

## روشهای برنامه ریزی آموزشی در توسعه سازمانها

ایرج سلطانی

## چکیده:

از آنجائیکه برای پاسخگویی معقول به نیازهای سازمان در همه ابعاد و مقابله منطقی با تغییر و تحولات فنی و اجتماعی محیط بیرون سازمان نیاز به مکانیزمی می باشد که دائماً در این راستا فعالیت نماید. فرآیند برنامه ریزی آموزشی، بطور اساسی و زیربنائی این مهم را انجام می دهد و در توسعه سازمانی و پرورش منابع انسانی، برنامه ریزی آموزشی نقش محوری داشته و آموزش را در سطوح مختلف و از نظر کمی و کیفی، هدف دار و سودمند می نماید. در خصوص اهمیت و نقش برنامه ریزی آموزشی گفته ها و نوشته ها زیاد است. در این مقاله سعی بر آن است که سه روش برنامه ریزی آموزشی شامل «روش تقاضای اجتماعی» «روش نیروی انسانی» و «روش نرخ بازده» معرفی و سپس از ترکیب آنها مدل تلفیقی ارائه و با توجه به برنامه ریزی کلان توسعه سازمانی رابطه مدل تلفیقی برنامه ریزی آموزشی با برنامه توسعه کلان سازمانی و نحوه کمک به تحقق آن تبیین شود. امید است در عمل مورد توجه و عنایت دست اندرکاران سازمانهای مختلف قرار گیرد.

روشهای برنامه ریزی آموزشی

## ۱- روشهای تقاضای

## اجتماعی:

تقاضای اجتماعی اغلب به معنای جمع درخواستهای کارکنان برای آموزش بکار می رود؛ یعنی مجموع درخواستهای افراد برای آموزش در یک زمان و مکان معین، تحت شرایط فرهنگی، سیاسی و اقتصادی و فن آوری موجود و در سازمان هم

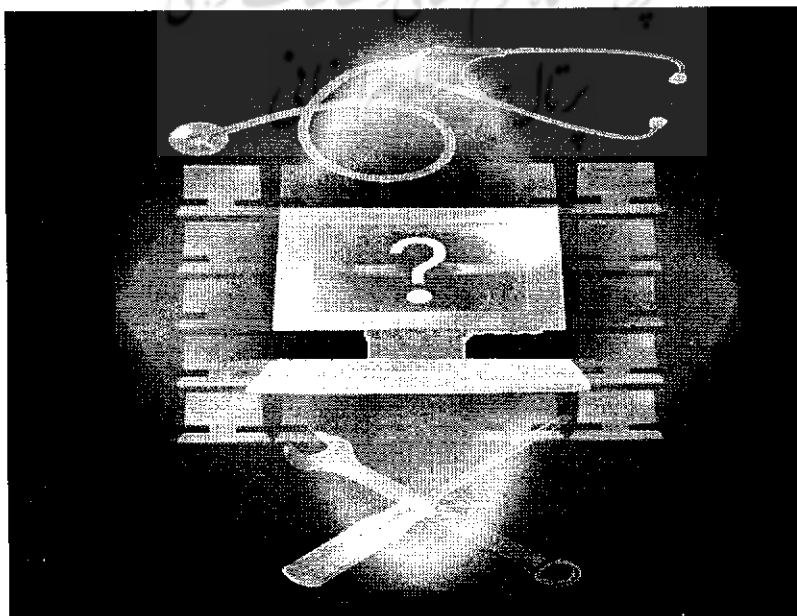
شامل جمع درخواستهای واحدهای مختلف فنی، خدماتی و ستادی در انواع مختلف آموزش می باشد. این روش به منظور کاهش یا حذف نابرابریهای اجتماعی بکار برده می شود. شعاری که بازگو کننده این روش برنامه ریزی است، عبارتست از حداکثر آموزش برای حداکثر افراد این روش جامعه. در عمل بعلت کمبود منابع و بودجه، تحقق بخشیدن به این شعار معمولاً با اشکال مواجه می شود. در این جا دو نکته مهم قابل بحث است؛ یکی مربوط به تکلیف و تحمیل تعلیمات اجباری به مردم که موجب افزایش تقاضا می شود و حدود آن را میزان جمعیت تعیین می کند نه تقاضای داوطلبانه افراد، دیگر اینکه میزان تقاضای داوطلبانه تحت تأثیر مخارج آموزش برای محصول و خانواده او قرار می گیرد و این فقط شامل مخارج نقدی (شهریه و غیره) نیست بلکه شامل هزینه عدم النفع «درآمد صرف نظر شده» و کاری که فراگیر و کارآموز به سبب حضور در کلاس نمی تواند آرد کند، نیز می شود.

دولت می تواند از طریق تلقین و تبلیغ تقاضای داوطلبانه، بخش خصوصی را برای آموزش تشدید کند، اما فرهنگ یک کشور و طرز فکر و اعتقاد مردم درباره نقش و تأثیر آموزش و پرورش در زندگی

آنها مؤثرترین عامل در تعیین میزان تقاضای اجتماعی برای آموزش است. بطور کلی برای بکارگیری روش تقاضای اجتماعی، بایستی دو نوع هدف آموزش مشخص شود.

## الف - هدفهای کمی

عبارت است از تعیین آمار تعداد افرادی که بایستی تحت آموزشهای مختلف قرار گیرند. بعضی از روشهای تعیین و برآورد آمار کمی



Pl: جمعیت در شروع دوره

p: نرخ متوسط افزایش سالانه جمعیت

T: تعداد سالهای بین دوره و سال مورد پیش بینی می باشد

ب - هدفهای کیفی :

هدفهای کیفی را دولتمردان که سیاست گذاران نامیده می شوند تعیین می کنند. چنین هدفهایی معمولاً بطور کلی و عمومی بوسیله سیاستمداران بیان می شود تا توافق گروههای بسیاری از جامعه را در بر داشته باشد. از این رو هدفها به تنهایی تعیین کننده جزئیات علمی برنامه های آموزشی نمی باشد. در اهداف کیفی پیوسته باید دو اصل تکامل روانی و جسمانی افراد و دیگر رعایت محیط اقتصادی، اجتماعی و تکنولوژی آنها مدنظر قرار گیرد. تفاوتی بین برنامه ریزی کمی و کیفی را نباید تا حد تفاوتی بین برنامه ریزی برای توسعه کمی در مقابل برنامه ریزی برای تغییر کیفی تنزل داد. اینکه یک نظام آموزشی انتخابی تولید گرا باشد یا باز و دموکراتیک، حتی با در نظر گرفتن منابع در دسترس سوالی است فراتر از محدوده های بحث های حاضر. گاهی اوقات از تمایز بین کمیت و کیفیت تعبیر صحیحی بعمل نمی آید؛ مثل این تعبیر، ما باید به جای برنامه ریزی برای آموزش و پرورش با استاندارد پائین (کمیت) برای آموزش و پرورش با استاندارد عالی (کیفیت) برنامه ریزی کنیم. جنبه های کیفی برنامه ریزی آموزش را باید در رابطه با مجموعه ای از چیزها در نظر گرفت. مثلاً:

☞ چه کسی آموزش می بیند؟

☞ چه چیزی آموخته می شود؟

☞ چگونه آموخته می شود؟

☞ یادگیرندگان چه کسانی هستند؟

☞ چگونه یاد می گیرند؟

☞ آیا محتوای آموزش برای تأمین نیاز واقعی فراگیران، سازمان و جامعه مناسب است؟

☞ آیا جریان آموزشها اثربخش، کارآمد و مولد است؟

☞ آیا تغییر و نوآوری در جهت سازگار کردن آموزش با دنیای متغیر اطراف آن است یا در جهت تبدیل آموزش و پرورش به عاملی برای تغییر؟

کسانی که در سازمان نیاز به آموزش دارند، عبارتند از:

۱- الف) روش برون گیری: در این روش، آینده بر اساس رشد و نرخ ثبت نام فراگیران در گذشته، محاسبه می شود. نرخ رشد ممکن است ثابت و یا در صورت اعمال سیاست های گسترش آموزش، رویه افزایش و یا رو به کاهش باشد. فرمول هدفهای کمی بصورت زیر می باشد.

$$E_{\alpha} = e_{\alpha} \times P_{\alpha}$$

$E_{\alpha}$  = شمار افرادی که می خواهید ثبت نام نمایند.

$e_{\alpha}$  = نرخ ثبت نام

$P_{\alpha}$  = کل جمعیت گروه سنی مورد نظر می باشد.

۲- الف) الگوی جانستون که در فرمول زیر خلاصه می شود:

$$E = E^{g-1}_{t-1} + R \frac{g}{t} + I \frac{g}{t}$$

دولت می تواند از طریق تلقین و تبلیغ تقاضای داوطلبانه بخش خصوصی را برای آموزش تشدید کند، اما فرهنگ یک کشور و طرز فکر و اعتقاد مردم درباره نقش و تأثیر آموزش و پرورش در زندگی آنها مؤثرترین عامل در تعیین میزان تقاضای اجتماعی برای آموزش است

بدین معنی که تعداد فراگیران پایه g در سال t مساوی است با تعداد فراگیرانی که از پایه پائین تر ارتقاء می یابند، به علاوه مردودین سال قبل به اضافه انتقالی ها و در سازمان بطور مشخص تعداد کارآموزان پایه g در سال t برابر است با تعداد کارآموزانی که در سال قبل کارآموزی مقدماتی را گذرانده، به اضافه، کسانی که در دوره کارآموزی آموزش پیشرفته تر، نمره قابل قبولی را کسب نکرده و کسانی که از جاهای دیگر احیاناً به سازمان منتقل می شوند.

۳- الف) روندیابی: یکی از شیوه های استخراج روندهای آموزشی و پرورشی، استفاده از فرمول «ریج مرکب» است که در آن پیش بینی بر اساس جمعیت معلوم، فاصله سالهای مورد پیش بینی و رشد سالانه جمعیت انجام می گیرد. با استفاده از فرمول ریح مرکب  $P = P_1 (1+r)^2$  را در مواردی که نرخ افزایش در رشد موجود است، بطور سریعی پیش بینی نمود. در فرمول:

P: جمعیت مورد پیش بینی

در مورد هدفهای کیفی در برنامه ریزی آموزش، بهتر است مفهوم کیفیت روشن شود تا بر اساس آن بتوان روشهای دستیابی به آن سطح کیفی که مدنظر است را ترسیم نمود. در هر حال برنامه ریزی آموزشی منطقی در دل خود هدفهای کیفی منطقی را جای می دهد و منظور از هدفهای کیفی منطقی، آن هدفهایی است که منطبق بر واقعیت بوده و امکان تحقق آن بسیار می باشد.

سطح کیفی بودن هدف ملاک نیست بلکه عملی بودن آن، ملاک اصلی است چرا که اگر ما در برنامه ریزی آموزشی، هدفهای کیفی بسیار عالی را طراحی کنیم ولی قابلیت اجرایی آن را نادیده انگاریم، نه تنها به بعد کیفی اهداف و برنامه توجه نشده بلکه برای کیفیت، بحران ایجاد نموده ایم. با این وصف هدفهای کیفی در دو مقوله، مورد بحث قرار می گیرد:

الف) معنا و مفهوم مورد نظر در کیفیت

ب) وسایل مورد نیاز برای دستیابی به هدف کیفی

در مورد معنا و مفهوم کیفیت، باید اذعان نمود که تعیین معیار ثابت و مشخص برای آن کار دشواری می باشد؛ چرا که از کیفیت برداشت های متفاوتی می شود و تقریباً کیفیت با ذهنیت ها و ارزشها آمیخته است. پروفیسور برن نام در مورد کیفیت می گوید: «آیده و مفهوم کیفیت مبتنی بر قضاوتها (Judgment) است که در مورد ارزشمندی و تناسب ویژگیها و صفات نهادی خاصی صورت می پذیرد.

کیفیت کلمه مبهمی است که خصوصیات چندی را در بر می گیرد. خصوصیات مزبور تحت سه موضوع بررسی می شود:

۱- وسعت: که درباره نوع آموزش و پرورش حرفه ایی یا عمومی بحث می کند.

۲- هرم: که درباره سطوح مختلف تحصیلی در ارتباط با سن فراگیر بحث می کند.

۳- موفقیت: به میزان ارتقاء فراگیر که مقولسه ای کیفی و قابل اندازه گیری است، ارتباط پیدا می کند.

در بعد سواد آموزی بزرگسالان که سازمانها نیز درگیر آن هستند، در هدفهای کیفی به سطح تخصص و مهارت به نوع تخصص و تکامل روانی و فنی افراد توجه می شود و هدف مجهز کردن بزرگسالان به مهارتهای لازم برای معاش و تربیت کارگرانی است که بتوانند خود را با شرایط متغیر صنعتی جامعه مورد نظر، منطبق کنند. با توجه به این

می توان نتیجه گرفت که هدفهای کیفی در برنامه ریزی آموزشی عمدتاً بدنبال ایجاد مهارتهای تخصصی و عملی بیشتر و عمیق تر در زمینه های مختلف فنی و اجتماعی در فراگیران است که آنان بتوانند مشکل گشای مسائل جامعه و زندگی سازمانی و فردی خود باشند.

در زمینه مقوله دوم مورد بحث در هدفهای کیفی، بایستی گفت که در مورد دستیابی به اهداف کیفی در سطح فرد کیفیت را می توان حداقل به صورت نظری تدریس بهتر، امکانات بهتر، تجهیزات بهتر، برنامه های درسی بهتر و غیره بهبود بخشید و در سطح کلاس و محل آموزش اصلاح کیفی با مسائلی مانند روشها، سازمان، مدیریت و روابط فی مابین مؤثر ارتباط پیدا می کند. در سطح نظام آموزشی این گرایش وجود دارد که ابزارهای اصلاح برحسب تفاوتهای کیفی در نظر گرفته شوند. مانند فایده بیشتر، ضرر کمتر و اغلب هم چنین تصور می شود که هر دو باید از طریق بازسازی اداری و سازمانی بدست آید.

۲- روش برنامه ریزی آموزشی مبتنی بر تقاضای روش نیروی انسانی: این روش عمدتاً بر جنبه های اقتصادی تأکید دارد و به دنبال تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص، برای بخش های مختلف صنعتی، خدماتی و اقتصادی که عمدتاً هدف آن در پیش بینی نیروی کار می باشد. برخی از صاحب نظران اهداف زیر را جهت برنامه ریزی نیروی انسانی مطرح نموده اند:

الف) کاهش هزینه نیروی انسانی با استفاده از پیش بینی کمبود یا افزایش منابع انسانی و اصلاح وضعیت غیرمتوازن

ب) تدارک مینا و اساس مناسب تری جهت برنامه ریزی پرورش کارکنان

ج) بهبود فرآیند برنامه ریزی شغلی

د) ایجاد فرصتهای شغلی مناسبتر جهت حضور بانوان و افراد با بلوغ کمتر

ه) آگاه ساختن نیروی انسانی از طریق سطوح سازمانی

و) تدارک ابزار جهت ارزیابی مؤثر نیرو با استفاده از سیاست ها و عملیات مشخص

ز) سنجش تأثیر عرضه و تقاضای نیروی انسانی در بازار بر سازمان برنامه ریزی نیروی انسانی بایستی عمدتاً بدنبال توسعه و پرورش منابع انسانی در سازمانها و جامعه باشد و جنبه های کمی آن غالب نشود. باید این نظر، را که نیازهای نیروی انسانی تنها نتیجه تقاضاهای توسعه

هر یک از گروههای شغلی ارزیابی شده و سپس با محاسبه حاصل جمع آن نیروی کار در آن بخش بدست می آید. فرض کنیم اقتصاد کشوری از فعالیت های اقتصادی ۱ و ۲ و ۳ و ... تا m و مشاغل الف - ب - ج تا n تشکیل شده است. اگر مشاغل را به Q و b و c نمایش دهیم، نیروی کار برای شغل الف (α) را به شرح فرمول زیر می توان بیان کرد.

$$L_1 = \alpha_1 + b_1 + c_1 + \dots + m_1$$

و کل نیروی کار در فعالیت اقتصادی عبارت خواهد بود از:

$$L\alpha = \alpha_1 + \alpha_2 + \dots + \alpha_n$$

د: محاسبه نیازهای نیروی انسانی ناشی از ترک خدمت کارکنان شامل:

۱- د: شاخص سالیانه افت یا ریزش نیروی کار

$$\text{درصد نرخ ریزش نیرو} = \frac{\text{ترک کنندگان در سال}}{\text{تعداد متوسط کارکنان در پستها در طول سال}}$$

۲- د: شاخص جابجائی نیروی انسانی

$$\text{جابجائی نیرو} = \frac{\text{تعداد کل افراد جداشده از سازمان در طول یکسال}}{\text{تعداد متوسط کارکنان در پستها در طی سال}}$$

۳- د: شاخص ثبات :

$$\text{درصد ثبات} = \frac{\text{تعداد کارکنان با یکسال خدمت در یک تاریخ معین}}{\text{تعداد کارکنان بکارگرفته شده دقیقاً در یکسال قبل}}$$

ه: تبدیل نیازهای نیروی انسانی به نیازهای آموزشی:

این مرحله است که برنامه ریزی نیروی انسانی با برنامه ریزی آموزش مرتبط می شود. در این مرحله نیازهای آموزش بصورت دوره های رسمی کوتاه مدت، میان مدت و درازمدت درآمده و به تناسب ماهیت کار و مشاغل بصورت آموزشهای علمی، کاربردی و آکادمیک پیاده سازی می شود. در پرورش نیروی انسانی، کارآموزی (مهارت آموزی) آموزش و توسعه با هم تلفیق و نیروی انسانی سازمان را در تمام سطوح پرورش میدهند.

۳- روش نرخ بازده :

در روش نرخ بازده، عمدتاً این مقوله مورد بحث قرار می گیرد که آیا آموزش، برنامه ریزی آموزشی و میزان سرمایه گذاری در آن از نظر اقتصادی مقرون به صرفه می باشد یا خیر و اساساً سرمایه گذاری برای آموزش و پرورش اقتصادی می باشد و چقدر؛ در روش نرخ بازده محاسبه می کنند که در برابر افزایش مقداری به تحصیلات فرد، در آمد وی در طول حیات چه مبلغ افزایش خواهد یافت ولی در این سطوح نباید فکر و عمل را درگیر بازدهی برنامه ریزی آموزشی نمود. درآمدهای اضافی فردی که در نتیجه تحصیل اضافی حاصل

اقتصادی است، کنار گذاشت. هیچ کشور در حال توسعه ای تنها به رشد اقتصادی و افزایش محصول یا درآمد ملی خود علاقه نشان نمی دهد. تمامی این کشورها، نیاز وسیع تری را بیان نموده و می خواهند ساختار اجتماعی و سیاسی خویش را تازه تر سازند؛ بنابراین این برنامه ریزی نیروی انسانی و آموزش باید با مفهوم توسعه ملی پیوند داده شود. مفهومی که شامل توسعه اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی بوده و هویت و تمامیت ملی کشورها را مورد تأکید قرار می دهد.

مراحل روش برنامه ریزی نیروی انسانی:

الف) بررسی وضعیت موجود در سال پایه: بر پایه سرشماری و آمارگیری کارکنان در بخش دولتی و خصوصی، جدولی باید تهیه نمود که جمعیت شاغل را نسبت به جمعیت کل به تفکیک سن یا گروههای سنی مختلف را برحسب جنسیت نشان دهد. (ب) پیش بینی نیروی انسانی مورد نیاز در طول برنامه عمرانی که معمولاً از روشهای زیر می توان برای این منظور استفاده نمود.

۱- ب: روش مبتنی بر بهره وری: هنگامی که برنامه، اهداف تولید را بر حسب رشته های تولیدی و تغییرات مورد نظر در بهره وری مشخص می کند (p) و نیروی کار (L) یعنی  $r \frac{P}{l}$  محاسبه می شود. درصد افزایش تولید (X) و درصد افزایش بهره وری (Y) نامیده می شود و سال شروع محاسبه (۰) و سال مورد نظر (D) در نظر گرفته می شود و سطح اشتغال در سال مورد نظر n عبارت، خواهد بود از  $(L)_n$  که به شرح فرمول زیر محاسبه می شود.

$$Ln = \frac{(1+y)^n p}{(1+y)np} = L \frac{(1+x)^n}{(1+y)^n}$$

۲- روش مبتنی بر کاهش نیروی کار: که در آن بین روندهای اشتغال و متغیرهای اقتصادی از جمله تولید، رابطه برقرار می گردد. مطابق فرمول  $L=5\%.p$  بدین معنی، هنگامی که نیروی کار به نسبت ۵۰٪ افزایش یابد، تولید به نسبت ۱۰۰٪ افزایش می یابد.

۳- روش برون گیری که نیاز آینده بر اساس روال گذشته مشخص می شود.

۴- مقایسه های بین المللی

ج: ارزیابی نیروی کار برحسب مشاغل: در این روش ابتدا برای هر بخش اقتصادی، ارقام مربوط به اشتغال برحسب مشاغل موجود در

می شود، بعنوان فوائد شخصی تحصیل اضافی محسوب می شوند. همین درآمدهای اضافی، بعنوان میزان فواید اجتماعی تحصیل اضافی نیز به حساب می آیند. سرمایه گذاری در سرمایه انسانی دارای دو نوع بازده می باشد: بازده پولی و درآمدی و بازده غیرپولی و غیردرآمدی. تحقیقات تجربی نشان داده است افرادی که از تحصیلات بالاتری برخوردارند، در شرایط متفاوت درآمد بیشتری کسب می نمایند. بازده غیرپولی و غیردرآمدی سرمایه گذاری در آموزش و پرورش، اگر چه به سختی قابل اندازه گیری می باشند، لیکن دارای اهمیت ویژه ای هستند و چه بسا این بازده غیرپولی در کشورهای در حال توسعه، آثار مهمتری از درآمدهای پولی در بلندمدت از خود به جای بگذارد، مشارکت آموزش و پرورش در کارآیی و بهره وری تولید را می توان به سه عامل و یا سه اثر متفاوت تقسیم بندی نمود:

۱- اثر کار ۲- توانایی تحصیلی ۳- توانایی ابداع

۱- اثر کار: عبارتست از توانایی هایی که بر اثر آموزش، پرورش و یا آموزش ضمن خدمت در نیروی کار بوجود می آید، این توانایی ها سبب می گردند تا نیروی کار بتواند وظایف محوله را سریع تر و با کیفیت بهتر انجام دهد، در این باره باید اذعان داشت که آموزشهای فنی و حرفه ایی بازده بیشتری برای سازمان ها وجوامع بدنبال دارد. دانشمندان اقتصادی کلاسیک، عامل کار را در ردیف عوامل تولید

محسوب می داشتند اما به این نکته توجه نداشتند که یک ساعت کار فرد متخصص به مراتب بیش از یکساعت کار فرد غیر ماهر، ارزش تولیدی دارد و از اینجا تأثیر تعلیمات فنی و حرفه ایی در افزایش بازده کار، کاملاً مشخص می شود. حتی آموزش عمومی در کارآیی اثر دارد؛ بطوریکه جان استوارت میل، گفته است که تعلیمات ابتدایی از آن جهت که به

کارگزاران راه و رسم زندگی اقتصادی را می آموزد، مهم است. کارگران باسواد، راه صرفه جویی و میانه روی در زندگی خانوادگی را بهتر از کارگران بی سواد درک می کنند. بعبارت دیگر مال اندیش تر از آنها هستند و این خود در نهایت در اقتصاد کشور اثر مهمی دارد.

۲- توانایی ابداع: بی شک ابداع و نوآوری می تواند در رشد و بهره وری آثار بسیار مؤثری داشته باشد. شاید ارتباط بین آموزش، پرورش و قوه ابداع خیلی متقاعد کننده نباشد، لیکن روشن است که قوه تشخیص به دانش و مهارت کسب شده، می تواند از طریق سیستم آموزش و آموزشهای ضمن خدمت قدرت ابداع، خلاقیت و اعتماد به

نفس را در نیروی کار ارتقاء دهد. بطور کلی در زمینه بازده اقتصادی برنامه ریزی آموزشی، بدون شک هم قضاوتها بر این است که آموزش و پرورش در رشد اقتصادی و افزایش تولید ناخالص ملی، بهره وری، تولید، بهبود کیفیت و ... تأثیر فراوانی داشته و دارد. در این مورد «ایولا گوست» می نویسد: امروزه زیربنای هر اقتصاد، آموزش و پرورش، یک عنصر پایه ای و تجهیزاتی تلقی می شود و هر اندازه بیشتر به انجام اقدامات مترقی نیازمند باشد، به همان اندازه ضرورت آن بیشتر می گردد و یا «هی گینز» می گوید: «سطح آموزش و پرورش با دیگر شاخص های پیشرفت همبستگی دارد، زیرا از یکطرف سطح بازدهی را بالا می برد و از سوی دیگر هنگامی که درآمد افزایش می یابد، مردم سهم بیشتری از درآمدها را برای آموزش و پرورش خرج می کنند. علاوه بر آن نشانگر درآمد نسبتاً بالا، توزیع عادلانه و بالا بودن خدمات همگانی می باشد.

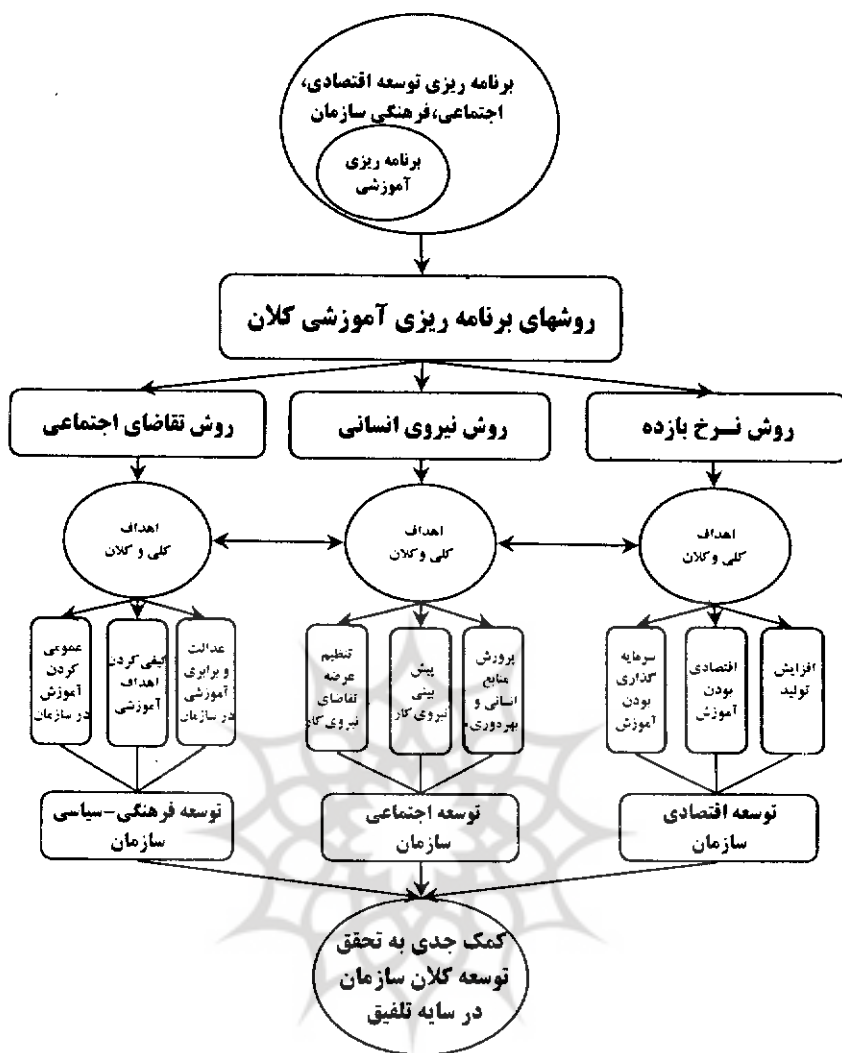
اغلب مردم عامی، آموزش و پرورش را به لحاظ اینکه محصولات آن، آنی نبوده و بصورت یک بسته کالا نمایان نمی شود و با چشم دیده نمی شود، یک کالای مصرفی می دانند و از اهمیت معجزه آسای آن در تولید، رشد و توسعه اقتصادی غافل هستند؛ حتی بعضی از تحصیل

**سطح کیفی بودن هدف ملاک نیست بلکه عملی بودن آن، ملاک اصلی است چرا که اگر ما در برنامه ریزی آموزشی، هدفهای کیفی بسیار عالی را طراحی کنیم ولی قابلیت اجرایی آن را نادیده انگاریم، نه تنها به بعد کیفی اهداف و برنامه توجه نشده بلکه برای کیفیت، بحران ایجاد نموده ایم. با این وصف هدفهای کیفی در دو مقوله، مورد بحث قرار می گیرد.**

کرده هایی که در رشته های فنی و مهندسی تحصیل نموده اند، باز با آموزش و پرورش با دید مصرفی نگاه می کنند. در این باره می توان، جهت توجه سرمایه گذاری بودن آموزش و پرورش از نظریات «آرتور لونس» بهره گرفت. ایشان معتقد است، از نظر رشد اقتصادی دو نوع آموزش و پرورش را بایستی از هم متمایز نمود.

الف: تربیت از نوع سرمایه گذاری ب: تربیت بعنوان کالای مصرفی، بدیهی است که از نظر رشد اقتصادی، اولویت با نوع اول آموزش و پرورش است، با این همه از نوع دوم نباید احتراز نمود، زیرا می توان آن را به سایر کالاهای مصرفی که از رفاه ناشی از رشد اقتصادی بدست

می آید، مقایسه کرد. «هارینسون و مایر» در نتیجه گیری که بعمل آورده اند نشان داده اند که: الف: بین میزان سرمایه گذاری در امر تعلیم و تربیت و درآمد سرانه ناخالص ملی که مصرف تولید اقتصادی یک کشور است، همبستگی زیادی که احتمالاً حاکی از رابطه علت و معلولی است، وجود دارد. ب: میزان سرمایه گذاری لازم در توسعه نیروی انسانی برای رسیدن به مرحله رشد مداوم، بستگی به سطح توسعه یک کشور دارد. بنابر این سرمایه گذاری در آموزش و



پرورش دارای بازدهی می باشد. مخصوصاً بازده های عمومی و ابتدائی، قابل ملاحظه و تعمق است در این مورد می توان به دیدگان «هیگمسی» اشاره نمود، هیگمسی در مقاله ای تحت عنوان «آموزش و رشد اقتصادی» می نویسد:

الف) بازدهی مدارس ابتدائی بیش از سطوح دیگر آموزش است.

ب) بازدهی فردی بویژه در دانشگاه بیش از بازدهی اجتماعی است.

«ساخار و پولوس» در آخرین بررسیهای خود (۱۹۸۱) به نتایج زیر رسیده اند.

۱- بازده آموزشی ابتدائی (خصوصی یا اجتماعی) در میان سطوح مختلف آموزش از بالاترین نرخ برخوردار است.

۲- بازده خصوصی نسبت به بازده اجتماعی به ویژه در سطح دانشگاه بسیار بالاتر است.

مدل تلفیقی برنامه ریزی

آموزشی:

با نگرش کلی و سیستمی

به برنامه ریزی کلان

توسعه اقتصادی،

اجتماعی، فرهنگی

و سیاسی و لزوم ارتباط

تنگاتنگ با برنامه ریزی

آموزشی، صنعتی،

اقتصادی، کشاورزی

و... با همدیگر و قرار

گرفتن آنها در مسیر

توسعه همه جانبه، نقش

برنامه ریزی آموزشی،

بیشتر از سایر برنامه ها

سرنوشت ساز می باشد.

به تعبیری دیگر، برنامه

ریزی آموزشی باید جزئی

از برنامه کلان توسعه

اقتصادی و اجتماعی

باشد. بر این اساس تا خود مؤلفه های برنامه ریزی آموزشی با هم

هماهنگ و انسجام پیدا نکنند و از نظر داخلی رابطه تأثیر آن بر توسعه

اقتصادی مشخص نشود، هماهنگی بیرونی برنامه ریزی آموزشی با

برنامه ریزی کلان توسعه، معنای عملی و کاربردی ندارد. بدین جهت با

توجه به سه روش برنامه ریزی آموزشی «روش تقاضاهای اجتماعی»

روش نیروی انسانی» و «روش نرخ بازده» ذکر شده مدل شماره «۱»

ارائه شده که در آن سه روش تلفیق، رابطه و نحوه کمک به تحقق

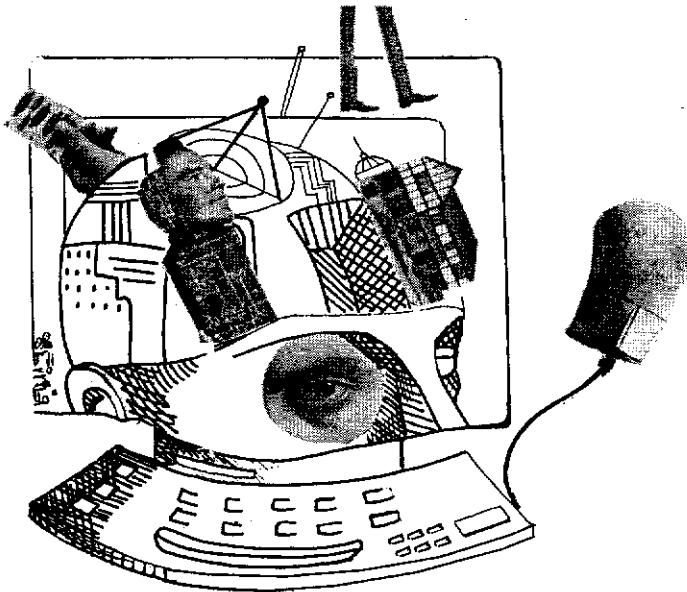
برنامه کلان توسعه سازمانی تبیین گردیده است.

همانطوریکه در مدل شماره ۱ نشان داده شده، برنامه ریزی آموزشی

جزئی از برنامه کلان توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی

سازمان می باشد که در فرآیند برنامه ریزی آموزشی سه روش معرفی

شده که هر کدام اهداف کلی و کلانی را دنبال



می کنند. در روش تقاضای اجتماعی اهداف «عمومی کردن آموزش» «کیفی کردن اهداف» و «عدالت و برابری آموزش» دنبال می شود و نهایتاً به توسعه فرهنگی و سازمان کمک می نماید. در روش نیروی انسانی، اهداف تنظیم «عرضه و تقاضای نیروی کار» «پیش بینی نیروی کار» و «پرورش منابع انسانی و بهره وری» دنبال و نهایتاً به توسعه اجتماعی و بعضاً توسعه اقتصادی سازمان ختم می شود. در روش نرخ بازده، اهداف سرمایه گذاری بودن آموزش «اقتصادی بودن آموزش» و افزایش تولید، دنبال و نهایتاً به توسعه اقتصادی سازمان بطور مشخص کمک می نماید. بنابراین هر کام از روشهای ذکر شده به بخشی از برنامه توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی کمک می کند که هر روش به تنهایی ممکن است خوب طراحی و عمل شود، ولی بازده خوب و مفیدی نخواهد داشت و در سایه تلفیق است که روشها بطور مطلوب با همدیگر ترکیب و در جهت تحقق هدفهای همه جانبه توسعه، کمک فراوانی می نمایند.

#### جمع بندی و توصیه های کاربردی

با توجه به اینکه آموزش و برنامه ریزی آموزشی ضرورتی شناخته شده در جامعه و سازمانها می باشد و تمام سازمانهای تولیدی، صنعتی و مخصوصاً آموزش با آن سروکار دارند، لذا می توان برنامه ریزی برای آموزش رسمی را در سطوح جامعه به سه مقوله اساسی تقسیم نمود.

الف: برنامه ریزی آموزشی توسط وزارتخانه های آموزشی و پرورش،

فرهنگ و آموزش عالی، بهداشت و درمان و آموزش پزشکی

ب: برنامه ریزی آموزشی توسط سازمانهای تولیدی، صنعتی و خدماتی

که در جهت پرورش و تربیت نیروهای مورد نیاز خود دست به

برنامه ریزی آموزشی می زنند.

ج: برنامه ریزی آموزشی توسط نهادهای پشتیبان، مانند سازمان

مدیریت و برنامه ریزی کشور که برای کلیه سازمانهای آموزشی، اداری،

صنعتی و تولیدی دست به برنامه ریزی آموزشی می زند. حال با توجه

به مقوله بندی فوق توصیه های زیر ارائه می شود. امیدوار است، مورد

توجه و نظر دست اندر کاران قرار گیرد.

۱- با توجه به رسالت و مأموریت وزارت آموزش و پرورش و نقشی که

در کمک به توسعه جامعه و سازمان دارد، توصیه می شود ضمن

استفاده از سایر روشها بصورت غالب از روش برنامه ریزی تقاضای

اجتماعی بهره گیرد؛ بخاطر اینکه این روش برنامه ریزی اهداف، عمومی

کردن آموزش، اهداف سیاسی، عدالت و برابری آموزش را دنبال و این اهداف با رسالت و مأموریت وزارت آموزش و پرورش سازگارتر و بطور اساسی به توسعه ملی سازمان کمک می کند.

۲- توصیه می گردد، وزارتخانه های فرهنگ و آموزش عالی و بهداشت

به درمان و آموزش پزشکی با توجه به مأموریتشان ضمن استفاده از

سایر روشها، بصورت غالب از روش نیروی انسانی استفاده کنند؛ چرا

که این روش اهداف تنظیم عرضه و تقاضای نیروی کار، پیش بینی

نیروی کار و پرورش منابع انسانی را دنبال و این اهداف با رسالت و

مأموریت این وزارتخانه ها سازگارتر و بطور بنیادی به توسعه سازمانها

کمک می کند.

۳- توصیه می گردد سازمانهای تولیدی، صنعتی و خدماتی از روش نرخ

بازده استفاده کنند، به این علت که این روش اهداف سرمایه گذاری

بدون آموزش، اقتصادی بودن آموزش و افزایش تولید را دنبال و با

مأموریت اینگونه سازمانها سازگارتر است و بطور مشخص به توسعه

کمک می کند.

۴- توصیه می شود سازمانهای پشتیبانی چون مدیریت و برنامه ریزی

کشور از روش تلفیقی برای برنامه ریزی آموزش استفاده کنند؛ چرا که

سازمان های مذکور در سطح کلان به توسعه اقتصادی، اجتماعی و

فرهنگی می نگرند و باید از روشی استفاده کنند که همه اهداف را دنبال

و آنها را در سطح کلان به یکدیگر پیوند دهد.

«منابع و زیرنویس ها در ماهنامه موجود است.»