

## برنامه ریزی درسی

تعداد واحد : ۲

منبع : مقدمات برنامه ریزی درسی دکتر ملکی

انتشارات سمت - ۱۳۹۴

- 
- 

## • جایگاه برنامه ریزی در تعلیم و تربیت - فصل اول

- 

--تعلیم و تربیت را باید فرایندی منظم و مستمر در نظر بگیریم که هدف آن هدایت و رشد همه جانبه ی شخصیت فراگیران در جهت شکوفایی استعدادهایشان است.

-تعلیم و تربیت در همه اعصار و نسلها مهم ترین کار بشر در زندگی- بوده است.

--با ملاحظه مجموعه معانی و مفاهیم تربیت در سطح بین المللی و بسیاری از محتوای علمی در می یابیم که واژه تعلیم و تربیت در چهار معنا به کار رفته است:

۱-موسسه یا نهاد ۲-عمل و تاثیر ۳-محتوا ۴-نتیجه یا محصول

-در فرایند تعلیم و تربیت باید فرد و اجتماع با هم نسبت منطقی و اثر بخشی داشته باشند تا در فرد هم ارزشهای اجتماعی و رفتارهای بهنجار تقویت شود و هم روحیه تفکر انتقادی او به منظور بررسی مسایل گوناگون زندگی پرورش یابد.

## • ویژگیهای تعلیم و تربیت:

۱-تربیت به انسان اختصاص دارد .

۲- تربیت جنبه ی تعاملی و پویا دارد .

۳-در تربیت جوشش از درون به وقوع میپیوندد نه انتقال از بیرون .  
تربیت هدفدار است .

۴-تعلیم و تربیت را نمیتوان پیش بینی کرد .

۵- تعلیم و تربیت مقوله ای چند وجهی و چند عاملی است.

۶- هیچ بعدی از ابعاد تربیت بدون حمایت و ارتباط با سایر ابعاد محقق نمی شود.

۷-تعلیم و تربیت مقوله ای اجتماعی است .

۸-تربیت واقعی محصول خیزش همه ی قابلیتها و امکانات وجودی است.

۹- تعلیم و تربیت به تدریج و در توالی زمانی منطقی شکل می گیرد .

۱۰-تعلیم و تربیت محور همه ی فعالیتهای زندگی است و در همه ابعاد زندگی اثر می گذارد .

## • ضرورت تعلیم و تربیت

- رسیدن به کمال یکی از ضرورت‌های زندگی و مهم ترین هدف تربیتی بشر می باشد و به همین دلیل خداوند انبیا و کتب اسمانی را برای انسان سازی و تربیت انسان مامور کرده است
- فلاسفه بزرگ تعلیم و تربیت نیز پذیرفته اند که تربیت شرط اساسی انسانیت انسان است. کانت معتقد بود که بشر فقط با تربیت آدم می شود.
- به دلیل اهمیت تعلیم و تربیت سازمان ملل متحد نیز در ماده ۲۶ اعلامیه جهانی حقوق بشر ، حقوق تعلیم و تربیت افراد را به شرح ذیل اعلام نموده است : ۱- همه حق تعلیم و تربیت دارند
- ۲- تعلیم و تربیت افراد باید به توسعه شخصیت و تقویت احترام حقوق بشر و ازادیهای اساسی آنان بینجامد
- ۳- والدین در انتخاب نوع تعلیم و تربیت فرزندانشان حق تقدم دارند.

## • تربیت برنامه محور:

- انسان در طول زندگی خود با اثر پذیری از عوامل گوناگون تربیت می شود بنابراین نمی توان تعلیم و تربیت او را به یک یا دو عامل محدود کرد بلکه باید بطور کلی محیط زندگی فرد را مربی او فرض کرد
- آنچه تعلیم و تربیت غیر رسمی نامیده می شود همین تاثیرات مثبت و منفی انسان از عوامل و رویدادهای متن زندگی است
- ولی آنچه موضوع بحث ماست و در منابع علمی و تربیتی بررسی می شود تعلیم و تربیت رسمی است زیرا تاثیرات غیر رسمی و کنترل نشده نمی تواند افراد را در جهت هدفهای کلی مورد انتظار حرکت دهد .
- این نوع تعلیم و تربیت بر طبق هنجارهای مورد توافق متخصصان انجام می گیرد و براساس آرمانها و ارزشهای هر کشوری هدف گذاریهای دقیقی دارد و دارای نظامی منطقی و قابل قبول است.
- برنامه به مجموعه تصمیماتی گفته می شود که در آن نیازها تعیین شده ، اهداف بر مبنای نیازها مشخص شده و روشها و وسایل لازم برای دستیابی به اهداف نیز معین شده است.

## • ضرورت برنامه ریزی در تعلیم و تربیت:

- بدون برنامه ریزی نمی توان پیشرفت کرد . برنامه ریزی به منزله ی امری مهم و ضروری در همه سازمان ها و نهادها مثر و موثر است مخصوصا در تعلیم و تربیت . علت این اهمیت به ماهیت تعلیم و تربیت برمی گردد.
- ماهیت تعلیم و تربیت عبارت است از:
- تعلیم و تربیت فرایندی انسانی است که برای تحول انسان انجام می گیرد .

- •  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•  
•

## • فصل دوم - برنامه ریزی درسی

•

- معنای لغوی برنامه درسی برابر است با راهی که باید طی شود.
- برنامه ریزی درسی فرایندی است که به برنامه درسی می انجامد.
- برای تهیه برنامه درسی باید مجموعه ای از تصمیمات اتخاذ شود که از نیازسنجی آغاز میشود و به ارزشیابی به عنوان نقطه اطمینان بخش می رسد و نمودار کامل آن در صفحه ۲۶ کتاب آمده است.
- تعریف برنامه ریزی درسی: برنامه ریزی درسی به طراحی فرصتها، فعالیتهای و تجارب یادگیری اطلاق می شود.
- ویژگیهای برنامه درسی
  - ماهیت علمی و عملی دارد (اصول و قواعد دارد)
  - فرایند است (با حرکت رو به توسعه همراه است)
  - کار جمعی است (با تخصصهای گوناگون ارتباط دارد پس باید از متخصصهای گوناگون استفاده کرد)
  - تداوم دارد (نمی توان برای آن پایانی تصور کرد)
  - پژوهش محور است (نیازسنجی اولین مرحله برنامه ریزی درسی کاری پژوهشی است)
  - به دوره تحصیلی و ماده درسی وابسته است (برنامه درسی دوره ابتدایی تفاوت اساسی با دوره های بالاتر دارد)

### • عناصر برنامه درسی

- هدف
- محتوا
- روش
- ارزشیابی
- برنامه درسی عناصر و اجزای دیگری هم دارد که با توجه به عناصر اصلی تعیین می شوند و در کیفیت عناصر اصلی هم تاثیر دارند. مثل عکسها، جداول، نمودارها، فعالیتهای و طرحهای جزئی تر که به قصد تقویت و تحکیم یادگیری و همسو با عناصر اصلی پیش بینی می شوند.
- ارتباط عناصر و اجزای برنامه درسی بصورت متقابل می باشد.

### • شرایط طراحی برنامه درسی

- شورای برنامه ریزی درسی باید شرایط ذیل را داشته باشد:
- ۱- جامعیت: چون برنامه درسی به تخصصهای گوناگون نیاز دارد

- ۲۰- کارجمعی: چون کار جمعی محصول تفکر جمعی است
- ۳۰- تصمیم گیری علمی: چون برنامه ریزی درسی فرایندی علمی است که اصول علوم مختلف بر آن حاکم است.
- ۴۰- تداوم نظارت: چون برنامه ریزی فرایندی مداوم است که پایانی ندارد و نیازمند نظارت مداوم است.
- ۵۰- دریافت بازخورد از اجرای برنامه: چون شورا برای کنترل کیفیت نیازمند دریافت اطلاعات مستمر از مرحله اجراست.
- ویژگیهای برنامه درسی مطلوب
- ۱۰- توجه به همه عناصر برنامه درسی
- ۲۰- وضوح (روشن بودن هدف)
- ۳۰- توازن بین عناصر و مفاهیم و فعالیتها و ارزشها
- ۴۰- انعطاف پذیری با شرایط بیرونی
- ۵۰- ارتباط با سایر سطوح نظام برنامه ریزی
- ۶۰- تناسب با مخاطب
- ۷۰- بسیج همه استعدادها و تواناییهای فرد یادگیرنده
- ۸۰- ابتدای بر نیازها
- ۹۰- نگاه فرایندی به محتوا
- ۱۰۰- تنوع مواد آموزشی
- ۱۱۰- اجرا پذیری
- لوازم شکل گیری برنامه درسی مطلوب
- ۱۰- وجود کارشناسان متخصص و مجرب
- ۲۰- وجود مدیران شایسته و متخصص
- ۳۰- ارتباط معنادار و مستمر آموزش عالی و آموزش و پرورش
- ۴۰- ممانعت از غلبه جنبه های اجرایی و شتابان بر جنبه های علمی و منطقی
- ۵۰- تزریق منظم آخرین یافته های علمی به سیستم برنامه ریزی
- ۶۰- وجود تشکیلات و ساختار سازمانی مناسب
- فصل سوم: نیازسنجی: اصول و روشها
- نیازسنجی عبارت است از فرایند مطالعه و شناخت ماهیت فرد، جامعه و رشته علمی به قصد تشخیص ضرورت های تربیتی.
- در نظام تربیتی اسلام بر مبنای آموزه های وحیانی، تربیت انسان مقرب الهی هدف غایی محسوب می شود و همه تصمیمات تربیتی را تحت تاثیر قرار می دهد
- نیازهای برنامه درسی:
- ضرورت های تربیتی بر گرفته از فاصله بین وضع موجود و وضع مطلوب هستند که با توجه به نیازها و علایق فراگیرنده و مسائل اجتماعی موجود قابلیت تامین را بدست آورده اند.

• منابع قابل مطالعه در نیازسنجی

- الف- مطالعه وضع مطلوب :شامل مطالعه:  
هدفهای سطوح بالاتر ، دیدگاههای مدیران و سیاست گذاران ، تجارب کشورهای دیگر ، صاحب نظران حوزه برنامه ریزی درسی، ماهیت یادگیرنده .
- ب- مطالعه وضع موجود:  
در این بررسی باید شاخصها را از وضع مطلوب گرفت .وبه سوالاتی در خصوص موانع و مشکلات کندی یادگیری -وضعیت برنامه ها و کتب درسی -نقاط قوت و ضعف معلمان-فرصت های یادگیری موثر مدارس برای دانش آموزان-انتظارات جامعه از برنامه درسی-و... پاسخ داده شود.
- پس از انجام مراحل فوق ،تیم نیازسنجی باید اقدامات ذیل را انجام دهد: ۱-گردآوری اطلاعات ۲- پایش اطلاعات ۳- طبقه بندی اطلاعات ۴- تبدیل اطلاعات به نیاز ۵- اولویت بندی نیازها ۶-تبدیل نیاز به هدف بر اساس اصول هدف نویسی.

- اصول نیازسنجی
- رعایت ملاکهای تحقیق
- واقع بینی
- جامع نگری
- پیوند واقعیت با آرمان
- کفایت و وثاقت اطلاعات
- تناسب با دوره تحصیلی
- تداوم
- اولویت بندی

## • الگوهای نیازسنجی

- الگوی کلاسیک:
- ۱-تعیین هدفهای کلی آموزش ۲-طراحی و تدوین برنامه درسی ۳-جرای برنامه درسی ۴-ارزشیابی اجرایی

- الگوی استقرایی: ۱-شناسایی منابع، روشها و ابزار جمع آوری اطلاعات ۲-تعیین یک یا چند منبع ، روش و ابزار مناسب ۳-جمع آوری اطلاعات ۴-تفکیک و طبقه بندی اطلاعات ۵-تعیین رفتار مورد انتظار ۶-مقایسه رفتار واقعی با رفتار مورد انتظار ۷-تعیین میزان اختلاف عملکرد ۸-تحلیل اختلاف ۹-تعیین نیازهای آموزشی ۱۰-تبدیل نیاز به هدف ۱۱-تهیه برنامه درسی ۱۲-اجرای برنامه
- ادامه الگوهای نیازسنجی
- الگوی قیاسی:
- تعیین هدفهای کلی و خروجیهای مورد انتظار سازمان
- تعیین شاخصهای رفتاری برای اهداف

- گردآوری اطلاعات درباره رفتارهای موجود
- مقایسه رفتارهای موجود با شاخصهای رفتاری
- فهرست کردن اختلافات شاخصهای رفتاری و رفتارهای موجود
- بیان اختلافات در قالب نیازها
- تبدیل نیازها به اهداف یادگیری
- تهیه برنامه درسی
- اجرای برنامه
- ارزشیابی و بازنگری برنامه

- تکنیکها و روشهای نیازسنجی
- تکنیک دلفی
- تکنیک فیش باول
- تکنیک رویداد مهم یا بحرانی
- تکنیک درخت خطا
- تکنیک بارش مغزی
- تکنیک تستینگ یا آزمون وظایف کلیدی
- روش تجزیه و تحلیل شغل
- تکنیک تل استار
- تکنیک سه بعدی کافکا، کوریکان و جانسون
- روش نیازسنجی آموزش کارکنان
- روش نیازسنجی آموزشی مبتنی بر نظر خواهی
- الگوی تحلیل وظیفه و الزامات دانشی - مهارتی

- ۵ مرحله الگوی تحلیل وظیفه و الزامات دانشی - مهارتی
  - ۱- حمایت سازمانی برای شروع فرایند نیازسنجی
- شامل: ایجاد ارتباط با مدیریت سطح بالا- ایجاد ارتباط با اعضای سازمان- تشکیل تیم رابط سازمانی
- ۲- تحلیل سازمان شامل: تصریح اهداف - تعیین جو آموزش سازمان- تعیین محدودیتهای قانونی و بیرونی- تحلیل منابع
  - ۳- تحلیل ملزومات شامل: درک شغل در متن سازمان - تعریف شغل مورد نظر- انتخاب روش مناسب نیازسنجی- تعیین یاران در نیازسنجی- تعیین نقاط تماس در سازمان - پیش بینی مشکلاتی که باید حل شوند- تدوین پروتکل
  - ۴- تحلیل وظیفه، دانش، مهارت و توانایی شامل: شرح وظیفه - تدوین گزاره های وظیفه- تدوین خوشه های وظیفه- تحلیل دانش، مهارت و توانایی - تعیین خصوصیات وظیفه- پیوند دانش، مهارت و تواناییها با وظایف
  - ۵- تحلیل اشخاص

۸. به تدوین، اجرا و ارزشیابی برنامه پردازید؛

۹. بازنگری کنید.

### تکنیکها و روشهای نیازسنجی

با توجه به مطالعات و بررسیهای انجام شده در حوزه نیازسنجی آموزشی، فنون نیازسنجی که در تعیین نیاز کاربرد دارند معرفی می‌شوند:

#### الف) تکنیک دلفی<sup>۱</sup>

این تکنیک به نحوی طراحی شده است که با به کارگیری آن می‌توان قضاوتها و نگرشهای افراد و گروههای مختلف را به طور منسجم و هماهنگ جمع‌آوری کرد.

---

1. Delphi Technique



از آنجا که این تکنیک در واقع قضاوت افراد را در خصوص نیازهای مؤسسه‌ها، صنایع و ... مشخص می‌سازد، شواهدی عینی از نیازها ارائه نمی‌کند. با این حال در طرحها و پروژه‌هایی که ضرورت دارد تا دیدگاههای افراد مطلع و آگاه جمع‌آوری و میان آنها توافق و همخوانی ایجاد شود، تکنیک دلفی کاربرد زیادی دارد.

به طور خلاصه، دلفی تکنیکی است که در آن نظرها، قضاوتها و نگرشهای افراد در مورد نیازها، اهداف و مقاصد سازمانها یا مشاغل موجود بررسی و سپس سعی می‌شود به توافق معینی دست یافته شود. آنچه به طور عمده به توافق می‌رسد نیازها را تشکیل می‌دهد. این تکنیک با استفاده از مجموعه‌ای از سؤالات به مرحله به مرحله به افراد ارائه می‌شوند انجام می‌پذیرد. این سؤالات به مجموعه‌ای از کارشناسان ناآشنا با یکدیگر ارائه می‌شوند، پاسخ کارشناسان به هر سؤال را گروه نیازسنجی تجزیه و تحلیل می‌کند و در طول سؤال بعدی مورد استفاده قرار می‌دهد.

این شرح شفافاً یا کتباً (به صورت اهداف یا نیازها) برای اظهار نظر به افراد دارای قدرت تشخیص ارائه می‌شود و براساس نتایج حاصل، تغییرات لازم در آن اعمال می‌شود. واقعیت این است که تکنیک دلفی نوعی نگرش‌سنجی است و فقط قضاوتهای افراد را در خصوص نیازها و اهداف یک سیستم یا مؤسسه نشان می‌دهد و نمی‌تواند نیازها را عینی و ملموس مشخص کند. مراحل تکنیک دلفی به شرح ذیل است:

۱. مشخص شدن اولین سؤال مهم و اساسی؛ برای مثال اگر نیازسنجی در مورد مدیران مدارس ابتدایی باشد، گروه نیازسنجی این سؤال را مطرح می‌کند که نیازها یا هدفهای آموزشی مدیران مدارس کدام‌اند؟ یا اگر دوره بلندمدت کارشناسی ارشد «برنامه‌ریزی آموزشی» طراحی می‌شود، چه بسا سؤال مورد نظر این باشد که: در این دوره باید به چه هدفها یا نیازهایی توجه شود؟

۲. شناسایی کارشناسان و صاحب‌نظران دارای قدرت تشخیص و توافق با آنها برای شرکت در طرح نیازسنجی؛

۳. ارسال سؤال اولیه یا آغازین برای جامعه کارشناسان و دریافت پاسخهای آنها؛

۴. تجزیه و تحلیل پاسخهای کارشناسان و گنجاندن پاسخها در سؤال دیگری برای دور بعد؛ منظور این است که وقتی جوابهای کارشناسان دریافت شد، باید آنها را تحلیل و سؤال جدیدی از داخل آنها طرح کرد.

۵. تجزیه و تحلیل دوباره پاسخهای کارشناسان و گنجاندن اطلاعات حاصل در سؤال دیگری؛

۶. تجزیه و تحلیل دیگر باره پاسخهای کارشناسان و طرح سؤالی دیگر؛

۷. ادامه مرحله ششم، تا زمانی که در مورد اولویت و رتبه‌بندی نیازها و اهداف توافق کامل به دست نیامده است.

نتیجه کار مجموعه‌ای از اهداف و نیازها خواهد بود که بر اساس آنها می‌توان برنامه‌ای مؤثر و کارآمد برای مدیران مدارس ابتدایی در دوره‌های آموزش ضمن خدمت طراحی کرد. واقعیت این است که ما به عنوان «نیازسنج» از تمام نیازهای کارکنان اطلاع کافی نداریم، از این رو با استفاده از تکنیک «دلفی» می‌توانیم نیازهای برنامه‌های آموزش ضمن خدمت کوتاه‌مدت و بلندمدت را شناسایی کنیم و به آن مشروعیت بخشیم و براساس دیدگاههای کارشناسان دارای قدرت تشخیص آن را معتبر سازیم.

در مورد این مسئله که چه کسی باید در تکنیک دلفی برای دریافت اطلاع مخاطب قرار گیرد، اتفاق نظر وجود ندارد. فتحی (۱۳۷۵) به نقل از کافمن (۱۹۷۷) می‌گوید: دو دسته افراد باید در تکنیک دلفی مخاطب قرار گیرند:

دسته اول: کارشناسانی که در خارج از سازمان مشغول فعالیت هستند؛

دسته دوم: اشخاص مطلعی که در داخل سیستم وجود دارند.

به نظر براون، کوچران و دراکلی (۱۹۸۹) ضرورتی ندارد که همه افراد شرکت‌کننده در تکنیک دلفی کارشناسان خبره و صاحب نظر باشند. به نظر آنها در صورتی که برخی از شرکت‌کنندگان افرادی مطلع و آگاه باشند، شرکت افرادی که

دارای اطلاعات و تجربیات کمتری نیز هستند مشکل خاصی را به وجود نمی‌آورد. سویگرت و اسپایگر بر اساس بررسی خود در مورد تکنیک دلفی به این نتیجه رسیده‌اند که:

۱. توافق افراد در مورد نیازها و اهداف مهم در هر مرحله افزایش می‌یابد؛
۲. بیشترین میزان توافق در دوره دوم اتفاق می‌افتد؛
۳. هنگامی که نتایج در دوره پایانی به کارشناسان بازخورد داده می‌شود، آنها تمایل دارند که از توافق به دست آمده فاصله بگیرند (فتحی، ۱۳۷۵).

ب) تکنیک فیش‌بول<sup>۱</sup>  
در این تکنیک، نیازسنج همراه با گروه نیازسنجی، افرادی که قرار است از آنها در مورد نیازهای آموزشی گروهی خاص سؤال و نظرخواهی شود در یک مکان گرد هم می‌آورد و ملاقات می‌کند.

در ادامه، نیازسنج کل مخاطبان (گروه اصلی) را به گروههای فرعی ۶ تا ۸ نفره تقسیم می‌کند تا از نظرها و عقاید آنها در خصوص نیازهای گروه به خصوص جويا شود. سپس از آنها (گروههای فرعی) درخواست می‌کند که دیدگاه خود را با توافق هم (تمام افراد گروه فرعی) مشخص و از میان خود نماینده‌ای انتخاب کنند تا آن را به گروه اصلی انتقال دهد. این کار با تدارک جایگاه نمایندگان به شکل مدور و رودرو انجام می‌پذیرد: نمایندگان در جایگاه ویژه خود قرار می‌گیرند و بحث و تبادل نظر می‌پردازند. به همین منظور، صندلی ویژه‌ای در مکان مناسب مخصوص نمایندگان در نظر گرفته شده است که هر فرد می‌تواند - در صورتی که بخواهد - در جریان بحث و گفتگوی نمایندگان به محل مورد نظر برود و ایده‌های خود را بیان کند.

پس از اینکه گروههای فرعی نظره‌ای خود را درباره نیازها مشخص کنند فرایند بحث تا دستیابی به توافق عمومی پیگیری می‌شود. برای مثال، چه بسا در

این گونه جلسات این مسئله باشد که: آیا همه دانش آموزان می توانند یاد بگیرند؟ در این مثال، یک گروه این عقیده را بیان می کند که: همه دانش آموزان می توانند یاد بگیرند. سخنگوی این گروه توضیح می دهد که اعضای گروه معتقدند: همه یادگیرندگان، صرف نظر از تواناییهای ذهنی و درجه هوشی شان، می توانند آنچه را مدرسه به آنها آموزش می دهد یاد بگیرند.

سخنگوی گروه دوم توضیح می دهد که: بچه های نابهنجار نمی توانند چیزی یاد بگیرند. یک شرکت کننده (غیرنماینده) برای اظهار نظر به جایگاه نمایندگان می آید و می گوید: اگرچه یادگیری برای برخی از بچه ها، نسبت به سایرین، بیشتر طول می کشد، اما تمام بچه ها می توانند آنچه را در مدرسه تدریس می کنند فراگیرند. سخنگوی دیگری از گروه دیگر بیان می کند که: مدرسه ممکن است از روشهای مختلف تدریس و محتوای متفاوت و گوناگون، بسته به نیازها و ویژگیهای بچه ها یا گروههای دانش آموزان، استفاده کند؛ به این ترتیب آنچه را آموزش می دهد همه بچه ها می توانند یاد بگیرند.

بنابراین مراحل مهم زیر را در تکنیک فیش بول پشت سر بگذارید:

۱. موضوع مورد بررسی برای نیازسنجی را روشن کنید؛
۲. از افراد مطلع دعوت کنید؛
۳. مکان مناسب برای جلسه و تجمع را تدارک بینید؛
۴. افراد را به گروههای ۶ تا ۸ نفره تقسیم کنید؛
۵. برای بحث و بررسی و انتخاب نماینده به گروهها فرصت کافی دهید؛
۶. فرایند را تا دستیابی به توافق پیگیری کنید.

(ج) تکنیک رویداد مهم یا بحرانی

بر اساس این تکنیک می توان اطلاعات عینی و مشخصی درباره رفتارهای واقعی موجود در محیط سازمان به دست آورد؛ به عبارت رساتر، این تکنیک مشخص می کند که در سازمان، مجموعه ای از فعالیتهای مؤثر انجام می شود یا خیر؟



برخلاف تکنیک دلفی که مبتنی بر لگزشها و اعتقادات افراد صاحب‌نظر بود، این تکنیک اطلاعاتی به دست می‌دهد که بر رفتارها و عملکردهای واقعی در محیط مبتنی است و استنباط، حدس و گمان در آن جایی ندارد. همان‌طور که فلاسگان خاطرنشان ساخته، ارزش و برتری این تکنیک در انعطاف‌پذیری آن است. به عبارت دیگر، این تکنیک فقط شامل مجموعه‌ای از قوانین مشخص برای جمع‌آوری و رسانی، این تکنیک بلکه مجموعه‌ای از اصول را فراهم می‌کند که وقایع مهم سازمان را در موقعیتهای مختلف روشن می‌کنند.

برای انجام دادن تحلیل رویداد مهم یا بحرانی، مراحل و گامهای مختلفی پیش‌بینی می‌شود که تکنیک بر اساس آنها اعمال می‌شود. تنها ذکر این نکته اساسی و ضروری است که در تکنیک رویداد مهم یا بحرانی، مرحله اولویت‌بندی یا رتبه‌بندی نیازها وجود ندارد. بنابراین، پس از تعیین نیازها و اهداف باید با روشهای مختلف، نیازهای به‌دست آمده را از لحاظ اهمیت رتبه‌بندی کرد؛ برای این کار می‌توان از تکنیک دلفی کمک گرفت.

در این تکنیک که رفتارها و عملکردهای مهم (مثبت یا منفی) طبقه‌بندی خلاصه و به جنبه‌های ویژه‌ای از سیستم یا شغل مورد بررسی ارتباط داده می‌شود فهرست نهایی رفتارها یا عملکردها به منزله اهداف سیستم یا شغل در نظر گرفته می‌شود. مراحل اساسی زیر را در تکنیک بحرانی طی کنید:

۱. هدف یا منظوری که باید با استفاده از تکنیک رویداد مهم یا بحرانی، نایل شوید به وضوح بیان کنید؛

۲. چند نفر را که مناسب و در موقعیتی‌اند که می‌توانند جنبه‌های مورد نیاز سیستم مربوط را مطالعه و بررسی کنند شناسایی کنید؛

۳. ابزارهای مورد نیاز برای جمع‌آوری رویداد از پاسخ‌دهندگان را تهیه کنید؛ پرسشنامه‌ها، بررسیها، مصاحبه‌ها و ... در صورتی که مصاحبه به‌عنوان برگزیده شود باید فرمهای از قبل تهیه شده‌ای به مصاحبه‌شوندگان تحویل داده شوند تا بتوانند اطلاعات لازم و ضروری را ثبت کنند؛

۴. دستورات و راهنماییهای لازم را به پاسخ‌دهندگان ارائه کنید؛

۵. وقایع مهم یا بحرانی را جمع آوری کنید؛
۶. رویدادهای مهم به دست آمده را در قالب موضوعات مشترک دسته‌بندی کنید؛
۷. رویدادها را معیتر کنید، یعنی به چند نفر از اطلاع‌دهندگان آنها ارائه دهید تا مطمئن شوید چیزی از قلم نیفتاده است؛
۸. فهرستی نهایی از رفتارهایی که باید در سیستم مورد نظر گنجانده شوند تهیه کنید؛
۹. رفتارها را دوباره به صورت نیازها یا اهداف سیستم بیان کنید.

#### د) تکنیک درخت خطا

درخت خطا نوعی تکنیک تحقیق در عملیات است. فلسفه طراحی و تدوین این تکنیک شناسایی حوادث نامطلوبی است که ممکن است در عملیات و عملکرد سیستم اثر منفی بگذارند. این تکنیک پس از شناسایی رویدادهای نامطلوب، اطلاعاتی برای طراحی مجدد سیستم یا نحوه اداره و کنترل آن فراهم می‌کند، تا براساس آنها بتوان از بروز حوادث نامطلوب جلوگیری کرد. به این ترتیب، هرگونه تغییر یا تدبیری که برای جلوگیری از رویدادهای نامطلوب پیشنهاد شود برای سازمان نوعی نیاز محسوب می‌شود.

تکنیک «درخت خطا» با نشان دادن نحوه ارتباط رویدادهای مختلفی که زمینه‌ساز شکست در رسالتها و مأموریت‌های سیستم‌اند تشکیل می‌شود؛ روابط با استفاده از کمبتهای منطقی نشانه‌گذاری می‌شوند. شرط اساسی موفقیت (در درخت خطا) داشتن اطلاعاتی کامل و صحیح از سیستم مورد نظر است. در این تکنیک مراحل زیر را سپری کنید:

۱. رسالت یا مأموریت سیستم مورد نظر را تعریف کنید؛
۲. آرمانها یا اهداف فعلی سیستم را بیان کنید؛
۳. موانع سیستم (عواملی که کنترل مدیران بر روی آنها محدود است) را بیان کنید؛

۶۵. مقدمات برنامه ریزی و روش  
۴. مرزها و حدود سیستم (عواملی که مدیران بر روی آنها کنترل ندارند) را

بیان کنید؛

۵. مأموریت سیستم را تجزیه و تحلیل کنید؛

۶. رویدادهای نامطلوب را که ممکن است مانع از انجام رضایت بخش

کار کردها، وظایف و رسانتهای سیستم شوند شناسایی کنید؛

۷. تجزیه و تحلیل درخت خطا را تکمیل کنید؛

۸. درخت خطا را ترسیم کنید؛

۹. به درخت خطای به وجود آمده اعتبار ببخشید (از طریق کنترل و بررسی

رویدادها و اعمال آنها)؛

۱۰. مسیرهای استراتژیک یا بحرانی را در درخت خطا مشخص کنید؛

۱۱. میزان پیشامد هر رویداد نامطلوب پایانی را بررسی کنید؛

۱۲. میزان اصلاحات امکان پذیر برای هر حادثه را بیان کنید؛

۱۳. حوادث پایانی یا نهایی را به صورت نیاز بیان کنید؛

۱۴. نیازها را اولویت بندی کنید (با استفاده از تکنیک دلفی)؛

۱۵. نیازهای اولویت یافته را با اسناد و دلایل قوی گزارش کنید؛

تصمیم گیرندگان براساس آن تصمیم بگیرند.

ه) تکنیک بارش مغزی<sup>۱</sup>

در این تکنیک تعدادی از صاحب نظران با آزادی کامل درباره موضوعی خاص

(نیازهای آموزشی) به اظهار نظر و ارائه اندیشه های نو می پردازند. روش کار به

صورت است که حدود ۸ تا ۱۵ نفر از متخصصان و صاحب نظران یک شغل که

قبل از مسئله مورد بررسی آگاهی دارند - در قالب گروه های ۳ تا ۵ نفره سازمان

می شوند و درباره نیازهای این شغل به بحث و تبادل نظر آزاد می پردازند و هر

اندیشه ای که به ذهنشان برسد طرح می کنند؛ تمام نظریه ها ثبت می شوند تا

بررسی بیشتر قرار گیرند. یکی از اعضای جلسه که اکثریت یا تمام اعضا او را به عنوان رئیس گروه انتخاب کرده‌اند جلسات گروهها را هدایت می‌کند. رئیس جلسه تمام سعی و کوشش خود را برای اجرای دقیق و صحیح چهار دستور که به عنوان چهار گانه تکنیک بارش مغزی معروف‌اند به کار می‌بندد:

۱. محترم شمردن هرگونه فکر و نظر، ولو ساده و نامصحیح؛
۲. پرهیز از هرگونه انتقاد از نظریه‌ای خاص؛
۳. زمینه‌سازی برای دریافت نظریه‌های بیشتر از اعضا؛
۴. تولید یک نظریه کامل، از طریق تلفیق نظریه‌های مختلف.

همچنین ویژگیهای تکنیک بارش مغزی به قرار زیر است:

۱. در موضوعات و مسائل ویژه از این تکنیک استفاده می‌شود؛
۲. به فضای باز، پویا و خلاق نیاز دارد و نتایجش را نمی‌توان پیش‌بینی کرد؛
۳. اعضای شرکت‌کننده در جلسه بارش مغزی باید دیدگاههای جدید داشته

باشند؛

۴. اعضای شرکت‌کننده باید بسیار محدود و در زمینه مورد بحث آگاهی و

تخصص داشته باشند.

#### و) تکنیک تستینگ<sup>۱</sup> یا آزمون وظایف کلیدی

این تکنیک یکی دیگر از روشهای برآورد نیازهای کارکنان درخصوص آموزش ضمن خدمت است. براساس این روش، مجموعه‌ای از وظایف و تکالیف یک شغل به صورت آزمون درمی‌آید و از متصدیان شغل خواسته می‌شود تا به سؤالات آن پاسخ دهند. حال، نیازهای آموزش مجموع وظایفی است که فرد قادر به پاسخ مناسب به آنها در جهت حل مشکلات مربوط نباشد.

با استفاده از این تکنیک نیازهای آموزشی واقعی افراد شناسایی می‌شوند و به نظرخواهی از آنان اکتفا نمی‌شود. بنابراین، این تکنیک اطلاعات دقیق و معتبری



## • فصل چهارم-تعیین هدف در برنامه درسی

•

پس از نیا زسنجی هدفهای برنامه درسی تعیین میشوند.  
هدف حد یادگیری است :وقتی برای دوره ابتدایی تحصیلی هدف تعیین می کنیم حد یادگیری دانش آموزان این دوره را مشخص می سازیم.  
درتعیین حد یادگیری چند عامل مهم و تاثیر گذارند:

۱-ماهیت یادگیرنده از جمله توانایی ذهنی و علایق و تمایلات و نیازها ی اووحتی شرایط بومی ومحل زندگی

۲-زندگی اجتماعی یعنی تربیت و آماده شدن برای ایفای نقش موثر در جامعه

۳-رشته علمی یعنی تربیت علمی به منظور یادگیری معیارها و هنجارهای علمی و به کارگیری آنها در امور زندگی

۴-نظام اعتقادی و ارزشی نیز عامل دیگری است که به هدفهای برنامه درسی جهت می دهد.

• سطوح هدفها

۱-هدفهای آرمانی که فیلسوفان ونظریه پردازان جامعه آنها را ارائه می دهند.

۲-مقاصد آموزشی که در مقایسه با هدفهای آرمانی کلیت کمتری دارند و میان مدت اند.

۳-هدفهای جزئی که وظایف مختص فرایند یاد دهی -یادگیری را بیان میکنند.

## • منابع مطالعاتی تعیین هدف

۱-نظام اعتقادی و ارزشی (که همه منابع دیگرذکرشده ذیل تحت تاثیر آن قرار خواهند گرفت)

۲-ماهیت یادگیری

۳-ماهیت جامعه

۴-ماهیت یاد گیرنده

۵-ماهیت دانش

درطول پنجاه سال گذشته چهار دیدگاه فلسفی بیشترین تاثیر را در برنامه درسی وکار معلم داشته اند:

الف-ماهیت گرایی که بنیان فلسفی آن بر ایدئالیسم و رئالیسم بوده و هدف تعلیم و تربیت آن توسعه رشد عقلانی و تسلط بر مفاهیم و اصول ماده درسی

ب-پایدارگرایی که بنیان فلسفی آن بر واقع گرایی است و هدف تعلیم و تربیت آن پرورش عقل

ج-پیشرفت گرایی که بنیان فلسفی آن بر عمل گرایی وهدف تعلیم و تربیت آن توسعه زندگی اجتماعی دمکراتیک میباشد.

د-بازسازی گرایی که بنیان فلسفی آن بر عمل گرایی و هدف تعلیم و تربیت آن توسعه و بازسازی اجتماعی و تغییر و اصلاح اجتماعی می باشد

- 
- 
- 

### • ماهیت یادگیری و نظریه های مهم یادگیری

-از آنجایی که امروزه برنامه ریزان درسی به وسیله رویکردهای متعدد یادگیری هدایت می شوند، براساس نظریه ای که از آن پیروی می کنند همه تصمیم گیریهای خود را با معیارهای همان نظریه جهت می دهند.

### -سه خانواده مهم نظریه های یادگیری:

۱-نظریه های یادگیری تقویت و شرطی شدن و کسب تجربه(رفتارگرایی یا پیوند گرایی)  
۲-نظریه های یادگیری میدانی شامل میدان شناختی ، میدان گشتالت ،میدان ادراکی که در همه آنها بدست آوردن یک دید کلی در یادگیری اهمیت دارد و از کل به جز شروع می شود.

۳- نظریه های یادگیری اجتماعی که در این دیدگاه یادگیری فرایندی اجتماعی است که از طریق جامعه پذیر شدن انجام می گیرد.جامعه پذیری نیز به وسیله خانواده و همسالان و مدرسه و شغل و مذهب انجام می پذیرد

- دلایل ضرورت و اهمیت اهداف رفتاری:

۱- جهت گیری کار طراح آموزشی ومعلم

۲-رهنمودی برای انتخاب موضوع و روش و مواد و رسانه های مناسب

۳-رهنمودی برای پیشنهاد شیوه های ارزشیابی

## ارکان یادگیری:

الف- شناخت و آگاهی    ب- گرایش و علاقه فرد به یادگیری    ج- تجربه عملی و تمرین

### -انواع اهداف یادگیری:

الف- اهداف رفتاری ب- اهداف حل مساله ج- اهداف نتایج بیانگر:نتایج در اصل چیزهایی است که شخص پس از نوعی درگیر شدن با فعالیتها با قصد یا بدون قصد به آنها می رسد .

آیزنر معتقد است که نمی توان همه اهداف یادگیری را در اهداف رفتاری خلاصه کرد و باید برای شکوفایی ذهن انسان از اهداف حل مساله و نتایج بیانگر نیز در برنامه ریزی درسی استفاده شود.

**چهار دلیل برای لزوم ارتباط بین فعالیتهای یادگیری فرگیران در درون و خارج مدرسه جهت تحقق اهداف یادگیری:**

- ۱- فرد از همه جا فرا می گیرد
- ۲- غنای تجربیات موجب تعمیق یادگیری می شود
- ۳- دیدن بیش از شنیدن موثر است
- ۴- پژوهشگری شیوه موثر در تحقق هدفهاست

## • **حیطه های اهداف برنامه درسی**

الف- مفاهیم و اطلاعات

ب- مهارتهای شناختی که تمام تواناییهای ذهنی و فکری مورد نظر برنامه ریز را در بر می گیرد.

ج- مهارتهای روانی – حرکتی که آن بخش از انتظارات است که به هماهنگی بین روان و عضو یا اعضای از بدن مربوط میشود.

د- گرایشها و ارزشها که شناختهای گرایشی و ارزشی، تاثیرات عاطفی و باورها و عقاید مورد انتظار را در بر می گیرد.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

-

## • فصل پنجم: انتخاب محتوا و تجربیات یادگیری

**تعریف نیکلس از محتوا:** در امر تدریس باید چیزی را به کسی یاد داد. این شخص دانش آموز و آن چیز محتواسـت. محتوا را می توان دانش ، مهارتها ، گرایشها و ارزشهایی توصیف کرد که می باید یاد گرفته شود

**تعریف کامل تر محتوا:** محتوا عبارت است از مجموعه مفاهیم ، مهارتها و گرایشهایی که برنامه ریزان آن را انتخاب و سازمان دهی می کنند و تعامل یاددهی – یادگیری معلم و شاگرد آن را تولید می کند

**-ویزگیهای ذاتی محتوا (ماهیت محتوا):**

الف-محتوا و ارتباط آن با یک رشته علمی ب- محتوا و انتخاب آن براساس تجربیات و تصورات و ساختار ذهنی بزرگسالان ج-محتوا و ارتباط آن با فرایند و روش مفهوم سازی جهت تحقق یادگیری عمیق تر

**-اشکال مختلف ارائه محتوا:**

الف-شکل نوشتاری ب-عکسها و تصاویر ج-فعالیتها و تکالیف یادگیری د-فعالیتهای خارج از مدرسه.

• اصول انتخاب محتوا

۱-اهمیت : محتوی انتخاب شده باید از اهمیت بالایی برخوردار باشد و بتواند تواناییها و مهارتها و گرایشهای دانش آموزان را تقویت کند

۲-اعتبار علمی محتوا

۳-علاقه فرا گیرنده

۴-سودمندی محتوا برای زندگی آینده فراگیر

۵-قابلیت یادگیری

۵-انعطاف پذیری

• اصول انتخاب تجارب یادگیری و فعالیتهای یادگیری

تجارب یادگیری باید به گونه ای انتخاب شود که:

۱-دانش آموز برای تمرین رفتارهای مناسب با هدفهای مورد نظر فرصت لازم را داشته باشد.

۲-دانش آموز از انجام آنها احساس رضایت کند.

۳-با آمادگی دانش آموزان هماهنگ باشد.

۴-معلم امکان بهره گیری از تجارب گوناگون را داشته باشد.

۵-به هدفهای تربیتی نامطلوب منجر نشوند.

۶-ایده ها ، مهارتها و شیوه های درک و تفکر را که برای دانش آموزان و جامعه ارزش تربیتی دارند پرورش دهند.

۷-به دانش آموزان اجازه دهند که با جنبه های دیگر برنامه درسی ارتباط حاصل کنند .

۸- زمینه و امکان تحقیق را برای فراگیر فراهم سازند و انگیزه و عواطف لازم برای این کار را در او بوجود آورند.

## • فصل ششم- سازماندهی محتوی و تجربیات یادگیری

### الف- سازمان دهی بر اساس رشته های علمی

رایج ترین شیوه سازمان دهی محتواست . دروسی مانند فیزیک، شیمی، ریاضیات و...

### ب- روشهای سازمان دهی تلفیقی:

۱- موازی سازی رشته ها : در آن دو یا چند رشته با یکدیگر هماهنگ و مرتبط می شوند در این شیوه آنچه در یک رشته یاد گرفته میشود با یادگیری هماهنگ در رشته ی دیگر تقویت میشود.

ادبیات ایران-----تاریخ ایران

این سازماندهی به دو صورت امکان پذیر است :

۱-۱- محتوای یک درس در خدمت یادگیری بهتر و آسان تر محتوای درس دیگر قرار گیرد.

۱-۲- محتوای دروس مختلفی که یک محور مشترک دارند در یک سال تحصیلی آموزش داده شود.

۲-چند رشته ای: یک موضوع درسی از طریق چند رشته آموزش داده می شود . یک موضوع یا مساله به طور همه جانبه بررسی می شود.

همچنین موضوع یا مساله مورد مطالعه از واقعتهای زندگی گرفته می شود .  
مثلا موضوع آموزش محیط زیست از طریق تربیت بدنی -ریاضیات و علوم انسانی و هنر و زیست و زمین شناسی و تعلیمات اجتماعی و ارتباطات و آموزشهای حرفه ای

۳-بین رشته ای : واحدها یا دروس ، با هم ترکیب می شوند و عناوین درسی جدید بوجود می آورند . به عبارت دیگر استقلال رشته ها از بین می رود و برای مطالعه هر موضوع یا مساله ای روشهای مطالعه هر کدام از رشته های علمی به کار گرفته می شوند.  
مثلا در موضوع آموزش محیط زیست همه دروس با هم ترکیب و تحت عنوان یک درس و کتاب می شوند

### -مراحل سازماندهی بین رشته ای در تالیف کتب درسی :

الف :انتخاب موضوع ب- بررسی و تعیین محورهای قابل مطالعه موضوع ج-تبدیل محورهای مطالعه به مفاهیم و مهارتهای جزئی تر د- مرحله تعیین فعالیتها ه- مرحله تعیین تیم تالیف

### -موانع سازماندهی تلفیقی دروس :

۱-نگرش متعصبانه و محدود معلمان نسبت به رشته خود ۲ -کمبود کارشناس قوی برای تلفیق برنامه ها

۳-کمبود وقت معلمان برای طراحی برنامه های تلفیقی

۴ -تبدیل شدن مواد آموزشی به مشکل بجای حل مساله ۵ -گریزان بودن معلمان از پرداختن به موضوعات مرتبط با بحث روز و همچنین ضعف در مهارتهای تکنولوژی

## • روشهای سازماندهی عمودی محتوا

### الف- از کل به جزء:

جامع ترین و کلی ترین مفهوم در راس قرار می گیرد و مفاهیم جزئی تر در سطوح پایین تر سلسله مراتب قرار میگیرند .

### ب- از جزء به کل :

ابتداء مفاهیم جزئی تر و به تدریج مفاهیم کلی تر که شمول آنها بیشتر است آموزش داده میشود .

### ج- مارپیچی:

برخی از مفاهیم و موضوعات اساسی به تدریج در برنامه درسی عرضه میشوند بدون اینکه همه زمینه های یادگیری بطور کامل و منظم تکرار شوند.

### د- از اطلاعات تا تعمیم (تفکر استقرایی):

محتوای از قبل تهیه شده ای برای آموزش عرضه نمی شود بلکه معلم فعالیتهایی برای فراگیران تعیین میکند تا آنها با انجام دادن این فعالیتهای مورد نظر دست یابند .

### ه- توسعه تدریجی مفاهیم :

چند مفهوم اساسی تعیین و به تدریج در محیط های مختلف از نزدیکترین تا دورترین محیط مطرح میشوند.

## • مراحل ۹ گانه سازماندهی تجربیات یادگیری در روش تفکر

### استقرایی

مرحله اول: طرح مساله و گردآوری اطلاعات در مورد آن

مرحله دوم: گروه بندی مطالب براساس وجوه مشترک

مرحله سوم: تعیین عنوان مناسب برای هریک از گروهها

مرحله چهارم: بررسی عمیق تر مساله برای تعیین جنبه های اساسی آن

مرحله پنجم: کشف روابط

مرحله ششم: استنباط

مرحله هفتم: پیشگویی نتایج و توضیح پدیده های نا آشنا

مرحله هشتم: ارائه دلایل لازم برای توضیح در خصوص پدیده نا آشنا

مرحله نهم: ذکر شواهدی برای تصدیق پیشگویی

•