

# اهدافمندی

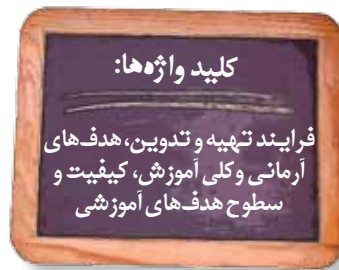
## در برنامه‌ریزی درسی

### اشاره

برنامه‌ریزی به مفهوم نقشه‌کشی برای آینده، فرایندی است که چه بسا همواره با اجتماعات انسانی همراه بوده است. آموزش و پرورش نیز از این امر مستثنا نیست. با توجه به نقش آموزش و پرورش در رشد و تعالی انسان‌ها و با عنایت به اینکه تأمین آموزش برای همگان یکی از حقوق انسان‌هاست، مسئولان هر جامعه‌ای ملزم‌اند که فرصت‌های آموزشی لازم را برای کودکان، نوجوانان و جوانان آن جامعه فراهم کنند و پیشاپیش با برنامه‌ریزی صحیح به تمهید مقدمات و تدارک امکانات آموزشی لازم برای افراد واجب‌التعلیم دست یازند.

بدون شک چگونگی تدارک امکانات و تأمین نیازهای آموزشی جامعه، مستلزم برنامه‌ریزی است. یعنی آنان که مسئولیت اداره نظام آموزشی جامعه را بر عهده دارند، اگر از روش‌ها و اصول برنامه‌ریزی آموزشی بهره‌گیرند، بهتر می‌توانند برای تأمین فرصت‌های آموزشی برای مردم و نیز منطبق کردن این امکانات و فرصت‌ها با انتظارات جامعه اقدام کنند. هنگامی که برنامه‌ریزان آموزشی داده‌ها و اطلاعات را درباره نظام آموزشی گردآوری کردند و با استفاده از معیارها، تصویر روشنی از عملکرد آموزش و پرورش به دست دادند، می‌توانند برای تهیه برنامه‌ای به‌منظور گذر از وضع موجود به رسیدن به وضع مطلوب، فعالیت خود را آغاز کنند.

- انتخاب خط مشی‌ها؛
- تعیین اولویت‌ها؛
- تهیه برنامه عمل؛
- تصویب برنامه طراحی شده؛
- اجرا، نظارت، ارزیابی و تصحیح برنامه.



### فرایند تهیه و تدوین برنامه

تهیه و تدوین برنامه فرایند طولانی و پیچیده‌ای است و شامل مراحل متفاوتی می‌شود که مهم‌ترین آن‌ها از این قرارند:

- انتخاب اهداف؛

عنصر اصلی برنامه‌ریزی‌اند و برنامه‌ها برای دستیابی به آن‌ها طراحی و سپس اجرا می‌شوند. تمام کارها و وظایف مدیران سازمان، اعم از برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری، سازماندهی و کنترل، به منظور دستیابی به این اهداف است. پس اهداف مبنای برنامه‌ریزی و هسته اصلی تمام وظایف و کارهای مدیران محسوب می‌شوند. اهداف به مدیران امکان می‌دهند برنامه‌هایی را طراحی کنند که رسالت سازمان را به واقعیت تبدیل کنند. در واقع باید گفت که هدف سازمان، نوعی وضعیت مطلوب و مورد نظر است که سازمان قصد دستیابی به آن را دارد. در مورد ضرورت تعیین هدف و مشخص کردن اهداف سازمانی، می‌توان به سیره عملی امیرمؤمنان حضرت علی (ع) استناد کرد. آن حضرت در دوران کوتاه حکومت خویش، هرگاه فردی را به عنوان زمامدار و کارگزار خود به منطقه‌ای اعزام می‌کرد، انتظارات خود را به صورت دقیق به اطلاع او می‌رساند و اهدافی را که باید برای دستیابی به آن‌ها تلاش کند، مشخص می‌کرد. آن حضرت اهداف و وظایف اصلی را به صورت روشن و دقیق تبیین و معمولاً آن‌ها را مکتوب می‌کرد و به صورت نامه‌ای در اختیار کارگزاران مناطق و شهرها و یا فرماندهان لشکر خود قرار می‌داد. (نهج البلاغه، نامه حضرت به مالک اشتر) دلایل بسیاری برای اثبات ضرورت

تعریف و تعیین هدف و اهمیت ویژه آن در برنامه‌ریزی وجود دارد که تنها به چند مورد از آن‌ها اشاره می‌کنیم:

**الف) تعیین مسیر حرکت سازمان:** اهداف سازمانی به فعالیت‌ها، تلاش‌ها و حرکت سازمان جهت می‌دهند و آن‌ها را در مسیر معین و مشخصی رهنمون می‌شوند.

**ب) تمرکز تلاش‌ها:** هر شخص یا سازمان، منابع و امکانات محدودی دارد که می‌تواند برای رسیدن به یک هدف یا دسته‌ای از اهداف به کار بندد. با انتخاب یک هدف یا مجموعه‌ای از هدف‌های وابسته و مرتبط، می‌توان راه به کارگیری این منابع کمیاب را مشخص کرده و اولویت‌ها را تعیین کرد و وقتی که هدف‌های معین و روشنی برای سازمان تعریف شوند، تمام تلاش‌ها معطوف به آن‌ها می‌شوند و فعالیت‌های سازمان در جهت دستیابی به اهداف مورد نظر متمرکز خواهند شد. تمرکز تلاش‌ها و فعالیت‌ها به منظور دستیابی به اهداف خاص، سازمان را از سردرگمی و پراکنده کاری نجات می‌دهد و راه روشنی را برای حرکت آن مشخص خواهد کرد.

**ج) تعیین چارچوب برای تصمیم‌گیری:** تعریف و تعیین اهدافی روشن و مشخص برای سازمان باعث خواهد شد که مدیران سازمان، مبنای مشخصی برای تصمیم‌گیری‌های خود داشته باشند. اگر مدیران سازمان، چارچوبی روشن برای تصمیم‌گیری ترسیم کنند، از گام نهادن در تاریکی و سردرگمی نجات می‌یابند، تصمیمات مناسب و مطلوبی اتخاذ می‌کنند و از این رهگذر سازمان را به سوی موفقیت و پیشرفت رهنمون خواهند شد.

**د) تعیین میزان پیشرفت:** یک هدف روشن و قابل سنجش که مهلت مشخصی هم داشته باشد، به صورت یک استاندارد عملکرد در می‌آید و به

افراد و مدیران امکان می‌دهد که میزان پیشرفت خود را ارزیابی کنند. از این رو، اهداف بخش اصلی فرایند کنترل هستند؛ یعنی همان فرایندی که اطمینان می‌دهد فعالیت‌ها و برنامه‌ها در جهت دستیابی به اهداف قرار دارند. هدف‌های سازمانی به صورت معیار و استاندارد عمل می‌کنند که می‌توان به وسیله آن‌ها، میزان پیشرفت و موفقیت سازمان و کارکنان آن را ارزیابی و اندازه‌گیری کرد.

امروزه در زمینه تعریف، چگونگی طبقه‌بندی و بیان اهداف بین صاحب‌نظران تعلیم و تربیت اختلاف نظر وجود دارد. **جان دیویی** هدف را به منزله روشی می‌داند که برای دگرگون ساختن شرایط موجود به کار می‌رود. او می‌گوید: «هدف شایسته هدفی است که با توجه به اوضاع و احوال موجود اتخاذ شود، هدف مرحله‌نهایی یک سلسله فعالیت مستمر است.»

**آیزنر** اهداف را به سطوح آرمانی، کلی و آموزشی طبقه‌بندی می‌کند. از نظر او اهداف آرمانی (مانند ایجاد فرصت‌های آموزشی مساوی برای همه) توسط فیلسوفان و ایدئولوگ‌های جامعه ارائه می‌شوند. وی معتقد است هدف‌های کلی بین اهداف آرمانی و اهداف قابل اجرا قرار دارند و میان مدت هستند. هدف‌های آموزشی را آن دسته از اهداف می‌داند که انتظار می‌رود دانش‌آموز پس از قرار گرفتن در معرض برنامه درسی، آن‌ها را در رفتار خود نشان دهد. به عبارت دیگر معرف و وظایف ویژه فراگیرندگان در فرایند یاددهی - یادگیری است.

**سیلور** و همکارانش هدف‌ها را به «مقاصد»، اهداف کلی، زیر هدف‌ها (توضیحی از اهداف کلی) و هدف‌های عینی دسته‌بندی می‌کنند (سیلور، ۱۳۷۸: ۲۵۱). اما به طور کلی می‌توان گفت نظام آموزش و پرورش هر کشوری دارای

اهداف آرمانی و نیز اهداف کمی معینی است.

### ● اهداف آرمانی

اهداف آرمانی از جهان‌بینی حاکم بر جامعه منبعث می‌شود و رسیدن به آن‌ها به معنای تحقق آرمان‌های جامعه است؛ مانند اینکه: «دانش‌آموزان ایرانی اخلاق الهی داشته باشند. تحقق این هدف موجب اعتلای فضایل اخلاقی در ملت می‌شود و تحقق آن را نمی‌توان



به یک دوره

زمانی پنج، هفت یا ده ساله محدود دانست. این نوع از اهداف جنبه کمی ندارند و عده‌ای از صاحب‌نظران از آن‌ها به عنوان هدف‌های کیفی یاد می‌کنند.

### ● اهداف کلی

مجموعه اهداف دراز مدتی است که دستیابی به آن‌ها در آینده‌ای نزدیک متحمل نیست، ولی امکان حرکت به سوی آن برای سازمان میسر است. آرمان‌ها می‌توانند در موضوعات مربوط

به درون سازمان، برون سازمان یا خدمات سازمانی باشند.

### ● اهداف کمی

این دسته از اهداف به جهت هدف‌گذاری یا تشخیص جهت حرکت تعیین می‌شوند. به علاوه، شاخص‌هایی مناسب برای ارزیابی عملکرد افراد و واحدهای سازمان به دست می‌دهند و این امکان را ایجاد می‌کنند که اولویت‌های سازمانی مشخص شوند. هدف‌گذاری مذکور باعث کاهش تضاد در سازمان می‌شود و به تخصیص منابع بیشتر کمک می‌کند (خلیلی شورینی، ۱۳۷۷: ۵۱). نمونه یک هدف کمی چنین است: «تعداد دانش‌آموزان دوره راهنمایی از ۴۵۲۷۰۰۰ نفر در سال جاری به ۵۴۵۰۰۰۰ نفر در سال آتی افزایش یابد.»

برخی از مؤلفان کتاب‌های برنامه‌ریزی به جای اهداف آرمانی یا کیفی از سیاست‌های آموزشی سخن به میان می‌آورند و شناخت سیاست‌های آموزشی را مقدم بر تعیین اهداف آموزشی می‌دانند. آن‌ها عقیده دارند سیاست‌های آموزشی عباراتی کلی هستند که از تفسیر آن‌ها اهداف آموزشی به دست می‌آیند و نهایتاً در فرایند برنامه‌ریزی سیستم‌های آموزشی به هدف‌های مشخص تبدیل می‌شوند؛ برای مثال، همگانی کردن آموزش پرورش یک سیاست کلی است.

### توجه به کیفیت در هدف‌گذاری

در برنامه‌ریزی سنتی برنامه‌ریزان به آنچه در درون نظام آموزشی رخ می‌دهد کاری ندارند. اما امروزه مخاطبان برنامه‌ها نسبت به کیفیت برنامه حساسیت نشان می‌دهند. خصوصاً هنگامی که تعیین اهداف در سطح مدرسه مد نظر باشد، والدین دانش‌آموزان نسبت به آنچه که در مدرسه آموزش داده می‌شود حساسیت نشان می‌دهند و کیفیت آموزش

فرزندانشان برایشان اهمیت فراوان دارد. بنابراین برنامه‌ریزان باید تدابیری را برای اعتلای کیفیت آموزش و پرورش اتخاذ کنند و خود را در برابر محصول نظام آموزش و پرورش مسئول بدانند. علاوه بر این‌ها، برنامه‌ریزان باید به استفاده بهینه از منابع بیندیشند و روش‌های مطلوبی را برای کاهش ضایعات منابعی که استفاده می‌کنند به کار ببندند که همه این‌ها همگی باید در اهداف نوین لحاظ شوند (محسن پور، ۱۳۷۶: ۱۱۸).

### سطوح هدف‌ها

در تعیین سطوح هدف‌های آموزش و پرورش باید سه بعد را در نظر داشته باشیم:

● **بعد سیاست ملی:** منظور از بعد سیاست ملی این است که هر کشوری از نظام آموزش و پرورش خود انتظار دارد که ایدئولوژی و مرام سیاسی ویژه‌ای را در مردم، به خصوص در جوانان پروراند، و مأموریت‌ها و وظایف خاصی را در تقویت فرهنگ ملی و آماده‌سازی ملت برای برنامه‌های توسعه ملی و هم‌بستگی برعهده بگیرد.

● **بعد زمان:** منظور از بعد زمان این است که هدف‌های آموزش و پرورش، در برنامه‌های درازمدت، میان‌مدت و کوتاه‌مدت با یکدیگر فرق دارند و در سطوح متفاوتی قرار می‌گیرند. معمولاً براساس تأثیری که بعد زمان در ماهیت برنامه می‌کند، برنامه‌ریزی درازمدت را «دورنماسازی»، میان‌مدت را «برنامه‌ریزی»، و نزدیک مدت را «طرح‌ریزی» می‌نامند. هدف‌های آموزش و پرورش در این سه نوع برنامه ضمن آنکه با یکدیگر هماهنگ و مرتبط هستند، بنا بر اقتضای بعد زمان، در سطوح متفاوتی قرار می‌گیرند.

● **بعد اختیار:** منظور از بعد اختیار این است که هدف‌های آموزش و پرورش در سطوح متفاوتی از اختیار و مسئولیت و قدرت تعیین می‌شود. مثلاً هدف‌های آموزشی که توسط بالاترین مقامات رهبری کشور تعیین و در قانون اساسی منعکس می‌شود، در حقیقت خطوط اصلی مقصد و آمل سیاست آموزشی را رسم می‌کند. این هدف‌ها در مراجع تصمیم‌گیری بعدی یا پایین‌تر مثل شورای برنامه‌ریزی آموزشی، بارزتر می‌شوند و به صورت قوانین، اساسنامه‌ها، آیین‌نامه‌های اجرایی در می‌آیند. بدین ترتیب خطوط فرعی سیاست آموزش و پرورش کشور نیز رسم می‌شود. در مراجع تصمیم‌گیری بعدی یا پایین‌تر هدف‌های نظری به هدف‌های اجرایی و عملی تبدیل می‌شوند و در پایان به مؤسسات آموزشی می‌رسد. در اینجا هدف‌های برنامه‌ای و اجرایی آموزش به هدف‌های درسی تبدیل می‌شوند (فیوضات، ۱۳۹۰).

### منابع

۱. نهج‌البلاغه «عهدنامه حضرت علی (ع) به مالک اشتر». ترجمه جعفر شهیدی. شرکت انتشارات فرهنگی.
۲. سیلور، الکساندر و لونیس (۱۳۷۸). برنامه‌ریزی درسی برای یادگیری بهتر. ترجمه غلامرضا خوبی نژاد.
۳. محسن پور، بهرام (۱۳۷۶). برنامه‌ریزی آموزشی. مدرسه. تهران.
۴. فیوضات، یحیی (۱۳۹۰). مبانی برنامه‌ریزی آموزشی. نشر ویرایش.
۵. تسی یری، ملان (۱۳۷۳). برنامه‌ریزی آموزشی به‌عنوان یک فرایند اجتماعی. ترجمه سعید بهشتی. موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
۶. گوتک، جerald (۱۳۸۳). مکاتب فلسفی و آرای تربیتی. ترجمه محمدجعفر پاک‌سرشت. سمت. تهران.