



نقش برنامه‌ریزی آموزشی در توسعه پایدار

کبری شفیعی ثابت

کارشناس ارشد، علوم تربیتی، برنامه‌ریزی آموزشی

Email: Shafiisabet7777@gmail.com

چکیده

موضوع آموزش و نقش آن در توسعه اقتصادی از دیر باز مورد بحث و گفت‌وگو فراوان بوده است. از سویی، توسعه یک جریان چند بعدی است که شامل تجدید سازمان و نوسازی تمام سیستم‌های اقتصادی و اجتماعی می‌گردد. این نوسازی علاوه بر بهبود درآمدها و تولید، دربرگیرنده تغییرات بنیادی در ساختارهای سازمانی، اجتماعی و اداری نیز می‌گردد. در بررسی حاضر تلاش می‌شود، نقش میزان آموزش و رابطه آن با توسعه و تأثیر منابع انسانی برآهنگ توسعه مورد بررسی قرارگیرد و با بررسی و تحقیق پیرامون روش‌های کلی برنامه‌ریزی آموزشی، بهترین و مؤثرترین روش تعیین گردد.

کلید واژه: توسعه اقتصادی و توسعه پایدار برنامه‌ریزی آموزشی، برنامه‌ریزی فرهنگی، مدل‌های جامع آموزشی



مقدمه:

برنامه‌ریزی یک جریان طبیعی در جوامع بشری است، بهره‌مندی از برنامه‌ریزی در آموزش را می‌توان در قدیمی‌ترین دوران‌های تاریخی ملاحظه نمود. ۲۵ قرن پیش "اسپارتا" یک سیستم آموزشی متناسب با اهداف مشخص نظامی، اجتماعی و اقتصادی بنا نهاد. افلاطون در کتاب جمهوری طرحی بنام "مدرسه در خدمت اجتماع" را پیشنهاد کرد. امروزه، آموزش دارای رابطه‌ی تنگاتنگ با توسعه است و برای تعیین رابطه‌ی آن با نیازهای توسعه باید آموزش در دو سطح به طور همزمان عمل کند:

-اصلاح ساختار اقتصادی و اجتماعی و محرک‌هایی که خارج از سیستم آموزشی وجود دارند، که بطور وسیعی تعیین کننده ساختار و میزان تقاضای کلی برای آموزش می‌باشد.

-اصلاح کارآیی و کیفیت سیستم‌های آموزشی از طریق ایجاد تغییرات متناسب در محتوای دوره‌ها، تغییر ساختار نظام آموزشی ارتقای مقررات و متدهای آموزش حرفه‌یی.

بنابر این از طریق اجرای سیستم‌های درخور و تعیین یک روش مناسب کلی برنامه‌ریزی آموزشی می‌توان رابطه‌ای مثبت بین آموزش و توسعه را با موفقیت برقرار ساخت.

یکی از مهمترین مسائلی که مدیران و برنامه‌ریزان توسعه اقتصادی با آن مواجه‌اند، مسأله مهارت نیروی انسانی و جایگاه آموزش در پیشرفت اقتصادی و توسعه است.

پیچیدگی این امر آن است که با شرایط توسعه اقتصادی کشور، شناخت دقیق روش‌های برنامه‌ریزی کلی آموزشی، با توجه به تحولات اقتصادی، سیاسی و علمی کشور کمی سخت بدست می‌آید. بنابراین تعیین نقش و میزان "تأثیر آموزش در توسعه" نیازمند تحقیق و بررسی‌های اساسی می‌باشد، در این بررسی تلاش می‌شود تا حدودی این مسیر گشوده شود.

تاریخ و انواع روش‌های برنامه‌ریزی آموزشی:

برنامه‌ریزی آموزشی به مفهوم جدید آن شاخه‌ای از علوم تربیتی است که نزدیک به یک قرن از عمر آن می‌گذرد. این دانش جدید در خلال چند دهه اخیر کاربردی گسترده در آموزش و پرورش کشورها یافته است؛ به طوری که امروزه جزء لاینفک مدیریت آموزشی و پرورش رسمی تلقی می‌شود.

برنامه‌ریزی آموزشی از سویی مدیران و مسئولان نظام‌های آموزشی را در اداره و اصلاح دستگاه تعلیم و تربیت مدد می‌رساند و از سوی دیگر، شیوه‌ها و الگوهایی را در خصوص توسعه و آموزش و پرورش به منظور تامین نیروی انسانی مورد نیاز جامعه ارائه می‌دهد؛ به عبارت دیگر، برنامه‌ریزی آموزشی دارای دو وجه درونی و بیرونی است؛ یعنی آنجا که تجزیه و تحلیل، پیش‌بینی و نحوه تامین نیازهای نظام آموزش و پرورش مطرح است، اصول و روش‌های برنامه‌ریزی درونی به کار گرفته می‌شود. اما هر وقت ایجاد پیوند بین آموزش و پرورش و نیازهای جامعه به نیروی انسانی مطرح نظر باشد، برنامه‌ریزی مورد نظر است؛ از این رو در برنامه‌ریزی آموزشی، تعلیم و تربیت با اقتصاد، جامعه‌شناسی، جمعیت‌شناسی، آمار، روانشناسی، مدیریت و غیره گره می‌خورد و دانشی میان رشته‌ای به وجود می‌آورد که کاربرد آن می‌تواند در استقرار یک نظام آموزش و پرورش کارآمد موثر واقع شود (محسن پور، ۱۳۸۵).

برنامه‌ریزی یک جریان طبیعی در جوامع گوناگون است. استفاده از برنامه‌ریزی در آموزش را نیز می‌توان در قدیمی‌ترین دوران‌های تاریخی ملاحظه نمود. ۲۵ قرن پیش اسپارتا یک سیستم آموزشی متناسب با اهداف مشخص نظامی، اجتماعی را پیشنهاد کرد. امپراطوری هان در چین و اینکادارپرو و بسیاری از تمدن‌های دیگر، کسب مهارت‌های خود را کم و بیش به همین ترتیب برنامه‌ریزی کردند.

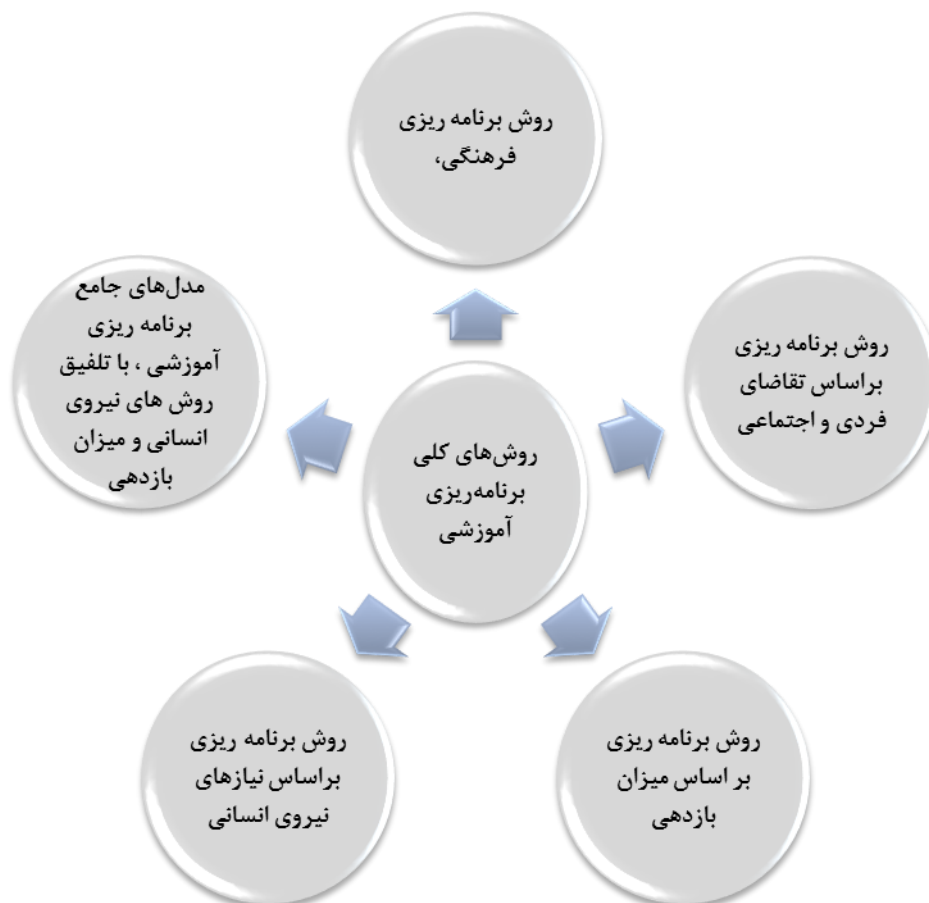
در دوران‌های تحولات اجتماعی و فکری، توجه خاصی به برنامه‌ریزی آموزشی مبذول شد. نمونه‌ای از این حالت را در زمان رنسانس مشاهده می‌کنیم. در آن زمان جان فاکس یک سیستم آموزش ملی را که منجر به رفاه مادی و معنوی می‌شد مطرح



ساخت. همچنین کامنیوس طرح سامان اداری مدرسه را به منظور ایجاد وحدت ملی ارایه کرد بهمین ترتیب در پایان قرن هیجدهم، آثار بی شماری با عناوین برنامه آموزشی و یا اصلاحات آموزشی پیدا می‌کنیم در قرن نوزدهم زمانی که مراکز آموزشی در کشورهای غربی توسعه می‌یافت، نوع برنامه‌ریزی برای احداث مدارس و نیز تربیت معلم رواج داشت. اما برنامه‌ریزی به معنای تعریف سیستماتیک و اصولی از اهداف و ارزیابی راه‌های ممکن تخصیص منابع از طریق روش‌های مخصوص به منظور ایجاد هماهنگی بین توسعه آموزشی و توسعه کلی اقتصادی و اجتماعی یک موضوع جدید می‌باشد. اولین اقدام اصولی و نظام مند در مورد برنامه‌ریزی آموزشی، به نخستین برنامه ۵ ساله شوروی در سال ۱۹۲۳ بازمی‌گردد

بعد از جنگ جهانی دوم، تمامی کشورهای موفق اصول برنامه‌ریزی را پذیرفتند. در انگلستان قانون آموزش مصوب سال ۱۹۴۴، تهیه یک برنامه توسعه را برای هر هیأت ملی (مقامات آموزش محلی) اجباری کرد. فرانسه که آموزش را تا آن زمان در برنامه‌ریزی خود قرار نداده بود، در اولین برنامه خود در سال ۱۹۴۶ آموزش را نیز مورد نظر قرار داد اکثر کشورهای اروپایی یکی پس از دیگری، نوعی از برنامه‌ریزی را پذیرفتند. هند در برنامه اول خود (۵۵ - ۱۹۵۱) آموزش را در چهارچوب برنامه توسعه اقتصادی و اجتماعی خود قرار داد. در سال ۱۹۵۱ میلادی کشور غنا برنامه ۸ ساله توسعه عمومی خود را که در آن به آموزش سهم عمده‌ای داده شده بود به مرحله اجرا درآورد. برمه نیز یک برنامه آموزشی ۴ساله را در سال ۱۹۵۲ رسماً اعلام کرد. کلمبیا در سال ۱۹۵۷ و مراکش و پاکستان در سال ۱۹۵۸ و تونس در سال ۱۹۵۹ برنامه‌های آموزشی را تهیه و اجرا کردند.

روش‌های کلی برنامه‌ریزی آموزشی:



پیشینه برنامه ریزی آموزشی

از زمانی که جوامع بشری کوشش نموده اند تا فرزندان خود را چنان تربیت کنند که جوابگوی هدفهای معینی در جهت تحقق آرمانهای جامعه خود باشند، می توان گفت برنامه ریزی آموزشی به شکل غیر رسمی وجود داشته است. اما برنامه ریزی آموزشی در مفهوم جدید آن برای اولین بار در سال ۱۹۲۳ در کشور شوروی سابق مورد استفاده قرار گرفت. اگر چه به طور غیر رسمی برنامه ریزی آموزشی دارای سابقه ای بس طولانی است، ولی مفهوم معاصر آن بسیار نوپاست و عملاً مفهوم جدید برنامه ریزی آموزشی در سطح بین المللی، در دهه ۱۳۴۰ شمسی (۱۹۶۰ میلادی) در رابطه با ضرورت رشد اقتصادی مطرح شد و به تدریج گسترش یافت (یارمحمدیان، ۱۳۸۷)

برنامه ریزی آموزشی به مفهوم عام و کلی آن پیشینه ای دیرینه دارد و شاید بتوان گفت تاریخ آن با تاریخ تعلیم و تربیت آغاز شده است. بررسی تاریخ تمدن سرزمینهایی چون ایران، مصر، چین، روم و یونان باستان حاکی از آن است که مردم این سرزمینها برای اداره امور آموزش و پرورش خود، تدابیر ویژه ای اندیشیده و با سبک و سیاق خاص خود به مسائل تعلیم و تربیت پرداخته اند. بنابراین رمز گسترش سواد در میان مسلمانان آن هم در زمانی کوتاه حاکی از به کار بستن تدابیر خاص و وجود اندیشه های برنامه ریزی آموزشی است.

پس از ظهور دین حضرت مسیح (ع) و گسترش مسیحیت در سراسر اروپا، کشیشان و روحانیان مسیحی، به سهم خود متولی امور تعلیم و تربیت و عهده دار امور برنامه ریزی آموزش و پرورش شدند. علاوه بر مسیحیان، مسلمانان نیز از همان آغاز ظهور اسلام، به گسترش تعلیم و تربیت و سازماندهی امور آموزشی، اهتمام ورزیدند (خلیلی شورینی، ۱۳۸۱)

روش برنامه ریزی 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 نمی آید، بلکه نمایانگر یک سرمایه گذاری 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 پیش بینی نیازهای آتی نیروی انسانی صورت گرفت.

به منظور افزایش رشد اقتصادی و اجتناب از کمبودها و یا مازادهای بحرانی نیروی انسانی، برنامه ریزان می باید نیازهای آتی به نیروی انسانی ماهر را مشخص نمایند و سیستمهای آموزشی را بگونه ای طراحی نمایند که نیروی کار با مهارت ها و دانش فنی یا حرفه ای لازم تأمین شود. این موضوع می تواند 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 به همین طریق عمل کردند.

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 کار بر مبنای سطوح آموزشی، به عنوان یک عامل در قسمتی از این افزایش رشد سهمیم بوده است. ثانیاً پس از پایان یافتن دوره رژیم های استعماری، در بسیاری از مناطق

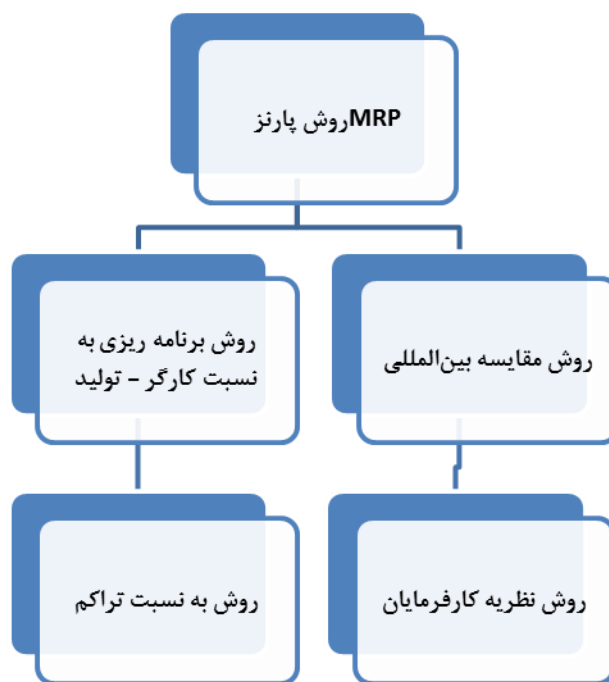


جهان شرایطی بوجود آمد که تحت آن شرایط کشورهای تازه استقلال یافته به بررسی و آزمایش ساختار سازمان‌های خود پرداختند و برنامه‌های لازم را برای جایگزینی نیروهای متخصص خارجی با نیروهای بومی به اجرا در آوردند. اشتیاق این کشورها برای تحقق این جایگزینی همراه با برنامه‌ریزی‌های این کشورها برای تسریع رشد اقتصادی و پیشرفت در جهت مدرنیزه سازی و دگرگون ساختن شالوده‌های اقتصادی، آنها را به مرحله‌ای رسانید که کمبود نیروهای انسانی نیز می‌توانست 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 می‌گردید 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 مهندسی فضاپی 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 فعالیت‌های جدید صنعتی کمبود بوجود آید.

روش‌های پیش‌بینی نیروی انسانی





اهمیت برنامه‌ریزی نیروی انسانی در توسعه اقتصادی

برنامه‌ریزی نیروی انسانی یک نظریه جدید می‌باشد، درحالی که برنامه‌ریزی اقتصادی، یک بخش ضروری در سیاست‌های توسعه و به عنوان وسیله‌ای برای بدست آوردن حداکثر بازدهی از سرمایه‌گذاری محدود می‌باشد. در کشورهای صنعتی توسعه اقتصادی و اجتماعی، کمبودهای مزمین مهارت‌های سطح بالا را کاملاً مشهود و محسوس ساخته است و نیازهای آتی این کشورها به مهندس و تکنسین یا پزشک باید پیش‌بینی شود، حتی در کشورهای در حال توسعه، بیکاری بیانگر آن است که نیروی انسانی مازاد وجود دارد که ناشی از نتایج مایوس کننده سرمایه‌گذاری یا حداقل، سطح پایین بازدهی می‌باشد. بهمین جهت روز بروز بر تعداد کشورهایی که سعی دارند میان سرمایه‌گذاری‌های مادی و آموزش کارگران تعادلی برقرار کنند، افزایش می‌یابد، آنچه در این نظریه جدید توسعه متعادل تازگی دارد این است که، سطح مهارت نیروی کار اینک به همان اندازه مقداری وعددی آن مورد توجه قرار می‌گیرد. علت‌های دیگری که این روش را سودمند می‌سازد عبارتند از:

۱. آموزش، افراد را برای کار آماده می‌کند که می‌توان آن‌را به صورت یک سلسله مراحل مستمر و بهم پیوسته فرض کرد و آموزش عمومی به منظور فراگیری دانش و مهارت‌ها و طرز رفتارهای مناسب شروع می‌شود و تا تطابق آموزش با شرایط کاری در کلیه مراحل ادامه می‌یابد.
۲. آموزش می‌تواند بازده کار را افزایش دهد و این بنوبه خود منجر به افزایش بهره‌وری و تولید می‌شود. با اثبات این موضوع، یعنی رابطه نزدیک آموزش و بهره‌وری می‌توان سرمایه‌گذاری 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.

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 بازار کار 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 گرانبهایی 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 درموقع 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 تکنیک‌های کارآمدتر تولید تأثیر داشته باشد. در نتیجه به منظور برنامه ریزی و سرمایه‌گذاری بهتر، مؤسسات باید نه تنها هنگامی که تجهیزات نوین نصب می‌شوند ، بلکه در سراسر عمر تجهیزات، به وضعیت عرضه و تقاضای نیروی انسانی توجه داشته باشند . در این شرایط، پیش‌بینی بلند مدت نیروی انسانی یکی از شرایط لازم تصمیم‌گیری کارآمد می‌باشد . با این وجود به علت نامشخص بودن آینده و افزایش خطاها در طول زمان ، پیش‌بینی‌های بلند مدت در معرض خطاهای بیشتری نسبت به پیش‌بینی‌های کوتاه مدت و میان مدت قرار می‌گیرند این موضوع دلالت می‌کند که اطلاعات حاصله از پیش‌بینی‌های بلند مدت فقط می‌تواند در زمینه برنامه‌ریزی وبه عنوان یک شاخص کلی در حوادث آتی مورد استفاده قرار گیرد . در اینجا یک وضعیت متضاد وجود دارد، از یک طرف پیش‌بینی 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 امکان‌پذیر است. همین وضعیت متضاد است که ارزیابی و پیش‌بینی نیروی انسانی را در عمل مشکل می‌سازد . یک هدف مهم سیستم آموزشی، تأمین نیروی انسانی تحصیل کرده مورد نیاز می‌باشد تا رشد اقتصادی به نحو کاملاً رضایت‌بخشی تحقق یابد . اقتصاد دانان استدلال می‌کنند که فواید اقتصادی افراد آموزش دیده می‌باید با هزینه‌های تأمین آموزش آنها مقایسه شود . در حالی که در تحلیل نظریه نیروی انسانی، آموزش به صورت مطلق در نظر گرفته می‌شود و فواید و هزینه های آن بررسی نمی‌شود. در این روش مشخص نمی‌شود که آیا راه‌های 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 مهارت‌ها هیچگونه رابطه جانشینی وجود ندارد و یا اگر وجود دارد بسیار کم می‌باشد . 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 می‌شود . چون فرض براین است که آموزش مهارت ها باید در نهایت، از طریق آموزش رسمی انجام شود . اندازه‌گیری ضرایب نیازهای آموزش به طور عملی براساس مطالعات و بررسی‌های نیروی کار صورت می‌گیرد . در صورتیکه در کشورهای در حال رشد، اطلاعات مربوط به نیروی کار توأم با خطا می‌باشد . در حال حاضر پیش بینی نیازهای نیروی انسانی برای زمان بیش از ۳ تا ۴ سال قابل اطمینان نمی‌باشد ، حتی پیش‌بینی‌های نیروی انسانی ۳ ساله نیز توأم با خطا بوده است . با این وجود دوره زمانی پیش‌بینی نیروی انسانی حدود ۱۰ تا ۱۵ سال می‌باشد . روش برنامه‌ریزی نیروی انسانی براساس ضرایب فنی از نوع " لئونتیف " استوار است که در آن قیمت و هزینه در نظر گرفته نمی‌شود و به عبارت دیگر ساختار دستمزد حذف گردیده است

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 راهنمائی 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 سرمایه‌گذاری 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 تعیین‌کننده تقاضای فردی و اجتماعی آموزش است، تعیین و پیش‌بینی کند

عوامل اساسی که تعیین‌کننده برنامه‌ریزی آموزشی براساس روش تقاضای فردی و اجتماعی

- ✓ روند جمعیتی که برآوردهای دقیقی درباره جمعیت سنی مدرسه فراهم می‌کند، این روش مبتنی است بر پیش‌بینی جمعیت، یعنی پیش‌بینی نام نویسی آینده براساس روند جمعیتی
- ✓ هدف ملی با توجه به ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی، در این حالت برنامه ریزی براساس هدف‌های بین‌المللی و اهداف سیاسی، اجتماعی و فرهنگی و با توجه به ارزش‌های اجتماعی انجام می‌شود
- ✓ این روش اصولاً براساس تحلیل و پیش‌بینی تقاضای کل فردی برای آموزش انجام می‌شود. تقاضای فردی ممکن است تحت تأثیر شرایط فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی قرار گیرد

نتیجه‌گیری

برنامه ریزی به طور عام و برنامه آموزشی به طور خاص در نظام آموزشی یک کشور تأثیر عمیق و مبنایی در تمامی سطوح جامعه دارد و آنچه که می‌تواند ما را به شکوفایی و پویایی در همه ابعاد زندگی برساند برنامه ریزی مناسب و موثر می‌باشد. از سوی دیگر برنامه‌های نامناسب همیشه باعث عقب ماندگی کشورها و ملت‌ها می‌گردد که جبران آن نیاز به زمانی طولانی داشته و بسیار مشکل است.

بنابراین باید کوشید با برنامه ریزی آموزشی علمی و دقیق مناسب در تمامی ابعاد زندگی وضع مطلوب را به جامعه خود ارزانی بخشیم.

"گرچه روش‌های برنامه ریزی گوناگون آموزشی دارای تأثیرهایی هستند، اما با توجه به جمیع شرایط، محدودیت‌های موجود و بررسی‌های انجام شده، روش جامع برنامه‌ریزی که مرکب از روش‌های نیروی انسانی و میزان بازدهی است، کارایی بیشتری داشته و در روند توسعه و تأمین آموزش‌های مهارتی کارآمدتر است."

در شرایط امروز، هردستگاهی برای تأمین نیازهای آموزشی، بنا به شرایط محیطی و امکانات داخلی روشی را برگزیده و عملی می‌نماید. لیکن یافتن الگوی پایدار برنامه ریزی آموزشی در سطح کلان از اهمیت ویژه‌ی برخوردار است.

در هر حال تحقیق انجام شده به منظور بررسی روش‌های مختلف آموزشی با بررسی میزان تأثیر آنها در "مهارت بخشی کلان" تا حدی راه حل مناسب و علمی جهت بررسی پایه‌های اصلی روش برنامه ریزی را روشن نمود.



منابع

- ۱- بهرام پور، م (۱۳۸۵). مبانی برنامه ریزی آموزشی. انتشارات: سمت.
 - ۲- تقی پور ظهیر، ع. (۱۳۸۵). مقدمه ای بر برنامه ریزی آموزشی و درسی، انتشارات: آگاه.
 - ۳- خلیلی شورینی، س (۱۳۸۱). برنامه ریزی آموزشی، انتشارات آن.
 - ۴- رئیسی دانا، ف. وفایی، م (۱۳۸۸). انواع برنامه ریزی آموزشی، نشریه رشد تکنولوژی آموزشی، ۲۱۹.
 - ۵- فیوضات، ی. (۱۳۸۶). مبانی برنامه ریزی آموزشی، انتشارات.
 - ۶- کارلسون، راکرمن، ه. (1933). برنامه ریزی آموزشی. ترجمه: غلامعلی سرمد ۱۳۸۳. انتشارات: آوای نور.
 - ۷- کافمن، ر. هرمن، ج (۱۳۷۴). برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزشی، ترجمه فریده مشایخ و بازرگان. انتشارات، مدرسه .
 - ۸- ملکی، ح. (۱۳۹۰). برنامه ریزی درسی، انتشارات: پیام اندیشه.
 - ۹- محمودی، س. (۱۳۸۷). آشنایی با مفهوم برنامه ریزی. تهران. آفتاب.
 - ۱۰- مشایخ، ف. (۱۳۸۹). دیدگاههای نو در برنامه ریزی آموزشی، انتشارات: سمت.
 - ۱۱- ویسی، غ. درآمدی بر برنامه ریزی آموزشی، فصلنامه مریبان، سال چهارم، شماره ۱۱.
 - ۱۲- یارمحمدیان، م. بهرامی، س. فروغی ابری، ا (۱۳۸۷). مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، انتشارات: تراه کما
 - ۱۳- جورج ساخاروپولوس، مورین وودهال (۱۹۸۵). آموزش برای توسعه. ترجمه: پریدخت وحیدی، حمید سهرابی، (۱۳۷۵). چاپ دوم. تهران، سازمان برنامه و بودجه .
 - ۱۴- مارک هنس، (۱۹۸۱). مدیریت آموزشی و رفتار. ترجمه: دکتر محمدعلی نائی، (۱۳۶۷). چاپ دوم. تهران: مرکز انتشارات دانشگاه شهید چمران .
 - ۱۵- صبح خیز، ناصر و سلیمی، پرویز، (۱۳۶۱). راهنمای بین المللی نظام های آموزشی . چاپ اول، تهران: دفتر تحقیقات و برنامه ریزی و تالیف کتاب های درسی .
- 16-Psacharopoulos, George, Hinchliffe, K.D Ougherty, C and Hollister,
R: (1983), Manpower issues in Educational investment. World Bank staff Working paper no.624
Washington. D.C.
- 17- Layard , R:(1971). Economics Theories of Educational planning. In Essays in Hon our of Lionel
DR. bins. Ed. M. Hand B.A. Corry, Weidenfeld and Nicolson London.
- 18-Balug , Mark : (1997) . Approaches to Educational Planning. Economic Journal.