

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۰۲/۰۵

فصلنامه مطالعات زبان و ترجمان نظامی

پذیرش مقاله: ۱۴۰۳/۰۳/۲۴

دوره سوم، شماره ۱، بهار ۱۴۰۳

صص ۸۷-۱۱۴

مقاله ترجمه

تحصیل و آموزش صحیح در زمان مناسب: تصمیم گیری برای آموزش و اطمینان از وقوع آن

میلاد مرادی^۱

امیررضا محمودی کوهی^۲

مسلم احمدی^۳

چکیده

آیا در آموزش نظامی حرفه‌ای خود، واقعاً آنچه را که باید آموزش دهیم، آموزش می‌دهیم؟ آیا ما واقعاً «تحصیل و آموزش صحیح در زمان مناسب» را آموزش می‌دهیم؟ آیا ما واقعاً برای پیوند دادن دوره‌های آموزشی در یک حرفه کار می‌کنیم تا اطمینان حاصل کنیم که این دوره‌ها متوالی و مترقی هستند؟ سیستم آموزشی پاسخگو فرایندی را برای پرداختن به همین سؤالات و همچنین توسعه رویکردی برای اطمینان از این که ارزیابی و سنجش برنامه دانش‌جویی شواهدی را ارائه

^۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد روانشناسی بالینی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد زنجان
miladmoradi1367@yahoo.com

^۲ دانش آموخته کارشناسی ارشد آموزش زبان انگلیسی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج

amirrezamahmoudi@yahoo.com

^۳ استادیار گروه ادبیات فارسی، دانشگاه افسری امام علی (ع)

می‌دهد که تحصیل و آموزش صحیح در زمان مناسب در یک حرفه انجام می‌شود. نویسندگان همچنین رویکردی برای ادغام «زبان مربیان حرفه‌ای» با «زبان حرفه نیروها» با استفاده از مفهوم نیت فرمانده (هدف، وضعیت نهایی و وظایف کلیدی) برای توصیف هدف، نتایج و اهداف یادگیری پایانی مورد نیاز برای طراحی برنامه درسی ارائه می‌دهند.

یک استمرار متوالی و مترقی از یادگیری

در نسخه اکتبر ۲۰۱۷ مجله آموزش نظامی، سرلشکر جان کم، ژنرال جین لبوف و دکتر جیم مارتین مقاله‌ای تحت عنوان «پاسخ به داغ‌ترین سوال در آموزش ارتش: دانشگاه ارتش چیست؟» منتشر کردند. تعدادی نکات کلیدی در آن مقاله وجود داشت که ارزش برجسته کردن دارد. اولاً، در ارتش، تحصیل و آموزش به روشی متوالی و مترقی و در امتداد یک استمرار یادگیری حرفه‌ای انجام می‌شود. دوم، این استمرار آموزش و تحصیل محدود به آموزش در مدارس رسمی نیست، بلکه شامل تمام تجربیات یادگیری در «تشکیلات یادگیری» می‌شود که شامل کلاس‌های درس، کارگاه و یادگیری خودگردان است. ثالثاً، مؤلفه کلیدی در این زنجیره آموزشی و تحصیلی، توسعه «عادات ذهنی» برای بهبود و بهینه‌سازی عملکرد فکری است. در نهایت، دانشگاه ارتش به عنوان نهادی که مسئولیت اداره فعالیت‌های آموزشی و تحصیلی را بر عهده داشت، تشکیل شد.

دانشگاه ارتش، با تکیه بر بهترین شیوه‌های آموزشی شناخته‌شده، منشوری دارد که در کل تشکیلات آموزشی همگام شود تا اطمینان حاصل شود که یادگیری واقعاً متوالی و مترقی است،

که کیفیت و دقت برنامه‌های درسی را بهبود می‌بخشد، اعضای هیئت‌علمی و برنامه درسی را ادغام و هماهنگ می‌کند و شیوه‌های تجاری جدیدی را برای اجرای سیاست‌ها و مدل‌های حکومتی جدید برای بهبود شیوه‌های ارزیابی و عملکرد یادگیری ایجاد می‌کند.

برنامه راهبردی بلندپروازانه دانشگاه ارتش، هر چهار گروه ارتش (افسران غیرکادری، افسرپاران، افسران و غیرنظامیان) و هر سه حوزه یادگیری را در بر می‌گیرد: آموزش و تحصیل نهادی، آموزش و تحصیل سازمانی، و آموزش و تحصیل خودسازی. حصول اطمینان از اینکه همه افراد در ارتش، استمرار یادگیری متوالی و مترقی دارند، جوهره کسب «آموزش و تحصیل صحیح در زمان مناسب» است.

دکتر جک دی. کم، دانشیار دانشگاه و استاد کالج فرماندهی و ستاد کل ارتش ایالات متحده است. او دارای مدرک کارشناسی از دانشگاه کنتاکی غربی، مدرک از دانشگاه آبرن در مونتگومری و مدرک دکترا از دانشگاه ایالتی کارولینای شمالی است. او قبلاً به عنوان استاد ناظر در بخش عملیات مشترک، بین سازمانی و چند ملیتی و به عنوان رهبر تیم آموزشی برای دانشکده فرماندهی و ستاد کل خدمت می‌کرد. کیم به عنوان یکی از اعضای ارشد اجرایی در افغانستان به عنوان معاون فرمانده، به مأموریت آموزشی ناتو-افغانستان^۱ فرماندهی انتقال امنیت ترکیبی-افغانستان^۲ اعزام شد. او که یک سرهنگ بازنشسته ارتش است، سه کتاب در زمینه برنامه‌ریزی مبارزات نوشته و بیش از سی مقاله در نشریات مختلف منتشر کرده است. کیم به عنوان یک

^۱ NATO Training Mission–Afghanistan

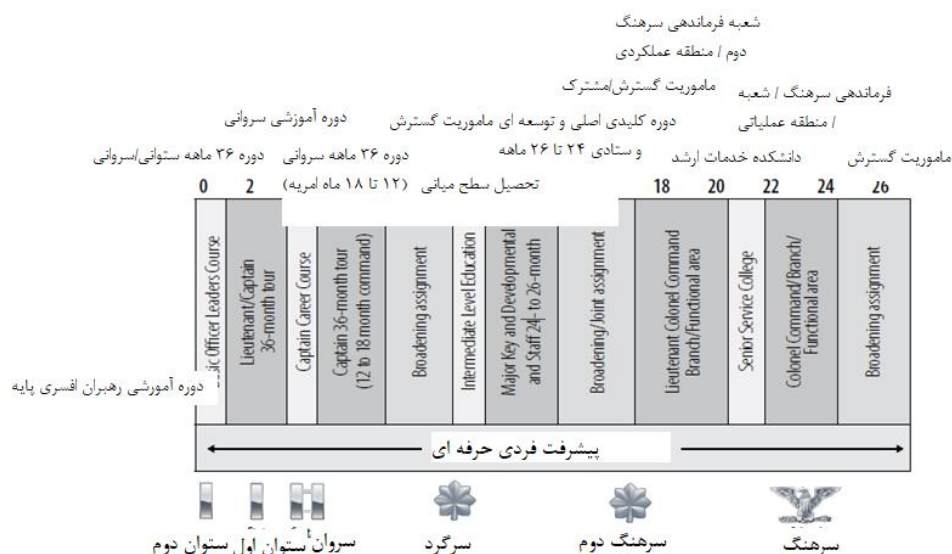
^۲ Combined Security Transition Command–Afghanistan

فرماندهی انتقال امنیت ترکیبی-افغانستان.م

بحث کننده و سخنران مدعو برای پانزده سازمان مختلف، از جمله آکادمی هنر و علوم آمریکا، شورای آتلانتیک، شورای آتلانتیک فنلاند، دانشگاه دفاع ملی، کالج جنگ هوایی، کالج جنگ دریایی، فرماندهی استراتژیک ایالات متحده خدمت کرده است.

ویلیام باست، کارشناسی ارشد، رئیس بخش هماهنگی اعتباربخشی در کالج فرماندهی و ستاد کل ارتش ایالات متحده^۱ است. او دارای مدرک کارشناسی مدیریت دولتی از دانشگاه کنتاکی و کارشناسی ارشد تاریخ از دانشگاه میشیگان است و کار دکترا را در دانشگاه کانزاس در زمینه سیاست آموزشی و مطالعات رهبری انجام داده است. او قبلاً در دانشگاه راکهرست در کانزاس سیتی، میسوری، به عنوان مدرس رهبری و مدیریت، مدیر برنامه، دستیار رئیس دانشکده مدیریت هلزبرگ و مدیر برنامه ریزی و ارزیابی خدمت می‌کرد. باست همچنین تا زمان بازنشستگی با درجه سرهنگ دوم در مأموریت‌های مختلف در ارتش ایالات متحده خدمت کرد. زمانی که در ارتش بود، برنامه درسی را در آموزشگاه زرهی توسعه داد، تاریخ آمریکا را در آکادمی نظامی ایالات متحده در وست پوینت و تاریخ نظامی را تدریس کرد و در مؤسسه مطالعات رزمی کالج فرماندهی و ستاد کل رهبری سوارکاری ستاد را بر عهده گرفت. در سال ۱۹۹۶ او بهترین مربی نظامی سال در این سازمان بود.

¹ Command and General Staff College



(شکل از جزوه ۶۰۰-۳ وزارت ارتش، توسعه حرفه‌ای و مدیریت شغلی افسران کادری، دسامبر

۲۰۱۴)

شکل ۱. جدول زمانی شغل افسری

این مقاله یک چارچوب مفهومی برای مدیریت یادگیری ارتش پیشنهاد می‌کند که از اصطلاحات حرفه ما برای توضیح مفاهیم آموزشی استفاده می‌کند. به طور خاص، ما از مؤلفه‌های تعلیماتی نیت فرمانده برای شناسایی عناصر خاص برنامه درسی یا برنامه آموزشی ضروری در همگام‌سازی یادگیری در طول یک استمرار یادگیری هم‌گروهی استفاده می‌کنیم. اگرچه ما بر آموزش نظامی حرفه ای افسران^۱ تمرکز می‌کنیم، اما معتقدیم که چارچوب مفهومی مدلی است که می‌تواند

¹ Professional Military Education

برای همه گروه‌ها و حوزه‌ها استفاده شود. ما همچنین بر سه مؤلفه منشور دانشگاه ارتش تمرکز خواهیم کرد: (۱) توسعه عادات فکری ذهنی، (۲) بهبود کیفیت و دقت برنامه‌های درسی و (۳) ایجاد شیوه‌های تجاری جدید برای اجرای سیاست‌ها و مدل‌های جدید حکمرانی برای بهبود شیوه‌های ارزیابی و عملکرد یادگیری.

آموزش نظامی حرفه‌ای افسری

نسخه دسامبر ۲۰۱۴ جزوه وزارت ارتش، توسعه حرفه‌ای و مدیریت شغلی افسران، شامل نموداری با عنوان «خط زمانی شغلی افسران - فرماندهان در حال رشد» بود. این نمودار، که در شکل ۱ نشان داده شده است، نشان می‌دهد که چگونه افسران به طور حرفه‌ای "از طریق یک فرایند عمدی، مستمر، متوالی و مترقی شامل آموزش، تحصیل و تجربیات تودرتو با مشاوره و راهنمایی" توسعه می‌یابند. نسخه به‌روز شده بیان می‌کند، "توسعه رهبر از طریق ترکیب حرفه‌ای آموزش، تحصیل و تجربیات به دست آمده از طریق فرصت‌ها در حوزه‌های نهادی، عملیاتی و خودسازی، با حمایت روابط همتایان و توسعه‌ای به دست می‌آید". به طور جالب توجه، نسخه به روز شده نمودار جدول زمانی شغل افسر را شامل نمی‌شود. با این حال، نمودار، تصویر خوبی از پیشرفت یک افسر از طریق یک سری ماموریت‌های سازمانی و عملیاتی متوالی و مترقی، همراه با خودسازی حرفه‌ای به عنوان یک تلاش مستمر در طول حرفه یک افسر است.

شکل ۱ (در صفحه ۵) یک مسیر تعیین ماموریت معمولی را برای یک افسر کادری نشان می‌دهد که شامل تعادلی از ماموریت‌های سازمانی (آموزش و تحصیل) و ماموریت‌های عملیاتی (شامل

ماموریت‌های گسترده و مشترک) است، در حالی که خودسازی حرفه‌ای به طور مستمر در طول حرفه یک افسر انجام می‌شود.

چهار ماموریت اصلی سازمانی در طول حرفه وجود دارد. اولین دوره، دوره رهبری افسران پایه^۱ است که به عنوان ستوان جدید، تدریس می‌شود. هدف این دوره «توسعه رهبران جوخه‌ای از نظر فنی شایسته و با اعتماد به نفس، صرف نظر از شاخه، که مبتنی بر رهبری، مهارت‌های فنی و تاکتیکی پایه هستند، از نظر جسمی و ذهنی قوی هستند و روحیه جنگجو را تجسم می‌کنند» است. دوره آموزشی بعدی توسعه حرفه‌ای، دوره آموزشی شغلی سروانی^۲، شامل هدف آماده سازی «افسران رده گروهانی برای فرماندهی سربازان در سطح گروهان، نیروها یا توپخانه ها و خدمت به عنوان افسر ستاد در سطوح گردان و تیپ» است.

پس از انتخاب رشته، افسران در آموزش سطح میانی (ILE^۳) شرکت می‌کنند، که «برای آماده‌سازی افسران رده میدانی جدید برای ۱۰ سال خدمت آنها طراحی شده است» و «افسرانی رده میدانی با روحیه جنگجو و طرز فکر مشترک و اعزامی تولید می‌کند که مبتنی بر تعلیمات جنگ، و دارای شایستگی‌های فنی، تاکتیکی و رهبری برای موفقیت در سطوح بالاتر در شاخه

^۱ Basic Officer Leaders Course

دوره رهبری افسران پایه.م

^۲ Captain Career Course

دوره آموزشی شغلی سروانی.م

^۳ Intermediate Level Education

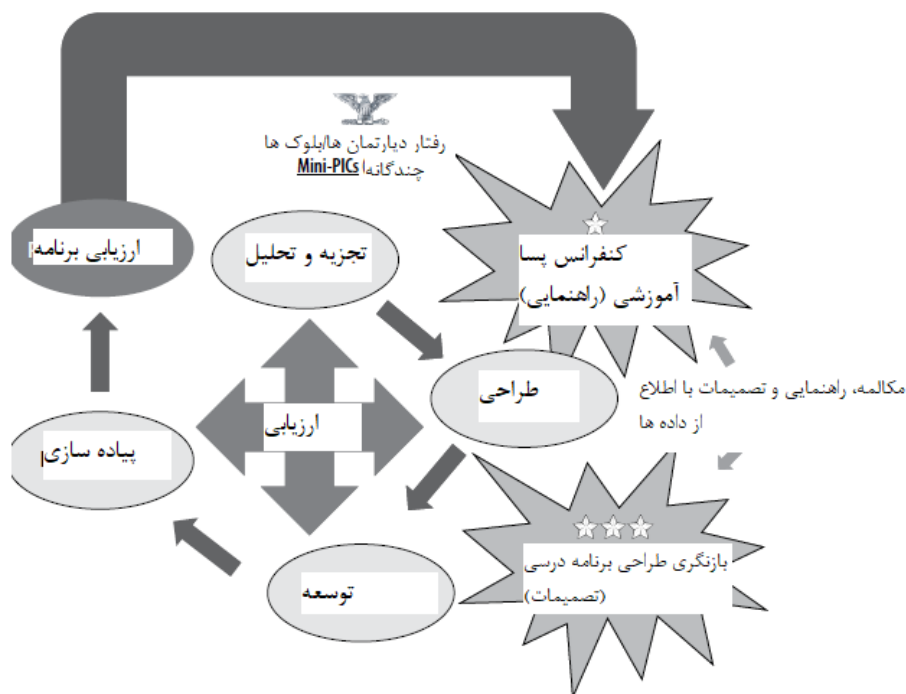
آموزش سطح میانی.م

مربوطه یا [منطقه عملکردی]^۱ خود هستند.» در نهایت، افسران می‌توانند در کالج خدمات ارشد^۲، که «آموزش توسعه رهبران در سطح ارشد را ارائه می‌دهد» و «رهبران نظامی، غیرنظامی و بین‌المللی را برای بر عهده گرفتن مسئولیت‌های رهبری استراتژیک در سازمان‌های نظامی یا امنیت ملی، آماده می‌کند.»

این چهار مأموریت مختلف آموزشی و تحصیلی نهادی، تداوم متوالی و مترقی یادگیری را برای افسران تثبیت می‌کند. مدارس در نظر گرفته شده برای آماده‌سازی افسران برای مأموریت‌ها آینده و در نظر گرفته شده برای تکمیل مأموریت‌ها عملیاتی (واحد) و همچنین خودسازی حرفه‌ای است. همان‌طور که قبلاً بحث شد، دانشگاه ارتش این منشور را دارد که در کل تشکیلات آموزشی همگام شود تا اطمینان حاصل شود که یادگیری واقعاً متوالی و مترقی است - یعنی اطمینان حاصل شود که آموزش و تحصیل صحیح در زمان مناسب در حرفه یک افسر انجام می‌شود. برای انجام این منشور، لازم است همه در تشکیلات یادگیری درک کنند که چگونه آموزش و تحصیل سازمانی آنها با هدف کلی توسعه حرفه‌ای افسران مطابقت دارد.

¹ Functional area

² Senior Service College



(شکل از بولتن شماره ۹۳۰ کالج فرماندهی و ستاد کل ارتش ایالات متحده، توسعه برنامه درسی:

سیستم آموزشی پاسخگوی مجدد، آگوست ۲۰۱۷)

شکل ۲. مدل سیستم آموزشی پاسخگو

نیت فرمانده

نشریه مرجع تعلیمات ارتش 6-0 (ADRP^۱)، فرماندهی مأموریت، مفهوم نیت فرمانده را به عنوان «بیان واضح و مختصر از هدف عملیات و وضعیت نهایی نظامی مطلوب که از فرماندهی مأموریت

^۱ Army Doctrine Reference Publication

پشتیبانی می‌کند، تمرکز را برای ستاد ارائه می‌دهد و به فرماندهان زیردستی و پشتیبان کمک می‌کند تا بدون دستور بیشتر، حتی زمانی که عملیات طبق برنامه پیش نمی‌رود، برای دستیابی به نتایج مورد نظر فرمانده، عمل کنند.^۱ نشریه مرجع تعلیمات ارتش^۱ بیشتر نیت فرمانده را شرح می‌دهد:

نیت فرمانده، مبنایی می‌شود که ستاد و رهبران زیرمجموعه، برنامه‌ها و دستوراتی را توسعه می‌دهند که فکر را به عمل تبدیل می‌کند. نیت یک فرمانده خوش ساخت، تصویر روشنی از هدف عملیات، وظایف کلیدی و نتیجه مطلوب را ارائه می‌دهد. نیت فرمانده تمرکزی را برای زیردستان فراهم می‌کند تا تلاش‌های جداگانه خود را هماهنگ کنند. فرماندهان شخصاً نیت خود را آماده می‌کنند. در صورت امکان، آن را به صورت حضوری ارائه می‌دهند. ارائه حضوری، درک متقابل آنچه فرمانده می‌خواهد را تضمین می‌کند و اجازه می‌دهد تا نکات مشخص فوری را روشن کنند.

سپس افراد می‌توانند ابتکار عمل منظمی را در چارچوب راهنمایی‌های فراگیر ارائه شده در نیت فرمانده اعمال کنند.

سه مؤلفه از نیت فرمانده وجود دارد: هدف (دلیل کلی و هدف گسترده تر عملیات)، وظایف کلیدی (چه اقدامات خاصی که فرمانده هدایت می‌کند باید انجام شود)، و وضعیت نهایی یا نتیجه مطلوب (شرایطی که باید وجود در پایان عملیات داشته باشد). این سه مؤلفه به زیردستان، درک

^۱ ADRP

روشنی از آنچه فرمانده می‌خواهد می‌دهد و مرزهای کلی را در مورد میزان صلاحدید زیردستان در انجام مأموریت فراهم می‌کند. همین فرایند دریافت نیت فرمانده (هدف، وظایف کلیدی و وضعیت/نتایج نهایی) بسیار شبیه به فرایند تحصیلی است که منجر به راهنمایی افسر دوره آموزشی می‌شود.

سیستم آموزشی پاسخگو

در دانشگاه ارتش و کالج فرماندهی و ستاد کل ارتش ایالات متحده (CGSC)، برنامه درسی با استفاده از سیستم آموزشی پاسخگو (AIS^۱) طراحی شده است. AIS از پنج مرحله مدل ADDIE پیروی می‌کند: تجزیه و تحلیل، طراحی، توسعه، پیاده‌سازی و ارزیابی. هر یک از این مراحل به مرحله خاصی در طراحی برنامه درسی می‌پردازد: (۱) تجزیه و تحلیل و تعیین نیازهای آموزشی، (۲) طراحی برنامه درسی برای رفع نیازهای شناسایی شده، (۳) توسعه مواد آموزشی و برنامه درسی برای حمایت از اهداف و مقاصد اعلام شده، (۴) پیاده‌سازی دروس توسعه‌یافته و (۵) ارزیابی اثربخشی فرایند آموزشی و محصول. شکل ۲ (در صفحه ۷) مدل CGSC AIS را نشان می‌دهد. (توجه: CGSC AIS یک «سیستم» است به این معنا که فرایند توسعه برنامه درسی CGSC را با سایر فرایندهای حاکمیت دانشگاهی CGSC مرتبط می‌کند. به طور خاص، AIS مشارکت اساتید و رهبران ارشد را در توسعه برنامه درسی و تصمیم‌گیری بهبود برنامه، همان‌طور

^۱ Accountable Instructional System

که در رویه‌های فرضی کمیسیون آموزش عالی و رئیس مشترک سیاست آموزش نظامی حرفه‌ای افسران ستاد (CJCS^۱) لازم است، تضمین می‌کند.

بلافاصله پس از اتمام یک بلوک آموزشی یا دوره، بخش‌های آموزشی مجموعه‌ای از بازنگری‌های پسا اقدام را برای ثبت و ضبط برداشت‌ها از کلاس‌ها را برگزار می‌کنند. به دنبال این فرایند، ادارات و آموزشگاه‌ها مجموعه‌ای از کنفرانس‌های کوچک پسا آموزشی (Mini-PIC^۲) را برگزار می‌کنند تا در مورد نتایج تجزیه و تحلیل آموزش قبلی با مدیر آموزشگاه مربوطه بحث کنند. این mini-PIC ها «اولین برداشت» از برنامه درسی هستند و بر تحلیل اولیه ناشی از ارزیابی مستقیم و غیرمستقیم نتایج یادگیری دانش جویان تمرکز دارند.

یکی از اجزای کلیدی AIS دریافت راهنمایی تحصیلی از رهبری کالج است. بین مراحل تجزیه و تحلیل و طراحی، کنفرانس پسا آموزش (PIC) با اساتید، توسعه دهندگان برنامه درسی و رهبری کالج برگزار می‌شود. PIC هدف دوره، نحوه پیوند دوره با نتایج آموزشی، نحوه پیوند اهداف آموزشی پایانی دوره با نتایج یادگیری و طرح ارزیابی دوره را ارائه می‌دهد.

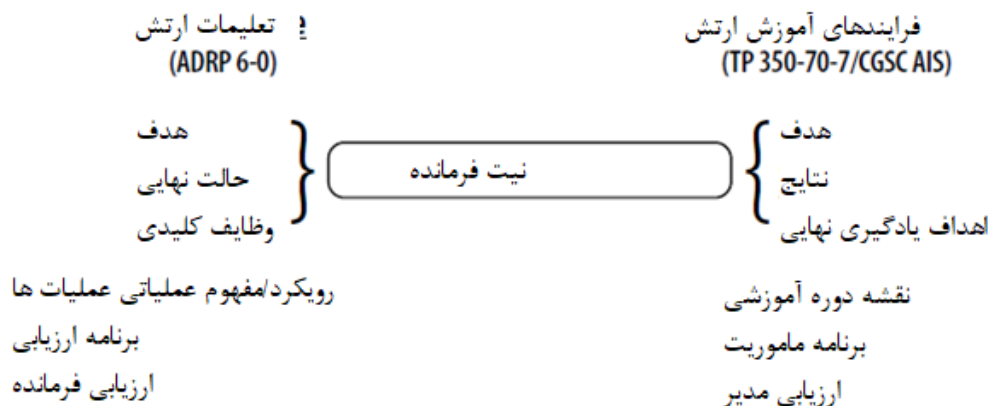
طراحی برنامه درسی دانشکده فرماندهی و ستاد کل (CGSC) مبتنی بر تعلیمات ارتش و اصول آموزشی صحیح است.

^۱ Chairman of the Joint Chiefs of Staff

رئیس ستاد مشترک

^۲ Mini-post-instructional conferences

کنفرانس‌های آموزشی جزئی



۱۴-۲. نیت فرمانده مبنایی می‌شود که ستاد و رهبران زیردستان بر اساس آن برنامه‌ها و دستوراتی را تدوین می‌کنند که فکر را به عمل تبدیل می‌کند. هدف خوش ساخت یک فرمانده، تصویر روشنی از هدف عملیات، وظایف کلیدی و نتیجه مورد نظر را منتقل می‌کند. نیت فرمانده، تمرکزی را برای زیردستان فراهم می‌کند تا تلاش‌های جداگانه خود را هماهنگ کنند.

ADRP 6-0

(شکل توسعه یافته توسط کم)

شکل ۳. سیستم آموزشی پاسخگو و نیت فرمانده

PIC معمولاً به معاون فرماندهی CGSC ارائه می‌شود، که در ادامه طراحی برنامه درسی راهنمایی می‌کند.

دومین مولفه کلیدی AIS، دریافت تصمیمات از رهبری کالج است. بین مراحل طراحی و توسعه، یک بازنگری طراحی برنامه درسی (CDR^۱) وجود دارد. CDR فرایند تأیید دوره است که تأیید هدف، نتایج دوره و اهداف یادگیری پایانی را به دست می‌آورد. CDR معمولاً به فرمانده CGSC ارائه می‌شود، که تأیید طرح دوره را ارائه می‌دهد تا دوره توسط توسعه دهندگان برنامه درسی توسعه یابد. در طول CDR، رهبری کالج همچنین نقشه کلی دوره را بررسی می‌کند (نحوه جریان دوره) و طرح ارزیابی (چگونه آموزشگاه از دستیابی به نتایج دوره و اهداف یادگیری اطمینان حاصل می‌کند)، و با ارزیابی مدیر آموزشگاه از دوره کلی ارائه می‌شود.

AIS یک فرایند تکراری است که بر مدیریت تغییر در برنامه درسی متمرکز است و اطمینان حاصل می‌کند که برنامه درسی بر هدف مناسب دوره، نتایج آموزشی که باید به دست آید و اهداف یادگیری برای هدایت توسعه برنامه درسی متمرکز باشد. AIS یک رویکرد منضبط است که رهبران را قادر می‌سازد تا تصمیمات مبتنی بر شواهد و اطلاعات را برای مدیریت تغییر در برنامه درسی اتخاذ کنند.

^۱ Curriculum design review

جدول. هدف نقشه کشی، وضعیت پایانی، و وظایف کلیدی

هدف
آموزش و تحصیل رهبران رده میدانی برای خدمت به عنوان افسران ستادی و فرماندهان با توانایی ایجاد تیم‌ها، رهبری سازمان‌ها و ادغام عملیات زمینی یکپارچه با شرکای مشترک، بین سازمانی، بین دولتی و چند ملیتی در محیط‌های پیچیده و نامطمئن.

نتایج اصلی مشترک (حالت پایانی)
1 استانداردهای صلاحیت JPME-1 را برآورده کرده اند
2 داشتن دانش و مهارت برای یک افسر مشترک و ستاد ارتش موثر
3 افسرانی هستند که می‌توانند جنگ، طیف درگیری و پیچیدگی محیط عملیاتی (تاریخ، فرهنگ، اخلاق، و جغرافیا) را درک کنند.
4 می‌تواند با چالش‌های رهبری در سطح سازمانی مقابله کند
5 متفکران انتقادی و خلاق هستند که می‌توانند راه حل‌هایی را برای مشکلات عملیاتی در یک محیط فرار، نامطمئن، پیچیده یا مبهم به کار ببرند.

6 می‌تواند مفاهیم را با وضوح و دقت به دو صورت نوشتاری و شفاهی بیان کنند
7 خودآگاه و با انگیزه برای ادامه یادگیری و پیشرفت در طول حرفه خود هستند

(جدول از دوره فرماندهی و افسر ستاد کل، ارائه Mini-PIC C400، اسلاید چهار، ۸ دسامبر

(۲۰۱۷)

پیوند دادن سیستم آموزشی پاسخگو به نیت فرمانده

مبانی مفهومی رویکرد نظامی به نیت فرمانده و روند تحصیلی AIS کاملاً مشابه است. برای عملیات نظامی، فرمانده شخصاً نیت خود را تأیید می‌کند که شامل هدف، وظایف کلیدی و وضعیت نهایی است. این سه مولفه از نیت فرمانده، هدف و جهت را برای برنامه‌ریزان و اپراتورها فراهم می‌کند و امکان انجام مأموریت نظامی را فراهم می‌کند.

جدول. هدف نقشه کشی، وضعیت پایانی، و وظایف کلیدی (ادامه)

نتیجه	اهداف آموزشی پایانی (TLO ^۱ ها) (وظایف کلیدی)	
۳،۴،۵	توضیح می‌دهد که چگونه افسران رده میدانی توسعه سازمان‌ها و رهبران اخلاقی را برای دستیابی به نتایج هدایت می‌کنند	۱

^۱ Terminal learning objectives

۵،۶	گنجاندن مهارت‌های تفکر انتقادی و خلاق	۲
۳،۵،۶	تجزیه و تحلیل پس زمینه تاریخی برای اطلاع از قضاوت نظامی حرفه‌ای	۳
۳،۵،۶	تجزیه و تحلیل ماهیت جنگ و علل، پیامدها و زمینه‌های تغییر در جنگ مدرن	۴
۱،۲،۳،۵،۶	تجزیه و تحلیل ملاحظات، کارکردها، قابلیت‌ها، محدودیت‌ها و تعلیمات نیروهای مشترک/ شرکای اقدام واحد در عملیات مشترک، چند ملیتی و بین سازمانی	۵
۱،۲،۵،۶	با استفاده از هنر عملیاتی و تعلیمات مشترک، راه حل‌ها را برای مشکلات عملیاتی به کار ببرید	۶
۲،۵،۶	اعمال تعلیمات ارتش ایالات متحده	۷
۱،۲	نشان دادن روند توسعه، تامین منابع و ادغام قابلیت‌های ارتش برای فرماندهان رزمی	۸

۱،۲،۳	نشان دهید که چگونه نیروهای نظامی، همراه با سایر ابزارهای قدرت ملی، منافع ملی ایالات متحده را در محیط امنیتی بین‌المللی ارتقاء می‌دهند.	۹
۶	گنجاندن مهارت های ارتباط موثر	۱۰

(جدول از دوره فرماندهی و افسر ستاد کل، ارائه Mini-PIC C400، اسلاید چهار، ۸ دسامبر

(۲۰۱۷)

همان‌طور که برنامه‌ریزی برای یک عملیات نظامی توسعه می‌یابد، فرمانده نیز مستقیماً در تایید رویکرد عملیاتی و مفهوم عملیات، طرح ارزیابی عملیات و ارزیابی مستمر برای پیش بینی و انطباق با شرایط متغیر به عنوان بخشی از فرایند عملیات مشارکت خواهد داشت.

این فرایند در AIS مشابه است. در AIS، فرمانده آموزشگاه شخصاً هدف، نتایج و اهداف یادگیری پایانی یک دوره را تأیید می‌کند، که به طور رسمی در CDR رخ می‌دهد. این سه مولفه هدف و جهت را برای توسعه برنامه درسی فراهم می‌کند و برنامه‌ریزان برنامه درسی و اساتید را قادر می‌سازد تا افکار فرمانده آموزشگاه را به عمل تبدیل کنند. در طول CDR، به فرمانده همچنین در مورد نقشه دوره آموزشی، طرح ارزیابی و ارزیابی مدیر آموزشگاه توضیح داده می‌شود.

شکل ۳ (در صفحه ۹) رابطه بین مفهوم نیت فرمانده و فرایند AIS را نشان می‌دهد. مفاهیم مورد استفاده در طراحی برنامه درسی از هر دوی این رویکردهای مشابه، متصل کردن تعلیمات ارتش و فرایند آموزش ارتش، متکی است. در نتیجه، فرمانده/افسر فرمانده با ارائه هدف و جهت، طرح را برای برنامه درسی هدایت می‌کند.

جدول (در صفحات ۱۰-۱۱) نمونه‌ای از اسلاید اولیه را در طول بررسی طراحی برنامه درسی نشان می‌دهد که فاصله بین هدف، نتایج/وضعیت پایان و اهداف یادگیری پایانی/وظایف کلیدی را نشان می‌دهد.

همگام‌سازی در سراسر استمرار یادگیری

AIS برای توسعه برنامه درسی در آموزشگاه برای یک دوره خاص بسیار خوب عمل می‌کند. با این حال، سیستم همچنین دارای مزیت افزوده ارائه اطلاعات مفید برای همگام‌سازی در کل شرکت آموزشی است. برای افسر PME، هر یک از چهار دوره اصلی سازمانی (CCC، BOLC، ILI، و SSC) اهدافی را برای برنامه درسی خود بیان کرده‌اند. هر یک از چهار دوره دارای اهدافی هستند که مستقیماً با وظایف عملیاتی و چارچوب‌های زمانی خاص در حرفه یک افسر مرتبط است. به عنوان مثال، CCC هدف دارد «افسران رده گروهانی را برای فرماندهی سربازان در سطح گروهان، نیرو یا توپخانه و برای خدمت به عنوان افسر ستاد در سطوح گردان و تیپ آماده کند.» هدف ILI «آماده‌سازی افسران درجه میدانی جدید برای ۱۰ سال خدمت بعدی خود» است. در

نتیجه، هدف دوره‌های آموزشی اصلی سازمانی، در هر یک از CDR ها برای دوره های مربوطه به خوبی تثبیت و تأیید شده است.

دومین قطعه از پازل که در استمرار یادگیری همگام می‌شود، شناسایی نتایج دوره خاص یا شرایطی است که باید در پایان دوره وجود داشته باشد. در AIS، اینها معمولاً در بیانیه‌ای مانند «در پایان دوره، فارغ‌التحصیلان می‌توانند ...» به تصویر کشیده می‌شوند. این معیار مشخصی از شایستگی‌هایی است که برای هر فارغ‌التحصیل یک دوره خاص به دست می‌آید. این اطلاعات همچنین می‌تواند پایه یا «نقطه شروع» را برای افسران هنگام ورود به سطح بعدی آموزش نظامی حرفه‌ای ایجاد کند.

در نهایت، اهداف یادگیری پایانی دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و رفتارهای مشخصی را ارائه می‌دهند که توسط فارغ‌التحصیلان یک دوره خاص به دست آمده‌اند. اهداف یادگیری همچنین معیاری از سطح شناختی به دست آمده در هر یک از این شایستگی‌ها را ارائه می‌دهد (برای مثال، اینکه آیا دانشجو به سطح مشخصی از درک یک مفهوم خاص دست یافته است یا به سطح اثبات شده‌ای از کاربرد مفهوم دست یافته است).

دانستن مولفه‌های خاص هدف، نتایج و اهداف آموزشی پایانی در هر دوره برای اطمینان از اینکه یادگیری در سراسر استمرار، واقعاً متوالی و مترقی است، حیاتی است. دوره‌ها به ترتیب مناسب طراحی شده‌اند و بر روی یکدیگر به شیوه‌ای مترقی ساخته می‌شوند و با مأموریت‌ها عملیاتی و خودسازی حرفه‌ای تکمیل می‌شوند.

ارزیابی و سنجش برنامه: حصول اطمینان از وقوع یادگیری

برای اطمینان از اینکه بحث‌ها و تصمیمات PIC و CDR مبتنی بر داده‌ها هستند، باید یک ارزیابی از یادگیری دانشجو وجود داشته باشد تا شواهدی ارائه شود که دانشجویان واقعاً به اهداف آموزشی لازم دست یافته‌اند. اولین ملاحظه این است که آیا اهداف آموزشی و نتایج دوره به درستی درگیر هستند یا خیر. بر حسب ضرورت، دستیابی به تمام اهداف یادگیری توانمندکننده یک دوره باید تضمین کند که تمام اهداف یادگیری پایانی محقق شده‌اند. به همین ترتیب، دستیابی به تمام اهداف آموزشی پایانی دوره باید تضمین کند که نتایج دوره حاصل می‌شود.

دو فرایند ضروری برای اطمینان از این موضوع وجود دارد. اولین مورد در طراحی برنامه درسی است، تا اطمینان حاصل شود که دوره با رویکرد «ساختن بلوک» طراحی شده است تا اهداف یادگیری را قادر می‌سازد تا اهداف آموزشی پایانی و در نهایت نتایج یادگیری را برآورده کنند. این امر مستلزم گذر از برنامه درسی است، به‌ویژه برای موضوعاتی (مانند تفکر انتقادی و ارتباطات نوشتاری) که ممکن است در طول طراحی دوره ارائه شود.

فرایند دوم اطمینان از ایجاد یک طرح ارزیابی مناسب است که هم به نتایج و هم به اهداف یادگیری می‌پردازد. این ارزیابی باید شامل شواهد ارزیابی مستقیم و غیرمستقیم باشد. ارزیابی مستقیم (شامل شواهد واضح و قانع‌کننده از آنچه دانشجویان در حال یادگیری هستند) باید رویکرد اولیه باشد. نمونه‌هایی از ارزیابی مستقیم شامل مقالات مکتوب دانشجو با استفاده از یک عنوان با استانداردهای واضح، مشاهدات مستقیم رفتارهای دانشجو توسط اساتید خبره، یا

تجربیات «کلیدی» مانند پروژه‌های تحقیقاتی و ارائه‌هایی است که با استفاده از یک عنوان با استانداردهای واضح نمره داده شده‌اند. معیارهای ارزیابی مستقیم نیز باید به صراحت با اهداف یادگیری خاص و نتایج دوره مرتبط باشد.

ارزیابی غیرمستقیم (شامل نشانه‌هایی است که دانشجویان احتمالاً در حال یادگیری هستند، اما اینکه دقیقاً چه چیزی یا چقدر یاد می‌گیرند کمتر مشخص است) شامل نمرات بدون عنوان همراه یا راهنمای نمره‌گذاری و خود رتبه‌بندی دانشجویان در نظرسنجی‌ها درباره میزان آموخته‌هایشان است. این معیارهای ارزیابی غیرمستقیم برای به‌دست آوردن بینش در مورد یادگیری مفید هستند اما برای اطمینان از اینکه یادگیری واقعاً انجام شده است کافی نیستند. به این ترتیب، اقدامات ارزیابی غیرمستقیم باید به عنوان تلاشی پشتیبان برای تلاش اولیه ارزیابی‌های مستقیم در نظر گرفته شود.

با این حال، بین ارزیابی یادگیری و سنجش برنامه، تمایزی وجود دارد. ارزیابی یادگیری دانشجو بر دستاوردهای فردی دانشجو از اهداف و نتایج یادگیری متمرکز است؛ سنجش برنامه بر اثربخشی یا ارزش برنامه، متمرکز است. سنجش برنامه زمانی حاصل می‌شود که ارزیابی‌های یادگیری فردی برای نشان دادن اثربخشی کلی دوره جمع‌آوری شود.

هنگامی که نهادهای اعتباربخشی غیرنظامی و نظامی (مانند فرایند J7 برای اعتباربخشی به آموزش مشترک، یا PAJE) فرایندهای ارزیابی مؤسسات عضو را ارزیابی می‌کنند، آن‌ها بیشترین علاقه را به ارزیابی در سطح برنامه یا سنجش برنامه دارند. کمیته هماهنگی تحقیقات و سنجش

نهادی مشترک (JIRE-CC^۱) - کمیته فرعی شورای هماهنگی آموزش نظامی (CJCS (MECC^۲) - مجموعه ای از دستورالعمل‌ها را برای استفاده تیم‌های PAJE هنگام سنجش ارزیابی موسسه از فرایندهای یادگیری دانشجویان حفظ می‌کند. این دستورالعمل‌ها شامل عبارت زیر است: «برنامه‌های ارزیابی مؤثر، مفید، برنامه‌ریزی‌شده، سیستماتیک، پایدار هستند و از فرایندهای موجود تا حد امکان استفاده می‌کنند و در عین حال میزان تلاش اضافی مورد نیاز اساتید و دانشجویان را محدود می‌کنند». دستورالعمل بازگو می‌کند:

یک برنامه ارزیابی مؤثر، مفید است. داده‌های جمع‌آوری‌شده از طریق اقدامات ارزیابی مستقیم و غیرمستقیم باید معنی‌دار باشد و مستقیماً به فرایندهای تصمیم‌گیری درسی کمک کند.

یک برنامه ارزیابی مؤثر، برنامه ریزی شده است. ارزیابی یادگیری دانشجویان برای سال تحصیلی آینده با دقت تعیین، مستند شده و با همه ذینفعان در ارتباط است. موسسات باید بحث نتایج ارزیابی را در دستور کارها و صورتجلسه‌های منتشر شده برای نهادهای حاکمیتی مناسب قرار دهند.

^۱ Joint Institutional Research and Evaluation Coordinating Committee

کمیته هماهنگی تحقیقات و سنجش نهادی مشترک.م

^۲ Military Education Coordination Council

شورای هماهنگی آموزش نظامی.م

یک برنامه ارزیابی موثر، پایدار است. این امر با پایه‌گذاری طرح ارزیابی در فرهنگ سازمانی، آموزش همه ذینفعان، ایجاد پشتیبانی ستاد و اساتید، جمع‌آوری بازخورد و بهبود مستمر فرایندها اتفاق می‌افتد. پایداری زمانی اتفاق می‌افتد که همه در مؤسسه، وجود برنامه ارزیابی را تصدیق کنند، هدف آن را درک کنند و از فرایندها و اهداف آن حمایت کنند.

در نهایت، یک برنامه ارزیابی موثر، از فرایندهای موجود استفاده می‌کند. فعالیت‌های ارزیابی باید باری را که بر دوش دانشجویان، اساتید و ستاد گذاشته می‌شود به حداقل برساند. سازمان‌های ارزیابی را توسعه می‌دهند که متمرکز، عمدی و سیستمی هستند و در عین حال از فرهنگ مؤسسه و فرایندهای موجود و ساختارهای حاکمیتی بهره می‌برند. فرایندهای خودکار مناسب می‌تواند بخش مهمی از برنامه‌های ارزیابی باشد.

ارزیابی دانشجو از یادگیری و سنجش برنامه در حصول اطمینان از تحقق هدف دوره، دستیابی به نتایج و اینکه دوره در دستیابی به اهداف کلی آموزشی پایانه دوره مؤثر بوده است، بسیار مهم است. این فرایند تضمین می‌کند که آنچه می‌گوییم آموزش داده‌ایم واقعاً آموزش داده شده است. فرایند AIS تضمین می‌کند که ما چیزهای درست را در زمان مناسب آموزش می‌دهیم و بر حفظ دقت و کیفیت کلی دوره متمرکز هستیم.

جمع‌آوری همه چیز در کنار هم: آموزش و تحصیل صحیح در زمان مناسب

همان‌طور که در بخش اول بیان شد، دانشگاه ارتش، با تکیه بر بهترین شیوه‌های آموزشی شناخته شده، منشور هماهنگی در کل تشکیلات آموزشی را دارد تا اطمینان حاصل کند که یادگیری

واقعاً متوالی و مترقی است، تا کیفیت و دقت برنامه‌های درسی را بهبود بخشد، ادغام و همگام‌سازی اعضای هیئت‌علمی و برنامه درسی را انجام دهد و شیوه‌های تجاری جدید برای پیاده‌سازی سیاست‌ها و مدل‌های حکومتی جدید برای بهبود شیوه‌های ارزیابی و عملکرد یادگیری ایجاد کند.

همان‌طور که در بالا توضیح داده شد، AIS راهی برای مدارس، کالج‌ها و آکادمی‌های دانشگاه ارتش برای اجرای چرخه‌های ADDIE در سطح برنامه است. کنفرانس‌های پسا آموزشی و CDRها به رهبران اطمینان می‌دهند که نتایج برنامه برآورده شده است و برنامه درسی همچنان نیازهای ارتش را برآورده می‌کند. طراحی برنامه درسی، بیانیه‌های هدف، نتایج و اهداف آموزشی پایانی برنامه مورد تأیید فرمانده را بازبینی می‌کند، که با هم دو نقش اساسی را ایفا می‌کنند: (۱) آنها بر فعالیت‌های یادگیری و ارزیابی دوره برای سال تحصیلی آینده تمرکز می‌کنند، و (۲) آنها دانشگاه ارتش را قادر می‌سازد تا یادگیری را در سراسر سازمان ادغام و هماهنگ کند.

«سس مخفی» برای همگام‌سازی یادگیری در سراسر سازمان یک راز واقعی نیست - این یک رویکرد منضبط برای طراحی برنامه درسی است که با هر درس شروع می‌شود، به تدریج به بلوک‌ها و دوره‌ها می‌پردازد و سپس نتایج یادگیری دانشجویان را در امتداد زنجیره شغلی تحصیلات نظامی حرفه‌ای هر گروه را همسو می‌کند. پیش‌نویس جزوه آموزش و تعلیمات ارتش ایالات متحده 350-70-7 (TP) (TRADOC)، فرایندهای آموزشی ارتش، موارد زیر را ارائه می‌دهد:

مؤسسات آموزشی ارتش، سازمان‌های آموزشی سازگار هستند. آنها از فرایندهای متمرکز بر نتایج «بر اساس اصول آموزشی صحیح» برای حفظ ارتباط و اطمینان از اثربخشی استفاده می‌کنند. مؤسسات آموزشی و آموزشگاه‌ها ارتش نمی‌توانند ساکن باقی بمانند، زیرا محصول آموزشی آنها با مجموعه مأموریت ارتش و محیط عملیاتی تغییر می‌کند. مؤسسات آموزشی ارتش و آموزشگاه‌ها باید سیستم‌هایی را ایجاد و نگهداری کنند که داده‌های لازم را برای تصمیم‌گیری بر اساس ارزیابی یادگیری دانشجویان و ارزیابی عملکرد کلی سازمان تولید کند.

منابع

۱. سرلشکر جان اس. کم، سرتیپ یوجین لبوف، و جیمز مارتین، "پاسخ به داغ‌ترین سوال در آموزش ارتش: دانشگاه ارتش چیست؟"، مجله آموزش نظامی ۱، شماره ۲ (۲۰۱۷): ۳-۱۰.

۲. جزوه وزارت ارتش 600-3 (DA Pam)، توسعه حرفه‌ای افسران و مدیریت شغلی (واشنگتن، دی سی: دفتر انتشارات دولت ایالات متحده [GPO]، ۳ دسامبر ۲۰۱۴، منسوخ شده)، ۱۱، ۱۷.

۳. DA Pam 600-3، افسر توسعه حرفه‌ای و مدیریت شغلی (واشنگتن، دی سی: U.S. GPO، ۲۶ ژوئن ۲۰۱۷)، ۵.

۴. همان، ۷.

۵. همان، ۸.

۶. همان مرجع

۷. همان مرجع

۸. نشریه مرجع تعلیمات ارتش 6-0 (ADRP)، فرماندهی مأموریت (واشنگتن، دی سی: GPO ایالات متحده، ۱۷ مه ۲۰۱۲)، بند. ۲-۱۲.

۹. همان، پاراگراف. ۲-۱۴.

۱۰. کالج فرماندهی و ستاد کل ارتش ایالات متحده (CGSC)، بولتن CGSC شماره ۹۳۰، توسعه برنامه درسی: سیستم آموزشی پاسخگو (اوت ۲۰۱۷)، ۳.

۱۱. همان مرجع

۱۲. کمیسیون آموزش عالی، "شیوه‌های فرضی"، شماره خط مشی HLC CRRT.B.10.020، آخرین بازبینی شده در سپتامبر ۲۰۱۷، مشاهده شده در ۸ مارس ۲۰۱۷، <http://www.hlcommission.org/Policies/assumed-practices.html>، رئیس دستورالعمل ستاد مشترک 1800.01E (CJCSI)، سیاست آموزش حرفه‌ای افسران نظامی (واشنگتن، دی سی: GPO ایالات متحده، ۲۹ مه ۲۰۱۵).

۱۳. بولتن CGSC شماره ۹۳۰، تدوین برنامه درسی، ۵.

۱۴. همان، ۷-۸.

۱۵. همان، ۹.

۱۶. ADRP 5-0، فرایند عملیات (واشنگتن، دی سی: GPO ایالات متحده، ۱۷ مه ۲۰۱۲)، بند. ۱-۳۰.

۱۷. DA Pam 600-3، توسعه حرفه‌ای افسر (۲۰۱۷)، ۸.

۱۸. همان مرجع

۱۹. کمیته هماهنگی تحقیقات و ارزیابی نهادی مشترک (JIRE-CC)، دستورالعمل‌هایی برای فرایند اعتباربخشی آموزش مشترک (PAJE) (دسامبر ۲۰۱۷)، ۴.

۲۰. هر دو دستورالعمل JIRE-CC برای فرایند اعتباربخشی آموزش مشترک (دسامبر ۲۰۱۷) و پیش‌نویس جزوه آموزش و تعلیمات ارتش ایالات متحده (TP) (TRADOC) 350-70-7، فرایندهای آموزشی ارتش (Fort Eustis, VA: TRADOC)، در حال آماده سازی، ۲۷-۲۸، همان چهار ویژگی برنامه‌های ارزیابی موثر را شناسایی می‌کند. پاراگراف ۲-۶ از TP 350-70-7 "شاخص‌های اثربخشی" را در زیر هر مشخصه شامل می‌شود.

۲۱. کیم، لبوف و مارتین، "پاسخ به داغترین سؤال"، ۳-۱۰.