

برنامه ریزی آموزشی

مقدمه

برنامه ریزی آموزشی یکی از مهم ترین نظام های برنامه ریزی در هر کشور است . برداشتی است منطقی و عملی برای حل مسایل آموزشی. در سال های اخیر برنامه ریزی استراتژیک (راهبردی) در نظام های آموزشی کشورهای مختلف به عنوان ره یافتی موفق شناخته شده است. نقش برنامه ریزی آموزشی در توسعه، سطوح و الگوهای گوناگون آن از مهم ترین مواردی است که باید طراحان و برنامه ریزان آموزشی مورد توجه قرار دهند. برنامه ریزی آموزشی به مفهوم جدید آن شاخه ای از علوم تربیتی است که نزدیک به یک قرن از عمر آن می گذرد. این دانش جدید در خلال چند دهه اخیر کاربردی گسترده در آموزش و پرورش کشور ها یافته است؛ به طوری که امروزه جزء لاینفک مدیریت آموزشی و پرورش رسمی تلقی می شود.

از این رو در برنامه ریزی آموزشی ، تعلیم و تربیت با اقتصاد، جامعه شناسی، جمعیت شناسی، آمار، روانشناسی، مدیریت و غیره گره می خورد و دانشی میان رشته ای به وجود می آورد که کاربرد آن می تواند در استقرار یک نظام آموزش و پرورش کار آمد موثر واقع شود.(محسن پور، ۱۳۷۶)

بیان مسئله

درباره اینکه برنامه آموزشی چیست و دارای چه خصایصی می باشد، هنوز هم در بیشتر جوامع از جمله جامعه ما مفاهیم ناصحیح در اذهان عامه ی مردم و حتی بعضی از دست اندرکاران و مجریان برنامه های آموزشی وجود دارد. به طوری که هنوز هم کنار هم گذاشتن چند درس را برنامه آموزشی می نامند. در صورتی که می بایست آن را « صورتِ اسامی دروس » نام نهاد. بعضی از مفاهیم غلط که از یک برنامه

آموزشی وجود دارد عبارتند از:

- ۱- جدول زمانی ساعات دروس
- ۲- تهیه و تنظیم فهرست مندرجات برای یک یا چند درس
- ۳- تهیه و تنظیم محتوا و مواد آموزشی برای یک یا چند درس
- ۴- تهیه و تنظیم رئوس مطالب یک یا چند درس
- ۵- فهرست دروس لازم برای گذراندن یک دوره تحصیلی
- ۶- برنامه درسی را با برنامه آموزشی یکی دانستن

برای معرفی و تثبیت یک مفهوم جدید در اذهان مردم یک جامعه، زمان نسبتاً زیاد، همراه با تلاش و کوشش مداوم لازم است زیرا مفاهیم مانند عادت‌ها و سلیقه‌ها به آسانی قابل تغییر نیستند. به همین دلیل باوجود اینکه در بیشتر کشورهای پیشرفته جهان مفهوم برنامه آموزشی از قالب‌های محدود و ناصحیح خارج شده است با وجود این در بعضی از جوامع امروزی از جمله جامعه ما مفهوم برنامه‌ریزی آموزشی بیش از هر چیز دیگر به تهیه و تنظیم محتوی و مواد درسی اطلاق می‌شود.

باوجود مفاهیم نادرستی که در جوامع مختلف از «برنامه آموزشی» رایج است ادراک صحیح از وسعت، عمق و پیچیدگی این فعالیت علمی یعنی طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی بطور روزافزونی در حال گسترش است. قدر مسلم این است که تا زمانی که چنین مفاهیم نادرستی در اذهان مردم یک جامعه به خصوص بعضی از مسئولان و مربیان و مجریان دوره‌های آموزشی آن جامعه وجود دارد امید کمتری برای ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های آموزشی و بطور کلی امر خطیر و حیاتی آموزش و پرورش جامعه می‌تواند وجود داشته باشد.

لذا با توجه به نکات بیان شده و به خاطر این که برنامه ریزی آموزشی از اهمیت ویژه ای برخوردار است، اکنون در این بحث به دنبال این مسئله هستیم که « مفاهیم درست برنامه ریزی آموزشی چیست؟ و اهداف،

اصول و ارکان برنامه ریزی آموزشی کدام است؟»

تاریخچه

برای آشنایی بهتر با برنامه‌ریزی آموزشی، مروری کوتاه روی تاریخچه‌ی آن خواهیم داشت.

- برنامه‌ریزی آموزشی به مفهوم جدید آن نخستین بار در سال ۱۳۰۲ در شوروی مورد استفاده قرار گرفت اما عملاً مفهوم معاصر آن در دهه ۱۳۴۰ و در رابطه با ضرورت رشد اقتصادی کشورها مطرح شد و به مرور گسترش یافت.

- مقدمات برنامه‌ریزی آموزش و پرورش در ایران از سال ۱۳۲۵ و پس از جنگ جهانی دوم آغاز شد و از سال ۱۳۲۷ که نخستین برنامه‌ی عمرانی کشوری اجرا شد برنامه‌ریزی آموزشی نیز مورد توجه قرار گرفت.

- ارتباط سیاسی ایران با غرب در زمان تصدی شاهان قاجار، شاید زمینه ساز ورود بسیاری از الگوهای آموزشی و فرهنگی غرب و نیز گام‌های تدریجی در جهت پذیرش الگوهای آموزشی غرب به ایران به شمار آید. این امر در نهایت در تکوین نظام برنامه ریزی آموزشی ایران نقش مهمی ایفا کرده است. دارالفنون اولین مرکز آموزش عالی در ایران می باشد. (سال ۱۲۶۸)

- مؤسسه بین‌المللی برنامه ریزی آموزشی یونسکو (IIEP – UNESCO)

از مؤسسه‌های وابسته به یونسکو است که در زمینه‌ی برنامه‌ریزی آموزشی و طرح ریزی آموزش و پرورش فعالیت می‌کند. این بنیاد در سال ۱۳۴۲ در پاریس بنیان گذاشته شد و یک دفتر منطقه‌ای در بوینس آیرس نیز دارد. این موسسه با برپایی همایش‌ها و پرورش متخصصان برنامه‌ریزی آموزش و پرورش و نیز انتشار کتاب‌ها و نشریات فراوان، کمک بسیاری به وضعیت آموزش و پرورش در کشورهای جهان کرده است.

تحول برنامه ریزی آموزشی

در طی سه دهه ی گذشته (۱۹۸۰-۱۹۵۰) بیشتر متوجه گسترش کمی نظام آموزش بوده است. طی سال های اخیر، در کشورهای در حال توسعه، توجه از توسعه ی کمی به گسترش کیفی معطوف شده است. مانند توجه به نابرابری های منطقه ای، نابرابری های ناشی از طبقات اجتماعی و جنسیت، توسعه ی فرهنگی، حفظ هویت فرهنگی، ارزیابی های تکوینی و پایانی و

مراحل فرایند برنامه ریزی آموزشی

۱- مرحله ی آگاهی (بعد از جنگ جهانی دوم)

۲- مرحله ی توجه به برنامه ریزی ویژه و خرد (۱۹۶۰-۱۹۵۰)

۳- مرحله توجه به اصل جامعیت و به هم پیوستگی (طول زندگی، محیط زندگی، فعالیت های زندگی)

۴- مرحله توجه به اصل مداومت و ارزیابی

۵- مرحله توجه به اصل هماهنگی برنامه ریزی آموزش و پرورش با برنامه های عمرانی (هم وسیله و هم

هدف)

۶- مرحله ی توجه به اصل بهبود کیفیت آموزش و پرورش (از نیمه دوم دهه ی ۱۹۷۰-۱۹۶۰)

۷- مرحله توجه به برنامه ریزی دراز مدت

اهمیت برنامه ریزی آموزشی

برنامه ریزی آموزشی برای غنای فرهنگی و اعتلای کیفیت زندگی لازم و بقاء رشد و کمال انسانی و اجتماعی به آموزش پرورش و برنامه آموزشی آن متکی است و امری حیاتی شمرده می شود. از طرفی برنامه ریزی

متضمن داشتن هدف ، بسیج نیروها ، هماهنگی فعالیتها و افزایش باز دهی و سرمایه بوده و نداشتن آن موجب نابسامانی و از هم گسیختگی امور و اتلاف نیروی کار ، بودجه و زمان خواهد شد.

از اینرو است که برنامه ریزی آموزشی اهمیت مضاعف یافته و امر حیاتی را در رشد و تداوم توسعه دارد .

ضرورت برنامه ریزی برای هر سازمان و موسسه به اندازه ای روشن است که نیاز به تبیین و توجیه ندارد و برنامه ریزی برای سازمان به اندازه تنفس برای یک موجود زنده اهمیت دارد . برنامه ریزی بدون رعایت اصول برنامه ریزی معنایی ندارد چرا که این اصول راهنمای عمل بوده و در جریان تهیه و اجرای برنامه های آموزشی تاثیر زیادی دارد.

یک برنامه ریز تا زمانی که سیر حرکت خود را به خوبی شناسد موفق نخواهد شد بدون شک هر اندازه برنامه ریزان نسبت به واقعیت ها آگاهی بیشتری کسب کنند و در خصوص تاثیر پذیری برنامه ها از واقعیات شناخت بیشتری و دقیق تری داشته باشند و واقع بینی در برنامه ریزی ها لحاظ شود می توانند به موفقیت برنامه هایشان امید وار باشند .

برنامه ریزی آموزشی: در فرآیند برنامه ریزی قبل از هر اقدامی باید هدفهای آموزشی برای توسعه آموزش از نظر کمی و کیفی ، در طول زمان مورد نظر بعنوان نخستین مرحله تدوین شود یعنی اهدافی که در جریان اجرای یک برنامه آموزشی میخواهیم بدان دست یابیم مشخص گردد سپس منابع مورد نیاز برای تحقق بخشیدن به هدفهای آموزشی تعیین شود و این مرحله شامل پیش بینی منابع آموزشی ، امکانات آموزشی ، اقتصادی و مالی مورد نیاز برای اجرای یک برنامه است که بدون در نظر گرفتن آن تحقق اهداف آموزشی میسر و ممکن نخواهد بود . تعیین منابع مورد نیاز در برنامه آموزشی نیزهمانند اهداف از دو جنبه کمی و کیفی برخوردار است . تعیین منابع در واقع آزمون تلخی است که برای سنجش میزان واقع بینانه بودن مرحله

نخست تدوین اهداف برنامه های آموزشی . اگر تعداد نیروهای انسانی مورد نیاز ، امکانات آموزشی و میزان بودجه مورد نیاز تخصیص و تامین نگردد تمام معادلات و محاسبات را مختل خواهد کرد برای رسیدن به برنامه ریزی معقول در فرآیند برنامه ریزی که در مرحله بعدی قرار دارد تعیین اولویت و نیازهای لازم برای اجرا یک برنامه می باشد تا براساس آن سیاستگذاری و طراحی صورت گیرد و راهبردهای اجرایی پیشنهاد گردد بعد از این مرحله ، مرحله حساس اجرایی و پیاده کردن اهداف سیاستها خواهد بود . در فرآیند برنامه ریزی آموزشی موفق میزان درهم تنیدگی مراحل و سایر عوامل سازمانی ارتباط مستقیمی دارد و جز لاینفک توسعه و پیشرفت سازمانی است . بعد از اجرا در مرحله آخر برنامه های آموزشی و شاید مهمترین این مراحل ارزشیابی و ارزیابی مراحل و جمع بندی و گرد آوری آمار و اطلاعات برای بهبودی وضعیت موجود می باشد.

البته نباید تلقی کرد که ارزشیابی بعنوان آخرین مرحله ارزش کمتری دارد بلکه باید این امر در پایان تمام مراحل و بصورت موردی صورت گرفته تا کم و کاست برنامه ریزی مشخص گردیده و نقاط قوت و ضعف آن مشخص گردد و در این خصوص سیاستهای لازم اتخاذ گردد در اینجا است که زنجیره برنامه ریزی آموزشی به ارزشیابی آموزشی منتهی می شود.

در واقع فرآیند برنامه ریزی محصول برقراری تعامل و ارتباط بین وضع مطلوب آموزشی و وضع موجود در نظام آموزشی بوده که برنامه ریزان آموزشی باید در فرآیند برنامه ریزی این تعامل و تعادل را در تمام مراحل برقرار نمایند.

برنامه ریزی آموزشی در اسلام

در دنیای اسلام نیز برنامه ریزی آموزشی و یا آموزش و پرورش بر اساس مکتب و نیازهای مسلمانان و جامعه اسلامی تنظیم گردیده است و پیشرفت علم و دانش در جامعه اسلامی که حتی پیشرفت خود دین مبین اسلام مرهون پیشرفت های آموزش و پرورش و برنامه ریزی سنجیده و دقیق بوده است. زیرا که یکی از مهمترین اهداف مهم رسالت پیامبر اسلام (ص) آموزش و پرورش (تعلیم و تربیت) بوده است. چنانچه خداوند در سوره جمعه آیه ۲ می فرماید: «هو الذی بعث فی الامین رسولا منهم تیلوا علیهم آیاته و یزکیهم و یعلمهم الکتاب و الحکمه و ان کانوا من قبل لفی ضلال مبین». در همان آغاز اسلام نیز بر تعلیم و تربیت تاکید شده و در جریان جنگهای صدر اسلام پیامبر اکرم (ص) فدیة (آزادی اسرا به شرط تعلیم ده نفر) را بر اسرای کفار تعیین می کردند که نشان از ارزش و اهمیت علم در اسلام می باشد و توانست با تعلیمات الهی و برنامه های آموزش و پرورش اسلامی جامعه جاهلی اعراب را بر فرهنگ سایر ملل فائق آورده و به بسط و گسترش تعلیم و تربیت اسلامی پرداخته اند.

در آئین تربیتی اسلام تلاش براین است که آدمیان اهل تدبر بار آیند و از ظواهر امور عبور کرده و عاقبت اندیش شوند

«یعلمون ظاهرا من الحیاء الدنیا وهم عن الآخره هم غافلون» از زندگی دنیا ظاهری را می شناسند و از آخرت غافلند (سوره روم - آیه ۷).

انسانی که اهل تدبر نیست درظواهر هستی می ماندوراه به حقیقت عالم نمی برد واین عدم تدبر و آینده نگری درتمام زندگی ورفتار انسانی تاثیر می گذاردوآن که اهل تدبر وبرنامه نباشد پیوسته درجهالت و اشتباه وتمرین و تکرار خواهد بود.حضرت علی (ع) دراین باره چنین فرموده اند: «تفکر قبل ان تعزم و تدبر قبل ان تهجم» بیش از تصمیم گیری فکرکن وپیش ازآنکه واردکار شوی تدبرکن ویا اینکه « فکر قبل ان تقدم».

پیامبر اکرم باارزش ترین نصحیت ها را عاقبت اندیشی درامور وبرنامه ریزی در زندگی بیان می نمایند وهمچنین امام محمدباقر (ع) شان مومن را عاقبت اندیشی می داند وهمچنین امام صادق (ع) می فرماید: «انّ صاحب الدّین مکر و ابصر العاقبه فامن النّدامه».

درآموزش اسلامی تلاش می شود که فرد به بصیرت برسد وقشری اگر تربیت نشود ودرظواهر امور پیش روی خود متوقف نگردد تا به درستی گام بردارد وتمام موانع ومحدودیت های فرا روی خود را بشناسد.امیرالمومنین (ع) در وصیت خود به فرزندش محمد حنیفه این حقیقت را گوشزد می کند و میفرماید: «التدبر قبل العمل ویومنک من النّدم» چاره اندیشی پیش از دست زدن به کار، تو را از پشیمانی ایمن خواهد داشت . ونیز از آن حضرت چنین بیان شده است « الفکر فی الامر قبل ملا بسته یومن الزل»

تعاریف برنامه ریزی آموزشی

از برنامه ریزی آموزشی تعاریف گوناگونی شده است که از برداشت های متفاوت صاحب نظران نسبت به مقوله برنامه ریزی آموزشی ناشی می شود.

- کوان تسو[۹] فیلسوف چینی قرن سوم پیش از میلاد گفته است: اگر برای یک سال برنامه ریزی می کنید، گندم بکارید، اگر برای ده سال برنامه ریزی می کنید نهالی بنشانید ولی اگر برای یک عمر می اندیشید به تعلیم و تربیت انسان ها بپردازید.

- برخی برنامه ریزی آموزشی را آینده نگری و نقشه کشیدن برای آینده آموزش و پرورش می دانند. عده ای آن را پیش بینی نیازها و تخمین منابع برای تحقق اهداف از پیش تعیین شده تلقی می کنند. به عقیده گروهی دیگر برنامه ریزی آموزشی، یعنی تصمیم گیری درباره آینده آموزش و پرورش.

- در اصطلاح نامه مرکز منابع اطلاعات آموزشی آمده است: برنامه ریزی آموزشی، یعنی فرایند تعیین اهداف، روش ها، فعالیت ها، منابع و برنامه های موسسات آموزشی.

- سرانجام فیلیپ کومز[۱۰] مدیر کل اسبق یونسکو، برنامه ریزی آموزشی را کاربرد روشهای تحلیلی در مورد هر یک از اجزاء نظام آموزشی به منظور ایجاد یک نظام آموزشی کار آمد می داند. (بهرام پور به نقل از فیوضات، ۱۳۸۵)

- برنامه ریزی آموزشی شاخه ای از علوم تربیتی است.
- برنامه ریزی آموزشی، مجموعه ی تمامی فعالیت های نظام آموزشی برای دستیابی به اهداف تعیین شده است.

- لئونارد لکت[۱۱] برنامه ریزی آموزشی را به معنای کاربرد روش های فرایندی می داند برای مشخص نمودن اهداف، درک نیازها، فرصت ها و امکانات و بالاخره محدودیت هایی که در دستیابی به اهداف وجود دارند و در نهایت تلاش و رسیدن به اهداف مورد نظر.

ابعاد برنامه ریزی آموزشی

• بُعد درونی: در بُعد درونی به منظور تأمین نیازهای آموزش و پرورش پیش بینی و تجزیه و تحلیل انجام می گیرد.

• بُعد بیرونی: در بُعد بیرونی برنامه ریزی آموزشی پیوند بین آموزش و پرورش و تأمین نیروی انسانی بخش اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه است.

وظیفه برنامه ریزی آموزشی

• توسعه ی اقتصادی

• توسعه ی سیاسی

• توسعه ی اجتماعی

• توسعه ی فرهنگی

اهداف برنامه ریزی آموزشی

اهداف برنامه ریزی آموزشی از ارزش های اجتماعی، فرهنگی و ساختار سیاسی هر جامعه مایه می گیرد .

در اهداف برنامه ریزی آموزش ملی عناصر و اجزا مختلفی باید مورد توجه قرار داده شود.

دو عامل مهم در تعیین اهداف برنامه ریزی جامع آموزشی در عرصه ملی نقش اساسی دارند:

۱- مجموعه نیازهای کمی و کیفی نهادها و سازمانهای سیاسی، اقتصادی و تولیدی، نظام اداری، نظام علمی - فنی و فرهنگی و بخصوص نیازهای امروز به تحولات جمعیتی کشور است که در اهداف برنامه ریزی آموزشی اثر تعیین کننده دارند.

۲- مجموعه ضرورت ها، کمبودها و نیازهای درونی نظام آموزش و پرورش می باشد. نگرشی کلی به

مجموعه یاد شده در عرصه یک جامعه و تلفیق و تنظیم و هماهنگی کلیه پارامترها و ضرورت ها و نیازهای

یاد شده شیوه و اسلوب علمی و دقیق، برای تعیین چارچوب اهداف برنامه ریزی آموزشی می باشد .

مفاهیم برنامه ریزی :

در برنامه ریزی مفاهیم و واژه های کلیدی زیادی با توجه به نوع برنامه ریزی مستتر است و چهارمفهوم ذیل بعنوان اصلی ترین و اساسی ترین مفاهیم برنامه ریزی است .

۱. مفهوم جریان و مداومت در برنامه ریزی : برنامه ریزی به نوشتن برنامه ختم نمی شود بلکه فراگردی است که باید مداومت داشته باشد و مطابق با پیشرفت دانش و معرفت قابل تغییر و تحول بوده و ارزیابی شود تا تکمیل گردد .

۲. مفهوم ارشاد و هدایت در برنامه ریزی : برنامه ریزی متضمن ارشاد ، هدایت و مداخله در فعالیتهای جمعی است و بدین جهت با توجه به چگونگی و میزان اعمال نفوذ در آن اشکال گوناگون به خود می گیرد.

۳. مفهوم درونگری و هدف گیری در برنامه ریزی : برنامه ریزی فعالیتی است جهت دار و دور نگر و بدین جهت بسته به چگونگی انتخاب هدف ممکن است فعالیتی باشد آینده نگر ، آینده ساز یا آینده گزین.

۴. مفهوم تفکر و عقلانیت در برنامه ریزی : برنامه ریزی فعالیتی است حساب شده و منطقی ، یعنی متکی به اطلاعات دقیق و صحیح باشد و نیاز ها و انتظارات را تشخیص دهد و محدودیت ها و موانع و همچنین منابع موجود را محاسبه و پیش بینی کند و از مقایسه محدودیت ها و منابع ، حوزه امکانات را تعیین کند .

با توجه به تعاریف و مفاهیم ذکر شده می توان نتیجه گرفت برنامه ریزی فراگردی مداوم ، حساب شده و منطقی جهت دار و دورنگر به منظور ارشاد و هدایت فعالیتهای جمعی برای رسیدن به هدف مطلوب .

دور اندیشی در برنامه ریزی :

اگر هدف برنامه ریزی فقط « پیش بینی » آینده باشد در این صورت فعالیتی است « آینده نگر » .

اگر هدف برنامه ریزی انتخاب کردن بین اشکال مختلف آینده باشد در این صورت فعالیتی « آینده گزین » است . بعضی از برنامه ریزان اجتماعی معتقدند عوامل سازنده اجتماع و تغییر و تبدیل در آن نمی تواند اراده و میل برنامه ریزی باشد چرا که بسیاری از عوامل طبیعی از قبیل آب و هوا ، منابع و ذخایر طبیعی و عوامل دست ساز بشر از قبیل اختراعات ، تغییرات دانش و تکنولوژی و تحولات سیاسی ، اجتماعی و بین المللی در تغییر مسیر آن دخالت دارد و قابل کنترل و تغییر و تبدیل ارادی نمی تواند باشد . اینها برنامه ریزی را برای رسیدن به آینده بهتر را واهی دانسته که فقط در عالم تخیل وجود پیدا می شود . ولی می توان تا حد زیادی خطوط آنرا تشخیص داد و تصویری مات از آن بدست آورد و برای آن آماده شد عبارت دیگر مقصود و منظور برنامه ریزان آینده نگر ، پیش بینی کردن آینده و آماده شدن برای آن است .

اما برنامه ریزان آینده ساز که به آنها مهندسان اجتماعی هم می گویند معتقد هستند که آینده را می توان با برنامه های آموزشی مدرن و آموزش و پرورش ساخت و شکل داد تکیه کلام این افراد این است « آینده هم اکنون با ماست » و منظور آنها از این کلام اشاره به کودکان است که مردان و زنان آینده خواهند بود و اجتماع آینده را خواهند ساخت در اینجا است که اجتماع را انسانها می سازند و انسانها را آموزش و پرورش .

برنامه ریزان آینده ساز معتقدند که برنامه ریزان اجتماعی باید فارغ از جریانات گذشته و روز ، تصویری از آینده دلخواه رسم کنند آنها برنامه هایی تنظیم کنند که از طریق آموزش و پرورش ، خصوصیات و بینش های مناسب و مورد لزوم در کودکان و جوانان پرورش یابد .

برنامه ریزان آینده گزین راهی بینابین آینده نگرها و آینده سازها انتخاب کرده اند این افراد معتقدند که انسان در بند تقدیر اسیر نیست و می تواند در شکل دادن به آینده موثر باشد ولی باید در عین حال واقع بین بود ، هر تغییری که در مناسبات انسانی ، روش زندگی و ارتباطها صورت می گیرد در عوامل دیگر نیز منعکس خواهد شد و تغییرات و تبدیلاتی « زنجیره ای » بوجود خواهد آمد .

تاریخ در حال نوشته شدن و آینده در حال ساخته شدن است و ما نباید به تماشایی بودن در صحنه زندگی و تاریخ قناعت کنیم بلکه با درایت و اراده قوی و قالب ریزی و شکل دادن به آینده شرکتی فعال داشته باشیم در اینجا است که اهمیت برنامه ریزی در آموزش و پرورش و شکل دادن به آینده آشکار می شود و اصولاً هدف برنامه ریزی آموزشی این است که در سرنوشت آینده اعمال نفوذ نموده و آنرا به سوی مقصد دلخواه و مناسب سوق دهد .

آیا برنامه ریزی آموزشی مفید است یا بیهوده ؟

آموزش و پرورش خلاق ، بارور و سازنده امری است حیاتی ولی تامین آن برای همه مردم بسیار دشوار و نیازمند منابع مادی و انسانی عظیم ، راهبردها و تدابیر منطقی و کوششهای پی گیر وسیع است و اگر برنامه ریزی آموزشی منطقی و واقع بینانه نباشد نه تنها به نتایج مطلوب نمی رسد چه بسا ممکن است زیانهای غیر قابل جبرانی را هم به بار می آورد چه بسا در میان کشورهای مختلف نمونه های متعددی از این نوع برنامه ریزی های آموزشی شده است . آموزش و پرورش زیر بنای اجتماع و آینده اجتماعی کشور است و نمی توان آنرا بصورت تصادفی اداره کرد . فراهم آوردن فرصت های مساوی برای آموزش و پرورش همه مردم

ضروری است و با این زمینه است که با افزایش کارایی و بهره وری افراد رشد اقتصادی و ارتقاء مهارتها و دانشها امری ضروری تلقی خواهد شد .

برنامه ریزی آموزشی برای غنای فرهنگی و اعتلای کیفیت زندگی لازم است بقاء رشد و کمال انسانی و اجتماعی به آموزش پرورش و برنامه آموزشی آن متکی است . امری حیاتی است . از طرفی برنامه ریزی متضمن داشتن هدف ، بسیج نیروها ، هماهنگی فعالیتها و افزایش بازدهی و سرمایه بوده و نداشتن آن موجب نابسامانی و از هم گسیختگی امور و اتلاف نیروی کار ، بودجه و زمان خواهد بود .

از اینرو است که برنامه ریزی آموزشی اهمیت مضاعف یافته و امر حیاتی را در رشد و تداوم توسعه دارد .

اصول برنامه ریزی آموزشی :

ضرورت برنامه ریزی برای هر سازمان و موسسه به اندازه ای روشن است که نیاز به تبیین و توجیه ندارد و برنامه ریزی برای سازمان به اندازه تنفس برای یک موجود زنده اهمیت دارد . برنامه ریزی بدون رعایت اصول برنامه ریزی معنایی ندارد چرا که این اصول راهنمای عمل بوده و در جریان تهیه و اجرای برنامه های آموزشی تاثیر زیادی دارد در زیر به از میان اصول متعدد برنامه ریزی به شرح مختصری از چند اصل مهم و اساسی بسنده می شود :

اصول برنامه ریزی آموزشی

۱. اصول مقدماتی

۲. اصول عمومی

۳. اصول متمم

اصول مقدماتی

اصل اول :

- هماهنگی توسعه کمی با رشد و بهبود کیفی آموزش

اصل دوم :

- همبستگی سطوح مختلف و انواع آموزش و پرورش

برنامه ریزی باید به آموزش و پرورش از دیدگاه وسیع و جامع آن نگاه کند . برنامه ریزی نباید فقط برای یک دوره (مثلا ابتدائی) و یا فقط هدف تربیت نیروی انسانی دنیای کار و اقتصاد بلکه تمام نیازهای تربیتی انسان را در بر گیرد.

اصل سوم :

انطباق [۱۷] برنامه های آموزش و پرورش با نیازهای توسعه ملی

برنامه ریز آموزش و پرورش باید در چارچوب برنامه ریزی توسعه ملی و هماهنگ و همساز با برنامه های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هماهنگ و همساز باشد.

اصول عمومی برنامه‌ریزی آموزشی

یکی از موضوع‌هایی که از ابتدا در کنفرانس‌های برنامه‌ریزی منطقه‌ای و بین‌المللی طرف توجه بوده، این است که آیا برنامه‌ای را که در یک کشور اجراء می‌شود می‌توان در کشور دیگر نیز عیناً پیاده کرد؟ آیا تدابیر و راهبردهایی که در زمان و موقعیت خاصی در یک اجتماع با موفقیت روبه‌رو شده‌اند، در زمان و موقع متفاوت در اجتماع دیگر نیز موفق خواهند بود؟ آیا روش‌های برنامه‌ریزی که در یک مملکت به کار می‌رود در مملکت دیگر هم عملی است؟ به عبارت دیگر، آیا برنامه‌ریزی یک فرمول دارد یا آنکه تابع شرایط زمان و مکان است؟

برنامه‌ریزی آموزشی فرمول ویژه‌ای ندارد و از جایی به جایی، و موردی به مورد دیگر، تفاوت می‌کند. ولی اصول برنامه‌ریزی آموزشی در همه جا صادق و یکسان است. به عبارت دیگر، ضمن آنکه برنامه‌ریزی آموزشی هر کشور باید با فلسفه و شرایط سیاسی، اجتماعی، اقتصادی، و سطح پیشرفت و توسعه، و سایر مقتضیات آن کشور متناسب باشد، در عین حال، اصولی وجود دارد که کلی و عمومی است و باید آنها را مراعات کرد. یونسکو، ضمن آنکه فرمول و روش خاصی را ترویج نمی‌کند، معتقد است که تکنیک برنامه‌ریزی آموزشی در انحصار رژیم خاصی نیست، و یادآور می‌شود که هر کشور ضمن توجه به مقتضیات و شرایط و امکانات ویژه خود، خوب است که اصول عمومی برنامه‌ریزی را مراعات کند، و در این زمینه پنج اصل را به عنوان مشخصات عمومی برنامه آموزشی توصیه می‌کند، بدین قرار:

برنامه باید جامع باشد.

- برنامه‌ریزی آموزش و پرورش باید در قالب برنامه‌ریزی توسعه ملی ریخته شود، و با برنامه‌های اقتصادی و اجتماعی هماهنگ باشد.

-برنامه‌ریزی آموزش و پرورش باید بلندمدت و مداوم باشد.

-برنامه‌ریزی آموزش و پرورش باید نه تنها به مسائل توسعه کمی بلکه به بهبود و ارتقاء سطح کیفیت

آموزش و پرورش نیز عنایت کند.

-برنامه‌ریزی آموزش و پرورش باید با مدیریت علاقه‌مند، وارد، کاربر، و سرویس اطلاعات و آمار صحیح

و لازم تقویت شود.

اصل توجه بر جنبه کیفی برنامه‌ریزی آموزشی

برنامه‌ریزی آموزش و پرورش باید نه تنها به مسائل توسعه کمی بلکه به بهبود کیفیت آموزش و پرورش

نیز عنایت کند. توسعه کمی و اصلاح کیفی، دو بُعد رشد و اصلاح آموزش و پرورش هستند. اگر یکی از این

دو بازو بزرگ شود ولی دیگری کوچک بماند، شکل سیستم نامتناسب خواهد شد، و تعادل آن به هم خواهد

خورد. به عبارت دیگر، اگر موجباتی فراهم آوریم که آموزش و پرورش به صورتی که هست گسترش پیدا کند

و شامل حال تعداد بیشتری شاگرد شود یعنی بر شماره شاگرد، معلم، کلاس، مدرسه افزوده شود، ولی ماهیت

و کیفیت آموزش همان باشد که هست، به آن می‌ماند که نقاط ضعف و عیب سیستم موجود را گسترش داده

شامل حال تعداد بیشتری شاگرد کرده باشیم. یا، اگر تدابیری به کار بندیم که برنامه‌های تحصیلی و کیفیت

آموزش و پرورش اصلاح شود، و عیب‌ها و نقص‌های محتوای آموزش و پرورش رفع شود، ولی بر شماره

شاگردان افزوده نشود و گروه بسیاری از جمعیت سنین مدرسه هم‌چنان از تحصیل محروم بمانند، مثل این

است که بر امتیازات مدرسه‌روها افزوده، و شکاف بین تحصیل کرده‌ها و افراد محروم از تحصیل را وسیع‌تر و

عمیق‌تر کرده باشیم.

برنامه‌ریز آموزش و پرورش باید از شمارش تعداد شاگرد، معلم، کلاس، دبستان، دبیرستان و دانشگاه فراتر رود و به کیفیت آموزش و پرورش نیز بپردازد. کیفیت آموزش و پرورش با چگونگی هدف‌های آموزش و پرورش، برنامه‌های درسی، روش تدریس و تعلیم و پرورش، تربیت معلم، کتب و مواد درسی و سایر مسائل مربوط به محتوا و ماهیت آموزش و پرورش سر و کار دارد. در برنامه‌ریزی آموزش و پرورش باید تدابیر و طرح‌های لازم برای بهبود اصلاح جنبه‌های کیفی آموزش و پرورش به‌طور دقیق، منظم، و مؤثر منظور شود.

اصل مداومت برنامه‌ریزی

برنامه‌ریزی آموزش و پرورش باید دراز مدت و مداوم باشد. آموزش و پرورش فعالیتی است که به زمان نیاز دارد و محصول آن زود به‌دست نمی‌رسد. طول مدت تحصیل رسمی با در نظر گرفتن تحصیلات دانشگاهی در حدود بیست سال است. به عبارت دیگر، محصول آموزش و پرورش از زمان ورود به کلاس اول ابتدائی تا موقعی که دانشگاه را تمام کند تقریباً بیست سال طول می‌کشد، بنابراین، متخصصانی که مثلاً بیست سال بعد مورد نیاز خواهند بود باید از هم‌اکنون پیش‌بینی شوند، و موجبات تعلیم و تربیت آنها فراهم شود. از طرف دیگر، طی بیست سال چه بسا تغییرات و تحولات گوناگونی در امور و مسائل اجتماعی و اقتصادی و دانش و تکنولوژی روی می‌دهد. بدین جهت برنامه‌ریزی آموزش و پرورش به تهیه و تنظیم یک برنامه ختم نمی‌شود، بلکه باید انعطاف‌پذیر باشد، و به‌طور مداوم، به موازات پیشرفت دانش و تکنولوژی و تغییر و تحول نیازهای اجتماعی و شرایط محیط، تجدید نظر و نوسازی شود.

اگر برنامه شامل یک دوره کامل تحصیلات از ابتدایی تا پایان دانشگاه باشد، باید حداقل بیست سال تحصیلی را پیش‌بینی کند. چنین برنامه‌ای، به طوری که در تقسیم‌بندی انواع برنامه‌ریزی گفته شد، برنامه درازمدت محسوب می‌شود. از طرف دیگر، اگر قرار باشد برنامه به‌طور مداوم ارزیابی و تجدید نظر و با پیشرفت زمان هم‌گام گردد، باید منعطف باشد و مداومت پیدا کند.

اصل همبستگی برنامه‌ریزی آموزش و پرورش با برنامه توسعه ملی

آموزش و پرورش در ارتباط با آرمان‌های ملی، هم هدف است و هم وسیله، زیرا خودش ارزش دارد و برای غناء فرهنگی و تعالی ارزش‌های انسانی لازم است. وسیله است، زیرا برای رسیدن به هدف‌های دیگر اجتماعی چون هدف‌های اقتصادی و جزء آنها ضروری است. بنابراین، برنامه‌ریزی آموزش و پرورش باید با توجه به نیازهای رشد اقتصادی، اجتماعی، و فرهنگی، و به‌طور کلی، در چارچوب برنامه‌ریزی توسعه ملی ریخته شود.

اصل جامعیت برنامه‌ریزی آموزش و پرورش

برنامه‌ریزی جامع آموزش و پرورش باید تمام دوره‌های آموزش رسمی، از کودکستان تا دانشگاه، هم‌چنین تعلیمات بزرگسالان و انواع دیگر آموزش غیررسمی را در برگیرد؛ و علاوه بر مسائل آموزشی، به امور مدیریت، بودجه و اعتبارات، ساختمان و تأسیسات، تجهیزات، و سایر ملازمات امر نیز توجه کند.

اصول متمم

۱- اصل جامعیت : با تغییر در هر مرحله از فرآیند برنامه‌ریزی تاثیر آن بر روی سایر مراحل بوده و از این رو وجود ارتباطات درون سازمانی ایجاد می‌کند که برنامه‌ریزان آموزشی از اجزای مختلف درون سازمانی تصویر روشنی در ذهن خویش داشته باشند تا بتواند آثار احتمالی و ناخواسته تصمیمات را در جاهای مختلف پیش بینی نموده و پیشگیری و برخورداری متعارف داشته باشند .

۲- اصل مشارکت : مشارکت در برنامه ریزی به معنای برنامه ریزی انحصاری و تصمیم گیری توسط معدودی

از مدیران که در راس هرم دارند نیست ، بلکه فرآیندی است که مشارکت همگان را می طلبد و همه کسانی که به نوعی در مرض نتایج برنامه آموزشی قرار می گیرند باید تا حدودی در این میان نقش داشته باشند انجام نیاز سنجی های فردی ، موضعی و سازمانی نیز در راستای این اصل می باشد . البته این نقش ها با توجه به افراد به صورت های مختلف جلوه می کند .

۳- اصل تعهد : برنامه ای که از روی تعهد و احساس مسئولیت تهیه شود به دست اشخاص متعهد به اجراء

در می آید و احتمال موفقیت آن بیش از برنامه ای که توسط غیر متعهدها تدوین شده است . لزوم سپردن امور مهم به دست افراد متعهد و کارآمد از جمله مسائلی است که مورد توجه پیشوایان دینی ما بوده است و آن را به صراحت بیان کرده اند که نمونه آن در نامه امام علی (ع) به مالک اشتر به وضوح دیده می شود .

۴- اصل واقع بینی : از جمله اصول و موازینی که برنامه ریزان آموزشی باید به آن توجه داشته باشند اصل

توجه به واقعیتهاست برنامه ریزان باید اطلاعات دقیقی درباره واقعیات اجتماعی ، سیاسی ، اقتصادی و غیره در جامعه داشته باشد و بر مبنای همان اطلاعات فعالیت خود را آغاز کنند .

یک برنامه ریز تا زمانی که سیر حرکت خود را به خوبی شناسد موفق نخواهد شد بدون شک هر اندازه برنامه ریزان نسبت به واقعیت ها آگاهی بیشتری کسب کنند و در خصوص تاثیر پذیری برنامه ها از واقعیات

شناخت بیشتری و دقیق تری داشته باشند و واقع بینی در برنامه ریزی ها لحاظ شود می توانند به موفقیت برنامه هایشان امید وار باشند .

۵-اصل استمرار در ارزشیابی برنامه های آموزشی : برنامه ریزی فرآیند مستمر و پایان ناپذیری است که با انجام پژوهش و کار بست یافته های پژوهشی می توان این فرآیند را تداوم بخشید و با انجام ارزشیابی از همان مراحل اولیه برنامه ریزی و تا ارزشیابی از محصول می توان بر مبنای اطلاعات و داده های جدید به آغاز تصمیم و انجام اصلاحات لازم در طول برنامه ریزی انجام گردید .

۶-اصل توجه به نوآوری ها : تحولات اجتماعی ، فرهنگی و سیاسی و علمی نه تنها برنامه های آموزشی را با چالش های جدیدی مواجه می کند بلکه در مخاطبان و فراگیران نیز انتظارات جدید و خواسته های نوعی را به وجود خواهد آورد . که در این امر ضرورت ایجاد تغییر و تحول در برنامه ها را تقویت می کند در این موقع است که برنامه ریزان باید با بهره گیری از نوآوری ها به جواب گویی از انتظارات مخاطبان پرداخته و برنامه های خود را با تحولات و تغییرات همگام و هماهنگ کنند یعنی آنها با پرداختن به نوآوری به فعالیت های خود پویایی بخشند . استفاده از نوآوری ها به عنوان یک اصل باید به بهبود کیفیت ، جایگزینی روش های کهنه ، روش های نوین ، سهولت دسترسی به اطلاعات تازه و تسریع در کارها و در نهایت برآورده شدن انتظارات جدید مخاطبان برنامه های آموزشی بیانجامد . و سایر اصل هایی که در فرآیند برنامه ریزی باید به آن توجه داشت از جمله آنها :اصل ضرورت تجدید نظر مستمر در سیاست گذاری ها ، رهنمودها ، مطالعات آیند نگرانه ، گفتگو ، انعطاف پذیری در برنامه های آموزشی ، توجه به کیفیت ، پژوهش و مدیریت اطلاعات می باشد که در اینجا مجال توضیح در خصوص این اصول نمی باشد .

در تصمیم گیریهای برنامه ریزی آموزشی سه مفهوم مستتر است :

- مفهوم انتخاب .

منظور از مفهوم انتخاب این است که برنامه ریز باید به نیازها و هدفهای متفاوتی که تقاضا می شود ، راههای مختلف رسیدن به هدف ، و امکانات گوناگونی را که می تواند مورد استفاده قرار دهد ، مطالعه کند و در نظر بگیرد . اگر در برنامه فقط یک راه ارائه شود ، مسئله انتخاب منتفی می گردد و طبعا نیازی به تصمیم گیری نخواهد بود ، زیرا تصمیمات قبلا گرفته شده است .

- مفهوم ریسک یا خطر .

مسئله دوم در تصمیم گیری ، احتمال خطر یا ریسک است . برنامه ریز باید بکوشد تا راهها و تدابیر مختلفی برای رسیدن به مقصد پیدا کند . و قطعا هر یک از این راهها مزایا و معایبی دارند . در این صورت تصمیم گیری مستلزم سنجش مزایا و معایب راههای مختلف می شود ، و انتخاب هر راه ، خواهی نخواهی ، توام با خطر کردن می گردد.

یک نکته !

((گاهی اوقات تصور می شود که برنامه ریزی موجب می گردد که ریسک از میان برود یا به حد اقل ممکن برسد . اما باید توجه داشت که برنامه ریزی ریسک را از میان نمی برد و لی کوشش می کند ریسکی که می کند عاقلانه و حساب شده باشد .))

- مفهوم محدودیت .

مفهوم سومی که در تصمیم گیریهای برنامه ریزی پنهان می باشد ، محدودیت منابع است . در حقیقت ، محدودیت منابع در مقابل نامحدود بودن خواستها موجب می شود که حق تقدم یا اولییتی برای خواستههای خود قایل شویم . نیاز به تعیین اولویت ها موجب می شود که به برنامه ریزی متوسل شویم .

تعیین هدفها

تعیین هدف ، حساسترین و به اعتباری مشکلترین مسئله آموزش و پرورش است . زیرا آموزش و پرورش فعالیتی است بنیادی که در حیات سیاسی ، اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی جامعه منعکس می شود و اثر غیر قابل برگشت می گذارد . رشد ، ترقی ، و کمال و تعالی انسانها و اجتماع به نوع آموزشی که افراد ، چه در مدرسه و چه در خارج از آن ، می بینند بستگی دارد . اگر کیفیت و کمیت آموزش و پرورش خوب باشد . زمینه لازم برای پیشرفت و تعالی جامعه را فراهم می آورد و اگر بد باشد موجب انحطاط و عقب ماندگی جامعه می شود .

سطوح هدفهای آموزش و پرورش

((سه سطح برای هدفهای آموزش و پرورش مشخص ساخته اند

Payne and Krathwohl : (کرات ول و پین)

- سطح ملی

- سطح دوره های رسمی آموزش و پرورش

- سطح درسی

در سطح ملی ، هدفهای آموزش و پرورش جنبه مقصود نهایی را دارند و به صورت کلی بیان می شوند .

در سطح دوره های رسمی ، مثل دوره های دبستان ، راهنمایی و دبیرستان و دانشگاه ، هدفهای آموزشی مشخص تر و ملموس تر بیان می شود .

در سطح درسی ، هدف آموزشی به صورت بسیار دقیق مشخص می شود تا بتوان میزان پیشرفت و نتیجه آموزش را دقیقاً ارزشیابی کرد .

در تعیین سطوح هدفهای آموزش و پرورش باید سه بعد را در نظر داشته باشیم . بعد سیاست ملی ، بعد زمان و بعد اختیار .

- بعد سیاست : منظور از بعد سیاست ملی این است که هر کشوری از سیستم آموزش و پرورش خود انتظار دارد که ایدئولوژی و مرام سیاسی ویژه ای را در مردم ، به خصوص در جوانان پیروانند ، و مأموریتها و وظایف خاصی را در تقویت فرهنگ ملی و آماده سازی ملت برای برنامه های توسعه ملی و همبستگی بر عهده بگیرد .

- بعد زمان : منظور از بعد زمان این است که هدفهای آموزش و پرورش ، در برنامه های دراز مدت ، میان مدت و کوتاه مدت با یکدیگر فرق دارند و در سطوح متفاوتی قرار می گیرند . معمولاً بر اساس تاثیری که بعد زمان در ماهیت برنامه می کند ، برنامه ریزی دراز مدت را دورنما سازی ، میان مدت را برنامه ریزی ، و نزدیک مدت را طرح ریزی می نامند . هدفهای آموزش و پرورش در این سه نوع برنامه ضمن آنکه با یکدیگر هماهنگ و مرتبط هستند ، بنا بر اقتضای بعد زمان ، در سطوح متفاوتی قرار می گیرند .

- بعد اختیار : منظور از بعد اختیار این است که هدفهای آموزش و پرورش در سطوح مختلفی از اختیار و مسئولیت و قدرت تعیین می شود . مثلا هدفهای آموزشی که توسط بالاترین مقامات رهبری کشور تعیین می شود و در قانون اساسی منعکس می گردد ، در حقیقت خطوط اصلی مقصد و آمال سیاست آموزشی را رسم می کند . این هدفها در مراجع تصمیم گیری بعدی یا پایین تر مثل شورای برنامه ریزی آموزشی و .. بارزتر می شود و به صورت قوانین ، اساسنامه ها . آیین نامه های اجرایی در می آید . و بدین ترتیب خطوط فرعی سیاست آموزش و پرورش کشور نیز رسم می گردد. در مراجع تصمیم گیری بعدی یا پایین تر هدفهای نظری به هدفهای اجرایی و عملی تبدیل می شود و در پایان به موسسات آموزشی می رسد ، و در اینجا هدفهای برنامه ای و اجرایی آموزش به هدفهای درسی تبدیل می گردد.

هدفهای درسی

هدفهای درسی شامل تغییراتی است که انتظار داریم فراگرد آموزش و پرورش در کردار ، گفتار ، و پندار دانش آموز ایجاد کند . بعضی ها هدفهای درسی را فقط به معلوماتی که شاگرد باید کسب کند ، اطلاق می کنند و به همین جهت آزمونهایی که تنظیم می کنند فقط یاد گرفته های معلوماتی شاگردان را می سنجند . پوشش هدفهای درسی خیلی وسیعتر از اکتساب معلومات می باشد ، و شامل رشد فکری و تقویت قوای ذهنی ، رشد و بلوغ عاطفی ، پرورش مهارتهای بدنی ، آموزش فرهنگی و اجتماعی ، آموزش حرفه ای و تخصص ، پرورش خوی (منش) و تحکیم شخصیت و آماده ساختن انسان برای خویشتن شناسی ، درک صفا و زیبایی و خلاقیت زندگی ، و بالاخره معرفت حق و حقیقت است . هدفهای درسی از نظر بعد زمان جزء هدفهای کوتاه مدت ، میان مدت ، و دراز مدت به شمار میروند . کوتاه مدت هستند برای اینکه همزمان با پیشرفت درس ، تکوین می یابند . میان مدت هستند برای اینکه طول مدت درس و دوره های آموزشی

چند سال به درازا می انجامد . و بلند مدت هستند برای آنکه با خوی انسان می آمیزند و در طول زندگی با او همراه است .

هدفهای درسی از نظر بعد اختیار ظاهراً توسط برنامه ریزان درسی تدوین می شود ولی در حقیقت ، همه کسانی که فرهنگ اجتماع را بوجود می آورند ، چه آنهایی که فرهنگ سازند و چه آنهایی که فرهنگ پذیرند همه بطور غیر مستقیم در تعیین هدفهای درسی دست دارند.

زیرا هدفهای درسی از آرمانهای آموزش و پرورش منشا می گیرد ، و آرمانهای آموزش و پرورش نیز محصول فرهنگ مسلط کشور است ، و فرهنگ مسلط کشور مشخص کننده نوع انسانهای مورد نیاز کشور . مثلاً تمدن ماشینی و مادی انسانهای با ارزش مادی می طلبد ، و یا تمدن معنوی انسانهای آزاده با ارزشهای انسانی .

تعیین محدوده منابع و امکانات

در سال های اخیر دامنه نیازها و خواستههای آموزشی بسیار گسترش پیدا کرده است ، به حدی که بین توقعات آموزشی اجتماع و عملکرد آموزش و پرورش شکاف عمیقی ایجاد شده ، و بحرانی در سطح جهانی به وجود آمده است .

چرا تمام انتظارات و تقاضاهای آموزشی اجتماع بر آورده نمی شود ؟

پاسخ به سوال بالا را باید در مجموعه منابع و موانع یا مقدرات و محدودیتهای آموزش و پرورش جستجو کرد .

شناخت منابع و موانع آموزش و پرورش

الف : منابع و موانع درون زا

منابع و موانع درون زای آموزش و پرورش مربوط به ماهیت تعلیم و تربیت است و با طبیعت فراگیری انسان، دانش و تکنولوژی علوم تربیتی، وساخت و نظام آموزش و پرورش بستگی دارد.

۱ - طبیعت فراگیری انسان

انسان چگونه فرا می گیرد ؟ دانش بشر هنوز نتوانسته است پرده از اسرار یاد گیری بردارد و به رموز و جریان آن پی ببرد . البته دانشمندان روان شناسی یادگیری نظریه های گوناگون در این باره ارائه کرده اند ، ولی این نظریه ها هنوز تکامل نیافته اند ، و بسیاری از انواع یاد گیری در پرده ابهام باقی مانده است . کمبود های دانش بشر در باره طبیعت فراگیری انسان یکی از محدودیتهای اساسی آموزش و پرورش است ، ولی گذشته از آن ، عامل دیگری که وابسته به طبیعت یاد گیری است عامل زمان است . یاد گیری فرا گردی است تدریجی و کند ، طول می کشد و زمان می خواهد . دیر رس بودن محصول آموزش و پرورش یکی از اساسی ترین محدودیتهای توسعه آن است و به همین دلیل در برنامه ریزی آموزش و پرورش حائز اهمیت خاص می باشد .

۲ - دانش و تکنولوژی آموزش و پرورش

منظور از دانش آموزش و پرورش ، اطلاعات نظری است که در زمینه تعلیم و تربیت به دست آمده ، و منظور از تکنولوژی آموزشی ، به کار گرفتن دانش مزبور ، در موقعیت یاد گیری است .

مجموعه دانش و تکنولوژی آموزش و پرورش را می توان منابع فنی آموزش و پرورش نام نهاد . هر قدر منابع فنی آموزش و پرورش غنی تر باشد ، دامنه امکانات عمل وسیعتر خواهد شد . بر عکس هر قدر منابع فنی ما کمتر باشد ، مقدورات و امکانات محدودتر خواهد بود .

۳ - ساخت و نظام آموزش و پرورش

ساخت و نظام آموزش و پرورش می تواند طوری باشد که برای همه راهگشای تحصیل باشد و رشد و توسعه آموزش و پرورش را آسان سازد ، و یا بر عکس ، با وضع قوانین و مقررات دست و پا گیر ، ایجاد تشکیلات متحجر ، و تعبیه انواع سد های مقرراتی و تشکیلاتی ، مسیر گسترش و بهبود تعلیم و تربیت را با موانع گوناگون پر کند .

ب : منابع و موانع برون زا

منابع و موانع برون زای آموزش و پرورش مربوط به محیط اجتماعی ، سیاسی ، اقتصادی ، و فرهنگی است که سیستم آموزش و پرورش را فرا گرفته است ، و با عواملی از قبیل فلسفه مسلط اجتماعی ، سطح تولید و سرمایه گذاری ، سطح رفاه و عدالت اجتماعی ، محیط آموزشی و پرورشی اجتماع ، و عوامل فرهنگی ، سیاسی ، و اقتصادی بین المللی بستگی دارد .

۱ - فلسفه مسلط اجتماعی

فلسفه آموزش و پرورش بازتابی است از فلسفه مسلط اجتماعی - فرهنگی . فلسفه اجتماعی - فرهنگی عامل اصلی تعیین خط مشی سیستم آموزش و پرورش می باشد . باید دید فلسفه مسلط اجتماع چه رسالتی برای آموزش و پرورش قایل است و از آن چه انتظار دارد ، مثلاً ، آیا انتظار دارد که آموزش و پرورش مهد

تحول و نوسازی باشد یا لنگر ثبات ؟ اگر رسالت آموزش و پرورش لنگر ثبات باشد یعنی رسالت آموزش و پرورش نقل و انتقال میراث فرهنگی از یک نسل به نسل دیگر باشد ! چنین فلسفه ای ، آموزش و پرورش را در قید و بند می گذارد و دامنه عمل آن را محدود می سازد . و اگر فلسفه مسلط اجتماع وظیفه اصلی آموزش و پرورش را ایجاد و خلق فرهنگ و دانش نو بداند ، در آن صورت انتظار دارد که آموزش و پرورش کانون تحول و مهد نوسازی گردد. بدیهی است در چنین اجتماعی ، دامنه آموزش و پرورش بسیار وسیعتر خواهد بود .

۲ - سطح تولید و سرمایه گذاری

سطح رفاه و عدالت اجتماعی و محدود بودن منابع مادی و انسانی کشور از جمله عوامل بازدارنده رشد و توسعه آموزش و پرورش هستند . میزان منابعی که به آموزش و پرورش تخصیص داده می شود بستگی دارد به اینکه در آمد ملی چقدر است ، چه میزان برای مصرف و چه نسبتی برای سرمایه گذاری اختصاص داده می شود ، سهم بخشهای دیگر از قبیل صنعت ، کشاورزی ، نیرو ، تجارت ، حمل و نقل ، ساختمان و مسکن و بهداشت و غیره چیست ، و بر اساس چه ضوابطی تعیین می شود ، و آموزش و پرورش در مقایسه با آنها از چه نفوذ و قدرتی برخوردار است .

۳ - محیط آموزش و پرورش اجتماع

نهادهای و موسسات و گروههای مختلفی در آموزش و پرورش انسان دخالت دارند . مدرسه یکی از این نهادها است . نهادهای و موسسات دیگر که مستقیماً در شکل دادن به شخصیت ، طرز فکر و دانش و معرفت و ارزشهای انسان تاثیر می گذارند و چه بسا تاثیرشان بیش از مدرسه است ، بی شمارند . از آن جمله گروههای خویشاوندی ، گروههای مذهبی ، همسایگی ، فرهنگی و گروههای شغلی و صنفی و رسانه های گروهی .

بدیهی است محیط فرهنگی کشور نیز توأم با عوامل اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در آموزش و پرورش انسان به طور مستقیم و غیر مستقیم تاثیر دارد .

۴ - عوامل فرهنگی ، سیاسی ، اقتصادی بین المللی

عوامل سیاسی ، اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی بین المللی از طریق نفوذی که در محیط سیاسی ، اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی ملی می کنند خواهی نخواهی در آموزش و پرورش انسان موثر هستند .

ج : منابع و موانع مختلط درون زا و برون زا

برخی از اشکالات آموزش و پرورش ناشی از تاثیرات مختلط عوامل درون زا و برون زا است . عواملی از قبیل توزیع آموزش و پرورش ، ضریب کوشش آموزش و پرورش ، و منابع انسانی آموزش و پرورش جزو این گروه بشمار می رود .

۱ - توزیع آموزش و پرورش

توزیع آموزش و پرورش با میزان دستیابی افراد طبقات مختلف اجتماع به آموزش و پرورش سنجیده می شود .

آیا بچه های شهر و روستا برای بهره مندی از آموزش و پرورش امکاناتشان برابر است ؟ دختر ها و پسر ها چگونه ؟ بچه های پایین شهر و بالای شهر چگونه ؟ و ... ؟؟؟

توزیع آموزش و پرورش به عوامل مختلفی چون : سیاست و خط مشی اجتماعی ، موقعیت جغرافیایی ، شرایط خانوادگی ، در آمد ، محل سکونت و ... بستگی دارد .

نابرابریهایی که در توزیع آموزش و پرورش وجود دارد، یکی از عوامل موثری است که موجب شهر گرایی و فرار مغزها از روستاها و شهرهای کوچک به شهرهای بزرگ می گردد، و به نوبه خود مسایل بی شماری را به دنبال می آورد. اگر سیاست و خط مشی اجتماعی این باشد که توزیع آموزش و پرورش را عادلانه سازد، نابرابری فرصتهای آموزشی را از میان بردارد، و راه را برای کاهش فواصل و شکافهای طبقات اجتماعی هموار سازد، تدابیری خواهد اندیشید که موانع و مشکلات دستیابی به آموزش و پرورش را در همه سطوح برای همه طالبان آن از میان بردارد.

۲ - ضریب کوشش آموزش و پرورش

برای آنکه بتوانیم میزان نسبی کوشش و فعالیتی که در زمینه آموزش و پرورش در کشورهای مختلف انجام می شود بسنجیم و با یکدیگر مقایسه کنیم، به ملاکها و معیارهای سنجش نیازمندیم. ضریب کوشش یکی از ملاکهایی است که بدین منظور انتخاب شده و به کار می رود.

ضریب کوشش آموزش و پرورش معمولاً به دو طریق محاسبه و برآورد می شود:

الف - سهم اعتبارات آموزش و پرورش نسبت به در آمد ناخالص ملی.

ب - سهم اعتبارات آموزش و پرورش در بودجه.

۳ - منابع انسانی آموزش و پرورش

کمبود منابع انسانی از قبیل معلم، مدیر، مشاور و راهنما، محقق و پژوهشگر، در همه سطوح آموزش و پرورش (کودکستان، دبستان، راهنمایی، دبیرستان و دانشگاه) چه از نظر کیفیت و چه از نظر کمیت، یکی از اساسی ترین تنگنای رشد و توسعه و بهبود آموزش و پرورش می باشد. بسیاری از محدودیتهای و عوامل

باز دارنده رشد و توسعه را شاید بتوان در مدت نسبتاً کوتاهی بر طرف کرد ، ولی پرورش نیروی انسانی و جبران کمبود آن نیازمند به زمان است . این موضوع اهمیت خاصی به برنامه ریزی آموزش و پرورش می دهد ، زیرا منابع انسانی یکی از ارکان و عوامل اصلی مورد نیاز تمام بخشها در توسعه ملی می باشد . چه بسا در بسیاری از کشورها ، کمبود منابع انسانی مهمترین عامل بازدارنده رشد و توسعه می باشد .

چون پرورش منابع انسانی به زمان طولانی نیازمند است ، آموزش و پرورش باید با آینده نگری دقیق برنامه های مورد نیاز را پیشاپیش برقرار کند تا نیروی انسانی لازم به موقع آماده باشد . در این میان تامین منابع انسانی آموزش و پرورش اهمیت بیشتری پیدا می کند ، اگر آموزش و پرورش را به قلب فعالیتهای کشور تشبیه کنیم منابع انسانی مورد نیاز آموزش و پرورش به منزله رگهایی خواهند بود که خون را به عضله می رسانند ، و کوچکترین خللی در کار آنها اثر نامطلوبی در کار قلب به وجود می آورد ، وطبعاً تمام فعالیتهای حیاتی بدن را مختل می سازد .

تعیین راهبردها و اولویتهای

راهبردهای آموزش و پرورش رابط بین سیاستگذاری و طرح ریزی آموزش و پرورش هستند و آنها را به یکدیگر پیوند می دهند و بدین جهت اهمیت بسزایی دارند .

فور و همکارانش برای شکل دادن به آموزش و پرورش سه مرحله به شرح ذیل تشخیص داده اند :

۱ - سیاستگذاری .

۲ - تعیین راهبرد (استراتژی) .

۳ - برنامه ریزی .

- سیاستگزاری متضمن تعیین رسالت و وظایف و خط مشی آموزشی کشور است . در این مرحله ابعاد اصلی آموزش و پرورش کشور ترسیم می شود .

- تعیین کردن راهبرد ، رابط بین مرحله سیاستگزاری و برنامه ریزی است . در این مرحله ، از یک طرف رسالت و هدفهای کلی آموزش و پرورش که در مرحله سیاستگزاری تعیین شده است به صورت هدفهای مشخصتر یعنی فعالیتهای مشخص می شود ، منابعی که ممکن است در اختیار قرار بگیرد روشن می گردد ، و ملاکها و ضوابط تصمیم گیری و دامنه امکانات تعیین می شود . و از طرف دیگر روش برنامه ریزی مشخص می گردد.

سیروس منظور نیز در برنامه ریزی آموزش و پرورش پنج مرحله تشخیص می دهد :

۱ - مرحله تدوین فعالیتهای .

۲ - مرحله تعیین استراتژی .

۳ - مرحله تدوین برنامه .

۴ - مرحله اجرا .

۵ - مرحله ارزشیابی و پژوهش .

- مرحله تدوین فعالیتهای شامل تعیین و تعریف هدفهای آموزش و پرورش است .

- مرحله تعیین استراتژی مستلزم شناخت مشکلات و امکانات ، تعیین اولویتهای ، و ایجاد تعادل بین نظام آموزشی و نیازمندیها و امکانات ملی است .

- مرحله تدوین برنامه جنبه فنی برنامه ریزی است . در این مرحله هدفها به صورت برنامه های مشخص و دقیق عرضه می گردد و ماهیت کمی به خود می گیرند .

به هر صورت تعیین راهبردها در شکل دادن به آموزش و پرورش هر کشور نقش حساسی دارد .

تعیین راهبردهای آموزش و پرورش شامل فعالیتهایی است از قبیل :

۱ - شناخت تنگناها .

۲ - شناخت امکانات و نیازها .

۳ - تعیین ضوابط و ملاکهای لازم برای تصمیم گیری و برقراری اولویتها .

۴ - تعیین تمرکز ، عدم تمرکز و زمینه تشریک مساعی گروههای مختلف در فعالیتهای برنامه ریزی .

۵ - ایجاد تعادل و هماهنگی بروننی بین نظام آموزش و پرورش و نیازها و امکانات ملی و بازار کار و بررسی تاثیر تحولات و تغییرات یکی در دیگری .

۶ - ایجاد تعادل و هماهنگی درونی بین سطح برنامه ریزی و فعالیتهای مختلف آموزش و پرورش و بررسی تحولاتی که انتخاب هر یک از شقوق هدفها و اولویتها در سایر قسمتها و فعالیتهای آموزش و پرورش ایجاد می کند .

۷ - بررسی عواقب شقوق مختلف توزیع آموزش و پرورش ، و مقایسه مزایا و معایب آنها و ایجاد تعادل لازم بین نیاز بخشهای مختلف براساس این بررسیها .

مدلهای برنامه ریزی آموزش و پرورش

مدل یعنی چه و برای چیست ؟

مدل به زبان ساده ، الگویی است به مقیاس کوچک از واقعیت ، که بر اساس پیش فرضهایی بنا شده است .

مدلهای برنامه ریزی معمولاً به صورت فرمولهای ریاضی ساخته می شوند که در آنها ارتباط بین متغیرها یا

عوامل مختلف کاملاً مشخص شده است .

در برنامه ریزی آموزش و پرورش ، مدل سازی به دو منظور انجام می شود :

۱ - پیش بینی آینده .

۲ - تشریح و شناخت ارتباطات عوامل دست اندر کار .

انواع مدلهای برنامه ریزی آموزش و پرورش

از نظر سطح آموزش و پرورش ، مدلهای برنامه ریزی به سه گروه تقسیم می شود :

۱ - سطح واحد آموزشی .

۲ - سطح سیستم یا پاره سیستم آموزشی .

۳ - سطح سیستم آموزشی در ارتباط با توسعه اقتصادی .

انواع مدلهای برنامه ریزی آموزش و پرورش از نظر مبنای ریاضی

۱ - مدلهای بسته .

۲ - مدل‌های زنجیر مارکو .

۳ - مدل‌های رگرسیون .

۴ - مدل‌های ریاضی .

انواع مدل‌های برنامه ریزی آموزش و پرورش از نظر دامنه عمل

۱ - مدل‌های برنامه ریزی آموزشی تک مؤسسه ای .

۲ - مدل‌های برنامه ریزی در سطح نظام آموزشی .

۳ - مدل‌های برنامه ریزی بیرونی توسعه آموزشی .

برای اطلاع از شرح کامل مدل‌های برنامه ریزی آموزش و پرورش به کتاب مبانی برنامه ریزی آموزشی تألیف

: مرحوم دکتر یحیی فیوضات مراجعه شود .

روش‌های کلی برنامه‌ریزی آموزشی :

۱. روش برنامه ریزی براساس نیازهای نیروی انسانی،
۲. روش برنامه ریزی بر اساس میزان بازدهی ،
۳. روش برنامه ریزی براساس تقاضای فردی و اجتماعی،
۴. روش برنامه ریزی فرهنگی،
۵. مدل‌های جامع برنامه ریزی آموزشی ، با تلفیق روش های نیروی انسانی و میزان بازدهی.

روش‌های برنامه‌ریزی آموزشی

۲/۲/۱- روش برنامه‌ریزی آموزشی براساس نیازهای نیروی انسانی

به طور کلی برنامه ریزی آموزشی بعد از جنگ جهانی دوم یک موضوع مجزا بود و هیچگونه رابطه اساسی با سایر بخش‌های برنامه توسعه کشورها نداشت . کم کم روابطی در زمینه امور مالی و برآورد هزینه ها شکل گرفت . برنامه ریزان آموزشی اعلام نمودند که آموزش فقط یک کالای مصرفی به حساب نمی‌آید ، بلکه نمایانگر یک سرمایه‌گذاری است که برای توسعه اقتصادی معطوف گردید . در بیشتر حالات ، اولین نشانه رابطه آموزش و اقتصاد در نتیجه تلاشی بود که برای متناسب ساختن آموزش با پیش‌بینی نیازهای آتی نیروی انسانی صورت گرفت .

به منظور افزایش رشد اقتصادی و اجتناب از کمبودها و یا مازادهای بحرانی نیروی انسانی ، برنامه‌ریزان می‌باید نیازهای آتی به نیروی انسانی ماهر را مشخص نمایند و سیستم‌های آموزشی را بگونه‌ای طراحی نمایند که نیروی کار با مهارت‌ها و دانش فنی یا حرفه‌ای لازم تأمین شود . این موضوع می‌تواند در سطح کلان برای کل اقتصاد یا در سطح خرد برای یک بنگاه یا صنعت باشد .

براساس بررسی هایی که توسط یونسکو در سال ۱۹۶۸ صورت گرفت ، از ۷۳ کشوری که برنامه های آموزشی تدوین کرده بودند ۶۰ کشور، برنامه های آموزشی خود را براساس پیش بینی نیازهای آتی نیروی انسانی تهیه کردند . در سال ۱۹۷۰ بیشتر کشورهای در حال رشد بهمین طریق عمل کردند .

۲/۲/۲- ظهور و آغاز برنامه ریزی نیروی انسانی

در اواخر سال ۱۹۵۰ و اوایل دهه ۶۰ میلادی، برنامه ریزی نیروی انسانی به عنوان بخشی از برنامه ریزی توسعه اقتصادی از حمایت زیادی برخوردار گردید .

به نظر می رسد دو عامل مهم موجب این افزایش توجه و علاقه گردید . نخست مطالعات مربوط به رشد اقتصادی کشورهای صنعتی نشان داد که در یک دوره طولانی فقط یک قسمت کوچک از رشد آن کشورها با افزایش سرمایه و نیروی کار قابل توجیه بوده است . بعضی از این مطالعات نشان می دهد که بهبود کیفیت نیروی کاربرمینیای سطوح آموزشی، به عنوان یک عامل در قسمتی از این افزایش رشد سهیم بوده است . ثانیاً پس از پایان یافتن دوره رژیم های استعماری، در بسیاری از مناطق جهان شرایطی بوجود آمد که تحت آن شرایط کشورهای تازه استقلال یافته به بررسی و آزمایش ساختار سازمان های خود پرداختند و برنامه های لازم را برای جایگزینی نیروهای متخصص خارجی با نیروهای بومی به اجرا در آوردند . اشتیاق این کشورها برای تحقق این جایگزینی همراه با برنامه ریزی های این کشورها برای تسریع رشد اقتصادی و پیشرفت در جهت مدرنیزه سازی و دگرگون ساختن شالوده های اقتصادی ، آنها را به مرحله ای رسانید که کمبود نیروهای انسانی نیز می توانست خود یک مشکل باشد . افزایش سریع نام نویسی در مدارس ابتدایی و متوسطه و آموزش عالی هم به عنوان ثمرات استقلال و هم به عنوان ضرورت تداوم و رشد پرشتاب اقتصادی محسوب می گردید .

در سال ۱۹۵۰ ضرورت برنامه‌ریزی سیستماتیک برای میزان و نحوه توزیع سرمایه‌گذاری به منظور دوره زمانی طولانی‌تر، به طور وسیعی مورد پذیرش واقع شد .

بخش مرکزی برنامه‌ریزی باید شامل کوشش برای پیش‌بینی ترکیب نهایی تقاضاها برای انواع مختلف تولید باشد که از طریق تکنیک‌های داده و ستاده، این تقاضاها در ساختار تولید تأثیر می‌گذارند . در سال ۱۹۶۰ به طور فزاینده‌ای احساس گردید که موانع برسر راه توسعه ، فقط به میزان سرمایه‌گذاری بستگی ندارد ، بلکه وجود مهارت‌های ویژه برای کار با ساختار جدید سرمایه نیز برای توسعه اقتصادی و آموزشی می‌باید به طور سیستماتیک و به طور مشترک انجام پذیرد . به بیان ساده‌تر، امید یا انتظار طرفداران برنامه‌ریزی نیروی انسانی آن بود که برنامه‌های کلی اقتصادی برای رشد می‌تواند، میزان نیروی انسانی مورد نیاز را مشخص نماید . در رابطه با این برنامه‌ها و برای تأمین نیروی انسانی مورد نیاز، سیستم آموزشی می‌باید توسعه یابد . بدین ترتیب رشد نیروی کارگر ماهر بامیزان کلی رشد اقتصادی و تغییر ساختار صنعتی هماهنگ می‌گردد. منطق اساسی برای تحلیل نیروی انسانی و برنامه‌ریزی فعالیت‌ها به منظور اجتناب از مازاد یا کمبودهای کارگری در سطوح مختلف مهارت‌ها صورت می‌پذیرد.

نمونه‌هایی از این کمبودها که شامل کمبود مهندسين فضایی در اوایل ۱۹۶۰ و کمبود زمین شناس در اواخر ۱۹۷۰ در ایالات متحده بوده ، گزارش شده است. از همین رو ممکن است در کشورهای در حال توسعه به علت شروع فعالیت های جدید صنعتی کمبود بوجود آید .

۲/۲/۳- روش‌های پیش‌بینی نیروی انسانی

۱. روش نظریه کارفرمایان

۲. روش برنامه ریزی به نسبت کارگر - تولید

۳. روش به نسبت تراکم

۴. روش مقایسه بین‌المللی

۵. روش پارنز MRP

۲/۲/۴- روش برنامه‌ریزی براساس نظریه کارفرمایان

ساده‌ترین روش عبارت از این است که از کارفرمایان خواسته شود که میزان و نوع نیازهای کارگری خود را که در چند سال آینده می‌خواهند استخدام کنند، بصورت کلی اعلام کنند. با جمع‌آوری این اطلاعات از کلیه کارفرمایان می‌توانیم افزایش تقاضای مؤثر برای نیروی کار را برحسب سال مورد نظر پیش‌بینی کنیم. از این روش در ایالات متحده امریکا، انگلستان، کانادا، سوئد، فرانسه و تعدادی از کشورهای کمتر توسعه یافته، استفاده شده است. این روش برای برنامه ریزی نیازهای نیروی انسانی متخصص در کوتاه مدت (تا حداکثر یکسال) میان مدت (۳ تا ۵ سال) و یا بلند مدت (۱۰ تا ۱۵ سال) صورت می‌گیرد. از این طریق آنها روندهایی جاری بازارکار را مورد بررسی قرار می‌دهند، اما مشکلات آتی سیستم‌های آموزشی مورد بررسی قرار نمی‌گیرد.

۲- روش برنامه‌ریزی به نسبت کارگر- تولید :

این روش در رابطه با یک نوع خاص نیروی انسانی در یک طبقه شغلی و در رابطه با تولید صنعتی و درآمد ملی مورد استفاده قرار می‌گیرد. اجرای این روش فقط در کشورهای توسعه یافته که دارای "سریه‌های زمانی" در تولید هستند و همچنین براساس طبقه‌بندی حرفه‌ای و صلاحیت‌های آموزشی فرد، صورت می‌گیرد، اگر سیکل‌های زمانی مشخص وجود نداشته باشد، این روش معمولاً چندان قابل اعتدال نیست، زیرا زمان ثابت نسبت "کارگر- تولید" کوتاه است.

۳- روش برنامه‌ریزی به نسبت تراکم :

در این روش نسبت مهندسان در نیروی کار یک بخش مورد بررسی قرار می‌گیرد. این روش در شوروی در برنامه ریزی های بلند مدت پیش بینی نیروی انسانی مورد استفاده قرار گرفته است. شیوه کار در این روند عبارت است :

اولاً برآورد نسبت نیروی کار واجد شرایط در یک بخش اقتصادی،

ثانیاً بکار بردن این نسبت در پیش‌بینی‌های جمعیتی کل نیروی کار که در بخش‌های گوناگون توزیع شده است.

برای مثال یک مؤسسه معتبر امریکایی نسبت تعداد دانشمندان و مهندسان شاغل در یک صنعت مشخص به کل افراد شاغل در آن صنعت تا سال ۱۹۷۰ را بر اساس روند خطی و نسبت تراکم مربوطه بین ۱۹۵۴ و ۱۹۵۹ پیش‌بینی کرد. یک نوع دیگر روش پیش‌بینی نیازهای نیروی انسانی، عبارت است از برآورد نسبت تراکم پایدار دانشمندان به مهندسان یا مهندسان به تکنسین‌ها، تا در نتیجه پیش‌بینی یک نوع، مستقیماً منجر به پیش‌بینی نوع دیگر شود.

۴- روش برنامه‌ریزی براساس مقایسه بین‌المللی :

این روش گاهی به تنهایی ولی در اغلب موارد همراه با روش‌های دیگر مورد استفاده قرار می‌گیرد . فرانسه برای مدت طولانی از سری‌های زمانی برای پیش‌بینی توزیع نیروی کار در میان ۲۵ بخش اقتصادی از این روش، استفاده نمود . پرتوریکو در سال ۱۹۵۷ تا ۱۹۷۵ به طور وسیعی از روش مقایسه بین‌المللی برای توزیع نیروی کار برحسب شغل و میزان تحصیلات استفاده کرد .

۵- روش برنامه‌ریزی پارانز _ MRP

عمومی‌ترین تکنیک نسبت به بقیه روشهای برنامه‌ریزی آموزشی ، روش پارانز می‌باشد ، که شاید بهترین نمونه آن مربوط به پروژه OECD در منطقه مدیترانه است. پروژه‌ای که طی آن برای کشورهای پرتغال، اسپانیا ، ایتالیا، یونان، یوگسلاوی و ترکیه در چهارچوب مشترک و عمومی برنامه‌های آموزشی تهیه گردید .

در روش MRP برنامه‌ریزی در چند مرحله انجام می‌شود، یعنی در ابتدا برطبق برنامه‌اقتصادی ، تولید ناخالص ملی مورد نظر برای چند سال آینده تعیین می‌گردد ، سپس نیروی انسانی تحصیلکرده برای تحقق این هدف پیش‌بینی می‌گردد . مراحل برنامه‌ریزی پارانز به شرح زیر است :

۱. محصول ناخالص ملی مورد نظر برحسب بخش‌های کلی از قبیل کشاورزی ، کارخانجات ، حمل و نقل ، توزیع و غیره تقسیم می‌گردد که ممکن است به زیر بخش‌های بیشتری بر حسب صنایع تقسیم شود .

۲. ضریب متوسط تولید، کارگر یا حد متوسط بهره‌وری نیروی کار با هدف‌های مورد نظر تولید ناخالص ملی بخش‌های اقتصادی یا صنعتی محاسبه می‌گردد و در نتیجه نیازهای کارگری برحسب بخش یا صنعت پیش‌بینی می‌شود .

۳. نیروی کار، سپس در میان طبقات شغلی مشترک تقسیم می‌گردد .

۴. ساختار شغلی نیروی کار براساس معیار با استاندارد سطح و میزان تحصیلات لازم ، برای انجام موفقیت آمیز شغل به ساختار آموزشی تبدیل می شود .

۲/۳/۱- اهمیت برنامه ریزی نیروی انسانی در توسعه اقتصادی

برنامه ریزی نیروی انسانی یک نظریه جدید می باشد، درحالی که برنامه ریزی اقتصادی ، یک بخش ضروری در سیاست های توسعه و به عنوان وسیله ای برای بدست آوردن حداکثر بازدهی از سرمایه گذاری محدود می باشد

در کشورهای صنعتی توسعه اقتصادی و اجتماعی ، کمبودهای مزمن مهارت های سطح بالا را کاملاً مشهود و محسوس ساخته است و نیازهای آتی این کشورها به مهندس و تکنسین یا پزشک باید پیش بینی شود ، حتی در کشورهای در حال توسعه، بیکاری بیانگر آن است که نیروی انسانی مازاد وجود دارد که ناشی از نتایج مایوس کننده سرمایه گذاری یا حداقل ، سطح پایین بازدهی می باشد . بهمین جهت روز بروز بر تعداد کشورهایی که سعی دارند میان سرمایه گذاری های مادی و آموزش کارگران تعادلی برقرار کنند ، افزایش می یابد ، آنچه در این نظریه جدید توسعه متعادل تازگی دارد این است که، سطح مهارت نیروی کار اینک به همان اندازه مقداری و عددی آن مورد توجه قرار می گیرد. علت های دیگری که این روش را سودمند می سازد عبارتند از :

۱. آموزش، افراد را برای کار آماده می کند که می توان آن را به صورت یک سلسله مراحل مستمر و بهم پیوسته فرض کرد و آموزش عمومی به منظور فراگیری دانش و مهارت ها و طرز رفتارهای مناسب شروع می شود و تا تطابق آموزش با شرایط کاری درکلیه مراحل ادامه می یابد .

۲. آموزش می تواند بازده کار را افزایش دهد و این بنوبه خود منجر به افزایش بهره وری و تولید می شود . با اثبات این موضوع ، یعنی رابطه نزدیک آموزش و بهره وری می توان سرمایه گذاری را تنظیم و تعدیل نمود .

۳. آموزش می‌تواند کارگران را حائز شرایط برای عضویت‌های حرفه‌ای نماید . ۴. برنامه‌ریزی نیروی انسانی، یک رابطه مستقیم بین نیازهای نیروی کار و برنامه‌های آموزشی و تربیت کارگر بوجود می‌آورد .

۲/۳/۲- ارزیابی برنامه‌ریزی نیروی انسانی :

به منظور تأثیرگذاری در عرضه نیروی انسانی با انواع مختلف آموزش در یک زمان معین ، شاید لازم بود برنامه‌های سرمایه‌گذاری از سالها پیش به موقع اجرا گذارده شود. تغییرات برنامه‌ریزی شده در عرضه ممکن است نیازمند احداث ساختمان‌های جدید ، تهیه کتاب‌های درسی جدید و تجهیزات آموزش و تربیت معلمان جدید باشد. این موانع ممکن است تربیت نیروی انسانی با مهارت‌های عالی را با یک فاصله زمانی قابل توجه مواجه سازد . به علاوه دانشجویان معمولاً مجبورند رشته‌های تحصیلات تخصصی خود را خیلی بیشتر از ورود به بازارکار تعیین کنند . بدین ترتیب ظاهراً منطقی است که فرض کنیم پیش‌بینی‌های نیروی انسانی باید بلند مدت باشند تا برای برنامه‌ریزی آموزش رسمی مفید واقع شوند. هرچند، منتقدین نظریه پیش‌بینی بلند مدت نیروی انسانی استدلال می‌کنند که تغییرات ضروری در تدارک نیروی انسانی معمولاً جزئی می‌باشد و بدین جهت می‌توان با تسهیلات آموزشی موجود آنها را فراهم ساخت . به علاوه ممکن است فرصت انتخاب بعضی از رشته‌های تحصیلی برای دانشجویان طولانی باشد ، بخصوص در بعضی از رشته‌ها مانند پزشکی ، اما این مطلب در مورد رشته‌های دیگر و سایر انواع نیروهای انسانی ، ممکن است درست نباشد . بدین ترتیب معلوم نیست که آیا تخصص زود هنگام الزاماً موجب افزایش بهره‌وری فرد در موقع ورود به بازار کار می‌گردد یا خیر ؟ تخصص زود هنگام ممکن است فقط نشان دهنده انعطاف ناپذیری سیستم آموزش باشد . اگر این مطلب درست باشد ، در نتیجه بعلت کاهش بسیار زیاد تعداد تخصص‌های زود هنگام در مدارس، ضرورت پیش‌بینی بلند مدت نفی می‌شود .

در این صورت با تأثیرگذاری در مورد نوع شغل دانشجویان هنگامی که هنوز مشغول تحصیل هستند می‌توان عرضه را با تغییرات تقاضا هماهنگ ساخت . اما این انتقادات این واقعیت را نادیده می‌گیرند که پیش‌بینی‌های بلندمدت نیز می‌تواند اطلاعات گرانمایی برای تصمیم‌گیری افراد فراهم کند . اگر دانشجویان نوع شغل خود را فقط براساس اطلاعات جاری بازار کار انتخاب کنند، در این صورت هنگامیکه وارد بازار کار می‌شوند ممکن است که در وضعیت بازار تغییرات زیادی بوجود آمده باشد . برای مثال امکان دارد دانشجویان، شغلی را انتخاب کنند که در آن موقع حقوق بالا دارد ، اما وقتی واقعاً وارد بازار کار می‌شوند متوجه می‌شوند که دستمزدها بعلت فزونی عرضه بر تقاضا در سطح پایینی قرار دارد .

اگر آموزش کاملاً عمومی باشد این موضع اهمیت زیادی نمی‌یابد، برای اینکه نیروی انسانی می‌تواند کاملاً قابل انعطاف باشد . هر چند که در عمل چنین امری غیرمحمتمل به نظر می‌رسد ، به خصوص در مورد نیروی انسانی با شایستگی‌های بالا و همچنین در مورد دانشجویانی که اولین شغل خود را فقط یک کار موقتی فرض می‌کنند . ولی اگر دانشجویان بخواهند که اولین شغل آنها چندین سال ادامه یابد ، در این صورت برآوردهای وضعیت آینده لازم است یک دوران بلند مدت را مورد نظر قرار دهد .

بهمین ترتیب کارفرمایان ممکن است برنامه‌های سرمایه‌گذاری خود را در زمینه سرمایه فیزیکی براساس اطلاعات جاری بازار کار انجام دهند . برای مثال کارفرمایان ممکن است در مورد تجهیزاتی سرمایه‌گذاری کنند که نیروی انسانی لازم برای آن فراوان می‌باشد و عرضه آن بیش از تقاضا است و در نتیجه هزینه‌های جاری کارگری در سطح پایین خواهند بود . ولی ممکن است بعلت تعدیل فزونی عرضه در موقع نصب و بهره‌برداری تجهیزات، هزینه‌های مزبور افزایش یابد و در نتیجه فواید پیش‌بینی شده بدست نیاید . بهمین

ترتیب کمبودهای جاری نیروی انسانی ممکن است در انتخاب روش های جدید تکنیک های کارآمدتر تولید تأثیر داشته باشد. در نتیجه به منظور برنامه ریزی و سرمایه گذاری بهتر، مؤسسات باید نه تنها هنگامی که تجهیزات نوین نصب می شوند ، بلکه در سراسر عمر تجهیزات، به وضعیت عرضه و تقاضای نیروی انسانی توجه داشته باشند . در این شرایط، پیش بینی بلند مدت نیروی انسانی یکی از شرایط لازم تصمیم گیری کارآمد می باشد . با این وجود به علت نامشخص بودن آینده و افزایش خطاها در طول زمان ، پیش بینی های بلند مدت در معرض خطاهای بیشتری نسبت به پیش بینی های کوتاه مدت و میان مدت قرار می گیرند .

این موضوع دلالت می کند که اطلاعات حاصله از پیش بینی های بلند مدت فقط می تواند در زمینه برنامه ریزی وبه عنوان یک شاخص کلی در حوادث آتی مورد استفاده قرار گیرد . در اینجا یک وضعیت متضاد وجود دارد، از یک طرف پیش بینی نیروی انسانی باید بلند مدت باشد تا واقعاً برای تصمیمات آموزشی مفید واقع شوند، ولی متأسفانه پیش بینی کاملاً دقیق فقط در حالت کوتاه مدت یا میان مدت امکان پذیر است. همین وضعیت متضاد است که ارزیابی و پیش بینی نیروی انسانی را در عمل مشکل می سازد . یک هدف مهم سیستم آموزشی، تأمین نیروی انسانی تحصیل کرده مورد نیاز می باشد تا رشد اقتصادی به نحو کاملاً رضایت بخشی تحقق یابد . اقتصاد دانان استدلال می کنند که فواید اقتصادی افراد آموزش دیده می باید با هزینه های تأمین آموزش آنها مقایسه شود . در حالی که در تحلیل نظریه نیروی انسانی، آموزش به صورت مطلق در نظر گرفته می شود و فواید و هزینه های آن بررسی نمی شود. در این روش مشخص نمی شود که آیا راه های دیگر تأمین نیازهای آموزشی قابل ترجیح به روش موجود آموزشی هستند یا خیر ؟ همچنین در این نظریه، نیازهای آموزشی تابعی است از اشتغال برحسب شغل . این روش بر این فرضیه استوار است که بین مهارت ها هیچگونه رابطه جانشینی وجود ندارد و یا اگر وجود دارد بسیار کم می باشد . در صورتیکه بین سطوح آموزشی و مشاغل ، تا حدودی رابطه وجود دارد. همچنین امکان دارد که نسبت بالایی از جانشینی در هر بخشی از

نیروی کار مشاهده کنیم . در این روش اهمیت آموزش ضمن خدمت بعنوان منبع تربیت کارگران با مهارت های سطوح بالا نادیده گرفته می شود . چون فرض براین است که آموزش مهارت ها باید در نهایت، از طریق آموزش رسمی انجام شود . اندازه گیری ضرایب نیازهای آموزش به طور عملی براساس مطالعات و بررسی های نیروی کار صورت می گیرد . در صورتیکه در کشورهای در حال رشد، اطلاعات مربوط به نیروی کار توام با خطا می باشد . در حال حاضر پیش بینی نیازهای نیروی انسانی برای زمان بیش از ۳ تا ۴ سال قابل اطمینان نمی باشد ، حتی پیش بینی های نیروی انسانی ۳ ساله نیز توأم با خطا بوده است . با این وجود دوره زمانی پیش بینی نیروی انسانی حدود ۱۰ تا ۱۵ سال می باشد . روش برنامه ریزی نیروی انسانی براساس ضرایب فنی از نوع " لئونتیف " استوار است که در آن قیمت و هزینه در نظر گرفته نمی شود و به عبارت دیگر ساختار دستمزد حذف گردیده است .

۳/۱- روش برنامه ریزی آموزشی براساس میزان بازدهی

روش برنامه ریزی آموزشی براساس میزان بازدهی برطبق تجزیه و تحلیل اقتصادی صورت می گیرد . در این روش، منابع باید برای آن نوع آموزش اختصاص یابد که در مقایسه با هزینه های آن دارای بیشترین سود می باشد. نظریه کلی این است که آموزش دارای فوایدی است که باعث افزایش تولید و در نتیجه باعث افزایش درآمدهای کارگران تحصیل کرده می گردد. این فواید می تواند با هزینه ها مقایسه گردد و به عنوان یک سرمایه گذاری در یک دوره زمانی مورد ارزیابی قرار گیرد . میزان بازدهی همان میزان سودی است که در آموزش بدست می آید .

تحلیل میزان بازدهی می تواند در مورد فوایدی که از سرمایه گذاری در یک پروژه آموزشی بدست می آید بکار رود . این موضوع براساس میزان بازدهی سرمایه گذاری در آموزش که در تفاوت های درآمدی افراد با انواع

و سطوح مختلف مهارت و آموزش منعکس می‌گردد، انجام می‌شود. برای مثال معمولاً یک فارغ‌التحصیل دانشگاهی در طول عمر خود نسبت به یک فارغ‌التحصیل دبیرستانی درآمد بیشتری دارد و در این رابطه باافزایش در سطوح آموزش بالاتر نسبت به کارگردان دیگر درآمد بیشتری دارند، این اختلاف بین درآمدهای خالص کارگردان در ۲ سطح را می‌توان در طول زمان مثل سایر انواع سرمایه‌گذاری‌ها مورد ارزیابی قرار داد.

محاسبه میزان بازدهی اجتماعی به عنوان معیاری برای تصمیم‌گیری آن که چه میزان از منابع ملی باید به آموزش اختصاص یابد و چگونه بهترین صورت این منابع در داخل سیستم آموزشی تخصیص یابد، مورد استفاده قرار می‌گیرد. بدین لحاظ، این معیارگاهی به عنوان اساس برنامه ریزی در نظر گرفته می‌شود. رابطه بین هزینه‌های آموزشی و فواید حاصله را نیز می‌توانیم مورد ارزیابی قرار دهیم و براساس آن، میزان کارایی منابع مورد استفاده را تعیین می‌کنیم.

۳/۲- تجزیه و تحلیل سرمایه‌گذاری آموزشی براساس هزینه - فایده :

تصمیم‌گیری و انتخاب یکی از راه‌های مختلف سرمایه‌گذاری و اختصاص منابع، هم از طرف دولت‌ها و هم از طرف افراد به میزان زیادی به ارزیابی هزینه‌ها و فواید مربوط به آن سرمایه‌گذاری بستگی دارد. راه‌های مختلف سرمایه‌گذاری از لحاظ میزان هزینه‌هایی که باید انجام شود و فوایدی که می‌توان از آن سرمایه‌گذاری انتظار داشت، برنامه زمانی هزینه‌ها، فواید و نیز عدم اطمینان یا ریسکی که در رابطه با پروژه مورد نظر وجود دارد، باید مورد بررسی قرار گیرند. تحلیل هزینه - فایده تکنیکی است که بوسیله آن این عوامل بطور سیستماتیک با یکدیگر مقایسه می‌شوند و سود آوری هر سرمایه‌گذاری پیشنهادی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. برای فرد یا بطور کلی برای جامعه، یک سرمایه‌گذاری موقعی استفاده سودبخش از منابع تلقی خواهد گردید که فواید آن بیش از هزینه‌ها باشد. بدین ترتیب برای انتخاب نسبی راه‌های مختلف سرمایه‌گذاری، سعی

افراد و دولت ها براین است که هم هزینه ها و هم فواید را ارزیابی کنند و سرمایه گذاری هایی را که بیشترین فایده را نسبت به هزینه های آن دارند ، مشخص نمایند . به عبارت دیگر روش تحلیل هزینه - فایده عبارت از مقایسه سیستماتیک میزان هزینه ها و فواید سرمایه گذاری های مختلف، به منظور ارزیابی سودآوری اقتصادی آن و تمام انواع سرمایه گذاری مستلزم این است که مصرف در زمان حال را فدای فواید آینده کنیم که به صورت افزایش سطوح تولید یا درآمد تحقق خواهد یافت .تحلیل هزینه - فایده طریقی است که بوسیله آن فواید آتی در پرتو هزینه هایی که می باید در حال حاضر انجام شود ، مورد ارزیابی قرار می گیرد .

۳/۳- اندازه گیری هزینه ها :

عبارت هزینه آموزش در اغلب موارد برابر مخارج آموزش فرض می شود . به منظور استفاده از تحلیل هزینه - فایده برای ارزیابی یک نوع سرمایه گذاری ، لازم است هزینه ها را برحسب مجموع هزینه و فرصت های از دست رفته یا کلیه منابع واقعی که برای پروژه مورد استفاده قرار می گیرد تعریف کنیم . این هزینه ها را از آن جهت هزینه فرصت از دست رفته می نامیم که هر سرمایه گذاری ازفدا کردن فرصت های دیگر استفاده از منابع برای مصرف ، در حال حاضر و یا نوع دیگر از سرمایه گذاری که می تواند انجام پذیرد بدست آمده است . بدین ترتیب هزینه پولی فقط از آن جهت حائز اهمیت است که برای خرید نیروی کار معلمان و ساختمان های مدارس و تجهیزات و دیگر کالا و خدماتی است که مورد استفاده دیگری دارد ، بکار می رود . همچنین زمان دانشجویان که صرف ادامه تحصیل می شود و بازار کار را از خدمات خود محروم می کنند ، یک نوع هزینه فرصت از دست رفته محسوب می شود . ارزش کتاب های درسی، لوازم التحریر و وسایل دیگر نیز به عنوان هزینه پولی قابل اندازه گیری است . بدین ترتیب تحلیل هزینه - فایده عبارت است از برآورد مجموع هزینه سرمایه گذاری در آموزش برحسب فرصت های دیگر که از طرف جامعه به طور کلی یا فردی از دست می رود .

۳/۴- اندازه‌گیری فایده :

برای آنکه آموزش را به عنوان یک سرمایه‌گذاری مورد ارزیابی قرار دهیم، نیاز به یک وسیله اندازه‌گیری داریم تا بر مبنای آن سهم و خدمات مورد انتظار آموزش را در سطح درآمد یا تولید آینده تعیین کنیم. تعیین آموزش در سطح درآمد آینده از طریق افزایش مهارت‌ها و دانش نیروی کار صورت می‌پذیرد و موجب بهتر شدن میزان بهره‌وری کارگر می‌شود. اگر بهره‌وری کارگران تحصیل کرده نسبت به کارگران آموزش نیافته بالاتر باشد، این موضوع در افزایش تولید و درآمد بالاتر برای کارگران تحصیل کرده منعکس می‌گردد. بنا براین لازم است درآمد اضافی کارگران تحصیل کرده را در طول عمرشان برآورد کنیم و روش مطلوب این است که اطلاعات مزبور را با مقایسه درآمد کارگران آموزش یافته و درآمد کارگران آموزش نیافته جمع‌آوری کنیم. اختلاف درآمد در کل زمان اشتغال، بهره‌وری بیشتر کارگران تحصیل کرده را به طور تخمین معین می‌کند.

به عبارت دیگر، آموزش را به طور کلی تحت تأثیر قرار می‌دهند، اما تأثیر آن روی افراد مشخص نمی‌باشد و تشخیص و اندازه‌گیری آنها در اغلب موارد دشوار می‌باشد. در تجزیه تحلیل هزینه-فایده هزینه‌های جانبی نیز باید مورد توجه قرار گیرد و هزینه‌هایی از قبیل مبارزه با آلودگی و تراکم و اثرات جانبی و نامطلوب بعضی از پروژه‌های صنعتی باید منظور شود.

به طور خلاصه :

تحلیل هزینه - فایده یکی از اصول مهم در ارزیابی سرمایه‌گذاری است، چون به سیاست‌گذاران کمک می‌کند که آنان بتوانند تصمیم‌گیری کنند و از میان راه‌های مختلف تخصیص منابع محدود، آنکه حداکثر فواید را دارد

انتخاب کنند. یکی از وسایلی که برای رسیدن به این تصمیم در رابطه با سرمایه‌گذاری آموزشی بکار می‌رود میزان بازدهی اجتماعی است. گاهی این وسیله برای مقایسه سرمایه‌گذاری در آموزش با سرمایه‌گذاری در سرمایه‌های فیزیکی مورد استفاده قرار می‌گیرد، ولی در اکثر موارد برای مقایسه هزینه‌ها و فواید انواع یا سطوح مختلف آموزشی از آن استفاده می‌شود و در هر ۲ مورد، میزان بازدهی به نوبه خود اول باید با هزینه فرصت از دست رفته اجتماعی سرمایه مقایسه شود که به عنوان شاخصی است که بر مبنای آن کلیه سرمایه‌گذاری‌های اجتماعی باید مورد قضاوت و سنجش قرار گیرند. هر پروژه‌ای که میزان بازدهی آن کمتر از هزینه فرصت از دست رفته اجتماعی سرمایه باشد، باید مردود و فاقد سودآوری شناخته شود. قدم دوم عبارت است از مقایسه میزان بازدهی سرمایه‌گذاری‌هایی که در سایر زمینه‌ها صورت می‌گیرد و پر سودترین پروژه آن است که بالاترین میزان بازدهی را داشته باشد.

۳/۵- ارزیابی روش میزان بازدهی

در روش میزان بازدهی، درآمد تابع بهره‌وری کارگرمی باشد و دستمزدها متمایل به بهره‌وری نهایی کارگران می‌باشد، ولی دستمزدها در اغلب موارد مساوی با بهره‌وری نهایی نیستند بلکه، متناسب با قیمت‌های تعیین شده می‌باشند.

در این روش، بهبود بهره‌وری یکی از اهداف سیاست آموزشی است و بسیاری از فواید دیگر مانند توسعه آموزش، دستاورد های شخصی و اجتماعی و نیز فواید غیراقتصادی که با تفاوت‌های درآمدی اندازه‌گیری نمی‌شوند و در واقع خیلی بهتراز فواید درآمدهای مستقیم می‌باشند، در این روش در نظر رگفته نمی‌شود. در این روش، درجه بالایی از جانشینی بین سطوح مختلف مهارت‌ها، یا سطوح مختلف آموزش وجود دارد.

به عبارت دیگر اشخاص مشاغلی را جستجو می‌کنند که بالاترین حقوق را دارد، هر چند که ممکن است آموزش لازم برای این شغل جدید را نداشته باشند. این فرضیه کاملاً برعکس روش های نیروی انسانی است که دارای کثرت جانشینی کمی می‌باشد. یک فارغ التحصیل دبیرستانی می‌تواند مشاغل زیادی را در سطح متوسط مهارت بعهده گیرد، ولی نمی‌تواند وظایف یک پزشک یا مهندس یا حقوقدان یا وکیل حرفه‌ای را انجام دهد. در این روش، فواید اقتصادی آموزش را می‌توان از طریق مقایسه تفاوت‌های درآمدهای متوسط گروه‌های مختلف با سطوح تحصیلات متفاوت تعیین کرد. به عبارت دیگر، افزایش آموزش (رفتن به دبیرستان به جای توقف تحصیل بعد از دبستان) منجر به افزایش درآمد می‌شود و اختلاف در سطوح آموزشی به ارزش فعلی تنزیل می‌گردد و فواید افزایش در آموزش را نشان می‌دهد. ولی در اینجا اختلاف مشهود درآمد مبتنی است بر کمیابی نسبی انواع آموزش، درآمدهای مبتنی بر این آموزش‌ها نیز در کشورهای در حال توسعه تغییر می‌کند. دلیل انهم این است که در آن کشورها نیروی انسانی تحصیل کرده کم است و تغییرات جانشینی در تولید سطوح مختلف آموزش سریعاً رخ می‌دهد.

بازدهی نسبی سطوح مختلف آموزش در معرض تغییر قرار دارد، میزان بازدهی مشهود در یک نقطه زمانی منعکس کننده نقاطی در منحنی های تقاضا برای انواع مختلف آموزش می‌باشد، ولی شیب این منحنی‌ها را تعیین نمی‌کند. در این روش تفاوت بین درآمدهای افراد با آموزش‌های مختلف و فواید ناشی از آن بررسی می‌شود. فرضیه این تفاوت‌ها به عوامل دیگری مانند توانایی و سابقه اقتصادی و اجتماعی نیز مربوط می‌شوند. درآمدهای مربوط به آموزش از تجربه و آموزش ضمن خدمت نیز می‌تواند بدست آید. در تحلیل میزان بازدهی سودآوری سرمایه‌گذاری‌های گذشته براساس رابطه موجود بین عرضه و تقاضا اندازه‌گیری می‌شود و میزان بازدهی ممکن است، بازدهی سرمایه‌گذاری‌های قبل را هم مشخص کند ولی برای سرمایه‌گذاری بعدی

معتبر نمی‌باشد. زیرا میزان دستمزدها و هزینه‌ها به مرور زمان تغییر می‌کنند. میزان بازدهی که بدین ترتیب محاسبه می‌شود به عنوان اساس و پایه برنامه‌های آینده قرار می‌گیرد. مشروط بر اینکه رابطه فعلی بین عرضه و تقاضا در آینده هم بدون تغییر باقی بماند. اگر تفاوت‌های درآمد را به عنوان فواید در نظر بگیریم، در این حالت بیکاری را در نظر نگرفته‌ایم و در نتیجه سودآوری سرمایه‌گذاری در آموزش را بیش از حد برآورد می‌کنیم. در حالی که میزان بازدهی همواره کمتر از حد برآورد می‌شود، چون برای فواید مصرفی آموزش یا فواید سیاسی، اجتماعی و روانشناسی یک گروه تحصیلکرده هیچ امتیازی در نظر نمی‌گیریم.

۴/۱- روش برنامه‌ریزی آموزشی براساس تقاضای فردی و اجتماعی و روش فرهنگی برنامه‌ریزی

این روش معمولاً براساس هدف‌های ملی آموزش جهانی استوار است، یعنی آموزش مورد نظر کلیه کودکان در سنین ۶ تا ۱۱ سال در سطوح ابتدائی و نیز راهنمایی براساس پیش‌بینی‌های جمعیتی صورت می‌گیرد. در این روش افراد موجود در مدرسه برحسب گروه سنی پیش‌بینی می‌شود و بخش معینی از این گروه سنی تحت آموزش لازم قرار می‌گیرند. در بعضی از کشورهای توسعه یافته پیشنهاد گردیده است که تقاضای اجتماعی باید به عنوان ملاک تصمیمات سرمایه‌گذاری آموزشی در نظر گرفته شود. برای مثال در انگلستان دوره تحصیلات آموزش عالی برای کلیه دانشجویان واجد شرایط که توانائی ادامه تحصیلات را داشته باشند و بخواهند تحصیلات خود را ادامه دهند فراهم می‌شود. برنامه ریزی آموزشی را که بر این فرضیه استوار است به طور کلی روش برنامه‌ریزی براساس تقاضای اجتماعی می‌نامند، در اینجا سرمایه گذاری اجتماعی باید در جهت تأمین تقاضای فردی و اجتماعی هدایت شود. بنابراین سیاست‌گذاری باید تقاضای آینده را با توجه به کلیه عوامل اقتصادی و غیراقتصادی که تعیین کننده تقاضای فردی و اجتماعی آموزش است، تعیین و پیش‌بینی کند.

نکته قابل توجه این است که برآوردهای نام نویسی های آینده باید تمام عوامل تعیین کننده تقاضای آموزش و نیز روندهای جمعیتی را در نظر بگیرد تا از دقت و صحت منطقی برخوردار گردند .

عوامل اساسی که تعیین کننده برنامه ریزی آموزشی براساس روش تقاضای فردی و اجتماعی است به شرح زیر می باشد ،

۱. روند جمعیتی که برآوردهای دقیقی درباره جمعیت سنی مدرسه فراهم می کند ، این روش مبتنی است بر پیش بینی جمعیت، یعنی پیش بینی نام نویسی آینده براساس روند جمعیتی .
۲. هدف ملی با توجه به ارزش های اخلاقی و اجتماعی ، در این حالت برنامه ریزی براساس هدف های یا بین المللی و اهداف سیاسی ، اجتماعی و فرهنگی و با توجه به ارزش های اجتماعی انجام می شود .
۳. این روش اصولاً براساس تحلیل و پیش بینی تقاضای کل فردی برای آموزش انجام می شود . تقاضای فردی ممکن است تحت تأثیر شرایط فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی قرار گیرد .

روش تقاضای اجتماعی ، روشی است فراگیر که در برگیرنده تمامی حالات می باشد و مربوط می شود به کلیه عوامل اقتصادی یا یراقتصادی که تعیین کننده نام نویسی های آینده است .

روش برنامه ریزی براساس تقاضای اجتماعی ، عمومی ترین مبنای برنامه ریزی در گذشته بوده است ، اما این روش مغلوب روش بر پایه اقتصادی (نیروی انسانی) در دهه ۱۹۶۰ - ۱۹۷۰ گردید ، ولی اخیراً بعلت عدم اعتماد به برنامه ریزی های صد در صد منطقی و اقتصادی ، مساعی نوینی بعمل آمده است تا برنامه ریزی اجتماعی فقط تحت تأثیر چهارچوب محدود اقتصادی قرار نگیرد، بلکه وسیعتر از این محدودیت مورد بررسی

قرار گیرد. عده‌ای از نظریه پردازان معتقدند که برنامه‌ریزی تقاضای اجتماعی موج آینده خواهد بود، ولی منظور آنها توسعه و کاربرد مدل‌های پیشرفته برنامه‌ریزی که با توجه به عوامل اجتماعی و متغیرهای فرهنگی، سیاسی، ایدئولوژیکی و روانشناسی تهیه می‌شوند، امید است مدل‌های جامع برنامه‌ریزی اجتماعی تهیه و تدوین شود.

۴/۲- ارزیابی روش برنامه‌ریزی آموزشی براساس تقاضای اجتماعی :

در این روش، مسئله بزرگتر ملی، یعنی اختصاص منابع محدود، در نظر گرفته نمی‌شود و به طور ضمنی اختصاص نامحدود منابع برای آموزش را می‌پذیرد. زیرا این بهترین نوع استفاده از منابع برای توسعه ملی می‌باشد. در این روش، مشخصات و ساختار نیروی انسانی مورد نیاز اقتصاد در نظر گرفته نمی‌شود و می‌تواند باعث تولید بیش از نیاز یک نوع و کمتر از نیاز نوع دیگر شود. همچنین در این روش با تشویق بیش از حد تقاضای اجتماعی و عدم توجه به هزینه، باعث تخصیص منابع محدود برای عده‌ی شماری از دانشجویان می‌گردد، که در نتیجه کیفیت و کارائی آموزشی تا نقطه‌ای کاهش می‌یابد که به صورتی مبهم و غیر مشخص در می‌آید.

۴/۳- روش فرهنگی برنامه‌ریزی آموزشی

در این روش، پیشبرد اهداف فردی، افزایش فرصت‌ها، سرعت بخشیدن به رشد اقتصادی و سیاسی، ثبات اجتماعی و تأمین نیازهای آتی نیروی انسانی تحصیل کرده مورد توجه قرار می‌گیرد. اما این موارد به عنوان تنها شاخص‌های نیازهای آتی برای افزایش تسهیلات آموزشی نیستند. در این روش هدف‌های دیگر آموزش عبارت خواهد بود: از آموزشی هر فرد، تا حدی که فرد قابلیت و استعداد آن را دارد. بنابراین تعیین نیازهای آموزشی به معنای مطلق امکان ندارد. جامعه همان‌قدر به آموزش نیاز دارد که آماده است هزینه‌های آن را

بپردازد . معنای ضمنی این روش این است که آموزش خدمات دیگری علاوه بر اهداف اقتصادی انجام می‌دهد . این نظریه از دیدگاه فردی به موارد مصرفی آموزش، تأکید می‌ورزد وازدیدگاه اجتماعی آموزش را به عنوان یک سرمایه گذاری مطرح می‌کند که بازدهی آن برحسب پول قابل محاسبه نیست ، بلکه سرمایه‌گذاری در ارزش‌هایی است که برای جامعه بسیار سودمند می‌باشد .

مدل‌های جامع برنامه‌ریزی آموزشی مرکب از روش‌های نیروی انسانی و میزان بازدهی

روش‌های ترکیبی و استفاده ازمدل‌های جامع ، دربرگیرنده روش میزان بازدهی و نیازهای نیروی انسانی در برنامه ریزی آموزشی پیشرفته ترین مرحله در کاربرد مدل‌های منطقی جهت راهنمایی برنامه ریزی آموزشی می‌باشد ، اما هم از نظر تئوری وهم از نظر عملی کاربرد این برنامه‌ریزی با محدودیت‌هایی هم مواجه است . به لحاظ تئوری، یکی از مهمترین محدودیت‌های این روش عبارت از این است که درواقع این مدلها هنوزنیازهای فرهنگی ، روانی واجتماعی و پیشرفت‌های نیروی انسانی که در روش تقاضای اجتماعی منظورمی‌شود را در برنمی‌گیرد .

مهمترین محدودیت عملی این روش عبارت است از اینکه در این مدل عناصر مهم واقعی درنظر گرفته نمی‌شود . درکاربرد این روش‌ها به طور کلی و به طور متوسط از ضرایب فردی استفاده می‌شود و به عنوان شاخصی برای کل اقتصاد و نیروی کار بکار می‌رود و نیازهای نیروی انسانی و تقاضای اجتماعی بسادگی در یک مدل جامع امکان‌پذیر نمی‌باشد .

در پیش‌بینی تقاضای آموزشی ، پیش‌بینی نیازهای نیروی انسانی هنوز به طور جداگانه صورت می‌پذیرد، هرچند که این پیش‌بینی‌ها در اغلب موارد تحت تأثیر نتایج کلی میزان بازدهی اصلاح می‌شوند و با کاربرد

روش تحلیل هزینه - فایده در سطح خرد تنظیم می‌گردد . در پیش بینی‌های عرضه مطالعات میزان بازدهی به عنوان مکملی در بررسی‌های بازار کار ، دستمزدها و تنوع اطلاعات در برنامه‌ها و سیاست‌های آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد، این اطلاعات برای اصلاح پیش‌بینی‌های صدردصد تاریخی میزان نام نویسی کاربرد دارد .

اگر چه مدل جامع برنامه ریزی آموزشی بهتر از سایر موارد است، اما باید گفت تا به امروز، مدل همه جانبه برنامه‌ریزی آموزشی که تمام نقطه نظرات را دربرگیرد، هنوز تدوین نگردیده است .

۸. روش برنامه ریزی فرهنگی به آموزش " نیروی انسانی ماهر " کمک می کند .

۹. انتخاب مدل‌های جامع ترکیبی ، ممکن است تأثیر بهتری در بازده داشته باشد .

۱۰- مدل‌های جامع آموزشی ، با تلفیق روش‌های نیروی انسانی و میزان بازدهی ، دارای تأثیر مستقیم در

آموزش کادرها و در نتیجه ، تقویت و تحکیم توسعه خواهد بود .

۲- ویژگی های سه و شش و هفت و هشت و ده در فرضیه ها به طور نسبتاً قوی تأیید گردید . یعنی عنایت

به نیازهای نیروی انسانی موجب تقویت انگیزه آنها خواهد بود و توجه به فرد مهم است و باید تقاضای

اجتماعی را کاملاً مدنظر قرارداد و عنصر فرهنگ را هم فراموش نکرد و در چنین حالتی مدل جامع ترکیبی

روش‌های نیازهای نیروی انسانی و میزان بازدهی و نتیجه‌ی کار ، مدل کارآمدی است و دارای تأثیر مستقیم

در بالا رفتن مهارت کارکنان و بالطبع روند توسعه است .

۳- فرضیه نهم خیلی قوی تأثیر نگردید ، یعنی افراد مورد پرسش نقش مدل های ترکیبی ، بدون تعیین

چهارچوب آن را در تحکیم و پایداری توسعه آنچنان دخیل ندانسته‌اند ، گرچه می توان با وجود سایر فرض‌های موجود ، این فرض را هم تحقق یافته پنداشت . در هر حال نتیجه آزمون این فرض نشان می دهد که برنامه ریزان بایستی نوع و محورهای مدل‌های ترکیبی را به طور دقیق بدانند تا نظر دهند .

۴- مجموع و میانگین امتیازات (پاسخ‌های مثبت سوالات) با ۹۹/۹٪ اطمینان بیانگر صحیح بودن فرضیه و ویژگی‌های آن می‌باشد .

فرآیند برنامه ریزی آموزشی

در فرآیند برنامه ریزی قبل از هر اقدامی باید هدفهای آموزشی برای توسعه آموزش از نظر کمی و کیفی ، در طول زمان مورد نظر بعنوان نخستین مرحله تدوین شود یعنی اهدافی که در جریان اجرای یک برنامه آموزشی میخواهیم بدان دست یابیم مشخص گردد سپس منابع مورد نیاز برای تحقق بخشیدن به هدفهای آموزشی تعیین شود و این مرحله شامل پیش بینی منابع آموزشی ، امکانات آموزشی ، اقتصادی و مالی مورد نیاز برای اجرای یک برنامه است که بدون در نظر گرفتن آن تحقق اهداف آموزشی میسر و ممکن نخواهد بود . تعیین منابع مورد نیاز در برنامه آموزشی نیز همانند اهداف از دو جنبه کمی و کیفی برخوردار است . تعیین منابع در واقع آزمون تلخی است که برای سنجش میزان واقع بینانه بودن مرحله نخست تدوین اهداف برنامه های آموزشی . اگر تعداد نیروهای انسانی مورد نیاز ، امکانات آموزشی و میزان بودجه مورد نیاز تخصیص و تامین نگردد تمام معادلات و محاسبات را مختل خواهد کرد برای رسیدن به برنامه ریزی معقول در فرآیند برنامه ریزی که در مرحله بعدی قرار دارد تعیین اولویت و نیازهای لازم برای اجرا یک برنامه می باشد تا براساس

آن سیاستگذاری و طراحی صورت گیرد و راهبردهای اجرایی پیشنهاد گردد بعد از این مرحله، مرحله حساس اجرایی و پیاده کردن اهداف سیاستها خواهد بود. در فرآیند برنامه ریزی آموزشی موفق میزان درهم تنیدگی مراحل و سایر عوامل سازمانی ارتباط مستقیمی دارد و جز لاینفک توسعه و پیشرفت سازمانی است. بعد از اجرا در مرحله آخر برنامه های آموزشی و شاید مهمترین این مراحل ارزشیابی و ارزیابی مراحل و جمع بندی و گرد آوری آمار و اطلاعات برای بهبودی وضعیت موجود می باشد البته نباید تلقی کرد که که ارزشیابی بعنوان آخرین مرحله ارزش کمتری دارد بلکه باید این امر در پایان تمام مراحل و بصورت موردی صورت گرفته تا کم و کاست برنامه ریزی مشخص گردیده و نقاط قوت و ضعف آن مشخص گردد و در این خصوص سیاستهای لازم اتخاذ گردد در اینجاست که زنجیره برنامه ریزی آموزشی به ارزشیابی آموزشی منتهی می شود. در واقع فرآیند برنامه ریزی محصول برقراری تعامل و ارتباط بین وضع مطلوب آموزشی و وضع موجود در نظام آموزشی بوده که برنامه ریزان آموزشی باید در فرآیند برنامه ریزی این تعامل و تعادل را در تمام مراحل برقرار نمایند.

ارتباط برنامه ریزی آموزشی و درسی با تکنولوژی آموزشی

در دیدگاه جدید تر، برنامه ریزی درسی و تکنولوژی آموزشی با یکدیگر هم پوشی کاملی دارند و تمیز و تفکیک بین این دو نظام مشکل است.

در این مقاله ضمن تشریح ارتباط میان تکنولوژی آموزشی و برنامه ریزی های آموزشی و درسی، شباهت و تفاوت های آن ها مورد بحث قرار می گیرد.

تکنولوژی آموزشی را می توان فعالیتی نظام مند برای بهره گیری از یافته های علوم و فنون در جهت کارآمدتر ساختن فرایند یاددهی - یادگیری دانست که سه جنبه دارد: سخت افزاری، نرم افزاری، و حل مسئله.

از جمله ویژگی های تکنولوژی آموزشی می توان به موارد زیر اشاره کرد.

۱- تعیین هدف های آموزشی هر واحد درسی

۲- فراهم ساختن مواد و محتوای درسی بر اساس اصول یادگیری

۳- انتخاب و کاربرد ابزارها و وسایل مناسب برای ارائه ی مطالب درسی

۴- به کار بردن روش های مناسب ارزشیابی به منظور آگاهی از میزان اثربخشی برنامه های درسی، مواد و وسایل آموزشی.

تکنولوژی آموزشی فرایندی است نظام مند به این معنا که اجزایی را از روی تفکر منطقی آن چنان در کنار هم قرار می دهد که آن اجزا در اثر ارتباط و تأثیر متقابل، یک سیستم را تشکیل می دهند و در جهت تحقق هدف های مشخص کارایی می یابند. تکنولوژی آموزشی از مجموعه اطلاعات نظری، تجربی، و علمی علوم متفاوت بهره می گیرد. امروزه ثابت شده است، آموزش موفق آموزشی است که مبتنی بر خط زنجیره ای زیر باشد.

طراحی - اجرا - ارزشیابی

با استفاده از این خط زنجیره، دیگر تفاوتی میان آن چه که باید تدریس شود و آن چه که تدریس می شود، مشاهده نخواهد شد. از سوی دیگر، چیزی مورد ارزیابی قرار می گیرد که با طراحی و پیش بینی قبلی مورد استفاد قرار گرفته است. تکنولوژیست آموزشی باید برای آموزش طراحی کند، بر اساس طرح تهیه شده آموزش را به مرحله ی اجرا در آورد، با اجرای ارزشیابی به بررسی میزان پیشرفت تحصیلی فراگیرندگان بپردازد، از میزان تحقق اهداف مورد انتظار آگاهی یابد، و سرانجام از نتایج به دست آمده برای بهبود فعالیت ها استفاده کند.

برنامه ریزی درسی

برنامه ریزی درسی به بیانی ساده، شامل تعیین چارچوب برنامه ی آموزش محتوای برنامه ی درسی است. برنامه ریزی درسی را پیش بینی و تهیه ی مجموعه فرصت های یادگیری در جهت نیل به اهداف آموزشی نیز تعریف کرده اند. طی فرایند برنامه ریزی درسی درصدد آنیم که بهره گیری از روش های مبتنی بر نتایج پژوهش و بررسی، زمینه های تحقق اهداف از پیش تعیین شده ی آموزشی را فراهم کنیم.

مراحل برنامه ریزی درسی عبارتند از:

۱- تعیین هدف های کلی و عینی

۲- طرح ریزی و تعیین چارچوب برنامه های درسی یا حیطه های برنامه ها

۳- اجرای برنامه های درسی در محیط های واقعی آموزشی

۴- ارزشیابی از برنامه و نتایج آن ها.

ارتباط برنامه ریزی آموزشی و برنامه ریزی درسی

برنامه ریزی آموزشی که برنامه ریزی درسی را نیز شامل می شود، عبارت است از کاربرد روش تحلیلی در مورد هر یک از اجزای نظام آموزشی و برنامه ریزی برای آن ها به منظور استقرار یک نظام آموزشی کارآمد. در برنامه ریزی آموزشی، برنامه های کلان در سطح ملی، منطقه ای، قاره ای و جهانی، به وسیله ی سازمان های آموزشی تهیه می شوند. این برنامه ها صرفاً جنبه های کمی و اجرایی دارند و مبنای کار برنامه ریزان درسی قرار می گیرند.

پس از تهیه ی برنامه های کلان و اساسی به وسیله ی برنامه ریزان آموزشی، نوبت به برنامه ریزان درسی می رسد تا برنامه های کیفی و محتوایی هر یک از تخصص های مورد نیاز را تهیه، ارائه و اجرا کنند.

حاصل فعالیت برنامه ریزان درسی، تهیه و تولید برنامه های درسی است که در نظام های متمرکز، به صورتی یکسان برای تمامی استان ها، مناطق و نواحی آموزشی تهیه می شوند و برای اجرا در اختیار مسئولان اجرایی قرار می گیرند.

ارتباط تکنولوژی آموزشی و برنامه ریزی درسی

پیشرفت های روز افزونی که امروزه در عرصه های متفاوت علمی، فنی، آموزشی و ... صورت گرفته اند، برنامه ریزان آموزشی و درسی، کارشناسان و صاحب نظران مسائل آموزشی را واداشته است تا ساختار، اهداف، برنامه ها، محتوا و روش های نظام آموزشی خود را به روز کنند و خود را با این پیشرفت ها هماهنگ و هم سو سازند. یکی از مهم ترین راهبردهایی که به برنامه ریزان آموزشی و درسی کمک های محسوس و

شایان توجهی می کند، استفاده از تکنولوژی آموزشی در برخورد با مسائل کمی و کیفی آموزش و پرورش است.

تکنولوژی آموزشی در سطح کلان، تمام فعالیت های آموزشی اعم از برنامه ریزی های آموزشی و درسی، تحلیل محتوا، تولید مواد آموزشی، رسانه ها و ابزارها، و مدیریت آموزشی را در بر می گیرد و در طراحی، اجرا، و اصلاح مجدد برنامه های درسی و تجارب آموزشی، نقش مهمی را ایفا می کند. به عبارت دیگر، تکنولوژی آموزشی، روشی اصولی و منطقی برای حل مشکلات آموزشی و برنامه ریزی درسی است که با نگرش نظام مند همراه است و به طراحی سیستم های آموزشی دراز مدت و جامع که کل نظام آموزشی جامعه را در بر می گیرد، مربوط می شود. این، همان ایفای نقش حل مسئله توسط تکنولوژی آموزشی است.

در مجموع، نقش عمده ی تکنولوژی آموزشی، کمک به بهبود کارایی کل فرایند تدریس و یادگیری است. برنامه ریزی درسی عبارت است از پیش بینی و تهیه ی مجموعه فرصت های یادگیری برای جمعیتی مشخص به منظور نیل به آرمان ها و هدف های آموزشی و پرورشی که معمولاً در مدرسه انجام می گیرد. برنامه ریزی درسی بیشتر در پی آن است که چه چیزی با چه هدفی و با چه محتوایی به چه کسی آموزش داده شود. فرایند برنامه ریزی درسی نیز مانند تکنولوژی آموزشی شامل طراحی، اجرا و ارزشیابی است که به دست یابی به اهداف آموزشی می انجامد.

در برنامه ریزی درسی، ابتدا هدف های کلی مشخص می شوند و بر اساس این اهداف، خط مشی برنامه ی درسی تنظیم می گردد. مهم ترین مواردی که در برنامه ریزی درسی باید در نظر گرفته شوند، عبارت اند از: تدوین مطالب آموزشی، انتخاب مواد و وسائل، نحوه ی اجرای برنامه و سنجش تحصیلی. تکنولوژیست آموزشی زمینه های اجرای برنامه ی درسی را با مواد آموزشی مشخص و روش های مناسب یادگیری فراهم

می کند. او هم چنین، مشخص می کند که شاگردان چه نوع مهارت ها و معلوماتی را بر مبنای برنامه ی درسی و محتوای آن احتیاج دارند و طرح لازم برای کسب مهارت ها و اخذ معلومات را تهیه می کند.

به این ترتیب، تکنولوژی آموزشی و برنامه ریزی درسی ارتباطی تنگاتنگ با یکدیگر دارند. زیرا هدف هردو، طراحی فرصت های مناسب برای یادگیری بهتر یادگیرنده و حداکثر بهره وری از این فرصت هاست. هر دو رشته شامل مراحل طراحی، اجرا و ارزش یابی هستند. برنامه ریزی درسی عامل تحقق اهداف برنامه های آموزشی و تکنولوژی آموزشی عامل تحقق هدف های برنامه ی درسی است.

بر این اساس، برنامه ریزی درس مجموعه فعالیت هایی تلقی می شود که میان عناصر اصلی برنامه های درسی (هدف، محتوا، روش و ارزشیابی) ارتباط برقرار می کند، اما زمینه ی ایجاد تغییر و تحول در نظام برنامه ی درسی از طریق تکنولوژی آموزشی به وجود می آید. در واقع، برنامه ریزی درسی و تکنولوژی آموزشی در کنار هم و با بهره مندی از یکدیگر می توانند فرایند آموزش را تسهیل کنند. بنابراین رابطه ی این دو رابطه ای طولی است و با یکدیگر هم پوشی دارند.

رابطه ی تکنولوژی آموزشی با برنامه ریزی آموزشی

تکنولوژی آموزشی، با استفاده از یافته های تمام علوم، به حل مسائل آموزشی می پردازد. هدف اصلی آن، ایجاد یادگیری مؤثرتر، پایدارتر و تغییر در کیفیت یادگیری و افزایش بازدهی آموزشی است. برنامه ریزی آموزشی در کنار گرایش های دیگر مجموعه ی علوم تربیتی، ابزار های بهینه کردن یادگیری را فراهم می کند. ارتباط تکنولوژی آموزشی با برنامه ریزی آموزشی، ارتباطی طولی است. قبلاً مشخص شد که تکنولوژی آموزشی با برنامه ریزی درسی هم رابطه ی طولی و نوعی هم پوشی دارد.

موضوع برنامه ریزی آموزشی، تهیه و پیش بینی برنامه های کلان کمی برای توسعه ی دوره های کلان، در سطح ملی یا منطقه ای، قاره ای، و جهانی به وسیله ی سازمان های آموزشی تهیه می شوند. این برنامه ها صرفاً جنبه ی کمی و اجرایی دارند و مبنای کار برنامه ریزان درسی قرار می گیرند. آن ها برنامه های کیفی و محتوایی هر یک از تخصص های مورد نیاز را تهیه و ارائه می کنند. تکنولوژی آموزشی در واقع آخرین حلقه ی این زنجیره ی رشته های وابسته به هم است که بر اساس تعریف آن، به طراحی، اجرا و ارزشیابی منابع و فرایندهای یادگیری می پردازد و برنامه های عمومی تهیه شده به وسیله ی برنامه ریزان درسی را، با توجه به شرایط و ویژگی های هر یک از محیط های یادگیری خاص، ترجمه می کند، آن را برای شاگردان خاص به اجرا در می آورد و با انجام ارزشیابی های مکرر، میزان دست یابی شاگردان به هدف های آموزشی را ارتقا می بخشد.

منابع :

۱-فرآیند برنامه ریزی آموزشی ، گروه مشاوران یونسکو ، ترجمه فریده مشایخ ، انتشارات مدرسه

۲-مبانی برنامه ریزی آموزشی ، دکتر بهرام محسن پور ، انتشار سمت ، تهران ۱۳۷۹

۳-تعلیم و تربیت در جهان امروز ، راسخ

۴- برنامه ریزی آموزشی چیست ؟ ، کومبز فیلیپ ، ترجمه محمد برهان منش ، تهران انتشارات و دانشگاه

تهران

۵- نهج البلاغه ، عهدنامه حضرت علی (ع) به مالک اشتر ، ترجمه جعفر شهیدی ، شرکت انتشارات فرهنگی

صفحه ۳۲۲

۶- برنامه ریزی آموزشی بعنوان یک فرآیند اجتماعی ، ملان تی یری ، ترجمه سعید بهشتی ، موسسه پژوهش

و برنامه ریزی آموزش عالی

۷- مقدمات برنامه ریزی درسی - آموزشی ، دکتر صمدکریم زاده ، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه تبریز

۸- قرآن کریم

۹- سیری در تربیت اسلامی ، مصطفی دلشاد تهرانی ، انتشارات دریا ، تهران سال ۱۳۸۳