



## اصول، شاخص‌ها و راهکارهای نیازسنجی در فرایند تربیت و آموزش سیاسی\*

غلامرضایوسی\*\*، محمد محسن مهتدی\*\*\*، حسن خلجی\*\*\*\*

### چکیده

تعلیم و تربیت، ساحت‌ها و عرصه‌های گوناگونی دارد. یکی از مهم‌ترین ساحت‌های تعلیم و تربیت، ساحت تربیت سیاسی است (پیشینه). برای تحقق اهداف تعلیم و تربیت در ساحت سیاسی ناگزیر به شناسایی نیازهای آن با در نظر گرفتن اصول و شاخص‌هایی باید بود. از این رو به منظور طراحی برنامه درسی و آموزشی هوشمندانه، تعیین مبانی، اصول، شاخص‌ها و راهکارهایی برای شناسایی نیازهای ساحت سیاسی، مسئله‌ای اساسی است. (بیان مسئله). بنابراین پرسش پژوهش عبارت است از اینکه اصول، شاخص‌ها و راهکارهای نیازسنجی در فرایند تربیت و آموزش سیاسی چیست؟ (سؤال). بر این اساس نوع تحقیق، پژوهشی کاربردی محسوب می‌شود. پاسخ به سؤال پژوهش با رویکرد کیفی و از طریق تحلیل مضمون داده‌های حاصل از مصاحبه با خبرگان، اسناد سازمانی و بالادستی، منابع نظری و اعتباربخشی در گروه خبرگی حاصل شده است (روش). طبق یافته‌های پژوهش استمرار، شمول، جامعیت، هماهنگی، مشارکت و اعتبار اصول نیازسنجی محسوب می‌شود. هر کدام از این اصول مجموعه‌ای از شاخص‌ها را دارند که مبتنی بر آن نیز راهکارهایی پیشنهاد شده است (نتیجه‌گیری).  
**واژه‌های کلیدی:** نیازسنجی، تربیت و آموزش سیاسی، اصول، شاخص‌ها، راهکارها.

\* استخراج شده از پروژه «تبیین تربیت و آموزش و طراحی الگوی اجرایی آن در معاونت عقیدتی - سیاسی حوزه نمایندگی ولی فقیه در سپاه پاسداران، رده کاربر معاونت تربیت و آموزش عقیدتی - سیاسی»، ناظر علمی دکتر حسن ملکی، مجری دکتر غلامرضا ویسی، پاییز ۱۳۹۸.

\*\* استادیار پژوهشگاه علوم اسلامی امام صادق (ع)، (نویسنده مسئول). rezavaisi@gmail.com.

\*\*\* دانشجوی دکتری مشاوره دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم، Mohsen.mohtadi@yahoo.com.

\*\*\*\* کارشناسی ارشد فلسفه تعلیم و تربیت دانشگاه آزاد اسلامی واحد اراک، hasan6188T@yahoo.com.

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۷/۱۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۶/۱۸

## مقدمه

انسان موجودی است که با دیگر انسان‌ها، موجودات و هستی روابط و تعامل دارد، از آنها تأثیر می‌پذیرد و بر آنها تأثیر می‌گذارد. از این‌رو بر اساس روابط و تعامل‌ها، ویژگی‌ها و ظرفیت‌های درونی وی تأثیر پذیرفته و تغییر می‌کند. این قابلیت از دیرباز مورد توجه بوده است و بر همین اساس تعلیم و تربیت انسان‌ها شکل گرفته و به آن توجه شده است. آموزش و پرورش نیاز ضروری بشر است و انسان در زندگی خود، همواره به آن نیازمند است. مریان بزرگ و مصلحان اجتماعی، تعلیم و تربیت انسان‌ها را کانون توجه خود قرار داده‌اند و برای تحقق و ارتقای آن سازوکارهای متعددی را طراحی کرده‌اند. با توجه به اینکه انسان موجودی است که ابعاد بینشی، گرایشی و رفتاری دارد، بنابراین تعلیم و تربیت او نیز می‌بایست متنظر با ابعاد وجودی انسان باشد. بنابراین، تعلیم و تربیت، فرایندی جهت ایجاد، شکوفایی، تصحیح، تقویت، تعدیل و هدایت بینش‌ها، گرایش‌ها، الگوهای رفتاری و استعدادها و توانایی‌ها در ساحت‌های مختلف زیست اجتماعی برای رسیدن به کمال مطلوب است. به این ترتیب، هنگامی که به آموزش و پرورش انسان‌ها اشاره می‌شود، در واقع از انواع قابلیت‌ها و ظرفیت‌های او سخن گفته می‌شود که در ابعاد مختلف روح و جسم انسان قرار دارند و انسان برای وصول به کمال مطلوب خود، نیازمند آن است که با یاری دیگران، آنها را به فعلیت برساند یا آنها را تصحیح، تعدیل، تقویت و هدایت کند.

بر این پایه، نوع تعلیم و تربیت، آثار و نتایج قطعی را در پی دارد. ارزش‌ها و هنجارهای سیاسی و اجتماعی از این طریق تنظیم شده و جامعه‌پذیری تحقق می‌یابد. همچنین اغلب درک آموزش‌گیرندگان از موقعیت اجتماعی و سیاسی خود و جامعه و مواجهه خردمندانانه و معتدلانه، متأثر از نوع تعلیم و تربیت است، ضمن اینکه در برقراری رابطه سازنده و تعامل شایسته و آگاهانه و هوشمندانه با نهادهای سیاسی و مدنی نیز مساعدکننده است. افزون بر این، آموزش سیاسی تأثیر زیادی در رعایت قانون، مسئولیت‌پذیری، مشارکت سیاسی و اجتماعی، پاسداشت عزت و کرامت انسانی در معادلات سیاسی و اجتماعی و حراست از ارزش‌های سیاسی و فرهنگی و ایجاد حق‌طلبی، روحیه ظلم‌ستیزی و عدالت‌خواهی دارد. با توجه به ارزشمندی تعلیم و تربیت بدیهی است که تحقق هدف‌های متعالی آن در

ساحت‌های سیاسی و اجتماعی مستلزم شناسایی نیازها (نیازسنجی) است. در واقع نیازسنجی از الزام‌های اساسی و غیرقابل تفکیک برنامه‌ریزی آموزشی اعم سیاسی و غیرسیاسی است (ر.ک. کافمن و هرمن، ۱۳۷۴: ۱۴۵). بنابراین، بر متولیان، متصدیان و مسئولان و برنامه‌ریزان آموزشی لازم است قبل از هر برنامه‌ای، نیازها و خواسته‌های فراگیران را بسنجند و بر این اساس محتوای برنامه‌ها را تنظیم کنند و همواره در نظر داشته باشند که هیچ برنامه‌ای بدون در نظر گرفتن نیازهای جامعه هدف، به موفقیت نخواهد رسید. نیاز آموزشی تغییرات پیوسته و منظمی است که در دانش، بینش، نگرش، گرایش و مهارت‌ها و رفتارهای انسانی پدید می‌آید و در نتیجه آن نیروی انسانی می‌تواند رسالت و مسئولیت‌های پیش‌بینی شده را در حد مطلوب و منطبق با پیش‌بینی‌های انجام شده انجام داده و سرمایه‌گران بهایی برای نهاد یا سازمان مربوط شود.

لازمه اجرای فرایند نیازسنجی که از مهم‌ترین ارکان برنامه‌ریزی آموزشی (سیاسی و عقیدتی) محسوب می‌شود، توجه و مبنا قرارگرفتن مجموعه‌ای از اصول و شاخص‌هایی است که استخراج شده از منابع معتبر و آموزه‌های اسلامی و اسناد بالادستی باشد. هر چند درباره نیازسنجی در زمینه آموزش و تربیت، پژوهش‌های متعدد و گوناگونی انجام شده است، اما درباره آموزش سیاسی - عقیدتی در جامعه، هدف خاص دیده نشده است. از این رو، مسئله اصلی در این پژوهش کشف و تعیین اصول و شاخص‌های نیازسنجی تربیت و آموزش سیاسی و ارائه راهکارهای مناسب است.

## ۱. مفهوم شناسی

### ۱-۱. نیازسنجی

پیش از تعریف عبارت مرکب نیازسنجی، ابتدا لازم است معنای «نیاز» مشخص شود. نیاز یکی از پرکاربردترین مفاهیم است و برداشت‌های مختلفی از آن شده است. از حیث واژگان به معنای احتیاج ضروری و فقدان و کمبود آمده است. از لحاظ اصطلاح، برخی نیاز را موقعیتی دانسته‌اند که در آن وضعیت موجود با وضعیت مطلوب فاصله دارد. یا نیازها امریست ضروری برای پر کردن فاصله وضع موجود با وضع مطلوب که به شکل راه‌حل‌ها یا وسایل

دسترسی به یک هدف نمایان می‌شود (فتحی و اجارگه، ۱۳۸۵: ۲۵). گاهی نیاز به شرایطی گفته شده است که در آن نقصان، مشکل یا مسئله‌ای در یک موضوع خاص بروز کرده باشد. در برخی تعریف‌ها نیاز به عنوان یک خواست یا ترجیح تلقی شده است؛ در این صورت نگرش‌ها و باورهای افراد و جمعیت‌ها کانون تشخیص نیاز قرار می‌گیرد. از نظر شهید مطهری نیازها دو دسته‌اند نیازهای مادی و غیرمادی. به اعتقاد او اگر در آموزش و تربیت تنها به نیازهای مادی و محسوس توجه شود، آدمی از نیازهای اصیل، ولی غیرقابل احساس فاصله خواهد گرفت (مطهری، ۱۳۸۶: ۱۰۹). به تناسب تعریفی که از نیاز ارائه می‌شود نیازسنجی نیز می‌تواند تعریف متمایزی داشته باشد. در یکی از تعاریف، نیازسنجی به فرایند شناسایی، ارزیابی، تحلیل و تعیین نیازها اطلاق می‌شود (کثیری نژاد، ۱۳۸۴: ۸۹). در تعریف دیگر قلمرو نیازسنجی را محدودتر دیده و آن را به معنای فرایند شناسایی نیازهای مهم و اولویت‌بندی آنها دانسته است» (کافمن و هرمن، ۱۳۷۴: ۱۴۸). در همین راستا، محققان معتقدند که آموزش، اعم از سیاسی و عقیدتی در یک سازمان یا کشور بدون توجه به اولویت‌بندی آنها با شکست روبه‌رو خواهد شد. از این رو، نیازسنجی به ما کمک می‌کنند تا به اولویت‌های مدنظر در آموزش دست یابیم (امین‌الرعايا و همکاران، ۱۳۸۹: ۸۴).

## ۱-۲. آموزش و تربیت سیاسی

**الف) آموزش:** در مورد مفهوم آموزش، تعریف واحدی وجود ندارد. اما تردیدی نیست که نوع جهان‌بینی در تعریف آموزش تأثیرگذار است. از این رو، در نگرش مادی آموزش می‌تواند مجموعه از فعالیت‌های رسمی و غیررسمی‌ای باشد که تنها به دنبال انتقال و انباشت مفاهیم و دانش‌ها در ذهن فراگیران با هدف یادگیری است. به بیان دیگر، آموزش در مفهوم خاص، طرح‌ریزی فعالیت‌هایی است که برای آسان کردن یادگیری از سوی معلم انجام می‌گیرد (ر.ک. سیف، ۱۳۸۰: ۳۰). در تعریفی خنثی از آموزش، می‌توان آن را فعالیتی دانست که معلم و شاگرد با هم در کلاس درس انجام می‌دهند (شریعتمداری، ۱۳۷۴: ۸۲). اما در نگرش اسلامی، تعلیم مجموعه فعالیت‌ها یا فرایند تعاملی است که زمینه‌ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت فراگیران به منظور هدایت آگاهانه و اختیاری آنها

در مسیر آماده شدن برای تحقق مراتب حیات طیبه یا راهنمای انسان به سوی سعادت در همه شئون زندگی است.

ب) تربیت: تعریف تربیت به دلیل تکثر معانی که از دیدگاه‌ها و بینش‌های متفاوتی نشأت می‌گیرد به راحتی میسر نیست. در پیشینه زبان فارسی واژه و کاربرد این کلمه نشان‌دهنده توجه به همه جنبه‌های زندگی مادی و معنوی آدمی است. برخی از محققان غربی، تربیت را به دورویکرد توصیفی و تجربی و آرمانی و فلسفی دسته‌بندی کرده‌اند. رویکرد توصیفی دلالت بر واقعیت موجود عمل تربیت و تحلیل عناصر و توصیف آنها دارد. رویکرد آرمانی بر آنچه باید باشد تأکید می‌کند. به عنوان نمونه گفته شد که تربیت، امر طبیعی عملی بر روی فرد یا گروهی از افراد است که اعمال می‌شود یا عملی است که افراد از این طریق آن را می‌پذیرند (گاستون میالاره، ۱۳۷۵: ۳۶). اما شهید مطهری تربیت را پرورش استعدادهای درونی و به فعلیت درآوردن آنها می‌داند (مطهری، ۱۳۸۶: ۱۳). مقام معظم رهبری نیز تربیت را به معنای رشد و نمو و حرکت هر شیء به سمت هدف و غایتی آن می‌داند که آن شیء کمال خود را باز می‌یابد» (بیانات، ۱۳۶۵/۷/۲۱). به این ترتیب، مقام معظم رهبری، هم مانند شهید مطهری بر اساس آموزه‌های اسلامی تربیت را شکوفایی استعدادها در جهت تعالی آن می‌داند. بنابراین، هدف‌های تربیتی از گستردگی خاصی برخوردار می‌شود که همه استعدادهای انسان از جمله رشد و تعالی اخلاقی و معنوی، سیاسی و اجتماعی و... را شامل می‌شود.

پ) آموزش سیاسی: آموزش سیاسی مجموعه‌ای از فعالیت‌هایی است که ناظر بر رشد و تعالی نگرش و مهارت‌های فراگیران در موضوع‌های مختلف سیاسی در سطح‌های داخلی و خارجی است. برخی محققان آموزش سیاسی را با دو مفهوم پرورش فضایل، دانش‌ها و مهارت‌های مورد نیاز و مشارکت سیاسی تعریف کرده‌اند و در این تعریف مشارکت سیاسی نتیجه پرورش به شمار آمده است (ر.ک. معین آبادی و سلطانی، ۱۳۹۴: ۷۴). در تعاریف آموزشی سیاسی دورویکرد قابل استنباط است. رویکردی که هدف آموزش سیاسی را تنها رسیدن به سواد سیاسی یا تغییر نگرش سیاسی متناسب نظام ارزش‌های سیاسی واحد مورد نظر می‌داند. رویکردی که ضمن اینکه هدف آموزش را ارتقای سواد سیاسی و نوعی

جامعه‌پذیری سیاسی تلقی می‌کند، هدف والاتری را نیز دنبال می‌کند و آن رشد سیاسی است. رشد سیاسی در این رویکرد به معنای برخورداری شاخص‌هایی مانند آگاهی و دانش سیاسی، بیش و درک سیاسی، موقعیت و زمان‌شناسی، دوست‌شناسی و دشمن‌شناسی، ترجیح منافع عمومی بر منافع فردی و حزبی، مسئولیت‌پذیری سیاسی، مشارکت سیاسی و اخلاق یا تقوای سیاسی است. در واقع در این رویکرد آمیختگی و سازگاری بین سواد و آگاهی سیاسی، بینش و بصیرت سیاسی و اخلاق سیاسی وجود دارد که منجر به رشد سیاسی می‌شود.

ت) تربیت سیاسی: تربیت سیاسی به معنای پرورش و شکوفاسازی استعدادها و توانایی‌هایی است که مربوط به جنبه‌های سیاسی انسان است که ضمن فهم روابط قدرت و پیچیدگی نظام‌های سیاسی، آگاهانه و فعال، عمل کند (فراتی، ۱۳۸۷: ۶). یا به معنای پرورش فضایل، دانش و مهارت‌های مورد نیاز برای مشارکت سیاسی و آماده کردن اشخاص برای تعیین سرنوشت سیاسی جامعه خود است. با این حال، این مفهوم با آموزش سیاسی تفاوت‌هایی دارد. در تربیت سیاسی برخلاف تعلیم سیاسی که معطوف به آگاهی و دانش سیاسی است، ناظر بر نگرش، گرایش، مهارت و الگوهای رفتاری مورد نظر است (ر.ک. سیف، ۱۳۸۰: ۸۲). شعاری نژاد در تحقیق خود، متفاوت با تعریف فوق تربیت سیاسی را فرایند درونی کردن هنجارها و ارزش‌های نظام سیاسی جامعه دانسته که از این طریق، افراد جامعه، نگرش‌ها و احساسات خود نسبت به نظام سیاسی و نقشی که باید در آن ایفا کنند، کسب می‌کنند (ر.ک. شعاری نژاد، ۱۳۸۳: ۷۸). هدف و هنجارهای حاکم در فرهنگ اسلامی تربیت سیاسی را با سایر تربیت‌های سیاسی متمایز می‌کند.

## ۲. پیشینه پژوهش

پژوهش‌های متعدد و مختلفی در زمینه نیازسنجی تربیت و آموزش انجام شده است. تفاوت این پژوهش‌ها، اغلب در رویکرد و رهیافت‌های نظری، روش تحقیق، جامعه آماری، قلمرو موضوعی و مکانی و نتایج پژوهش است. برخی از این پژوهش‌ها در نیروهای نظامی و مرتبط انجام شده است، مانند: پژوهش‌هایی که صانعی (۱۳۹۰) با عنوان «تغییر نظام

اصول، شاخص‌ها و راهکارهای نیازسنجی در فرایند تربیت و آموزش سیاسی ۱۳۷

آموزشی مدیران و فرماندهان انتظامی بر اساس نیازهای آموزشی مبتنی بر شایستگی‌ها و عملکردهای فراشغلی» انجام داد. پژوهشی هم در این زمینه عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان «نیازسنجی و تعیین اولویت‌های پژوهش حیطه آموزش و عقیدتی - سیاسی دانشگاه افسری امام علی (ع)» انجام داده‌اند. «نیازسنجی آموزشی پایوران نمسا» محمد باقر حبیبی و همکاران (۱۳۸۹) نیز تحقیق نیازسنجی تربیتی و آموزشی و اولویت‌بندی آن در بسیج را بررسی کردند.

برخی از پژوهشگران تلاش کردند تا برای نیازسنجی تعلیم و تربیت الگویی ارائه دهند. از جمله آنها تحقیق یارمحمدیان و همکاران (۱۳۸۲) است که در مقاله‌ای با عنوان «بررسی الگوهای مناسب نیازسنجی» به آن توجه کردند. زندگی و همکاران (۱۳۹۲) نیز به نوعی در مقاله «بررسی نیازهای آموزشی کارکنان (کادر غیر درمانی) دانشگاه علوم پزشکی شیراز» کوشیده است تا الگوی آموزشی مناسبی را طراحی کند.

#### جدول ۱. مروری مختصر بر پیشینه تحقیق

نویسنده	عنوان	روش	یافته
عبدالملکی و همکاران (۱۳۹۳)	نیازسنجی و تعیین اولویت‌های پژوهش حیطه آموزش و عقیدتی - سیاسی دانشگاه افسری امام علی (ع)	روش کمی و کیفی	اولویت‌های پژوهش عبارتند از: محورهای تربیت و آموزش، فرهنگی - تبلیغاتی، سیاسی.
یارمحمدیان و همکاران (۱۳۸۲)	بررسی الگوهای مناسب نیازسنجی	توصیفی و تحلیلی	برای نیازسنجی نیازهای سازمانی کارکنان، الگوهای مناسب هستند که ویژگی‌های زیر را داشته باشند: مفهوم نیاز را به عنوان برداشت ترکیبی و نیز به عنوان فاصله بین وضع موجود و مطلوب بسنجد - منابع تعیین نیاز، کارکنان شاغل در شبکه و آرمان‌ها و اهداف سیستم باشد - از ابزارهایی نظیر پرسشنامه و مشاهده مستقیم استفاده شود.

در این پژوهش تفاوت معنادار آماری بین سطح موجود و مطلوب دانش، مهارت و نگرش کارکنان وجود داشت و شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب ملموس و قابل تأمل بود و نیاز به برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و ایجاد تغییرات کیفی و فراهم ساخت قدرت جابه‌جایی نیروی انسانی از طریق دوره‌های آموزشی وجود داشت.	توصیفی و تحلیلی	بررسی نیازهای آموزشی کارکنان (کادر غیر درمانی) دانشگاه علوم پزشکی شیراز	زندگی و همکاران (۱۳۹۲)
بر اساس ۵۰ نیاز آموزشی به دست آمده ۳۲ دوره آموزشی تعریف شده است.	روش کتابخانه‌ای و دلفی	تغییر نظام آموزشی مدیران و فرماندهان انتظامی بر اساس نیازهای آموزشی	صانعی (۱۳۹۰)
مهم‌ترین یافته‌های مربوط به نیازهای تربیتی و آموزشی بسیج شامل اعتقادی- فرهنگی، دفاعی- امنیتی، روانشناختی، علمی، بصیرت سیاسی، اجتماعی، سازمانی و مدیریتی است.	روش تحقیق توصیفی تحلیلی	نیازسنجی تربیتی و آموزشی و اولویت‌بندی آن در بسیج	حبی و همکاران (۱۳۸۹)

**(منبع: یافته‌های پژوهش)**

جدول فوق نشان داد که پژوهش‌های نیازسنجی تعلیم و تربیت به جنبه‌هایی غیر از آموزش و تربیت سیاسی پرداخته‌اند. در این تحقیق تلاش بر این است تا اصول و شاخص‌های نیازسنجی‌ای که در برنامه‌ریزی آموزش و تربیت سیاسی و عقیدتی کارآمد و اثر گذار می باشد، استخراج و تبیین شود. در عین حال این تحقیق بنا ندارد به همین مقدار اکتفا کند، بلکه راهکارهایی را نیز برای این موضوع به بحث گذاشته باشند.

**۳. چهارچوب نظری**

در خصوص نیازسنجی به معنای کلی، الگوهای متعددی در ادبیات علمی ارائه شد. بررسی اجمالی این الگوها امکان استخراج اصول و شاخص‌های مناسب نیازسنجی برای موضوع مورد نظر تسهیل خواهد کرد. مهم‌ترین الگوهای موصوف عبارتند از:



الگوی کلاین (۱۹۷۵) یکی از این الگوها است. در این الگو نیازسنجی آموزشی در یک چارچوب قیاسی بررسی شد. کلاین برای نیازسنجی سه مرحله اساسی را پیشنهاد داده است. مرحله اول، شناسایی هدف است. برای شناسایی هدف‌ها لازم است کمیته‌ای از ذی‌نفعان و صاحب‌نظران که شامل فراگیران، سرپرستان و مدیران، کارشناسان آموزشی، کارشناسان محتوا و سایر صاحب‌نظران می‌شود، تأسیس گردد. روش شناسایی نیز متنوع از جمله کارگروه، روش دلفی، طوفان مغزی دیده شد. کمیته موظف است همه هدف‌ها را استخراج کند و به صورت گزاره‌های قابل اندازه‌گیری پیشنهاد دهد (ر.ک. عباس زادگان، ۱۳۸۱: ۷۹-۸۱). مرحله دوم اختصاص به مرتب کردن اهداف بر حسب اهمیت آنها دارد. برای این منظور لازم است از مشارکت همه افرادی که تحت تأثیر نتایج نیازسنجی هستند استفاده شود. مرحله سوم مشخص کردن اولویت‌ها برای اجرا است. زمانی که نیازها بر اساس اهمیت مشخص شد، مرحله اولویت‌بندی آنها حائز اهمیت است؛ چرا که اولویت‌بندی، امکان عملی کردن نیازسنجی را فراهم می‌سازد. در الگوی کلاین برای اولویت‌بندی شاخص‌هایی ذکر شده است؛ منفعت حاصل از نیازها، طول مدتی نیاز، تعداد افراد متأثر از نیاز، توافق لازم در خصوص اولویت نیازها و زمان مورد نظر برای رفع هر نیاز از جمله آنها است.

این الگو دارای مطلوبیت‌هایی است که یکی از آنها امکان پذیر شدن هدف‌های به دست آمده است. ارزش دیگر این الگو جامعیت نسبی مراحل نیازسنجی است؛ به گونه‌ای که از آن می‌توان برای تمام سطوح نیازسنجی ترویجی استفاده کرد. در عین حال، استفاده از این الگو مستلزم توجه به ویژگی‌های مخاطبان، امکانات و منابع موجود و زمان مورد نیاز است.

الگوی SWOT که خاستگاه مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک را دارد نیز برای نیازسنجی مطرح کرده‌اند. این الگوی بررسی قوت‌ها، ضعف‌های سازمانی و فرصت‌ها و تهدیدهای محیط خارجی است. هدف از به کارگیری این الگو در نیازسنجی، شناسایی نیازهای آموزش سازمانی از طریق تقاطع‌گیری و تحلیل تهدیدها، فرصت‌ها، ضعف‌ها و قوت‌های موجود در فعالیت‌های کلیدی یک سازمان است.

«الگوی روملر (۱۹۹۰) به جای نیازسنجی فرد فرد کارکنان نگرش کلان به سازمان داشته و در عین حال، تلاش دارد مسائل و پیچیدگی‌های موجود در عملکرد سازمانی را نیز مدنظر قرار دهد» (Rummler, 1990: 15). در این الگو «نیازسنجی مستلزم تجزیه و تحلیل و بررسی در زمینه‌هایی همچون سازمان، شغل و شخص است و برنامه‌های آموزشی نیز بر مبنای نتایج حاصل از آن طراحی می‌شود» (Peters, 1997: 353). منظور از تجزیه و تحلیل سازمان، نوعی مطالعه کلی از نقش آموزش ضمن خدمت برای بهبود سازمانی است. بر اساس تجزیه و تحلیل زمینه‌های موصوف پرسش‌هایی مانند آیا سازمان آمادگی اجرای برنامه‌های آموزش ضمن خدمت را دارد یا خیر؟ آیا برای اجرای موفقیت آمیز شغل، شرح وظایف مورد نظر در یک آن ضروری است؟ مطرح می‌شود. این سؤال‌ها را گروه نیازسنجی مشخص می‌کنند که برای اجرای وظایف خود به چه دانش، توانش و نگرشی نیازمند است (Ford, 1999: 18). در تجزیه و تحلیل فرد، توانایی‌های کارآموزان ضمن خدمت مشخص و ارزیابی می‌شود (Peters, 1997: 49). در مجموع الگوی روملر چهار نوع تجزیه و تحلیل را برای نیازسنجی آموزشی پیشنهاد می‌دهد. یک) تجزیه و تحلیل عملکرد - سازمان و تحلیل گروه کاری. دو) تجزیه و تحلیل وظیفه - فرایند و تحلیل فرد. سه) تجزیه و تحلیل و بررسی شایستگی - تحلیل فرد. چهار) بررسی نیازهای آموزش ضمن خدمت - تحلیل فرد (Rummler, 1990: 16).

الگوی آلیسون روست نیز نیازسنجی آموزش ضمن خدمت را بررسی قرار می‌داد که شامل دو فعالیت مهم است: یک) شناسایی شکاف بین آنچه اتفاق می‌افتد و آنچه باید اتفاق بیفتد (تحلیل شکاف). دو) شناسایی دلایل این فاصله و شکاف (تحلیل دلیل) (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۴: ۱۰۲-۱۰۵). او برای نیازسنجی آموزشی سه مرحله برنامه‌ریزی، اجرا و به کارگیری مجموعه‌ای از فعالیت‌ها را پیشنهاد داده است. مرحله برنامه‌ریزی مستلزم مشاهده محیط کار و بررسی آن است. در مرحله اجرا لازم است تا گروه نیازسنجی روش مناسبی را برای گردآوری داده‌ها، شناسایی دلایل و عوامل احتمالی بروز مسئله استفاده کند و پیشنهادهایی را برای حل مسئله ارائه دهد. برای اجرای عملکرد نیاز به شناسایی موانع، استفاده از نظرخواهی از گروه‌های ویژه نظیر کارکنان، مدیران یا مشتریان است (همان، ۱۰۲-۱۰۵).

جدول ۲. مروری بر الگوهای نیازسنجی

نام الگو	مراحل
الگوی کلاین	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشخص کردن اهداف</li> <li>- اولویت‌بندی اهداف</li> <li>- مشخص کردن شکاف و فاصله بین اهداف و عملکرد واقعی</li> <li>- مشخص کردن اولویت‌ها برای اجرا</li> </ul>
الگوی SWOT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشخص کردن عوامل بیرونی (تهدیدها و فرصت‌ها)</li> <li>- مشخص کردن عوامل درونی (نقاط قوت و ضعف)</li> </ul>
الگوی رومرلر	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشخص کردن بروندادهای عمده در سازمان و محیط آن</li> <li>- مشخص کردن فرایندها و گروه‌های کاری</li> <li>- مشخص کردن دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های موردنیاز برای انجام شغل</li> </ul>
الگوی روست	<ul style="list-style-type: none"> <li>- برنامه‌ریزی</li> <li>- اجرا</li> <li>- استفاد و به کارگیری</li> </ul>

(منبع: یافته‌های پژوهش)

الگوهای فوق اگرچه به فرایند نیازسنجی توجه داشته و با توجه به شرایط محیط فرهنگی جامعه غربی طراحی شده است، در عین حال این امکان وجود دارد که فارغ از مبانی و بنیادهای فکری در خصوص تربیت و آموزش این الگوها، از آنها به مثابه روش توجه کرد. اما از آنجایی که این پژوهش به دنبال استخراج اصول و شاخص‌های تربیت و آموزش سیاسی و عقیدتی مبتنی بر فرهنگ جامعه اسلامی ایران است، می‌توان از حیث روشی به این الگوها توجه کرد و بر اساس روش اکتشافی الگوی مورد نظر را در چارچوب فرهنگ اسلامی استخراج نمود.

#### ۴. روش‌شناسی

بر اساس هدف تحقیق، این پژوهش از آنجا که مجموعه‌ای از اصول، شاخص و راهکارها را در عرصه‌ای خاص ارائه می‌کند، پژوهش کاربردی محسوب می‌شود. در این پژوهش نخست برای تبیین مسئله و کشف شبکه مسائل با مسئولان تربیت و آموزش عقیدتی -

سیاسی مصاحبه انجام شد. سپس در گام بعدی مسأله پژوهش از منظر مطالعات نظری، کتابخانه‌ای و اسناد بالادستی موضوع، مورد پژوهش قرار گرفت. با توجه به وجود دیدگاه‌های غنی در افراد صاحب‌نظر دانشگاهی، حوزوی و سازمانی در زمینه تعلیم و تربیت در سازمان‌ها و نهادهای انقلاب اسلامی، بخش مهمی از داده‌های پژوهش با روش مصاحبه با خبرگان گردآوری شد. برای مصاحبه تلاش شد تا خبرگان مصاحبه‌شونده شامل طیف‌های مختلفی همچون استادان دانشگاهی، حوزوی، مربیان پیشکسوت و جوان استفاده شود. تجزیه و تحلیل متن مطالعات و مصاحبه‌های انجام شده، با روش تحلیل مضمون انجام شد. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی مستخرج از متون است. از طریق این روش، اطلاعات و داده‌های پراکنده و متنوع به دست آمده غنی‌سازی و تفصیل داده شد. در واقع مضمون یا مضامین آشکار ساز، اطلاعات مهمی درباره پرسش‌های تحقیق است (عابدی‌جعفری و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۵۳). با توجه به اقتضای پژوهش و رویکرد انعطاف‌روشی، شاخص‌ها به مثابه مضمون‌های پایه تلقی شد. سپس مضامین پایه جمع‌آوری شده در قالب گروه خبرگی مورد بحث و بررسی قرار گرفت. خروجی مضامین در این مرحله همان اصول هستند که به عنوان مضامین سازمان‌دهنده در نظر گرفته شد. ویژگی بهره‌گیری از گروه خبرگی دانشگاهی و سازمانی برای استنباط اصول، این است که ضمن اعتباربخشی به فرایند دستیابی مضامین سازمان‌دهنده، راهکارهای نیازسنجی نیز استخراج می‌گردد. با این وصف، یافته‌های پژوهش ابتدا در گروه خبرگی دانشگاهی سپس در قالب گروه خبرگی سازمانی اعتباربخشی شد. بنابراین به صورت مختصر گام‌های روشی پژوهش به شرح زیر است:

- مصاحبه با رده کاربر
- مطالعه منابع کتابخانه‌ای و اسناد بالادستی
- استخراج مضامین پایه مطالعات نظری (کتابخانه‌ای و اسناد بالادستی)
- مصاحبه خبرگان دانشگاهی، حوزوی و سازمانی
- استخراج مضامین پایه مصاحبه‌ها
- بحث و اعتباربخشی مضامین پایه در گروه خبرگی دانشگاهی و حوزوی

- تعیین اصول، شاخص‌ها و راهکارهای نیازسنجی

- بحث و اعتباربخشی الگوی نهایی در گروه خبرگی سازمانی ۵. یافته‌های پژوهش

در گام نخست پژوهش با مروری بر منابع نظری و اسناد بالادستی برخی از مضامین مرتبط با نیازسنجی استخراج شد و در گام دیگر پژوهش با مصاحبه با خبرگان دومین گروه از مضامین استخراج گردید. از مجموع این مضمون‌ها مضمون پایه، سپس سازمان‌دهنده استخراج شد. ۴۶ مضمون پایه از مصاحبه‌ها و اسناد بالادستی استخراج گردید.

جدول ۳. مضامین استخراج شده عنصر نیازسنجی

ردیف	مضمون	منبع
۱	جزء جدایی ناپذیر برنامه‌ریزی آموزشی	م <sup>۱</sup> -۲
۲	انجام نیازسنجی قبل از تعیین اهداف برنامه درسی	م <sup>۳</sup> -۳، م <sup>۲۲</sup> -۱۲، م <sup>۱۵</sup> -۱۷، م <sup>۱۸</sup> -۱۸، م <sup>۲۰</sup> -۲۰، م <sup>۲</sup> -۷
۳	انجام نیازسنجی قبل از تعیین محتوای برنامه درسی	م <sup>۲۰</sup> -۱۳، م <sup>۱۶</sup> -۱۶
۴	نیازسنجی در سطوح مختلف	م <sup>۲۰</sup> -۱۷
۵	توجه به اسناد بالادستی	م <sup>۱۰</sup> -۱۴، م <sup>۱۶</sup> -۸، م <sup>۳</sup> -۳، م <sup>۲۱</sup> -۲۱
۶	توجه به رسالت سازمان	م <sup>۲۰</sup> -۱۰
۷	استمرار نیازسنجی	م <sup>۱۴</sup> -۱۶، م <sup>۱۷</sup> -۲۲
۸	علمی بودن نیازسنجی	م <sup>۱۵</sup> -۱۴، م <sup>۱۳</sup> -۱۳
۹	اجرای تخصصی	م <sup>۱۰</sup> -۱۰
۱۰	جامعیت نیازسنجی	م <sup>۱۴</sup> -۲۰، م <sup>۵</sup> -۱۷، م <sup>۲۲</sup> -۲۲
۱۱	آسیب‌شناسی مخاطبان	م <sup>۲</sup> -۲۰، م <sup>۱۸</sup> -۱۸
۱۲	اعتبار ابزار نیازسنجی	م <sup>۱۴</sup> -۱۶
۱۳	تناسب با شرایط سازمان	م <sup>۱۶</sup> -۱۶
۱۴	منابع متعدد نیازسنجی	م <sup>۱۲</sup> -۲۱، م <sup>۱۸</sup> -۱۸
۱۵	واقع‌بینی	م <sup>۲۱</sup> -۲۱
۱۶	کیفیت محوری	م <sup>۱۸</sup> -۱۸

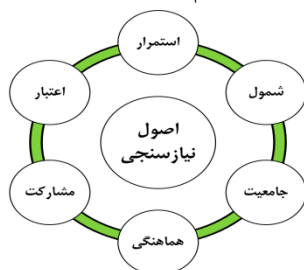
۱. منظور از علامت اختصاری (م) مصاحبه است و شماره به معنای یکی از خبرگان مورد مصاحبه است.

۱۷	تعیین معیارهای ضروری پذیرش فراگیران	نظام جامع تربیت و آموزش نیروهای مسلح: بند ۱۵ راهبردهای آموزشی و تربیتی.
۱۸	شناسایی نقاط آسیب پذیر فرهنگی	دکترین آموزشی و تربیتی سپاه، ۱۳۸۶: اصل سوم.
۱۹	شناسایی ظرفیت‌ها	دکترین آموزشی و تربیتی سپاه، ۱۳۸۶: اصل نهم.
۲۰	سنجش مستمر نیازهای آموزشی	نظام جامع آموزش و تربیت سپاه، ۱۳۹۵: ۵۶.
۲۱	سنجش مستمر نظام جامع آموزش و تربیت	نظام جامع آموزش و تربیت سپاه، ۱۳۹۵: ۷۲.
۲۲	توجه به تأمین نیازهای تربیت و آموزش	نظام جامع آموزش و تربیت سپاه، ۱۳۹۵: ۷۳.
۲۳	تعیین نیازهای کلی تربیتی و آموزشی به تفکیک حوزه‌های مأموریتی سپاه	نظام جامع آموزش و تربیت سپاه، ۱۳۹۵: ۱۱۲.
۲۴	تعیین نیازهای کلی تربیتی و آموزشی به تفکیک مقاطع تحصیلی کارکنان سپاه	نظام جامع آموزش و تربیت سپاه، ۱۳۹۵: ۱۱۲.
۲۵	تعیین نیازها در سه حیطه شناختی، عاطفی و روانی - حرکتی	نظام جامع آموزش و تربیت سپاه، ۱۳۹۵: ۱۱۲.
۲۶	شناسایی نیازهای جدید و تهدیدات فکری و اعتقادی	نظام تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی نمایندگی ولی فقیه: ۱۷.
۲۷	نیازسنجی آموزشی و تربیتی باید براساس اصول حاکم بر نیازسنجی اجرا شود.	نظام تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی نمایندگی ولی فقیه در سپاه: ۹.
۲۸	منابع گردآوری اطلاعات مرتبط با نیازسنجی، دکترین، چشم انداز، اهداف، وظایف، مأموریت‌ها و شرح مشاغل سازمان است.	نظام تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی نمایندگی ولی فقیه در سپاه: ۹.
۲۹	منابع نیازسنجی روحانیان، مبلغان، مربیان آموزشی، فرماندهان آموزشی، مدیران و کارشناسان آموزش و تربیت سپاه، فرماندهان و مسئولان عالی رتبه سپاه، استادان متخصص و فراگیران.	نظام تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی نمایندگی ولی فقیه در سپاه: ۹.
۳۰	جامع نگری	ملکی، ۱۳۸۶: ۲۷
۳۱	چندساحتی	ملکی، ۱۳۸۶: ۲۸

۳۲	موقعیت فراگیر	ملکی، ۱۳۸۶: ۲۸
۳۳	توجه به انواع نیازها	ملکی، ۱۳۸۶: ۳۰
۳۴	تعیین شرایط مطلوب	ملکی، ۱۳۸۶: ۳۲
۳۵	مطابقت با ابعاد روحی و جسمی فراگیران	ملکی، ۱۳۸۶: ۳۲
۳۶	توجه به نیازهای فراگیر سازمان و جامعه	بازرگان، ۱۳۷۴: ۱۵۱
۳۷	توجه به موقعیت‌های متفاوت فراگیر	بازرگان، ۱۳۷۴: ۱۵۱
۳۸	اولویت‌بندی	بازرگان، ۱۳۷۴: ۱۵۲
۳۹	ترسیم وضع مطلوب	بازرگان، ۱۳۷۴: ۱۵۲
۴۰	مصاحبه با افراد کلیدی مطلع	بازرگان، ۱۳۷۴: ۱۵۲
۴۱	مصاحبه گروهی	بازرگان، ۱۳۷۴: ۱۵۲
۴۲	مصاحبه جمعی	بازرگان، ۱۳۷۴: ۱۵۲
۴۳	مصاحبه مستقیم	بازرگان، ۱۳۷۴: ۱۵۲
۴۴	کنترل آماری و شاخص‌بندی	بازرگان، ۱۳۷۴: ۱۵۲
۴۵	مرور متون اطلاعات علمی	بازرگان، ۱۳۷۴: ۱۵۳
۴۶	شرکت در دوره‌های آموزشی	بازرگان، ۱۳۷۴: ۱۵۳

(منبع: یافته‌های پژوهش)

با توجه به مضامین پایه و مضامین سازمان‌دهنده که در جدول زیر آمده است، شش مضمون فراگیر استخراج شد که در این پژوهش به عنوان اصول نیازسنجی تربیت و آموزش سیاسی از آن یاد می‌شود. استمرار، شمول، جامعیت، هماهنگی، مشارکت و اعتبار شش اصل موصوف است که در شکل ذیل ترسیم شده است.



نمودار ۱. اصول مدل نیازسنجی تربیت و آموزش سیاسی

(منبع: یافته‌های پژوهش)

#### ۴-۱. اصل استمرار

اصل استمرار در الگوی نیازسنجی به معنای اجرای مداوم نیازسنجی در دوره‌های زمانی منطقی و معقول است. به این معنا که با توجه به تحولات محیطی، اجتماعی، سازمانی و فردی، همواره نیازسنجی برای دریافت اطلاعات جدید و به روز اجرا شود. بر این اساس بایستی به صورت مستمر نیازهای سیاسی کارکنان را شناسایی کرد. اصل استمرار، شاخص‌ها و راهکارهای آن در جدول ذیل درج شده است.

جدول ۴. اصل استمرار و شاخص‌های آن در عنصر نیازسنجی

ردیف	اصل	شاخص	راهکار و شیوه اجرایی
۱	استمرار	پیوستگی نیازسنجی‌ها	رعایت ترتیب فعالیت‌های نیازسنجی و توالی زمانی در آن بهره‌برداری از نتایج نیازسنجی پیشین در نیازسنجی بعدی
۲		پایش دوره‌ای	تنظیم تقویم نیازسنجی اجرای نیازسنجی در دوره‌های زمانی معین
۳		ارتباط مداوم (میان هادیان سیاسی، مربیان عقیدتی - سیاسی، تصمیم‌گیران، تصمیم‌سازان و مراکز آموزشی)	برگزاری مستمر همایش‌ها، نشست‌ها و سمینارهای سیاسی شبکه‌سازی بین تصمیم‌گیران، مجریان، مربیان عقیدتی سیاسی، هادیان سیاسی و مراکز آموزشی به اشتراک‌گذاری نتایج نیازسنجی‌ها از طریق قالب‌های اثربخش (نشریات، بولتن‌ها، فضای مجازی ایمن) در بین مسئولان، کارشناسان، مربیان و هادیان سیاسی
۴		روزآمدی و نو شوندگی	برقراری ارتباط با مراکز علمی و پژوهشی معتبر دعوت از متخصصان، کارشناسان و هادیان سیاسی روزآمد به منظور نوآوری در فرایند نیازسنجی برگزاری نشست‌ها، همایش‌ها و سمینارهای سیاسی تشویق نوآوران عرصه نیازسنجی

(منبع: یافته‌های پژوهش)



#### ۴-۲. اصل شمول

اصل شمول در عنصر نیازسنجی به معنای توجه به نیازهای طیف‌های مختلف فراگیران اعم از کارکنان ستادی و صفی، رسته‌های مختلف شغلی و نیز شرایط سنی، تخصصی و تحصیلی فراگیران، همچنین توجه به نیازهای فردی، سازمانی و اجتماعی است. از این‌رو باید به نیازهای سیاسی همه طیف‌ها توجه کرد. این اصل، شاخص‌ها و راهکارهای آن در جدول ذیل درج شده است.

جدول ۵. اصل شمول و شاخص‌های آن در عنصر نیازسنجی

راهکار و شیوه اجرایی	شاخص	اصل	ردیف
- طراحی ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات بر اساس همه طیف‌های فراگیران (شغلی، سنی، تخصص و...) - نمونه‌گیری از همه طیف‌های فراگیران (شغلی، سنی، تخصص)	توجه به طیف فراگیران (ستادی، صفی، رسته‌ای، گروه‌های سنی، تخصصی، تحصیلات و...)	شمول	۱
- جمع‌آوری اطلاعات مربوط به فراگیران - جمع‌آوری اطلاعات مربوط به سازمان - جمع‌آوری اطلاعات مربوط به جامعه	توجه به نیازهای فراگیر، سازمان و جامعه		۲

(منبع: یافته‌های پژوهش)

#### ۴-۳. اصل جامعیت

اصل جامعیت در عنصر نیازسنجی به معنای توجه به حیطه‌های شناختی، عاطفی، رفتاری و موقعیت‌های متفاوت فراگیر و نیز توجه به جایگاه سازمانی آنها، همچنین توجه به تهدیدها و آسیب‌های فردی و سازمانی است. در نیازسنجی، صرفاً نباید به جنبه‌های شناختی توجه کرد، بلکه باید به جنبه‌های رفتاری و عاطفی هم توجه کرد. علاوه بر آن بایستی به موقعیت‌های متفاوت، جایگاه سازمانی و تهدیدهای سیاسی توجه کرد. این اصل، شاخص‌ها و راهکارهای آن در جدول ذیل درج شده است.

جدول ۶. اصل جامعیت و شاخص‌های آن در عنصر نیازسنجی

ردیف	اصل	شاخص	راهکار و شیوه اجرایی
۱	جامعیت	توجه به تمامی نیازهای فردی، اجتماعی و سازمانی	جمع‌آوری اطلاعات نیازهای فردی، اجتماعی و سازمانی
۲		توجه به حیطه‌های شناختی، عاطفی، رفتاری	جمع‌آوری اطلاعات در حوزه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری
۳		توجه به موقعیت‌های متفاوت فراگیر	جمع‌آوری اطلاعات بر اساس موقعیت‌های شغلی، جغرافیایی، خانوادگی و اجتماعی فراگیران
۴		توجه به جایگاه سازمانی	
۵		توجه به تهدیدها و آسیب‌های فردی، اجتماعی و سازمانی	جمع‌آوری اطلاعات بر اساس گزارش‌ها و اسناد میدانی و سازمانی

(منبع: یافته‌های پژوهش)

۴-۴. اصل هماهنگی

اصل هماهنگی در عنصر نیازسنجی به معنای توجه به مبانی تربیت و آموزش، اسناد بالادستی، قوانین و مقررات، واقعیت، زمان، مکان و جغرافیا، فرهنگ اجتماعی، مأموریت‌ها و رویکردهای سازمان، نیازهای فراگیران، عوامل اجرایی، امکانات و مقدرات است. بر این اساس در نیازسنجی سیاسی بایستی به هماهنگی آن به شاخص‌های ذیل توجه کرد. این اصل، شاخص‌ها و راهکارهای آن در جدول ذیل درج شده است.

جدول ۷. اصل هماهنگی و شاخص‌های آن در عنصر نیازسنجی

ردیف	اصل	شاخص	راهکار و شیوه اجرایی
۱	هماهنگی	با مبانی تربیت و آموزش	طراحی ابزار جمع‌آوری اطلاعات با محوریت مبانی برنامه درسی تربیت‌محور
۲		اسناد بالادستی	استخراج محورهای کلی نیازسنجی در اسناد بالادستی، قوانین و مقررات و کاربست آن‌ها در جمع‌آوری اطلاعات
۳		قوانین و مقررات	
۴		واقعیت	
۵		زمان	طراحی ابزار جمع‌آوری اطلاعات بر اساس اقتضانات زمانی، مکانی، اجتماعی، سازمانی، فردی، اجرایی و امکانات
۶		مکان و جغرافیا	
۷		فرهنگ اجتماعی	

	مأموریت‌ها و رویکردهای سازمان		۸
	نیازهای فراگیران		۹
	عوامل اجرایی		۱۰
	امکانات و مقدمات		۱۱

(منبع: یافته‌های پژوهش)

#### ۴-۵. اصل مشارکت

اصل مشارکت در عنصر نیازسنجی به معنای مشارکت دادن و به کار گرفتن فراگیران، استادان، مربیان و هادیان سیاسی، فرماندهان، مدیران و کارشناسان و متخصصان در امر طراحی و اجرای فرایند نیازسنجی است. این اصل، شاخص‌ها و راهکارهای آن در جدول ذیل درج شده است.

#### جدول ۸. اصل مشارکت و شاخص‌های آن در عنصر نیازسنجی

راهکار و شیوه اجرایی	شاخص	اصل	ردیف
استفاده از افراد در ساخت ابزار سنجش و توزیع و گردآوری آن آموزش مهارت مسئله‌یابی به افراد جلب نظر افراد برای اجرای نیازسنجی	فراگیران	مشارکت	۱
	استادان، مربیان و هادیان سیاسی		۲
	فرماندهان، مدیران و کارشناسان		۳
متخصصان	۴		
جذب و به‌کارگیری متخصصان در طراحی ابزار سنجش، توزیع و گردآوری و تحلیل اطلاعات بازآموزی مجریان برای اجرای فرایند نیازسنجی			

(منبع: یافته‌های پژوهش)

#### ۴-۶. اصل اعتبار

اصل اعتبار در عنصر نیازسنجی به معنای به‌کارگیری و استفاده از منابع متنوع اطلاعاتی، برخورداری از روش علمی قابل قبول، اجرا و تحلیل آن به واسطه متخصصان امر و روایی و پایایی آن است. این اصل، شاخص‌ها و راهکارهای آن در جدول ذیل درج شده است.

جدول ۹. اصل اعتبار و شاخص‌های آن در عنصر نیازسنجی

راهکار و شیوه اجرایی	شاخص	اصل	ردیف
جمع‌آوری اطلاعات از روحانیان، مبلغان، مسئولان نمایندگی، استادان و مربیان آموزشی، هادیان سیاسی، مسئولان و کارشناسان سیاسی، فرماندهان، مدیران و کارشناسان آموزش و تربیت، متخصصان و فراگیران جمع‌آوری اطلاعات از اسناد و گزارش‌های سازمانی	تنوع منابع اطلاعاتی	اعتبار	۱
جمع‌آوری اطلاعات از منابعی که اصالت آن به اثبات رسیده باشد.	اصالت منابع اطلاعاتی		۲
تعیین محورهای کلی نیازسنجی مرور متون اطلاعات علمی انتخاب نوع روش جمع‌آوری اطلاعات انتخاب جامعه و نمونه معرف طراحی ابزار جمع‌آوری اطلاعات تجزیه و تحلیل	روشمند بودن		۳
تجزیه و تحلیل توسط متخصصان تحلیل کمی و کیفی اولویت‌بندی نیازها گزارش‌دهی	اجرا و تحلیل تخصصی		۴
طراحی ابزار روا سنجش روایی ابزار	روایی		۵
طراحی ابزار پایا سنجش پایایی ابزار	پایایی		۶

(منبع: یافته‌های پژوهش)

نتیجه‌گیری

برای تحقق و رسیدن به اهداف تربیت و آموزش سیاسی نیازسنجی امری اجتناب‌ناپذیر است. بر اساس یافته‌های تحقیق برای انجام نیازسنجی در تربیت و آموزش سیاسی لازم

است از اصول شش‌گانه نیازسنجی که شامل استمرار، شمول، جامعیت، هماهنگی، مشارکت و اعتبار می‌شود پیروی کرد. نتایج به دست آمده در این پژوهش می‌تواند برای نیازسنجی آموزش و تربیت در ساحت سیاسی و در قالب برنامه درسی مورد توجه قرار گیرد. برای اینکه تربیت و آموزش سیاسی سیر ارتقایی داشته باشد و متناسب به اقتضائات زمانی متکامل شود، مستلزم اصل استمرار است. اصل استمرار را باید از طریق نیازسنجی‌های پیوسته و متناوب، پایش‌های دوره‌ای هدفمند، ارتباط مداوم بین عناصر تربیت و آموزش سیاسی، یعنی هادیان سیاسی، مربیان عقیدتی سیاسی، تصمیم‌گیران، تصمیم‌سازان و مراکز آموزشی و توجه به روزآمد نگهداشتن همه عوامل مربوط به تربیت و آموزش سیاسی محقق و عملیاتی کرد.

لازمه الگوی مناسب برای نیازسنجی تربیت و آموزش سیاسی، شمول‌گرایی است. در این خصوص باید همه طیف‌های فراگیران اعم از ستادی، صفی، رسته‌ای، گروه‌های سنی، تخصصی، تحصیلات و... مورد توجه قرار گیرد و مبتنی بر نیازهای فراگیر، سازمان و جامعه باشد.

بر اساس یافته‌های تحقیق، الگوی مطلوب نیازسنجی تربیت و آموزش سیاسی باید جامع باشد، در غیر این صورت هدف‌های تربیتی و آموزشی محقق نخواهد شد. از این‌رو، باید تمام نیازهای فردی، اجتماعی و سازمانی ملاک عمل باشد و همه حیطه‌های شناختی، عاطفی، رفتاری فراگیران را در برگیرد. در عین حال باید به موقعیت‌های متفاوت فراگیر و جایگاه سازمانی توجه کرد. نکته مهم دیگر جامعیت این است که الگوی مطلوب باید تهدیدها و آسیب‌ها و فرصت‌ها و قوت‌های فردی، اجتماعی و سازمانی را در نظر بگیرد.

اگر در الگوی مطلوب تربیت و آموزش سیاسی اصل هماهنگی حاکم نباشد، انسجام و غایت‌مندی خود را از دست می‌دهد. برای اینکه اصل هماهنگی مشخص شود، لازم است به مبانی تربیت و آموزش، اسناد بالادستی، قوانین و مقررات، واقعیت‌های محیطی، زمان، مکان و جغرافیا، فرهنگ اجتماعی و سازمانی، مأموریت‌ها و رویکردهای سازمان، نیازهای فراگیران، عوامل اجرایی و مهم‌تر اینکه امکانات و مقدرات مد نظر قرارگیرد.

اجرای هر الگو و طرحی بدون توجه به ذی‌نفعان موفقیت‌آمیز نخواهد بود. لذا اصل

مشارکت در الگوی مطلوب تربیت و آموزش سیاسی با اهمیت است. در این راستا نیاز است که عوامل مختلف درگیر در آموزش و تربیت اعم از فراگیران، استادان، مربیان و هادیان سیاسی، فرماندهان، مدیران و کارشناسان و متخصصان مشارکت داشته باشند. معتبر بودن نیازسنجی برای تربیت و آموزش سیاسی ضمانت‌بخش تحقق اهداف تربیت و آموزش است. بنابراین، اعتبار با شاخص‌هایی مانند تنوع منابع اطلاعاتی، اصالت منابع اطلاعاتی، روشمند بودن، اجرا و تحلیل تخصصی، روایی و پایایی دست‌یافتنی است. برای دستیابی به شاخص‌های مورد اشاره در هر یک از اصول شش‌گانه، راهکارهای متنوعی ارائه شده است. این راهکارها تا حدودی نیازسنجی در این پژوهش را از لحاظ نظری صرف خارج می‌کند و به آنها قابلیت عمل می‌دهد.

### کتابنامه

قرآن کریم.

نهج البلاغه.

انکینسون، رو اسمیت، (۱۳۹۱). زمینه روانشناسی انکینسون و هیلگارد، ترجمه حسن رفیعی و محسن ارجمند، تهران، ارجمند.

اسمیت، فیلیپ (۱۳۸۵). فلسفه آموزش و پرورش، ترجمه سعید بهشتی، شرکت به نشر (آستان قدس). امین الرعایا، م؛ عطاری، ع؛ حسن زاده، ا (۱۳۸۹). اولویت‌های پژوهشی مسئله‌یابی پژوهشی و اولویت‌بندی طرح‌های تحقیقاتی ویژه مدیران و کارشناسان واحدهای پژوهشی، تهران، آبیژ. بناری، علی همت (۱۳۸۳). نگرشی بر تعامل فقه و تربیت، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی علیه السلام.

حبی، محمد باقر و همکاران (۱۳۸۹). «نیازسنجی تربیتی و آموزشی و اولویت‌بندی آن در بسیج»، فصلنامه روانشناسی نظامی، سال اول، شماره ۲، تابستان، صص ۴۱-۵۰. خامنه‌ای، سید علی (۱۳۷۷). حدیث ولایت (مجموعه رهنمودهای مقام معظم رهبری)، تهران، انتشارات سازمان تبلیغات اسلامی.

زندى، بهمن و روح الله موسوی نژاد و علی محمد احمدی قراچه و محمد جمالزاده (۱۳۹۲). «بررسی نیازهای آموزشی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شیراز در راستای ارائه الگوی مناسب آموزشی و بهسازی منابع انسانی». مجله دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه. سال

اول، شماره ۲، تابستان، ص ۷۰ - ۷۶.

سیف، علی اکبر (۱۳۸۰). روانشناسی پرورشی، تهران، آگاه.

شریعتمداری، علی (۱۳۷۶). جامعه‌تعلیم و تربیت، تهران، امیرکبیر.

شعاری نژاد، علی اکبر (۱۳۸۳). فلسفه آموزش و پرورش، تهران، امیرکبیر.

\_\_\_\_\_ (۱۳۶۴). ادبیات کودکان، تهران، رشد.

طباطبایی مزدآبادی، سید محسن (۱۳۹۵). «واکاوی نیازهای آموزشی با رویکرد تجزیه و تحلیل

شغل (مطالعه موردی: کارشناسان مالی و اقتصاد شهری شهرداری تهران)»، فصلنامه اقتصاد

و مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۵، تابستان، صص ۱۲۷-۱۴۶.

طباطبایی، محمد حسین (۱۳۶۴). تفسیر المیزان، قم، دفتر انتشارات اسلامی جامعه مدرسین

حوزه علمیه قم.

عابدی جعفری، حسن و محمدسعید تسلیمی و ابوالحسن فقیهی و محمد شیخ‌زاده (۱۳۹۰).

«تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در

داده‌های کیفی»، دوفصلنامه، اندیشه مدیریت راهبردی، سال پنجم، شماره ۲، پاییز و

زمستان، صص ۹۸ - ۱۵۱.

عباس زادگان، محمد و جعفر ترک زاده (۱۳۸۱). نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها، تهران،

شرکت سهامی انتشار.

فتحی واجارگاه، کوروش (۱۳۹۲). نیازسنجی آموزشی، تهران، آبیژ.

فراستی، عبدالوهاب (۱۳۸۷). «تربیت سیاسی: چیستی، آسیب‌ها و راهکارها»، راه تربیت، سال

دوم، شماره ۵، تابستان، صص ۱۱-۲۶

کافمن، راجر و جری هرمن (۱۳۷۴). برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزشی، ترجمه فریده

مشایخ و عباس بازرگان، تهران، انتشارات مدرسه.

کثیری نژاد، تقی (۱۳۸۴). «از نیازسنجی تا نیازآفرینی با رویکرد آموزشی سازمانی»، تهران،

سپاه پاسداران انقلاب اسلامی، مرکز برنامه‌ریزی و تألیف کتاب‌های درسی.

کلینی، محمدبن یعقوب (۱۳۶۷). اصول کافی، قم، نشر اسوه.

گروهی از پژوهشگران (۱۳۷۲). درآمدی بر فلسفه تعلیم و تربیت، تهران، سمت.

\_\_\_\_\_ (۱۳۸۶). سند چشم‌انداز سپاه.

\_\_\_\_\_ (۱۳۸۶). سند دکترین آموزشی و تربیتی سپاه.

- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۶). سند نظام تربیت و آموزش عقیدتی سیاسی نمایندگی ولی فقیه.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۹۰). مبانی نظری سند تحول در نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی جمهوری اسلامی، دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۹۲). سند نظام جامع تربیت و آموزش نیروهای مسلح.
- مجلسی، محمدباقر (۱۳۶۷). بحار الانوار، بیروت، دارالاحیاء التراث العربی، جلد ۷۸.
- محمدی ری شهری، محمد (۱۳۸۹). میزان الحکمه، قم، دارالحديث، جلد ۶.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۷). آشنایی با قرآن کریم، تهران، صدرا.
- \_\_\_\_\_ (۱۳۸۶). تعلیم و تربیت در اسلام، تهران، صدرا.
- معین آبادی، حسین و اصغر سلطانی (۱۳۹۴). «بررس نقش دانشگاه در بهبود مؤلفه‌های آموزش سیاسی دانشجویان»، فصلنامه پژوهشنامه علوم سیاسی، سال یازدهم، شماره ۱، زمستان، صص ۶۷-۹۴.
- ملکی، حسن (۱۳۸۱). برنامه‌ریزی درسی راهنمای عمل، تهران، مدرسه.
- میالاره، گاستون (۱۳۷۵). معنی و حدود علوم تربیتی، ترجمه علی محمد کاردان، تهران، مؤسسه انتشارات و چاپ دانشگاه تهران.
- یارمحمدیان، محمدحسین و سوسن بهرامی و احمدعلی فروغی ابری (۱۳۸۲). «مدیران و کارشناسان بهداشتی و الگوهای مناسب نیازسنجی». مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی. سال سوم، شماره ۱، بهار، صص ۷۱-۷۹.
- Ford, D. (1999). Bottom-line Training. Texas: Gulf Publishing Company.
- Peters, L. (1997). Encyclopedia of Human Resources Management. Blackwell Publishers Ltd.
- Rummler, G. (1990). Improving Performance. San Francisco, CA: Jossey-Bass Schneider, Hilmar & ArneUhlendorf, Zhong Zhao (2007). Evaluating Continuous Training Programs using The Generalized Propensity Score.