰۱۰), p ۱۳-۲۲