

سیاست گذاری حرفه‌ای در نظام آموزشی در هزاره سوم با تاکید بر مبحث آینده پژوهی

عمار جعفری*^۱، فریبا کریمی^۲

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

۲- دانشیار رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اصفهان (خوراسگان)، اصفهان، ایران

ajafari344@yahoo.com

چکیده

سازمان های آموزشی همانند سایر سازمان ها دارای اهداف، ساختار، فرایند سیاستگذاری، برنامه، منابع انسانی و فیزیکی می باشند. اما سازمان های آموزشی ماهیت و ویژگی های منحصر به فردی دارند که آنها را از سایر سازمان ها متمایز می سازد. در هزاره سوم عصر جهانی شدن، رشد فزاینده اطلاعات و ارتباطات، تغییر و تحولات سریع، سازمان ها از جمله آموزش و پرورش را با چالش هایی مواجه ساخته است. از آنجاییکه که نظام آموزش و پرورش به عبارت دیگر تعلیم و تربیت یکی از محوری ترین و تعیین کننده ترین نهاد اجتماعی در تحقق توسعه کشور بحساب می آید ضروری است برای رویارویی با تضادها، تصادم ها و چالش ها، به سیاست گذاری حرفه ای در نظام آموزشی با تاکید بر مقوله آینده نگری و آینده پژوهی اهتمام ورزد. بنابراین آموزش باید متوجه آینده باشد و به چشم اندازهای آینده بنگرد. در این مقاله ضمن مرور کلی بر مفاهیم سیاست گذاری حرفه ای و مبحث آینده پژوهی، پیشنهاداتی در نظام آموزشی با محوریت دو موضوع ارائه گردیده است.

واژگان کلیدی: سیاست گذاری حرفه ای، نظام آموزشی، هزاره سوم، آینده پژوهی.

مقدمه

در دنیای پر از پیچیدگی و تغییر معاصر، حل مسائل نیازمند ذهن های روشن و آگاه است. اطراف انسان را امروزه مسائل مختلفی احاطه کرده است که هر کدام به نوعی آینده بشر و نظام اجتماعی او را دستخوش مخاطره ساخته است. در این فضای پر از ابهام و تناقض، سیاست گذاری به عنوان فرایند نظم دهنده به بی نظمی ها، کاری دشوار است (الوانی و شریف زاده، ۱۳۹۳). موضوع آینده همواره ذهن انسان را به خود مشغول داشته و ابهام زدایی از وقایع آن از اصلی ترین دغدغه های انسان در طول تاریخ بوده است. عدم قطعیت نسبت به آینده باعث پیدایش تفکرات آینده اندیشی گردید و با گذشت زمان و پی بردن انسان به اهمیت و پیش بینی و طراحی آینده، اندیشمدان به شیوه های متفاوتی برای آینده نگری متوسل شدند.

با آغاز هزاره سوم تاملی در تفکرات بشر برای ترسیم آینده رخ داده است و ما شاهد انقلابی عظیم در نگرش ها، تفکرات، روش ها و انتظارات در جامعه هستیم. تصمیماتی که امروز اتخاذ می شوند باید توجه خاصی به آنچه در پیش روست داشته باشند چرا که امروز طلوع هر اندیشه از افق آینده باز می تابد لذا گرایش افکار بشر بسوی توجه به تغییرات آتی امری

^۱ - * نویسنده مسئول

اجتناب ناپذیر است. در دنیای پر از پیچیدگی و تغییر معاصر، حل مسائل نیازمند ذهن آگاه و داشتن تخصص در دانستن سیاسی و بینش اجتماعی است. اطراف انسان امروز را مسائل مختلفی احاطه کرده است که هرکدام به نوعی آینده بشر و نظام اجتماعی او را دستخوش مخاطره ساخته است. در هزاره سوم عصر جهانی شدن، رشد فرایند اطلاعات و ارتباطات، تغییر و تحولات سریع سازمان ها را با چالش هایی مواجه ساخته است. در این راستا یکی از مولفه های اساسی برای رویارویی با این چالش ها آینده پژوهی است که دانش در برگیرنده تمام جنبه های مطالعه و پژوهش درباره آینده می باشد. (نیاز آذری، ۱۳۹۱). پیچیدگی روز افزون محیط و پویایی آن که منحصر به ناکارآمدی روش های برنامه ریزی در دهه های اخیر شده باعث گردیده تا مباحث آینده پژوهی در محافل مختلف علمی و اجرایی مورد توجه و استفاده قرار گیرد (نظری زاده و میرشاه ولایتی، ۱۳۹۰). در وضعیت کنونی جهانی که تغییرات در همه زمینه ها به سرعت انجام می شود سازماندهی فعالیت های علمی برای پیش بینی آینده ضروری انکار ناپذیر است و در تحقیقات استراتژیک و بلند مدت که سرمایه گذاری های وسیع تری را می طلبد، آینده نگری باید در همه ابعاد صورت گیرد (مکنون، ۱۳۷۶).

در دهه های اخیر آموزش و پرورش به عنوان یکی از مهم ترین عناصر تشکیل دهنده جوامع پیشرفته و حتی کشورهای در حال توسعه نقش بسیار مهم و حیاتی در رشد و توسعه آنها ایفا نموده است. نظام آموزشی ایران با توجه به وضعیت خاص محیطی خود رسالت های سنگینی را در ساخت ایران برای آینده به عهده خواهد داشت لذا توجه به آینده و آینده پژوهی در این حوزه امری ضروری به شمار می آید.

تفاوت سیاستگذاری در سازمانهای آموزشی و غیر آموزشی

کثرت و تنوع سازمان های موجود در جامعه این نکته را به ذهن متبادر می سازد که آیا مدیریت هر سازمانی بی همتاست و با مدیریت سازمان های دیگر تفاوت دارد یا خیر؟ نکته قابل تأمل این است که ماهیت کار سازمانها متفاوت است، مأموریت و چشم انداز آنها متمایز است، نگرش مدیران سازمان ها تفاوت های فاحشی باهم دارند، روابط میان اجزا و عناصر سازمانی باهم فرق دارند و گرایش به سمت بی همتائی در آنها زیاد است، ساختار تشکیلاتی سازمان ها نیز باهم متفاوت است. در ذیل به نقل از کریمی و سیلیمی (۱۳۹۴) وجوه افتراق سازمانهای آموزشی و غیر آموزشی آورده شده است:

- تفاوت سازمان های آموزشی با سایر سازمان ها، از یک سو به نقش و کارکرد سازمان های آموزشی در جامعه مرتبط است و از دیگر سو به ماهیت امر تعلیم و تربیت بر می گردد. تفاوت میان سازمان های آموزشی با سازمان های غیر آموزشی را باید در حوزه مسائل نهادی و فنی یافت.
- سیاستگذاری در بعد اهداف در سازمان های آموزشی و سازمان های غیر آموزشی متفاوت است. اهداف سازمان های آموزشی به صورت کلی و مبهم بیان می شوند، این اهداف کلی و ذهنی هستند و فاقد دقت و صراحت الزم می باشند لذا قابلیت تبدیل به برنامه های دقیق عملیاتی را ندارند. از این رور در تنظیم تقویم اجرایی نیز با چالش هایی روبرو هستند. برنامه ریزی های آموزشی در مرحله اجرا با دشواری های خاصی روبرو هستند و ممکن است در مرحله عمل برخی از اهداف با برخی دیگر نا همخوانی پیدا نمایند. اهداف سازمان های آموزشی پراکنده و از طیف وسیعی برخوردارند و تعبیر و تفسیر این اهداف توسط دست اندرکاران بسیار گسترده و متفاوت می باشد.
- هدف اساسی سازمان های آموزشی در ایران، تعلیم و تربیت است که خود مفهومی بسیار پر ابهام است. تعلیم و تربیت فرآیندی تعالی جویانه، تعاملی، تدریجی، یکپارچه و مبتنی بر نظام معیار اسلامی که به منظور هدایت افراد جامعه به سوی آمادگی برای تحقق آگاهانه و اختیاری مراتب حیات طیبه در همه ابعاد، زمینه های مناسب تکوین و تعالی پیوسته هویت ایشان را در راستای شکل گیری و پیشرفت جامعه اسلامی فراهم می آورد. تجزیه و تحلیل این هدف کلی غالباً با تعبیر و تفاسیر فراوانی همراه است و اساساً کلی و ذهنی است صراحت لازم را نداشته و گویش های مختلف

فلسفی را دنبال دارد، از تنوع و کثرت فراوانی برخوردارند، تحقق آنها در مدت زمان نسبتاً طولانی (بیش از یک دهه) به طول می انجامد.

- در مقابل اهداف سازمان های غیرآموزشی، عینی و مشخص است. اهداف این سازمان قابلیت تبدیل به برنامه های عملیاتی را داشته، غالباً کمیت پذیر هستند و از دقت و صراحت الزم برخوردارند. تحقق این اهداف در بازه زمانی مشخص و محدودی قابل دسترسی است و نسبت به اهداف سازمان های آموزشی از تنوع و کثرت کمتری برخوردار هستند.
- تفاوت میان سیاستگذاری سازمان های آموزشی و غیر آموزشی به موضوع آنها بر می گردد. موضوع سازمان های آموزشی انسان است. انسان موجودی بسیار پیچیده و ناشناخته است. علم روان شناسی از ماهیت کلی او به درک واحدی نرسیده است. این موجود سراسر پیچیده موضوع سازمان های آموزشی می باشد و این سازمان ها با انسان سروکار دارند. در حالی که موضوع سایر سازمان ها، تجهیزات و امکانات فیزیکی است. گرچه این موضوعات با مفهوم انسان هم ارتباط دارند. اما تجهیزات فنی و فیزیکی ملموس و عینی بوده و بسادگی قابل تجزیه و تحلیل و واری هستند و سازمان های غیر آموزشی بجای انسان با محصولات دست ساخته انسان سر و کار دارند که به راحتی قابل کنترل و نظارت هستند.
- تفاوت سازمان های آموزشی و غیر آموزشی به کارکرد آنها نیز مرتبط است. کارکرد عمده سازمان های آموزشی وظایف آموزشی و پرورشی می باشد که فعالیت هایی بسیار ظریف و حساس می باشند، این کارکردها قابلیت تفکیک به وظایف تخصصی جزء جزء را نداشته و برای تقسیم کار از موضوعات درسی و یا مراحل آموزشی استفاده می شود.
- کارکرد سایر سازمان ها در راستای تحقق اهداف آنها بوده و با اتخاذ شیوه های علمی قابلیت تفکیک به خرده فعالیت را داشته و می توان چرخه تولید و خط تولید را طراحی نمود و مراحل و اجزای مختلف هر کارکرد را به صراحت تعریف کرد.
- نظام ارزشیابی در سازمان های آموزشی و غیر آموزشی متفاوت است. به دلیل این که موضوع سازمان های آموزشی انسان است و تعلیم و تربیت او بیش از یک دهه به طول می انجامد و باید زمان نسبتاً طولانی را به انتظار نشست تا تحقق اهداف را در رفتار و عملکرد فراگیران مشاهده نمود، نظام ارزشیابی مشکل و در کوتاه مدت قابل محاسبه نمی باشد، مضاف براینکه هر ساله جمع کثیری به تعداد فراگیران سالیان گذشته افزوده می شود و ارزشیابی مراحل مختلف را از حیطة نظارت و کنترل خارج می کند.
- سیستم ارزشیابی در سازمان های غیرآموزشی به واسطه آنکه اهداف آنها عینی و مشخص هستند بسیار آسان تر است و در مدت زمان نسبتاً کوتاهی قابل محاسبه است. ارزیابی یک محصول و یا خدمت ارائه شده توسط سازمان های غیر آموزشی به مراتب راحت تر از ارزیابی قابلیت های یک فرد فارغ التحصیل سازمان های آموزشی می باشد.
- کاربرد اصول سازماندهی و رعایت سلسله مراتب اداری که در سایر سازمان ها به شدت دنبال می شود در نظام های آموزشی که به دنبال ارتقای کیفیت هستند، مانع پیشرفت آنها محسوب می شود. در سازمان های آموزشی بیشتر رهبری آموزشی اعمال می گردد، در حالی که در سایر سازمان ها اصول و مقررات اداری پررنگ دیده می شود. اینجاست که در برخی موارد اهداف با وسیله و ابزار تحقق اهداف جایجا شده و سازمان را از وصول به هدف دور می سازند. البته این به معنای نادیده گرفتن ترتیبات اداری و عدم رعایت قوانین و مقررات در سازمان های آموزشی نیست.
- بودجه اختصاص یافته به سازمان های آموزشی غالباً اندک و با سیاستگذاری های انجام شده نامتناسب است. در حالی بودجه سایر سازمان ها با فعالیت آنها همخوانی دارد. سیر تاریخی و تکوینی سازمان های آموزشی نشان می دهد که تا زمان تأسیس دارالفنون در سال ۱۲۲۸ ه.ش بودجه نهادهای آموزشی برعهده خانواده ها بوده است. تأسیس وزارت علوم در سال ۱۳۳۲ ه.ش نخستین اقدام دولت ایران برای اداره سازمان های آموزشی به صورت رسمی تلقی می شود. پس از آن هر ساله مسئولیت های بیشتری به سازمان های آموزشی محول گردیده و بودجه آن نیز افزایش یافته است. اما با این وجود، بودجه اختصاصی به سازمان های آموزشی تکافوی هزینه های آنها را نداشته است. کما اینکه امروزه

شاهد مشکلات عدیده وزارت آموزش و پرورش به عنوان نهاد مسئول سازمان های آموزشی تا مقطع دیپلم ، در حوزه امور مالی هستیم .بودجه سایر سازمان ها براساس حجم تولیدات ،ارائه خدمات، منابع مصروفه و سایر فاکتورها قابل محاسبه بوده و به نسبت سازمان های آموزشی همخوانی بیشتری دارند.

- مسئول سیاستگذاری در سازمان های آموزشی غالباً شورای عالی انقلاب فرهنگی و یا شورای عالی آموزش و پرورش می باشند. ارتباط این نهادها با مجریان و واحد های صف (سازمان های آموزشی) اندک بوده و برقراری ارتباط پروسه ای طولانی را طی می کند. اما در سازمان های غیر آموزشی این ارتباط تنگاتنگ بوده و برقراری ارتباط سهل الوصول تر می باشد.

- سازمان های آموزشی مرکب از دو گروه می باشند (مربیان و فراگیران) . مربیان و سایر کارکنان سازمان های آموزشی به اختیار خود و آزادانه و براساس تمایل به استخدام این سازمان ها در آمده و در صورت انصراف می توانند به شغل دیگری مبادرت ورزند اما عضویت دانش آموزان و فراگیران در سازمان های آموزشی اجباری است. تا دانش آموز و یا فراگیری نباشد احداث مدرسه ای ملجاء قانونی پیدا نمی کند. لذا فراگیران هم عضو سازمان آموزشی محسوب می شوند و هم به عنوان مراجعین سازمان آموزشی. در حالی که در سایر سازمان ها کارکنان عضو سازمان هستند و مردم ارباب رجوع . آنها برای حل و فصل مشکلات خود به سازمان ها مراجعه می کنند و یا خدماتی را دریافت کرده و سپس از سازمان منفک می شوند.

- همان طور که در بخش انواع سازمان ها اشاره شد سازمان های آموزشی غالباً غیر انتفاعی هستند و کسب سود و منفعت جزء اهداف اولیه آنها محسوب نمی شود. در سازمان های آموزشی مسأله رشد و شکوفائی انسان و غنا بخشیدن به زندگی انسان مد نظر است. در حالی که در سازمان های غیر آموزشی کسب سود و منفعت مالی جزء اهداف اولیه بوده و تأسیس هر سازمان غیر آموزشی و راه اندازی هر واحد خدماتی و یا خط تولیدی اهداف مادی و سود دهی را دنبال می کند. گرچه ممکن است در کنار این اهداف مالی دست به فعالیت های دیگری بزنند که هدف آنها تکریم ارباب رجوع می باشد و آن هم باز جذب مشتری بیشتر و مشتری مداری را تعقیب می نماید.

- منابع فیزیکی و مادی که به سازمان های آموزشی اختصاص یافته بسیار اندک است و قابل مقایسه با منابع اختصاص یافته به سایر سازمان ها نیست. به عنوان مثال احداث یک واحد آموزشی منابع مالی زیادی را به خود اختصاص نمی دهد اما احداث یک بزرگراه یا خط آهن و یا احداث یک کارخانه تولید اتومبیل منابع عظیمی را می طلبد.

- مدیران سازمان های آموزشی در تصمیم گیری ها ،فاقد اختیار تام می باشند و لازم است هر گونه تصمیم گیری را مسبوق به سابقه و یا مستند به اسناد و قوانین و مقررات و شیوه نامه و آئین نامه ها نموده و مجوز های لازم را از سیاستگذاران حوزه آموزشی اخذ نمایند. در حالی که مجریان سایر سازمان ها در عمل از اختیار بیشتری برخوردارند و با هماهنگی مسئولان محلی به انجام فعالیتهای مبادرت می ورزند . مثلاً احداث یک پارک محله ای و توسعه فضای سبز آن توسط شهرداری منطقه و با هماهنگی شورای شهر به راحتی انجام می پذیرد.در حالی که در سازمان های آموزشی شیوه اجرا به گونه ای دیگر است .

- سازمان های غیر آموزشی در صورت تولید کالای نامرغوب و یا اراده خدمات بی کیفیت به زودی مشتریان خود را از دست می دهند تا جایی که ممکن است حتی به تعطیلی کشانده شوند ، اما نزول کیفیت فعالیت های آموزشی در سازمان های آموزشی گرچه ممکن است نارضایتی ایجاد نماید اما این رویداد با تأخیر مواجه است. تا آثار مترتب بر کاهش کیفیت خدمات آموزشی هویدا گردد سالها طول می کشد و در این میان فرصت های زیادی از بین می رود که غیر قابل جبران است.

- خسارات مترتب بر عملکرد های نامطلوب در سازمان های آموزشی و غیر آموزشی قابل مقایسه نیست. خسارات ناشی از کم کاری و یا افت کیفیت کالاها و خدمات در سازمان های غیر آموزشی به مراتب از خسارت ناشی از کاهش کیفیت خدمات آموزشی در سازمان های آموزشی کمتر است. وجود مشکل در سازمان های آموزشی نسل آینده را با

مشکالت عدیده مواجه می کند در حالی که زمان هم از دست رفته است و غیر قابل جبران است. در حالی که یک شرکت تولید کننده اتومبیل با مشاهده عیب و اشکال در محصول تولیدی، فوراً فراخوان زده و نسبت به جمع آوری قطعات معیوب و اصلاح آنها اقدام می نماید.

- سازمان های غیر آموزشی در یک محیط رقابتی فعالیت می کنند و به خصوص در حوزه صنعت و بازرگانی هدف آنها کسب سهم بیشتری از بازار می باشد در حالی که سازمان های آموزشی گرچه مورد قضاوت فراگیران و جامعه و اولیای دانش آموزان قرار می گیرند اما رقابت میان آنها به شدت سایر سازمان ها نیست.
- در سازمان های آموزشی دانش سرمایه عظیمی می باشد در حالی که در سایر سازمان ها دارائی های سنتی اهمیت بیشتری دارند. توجه به مدیریت دانش و مدیریت منابع انسانی در سازمان های آموزشی بسیار مهم است. در حالی که در سایر سازمان ها دارائی های فیزیکی و سنتی در اولویت اول هستند و مدیریت سرمایه های فیزیکی در آنها حائز اهمیت می باشد.
- ساختار سازمان های آموزشی بیشتر ارگانیک می باشد در حالی که ساختار سایر سازمان ها به یک ساختار مکانیکی تمایل دارد. ساختار سازمان های آموزشی تمایل به ساختار غیر رسمی، افقی و از مدیران عملیاتی به سوی مدیران عالی (از پائین به بالا) دارد. در حالی که ساختار سازمان های غیر آموزشی متمایل به ساختار رسمی، عمودی و از مدیریت عالی به سمت مدیران عملیاتی (از بالا به پائین) دارد.
- همانطور که جوامع دارای فرهنگ هستند سازمان ها نیز فرهنگ خاص خود را دارند. فرهنگ یک سازمان آموزشی با فرهنگ حاکم بر یک سازمان نظامی یا تجاری تفاوت دارد. فرهنگ هر سازمانی بر اساس فلسفه، نظام عقیدتی، ارزشها، باورها، مفروضات، انتظارات و هنجارهای آن شکل می گیرد. فرهنگ سازمانی مفهومی نرم و کلی با پیامدهایی سخت دارد. فرهنگ سازمان با عملکرد نهایی اعضای آن رابطه دارد.
- فرهنگ حاکم بر سازمان های آموزشی، فرهنگ ارگانیکی است. در این فرهنگ که منطبق بر الگوی اقتضائی است باور های مشترک عموماً بر ساختار غیر رسمی است. تأکید بر نتیجه و عملکرد است نه وسیله و ابزار کار. تعاملات کاری افقی است. مرکز مشروعیت و پذیرش در جایی است که مهارت، شایستگی و تخصص وجود دارد. اما در سازمان های غیر آموزشی فرهنگ مکانیکی حاکم است. باور های مشترک متوجه ساختار رسمی است. قوانین و مقررات، روشها و رویه های استاندارد حاکم است. تعاملات کاری عمودی است. مرکز مشروعیت و پذیرش در بالای سازمان وجود دارد.

سیاست گذاری حرفه ای آموزشی در هزاره سوم

آموزش و پرورش به عنوان مولفه ای تاثیرگذار در آینده کشورها، دارای پیچیدگی روابط و تعاملات و تغییر عومل محیطی است و توجه به آن مستلزم ملاحظات زیادی است. نظام آموزش و پرورش به عنوان یک نظام اجتماعی تعریف شده است. (همتی و همکاران، ۱۳۹۴). اطراف انسان امروز را مسائل مختلفی احاطه کرده است. که هر کدام به نوعی آینده بشر و نظام اجتماعی او را دستخوش تغییر ساخته است. سرعت تغییرات، عمق تغییرات و تنوع آنها موجب شده است این وضعیت بر روی تشخیص و درک عمومی، دریافت اطلاعات، ارزیابی راه حل های ممکن و نحوه اجرای آنها اثر بگذارند (دانش فرد، ۱۳۸۹). در این فضای پر ابهام، سیاست گذاری کاری بس دشوار است. مسائل امروز نسبت به گذشته بسیار پیچیده ترند و سیاست گذاری باید توان رویارویی با این پیچیدگی ها را داشته و عمق آنها را درک کند. خط مشی گذاری در دنیای امروز باید هر چه بیشتر به سمت حرفه ای شدن پیش رود.

ویژگی های سیاست گذاری حرفه ای: (دانش فرد، ۱۳۸۹)

- ۱- آینده نگر بودن و درک تغییرات
- ۲- برنامه ریزی اقتضایی و به کارگیری روش های متناسب

- ۳- برون نگری و درک شرایط پیرامونی برای تصمیم گیری بهتر
- ۴- دست یابی، به جامعیت از طریق سیاست ها، مشورت و دریافت باخورد
- ۵- پیوستگی
- ۶- ارزیابی کردن و بررسی مجدد

۷- درس گرفتن از تجربیات و ذخیره سازی دانش و مدیریت آن

برای بهبود سیاست گذاری حرفه ای لازم است حداقل در چهار زمینه زیر تمرکز صورت گیرد:

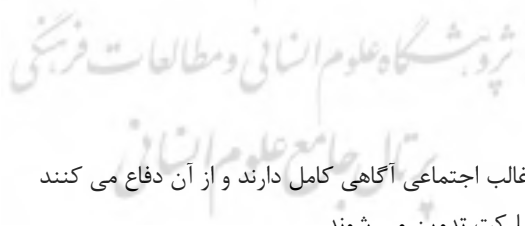
الف) بررسی دقیق و گروهی: این بررسی به منظور بررسی ضرورت و وظیفه های اساسی نهادهای سیاست گذاری صورت می گیرد که معمولاً سیاست گذاری برای شناخت راه های کاربری بهبود را نیز شامل می شود. این بررسی ها توسط گروه های حرفه ای و با تجربیات مرتبط با تیم های ترکیبی صورت می گیرد.

ب) پیوستگی حوادث یادگیری: برای سیاست گذران سمینارها، گفتگوهای آزاد، سیستم پیشنهادهایی که بتواند تجربیات بیرونی را برای فهم بهتر تاثیر خط مشی ها نشان دهد از راه های یادگیری محسوب می شود.

ج) حوضچه های دانش: تشویق کردن شهروندان و متخصصان در به اشتراک گذاشتن دانش و اطلاعات خود و درگیر کردن ذی نفعان در سیاست گذاری که باعث ایجاد اطلاعات مفید و پشتوانه ای برای بهبود بلند مدت در خط مشی می شود.

د) بکارگیری کاربردی ترین سیاست ها به منظور به کارگیری رویکردهای جدید در سیاست گذاری و فرآیندهای آن دانش جدید سیاست گذاری باید نوعی خودآگاهی را در نظام سیاست گذاری به وجود آورد به طوری که سیاست گذران قبل از آنکه مشکلات بروز کند از علائم و نشانه های آن پی به وجودشان برده و سعی در حل و فصل آنها داشته باشند. در این صورت سیاست گذران می توانند در تصمیم گیری رویکردی آینده نگر و فراکنشی داشته باشند و به جای آنکه منتظر حوادث بنشینند تا در مقابل آن واکنش نشان دهند قبل از بروز هر وضعیت نامطلوبی از وقوع آن جلوگیری و تقسیمات مناسب و رضایت بخش را اتخاذ نمایند.

یکی از ویژگی سیاست گذاری حرفه ای خود آگاهی نظام سیاست گذاری است. خود آگاهی شناخت دقیق و درست نگرش ها، عقاید، اندیشه ها مهارت ها و کاستی های خود است. دانش جدید سیاست گذاری باید نوعی خود آگاهی را در نظام سیاست گذاری بوجود آورد بطوری که قبل از بروز مشکلات به علائم و نشانه های آن پی بردن و در حل و فصل آن تلاش کنند.



- انعطاف پذیر می باشند

- از انتقاد نمی ترسند

- به ارزش ها و اعتقادات غالب اجتماعی آگاهی کامل دارند و از آن دفاع می کنند

- بر اساس همکاری و مشارکت تدوین می شوند.

از دیگر ویژگی های نظام سیاست گذاری حرفه ای یادگیرنده بودن آن می باشد. سیاست گذاری یادگیرنده نوعی نگرش جدید درباره نظام های خط مشی گذاری و تصمیم گیری است که نقش های اصلی را به عهده اعضای سازمان می گذارد. یادگیرنده بودن سیاست گذاری، راهی نوین در اندیشیدن نسبت به فرآیند سیاست گذاری، ساختار خط مشی ها و زیر نظام های آن می باشد. این تفکر به سیاست گذاری، ساختار خط مشی ها و زیر نظام های آن می باشد. این تفکر به سیاست گذران کمک می کند چگونه از فرصت ها استفاده کنند و بحران ها را اداره نمایند. اگر سیاست گذاری به نظامی یادگیرنده تبدیل شود همه افراد در تشخیص و حل مسائل درگیر بوده و سازمان بدان وسیله می تواند تجربه های جدیدی بیاموزد و توانایی های خود را افزایش دهد. تحول محیط یادگیری نظام سیاست گذاری را ضروری می سازد زیرا تصمیم ها باید با شناخت محیط همراه بوده و با عوامل خارجی هماهنگی داشته باشند.

شناخت هدف، رهبران اندیشمند، تفویض اختیار به کارکنان و آموزش آنها و مشارکت کامل در اطلاعات از جمله راهکارهای است که به ایجاد و استقرار نظام های یادگیرنده کمک می کنند.

سیاست گذاری حرفه ای آموزشی مبتنی بر دانایی

سیاست گذاری دانایی محور می تواند به مفهوم حاکمیت علم و روش های نگرش های علمی در تمام مراحل مطالعه، تدوین، اجرا و نظارت و ارزشیابی برنامه های توسعه ملی باشد. در این پارادایم کلیه فرایندهای سیایت گذاری تحت الشعاع یک ارزش محوری به نام «دانایی» قرار گرفته است (کریمی، ۱۳۸۴).

در جهان امروز دانش علمی بیش از پیش مورد نیاز سیاست گذران بویژه سیاست گذران آموزشی می باشد و دانایی باید نقش اساسی در تدوین سیاست ها و راه حل ها ایفا کند.

سیاست گذاری دانایی محور که از سال ۱۹۹۶ مطرح شده و محصول عوامل زیر است: (نامه آموزش عالی شماره ۳)

- گسترش فعالیت های مبتنی بر دانایی
- توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات
- روند شتابنده جهانی شدن فرایندهای اجتماعی
- ارتقای ارزش افزوده دانایی و اطلاعات در فعالیت های اجتماعی و اقتصادی
- برجسته شدن نقش و جایگاه بنگاه های دانش
- حمایت جدی دولت ها از حق مالکیت معنوی
- رشد تقاضای دانایی در فعالیت های تولیدی

پیش نیازهای سیاست گذاری حرفه ای آموزشی مبتنی بر دانایی

پی ریزی نظام سیاست گذاری مبتنی بر دانایی نیازمند مقدمات زیر می باشد:

- شکل گیری دولت «دوست دانش» و حامی دانایی
 - دفع مدافع جریان آزاد اطلاعات
 - تقویت تحقیق و پژوهش در کلیه شئون زندگی اجتماعی
 - ایجاد مکانسیم هایی برای افزایش سرعت و سهولت در تبدیل دانش نظری به دانش کاربری و فناوری
 - ایجاد نظام هایی برای انباشت و مستند سازی دانایی
 - تحول اساسی در نظام آموزشی کشور با تکیه بر خلاقیت، نوآوری، جستجوگری و تفکر سازمان یافته
 - استقلال علمی و مرکز تولید دانش و دموکراتیزه شدن نظام تصمیم گیری (نیاز آذری، ۱۳۹۰)
- علاوه بر موارد فوق سیاست گذاران آموزشی در هزاره سوم برای تطابق سازنده با تغییرات آتی در جامعه دانایی محور نیازمند بهره مندی از بصیرت هایی است که می توان به موارد ذیل صورت گردد.
- بصیرت قانونی- بصیرت مهارتی- بصیرت پژوهشی- بصیرت تکنولوژی- بصیرت تشکیل سمینارها جهت آگاهی فردی- بصیرت یادگیری در دنیای واقعی- بصیرت در امر کیفیت تدریسی- بصیرت چگونگی کاربست وسعت منابع یادگیری- بصیرت درک جهانی و ملی ماندن (ایمانی و همکاران، ۱۳۸۵)
- همچنین علاوه بر داشتن بصیرت های فوق، شناخت و رفع چالش های اشتراک دانایی، اساسی ترین نیاز پیاده سازی مدیریت دانایی است. امروزه واحدهای تحقیق و توسعه به عنوان بخش استراتژیک و دانایی محور سازمان محسوب می شوند از این رو این بخش ها نیازمند نگاه دقیق تر و حساس تر از نظر چگونگی مدیریت دانایی هستند. در زیر به برخی از چالش های فراروی سیستم های مدیریت در واحدهای تحقیق و توسعه اشاره می شود:

۱. علم راه اندازی ساز و کارهای تدوین دانایی
 ۲. کمبود محرک های و انگیز جهت اشتراک دانایی
 ۳. بی توجهی به منابع دانایی خارج از سازمان
 ۴. علم کارآیی سیستم انتقال دانایی
 ۵. عدم درک ارزشمندی دانایی
 ۶. کمبود آگاهی مشتریان در مورد دارایی دانایی محور سازمان
 ۷. عدم هماهنگی ما بین سیستم های دانایی محور
- کسی بطور قطع نمی تواند ابراز کند که قرن بیست و یکم دارای چه ویژگی هایی خواهد بود. آنچه مسلم است این است که دنیا مانند هزاران سال قبل، روال آرام و کندی نخواهد داشت و بسی جای امید است که انسان با تکیه بر هوش و تفکر خود که از ویژگی های ستایش شده او در قرآن کریم می باشد، راهکارهایی در برابر موانع آن قرن بیابد اما آنچه که بنظر می رسد آموزش و پرورش با چهار مسئله مهم در قرن بیست و یکم مواجه خواهد بود که اگر از هم اکنون درصدد پاسخ قاطع برای آن نباشد نگران کننده خواهد بود:
۱. جمعیت فزاینده دانش آموزی و برنامه ریزی دقیق و پیش نگر
 ۲. کیفیت آموزش و استانداردهای علمی جهانی و بومی
 ۳. افزایش بهره وری در همه ابعاد
 ۴. مطالعات تطبیقی و تحول بر مبنای زمان و ضرورت و فرهنگ
- محیط آینده به دلیل دو نیاز و خصوصیت اول تنوع و دوم تغییر و تحول سریع، شکل و عوامل اصلی ساختار تصمیم گیری آینده را تعیین می کند. براساس این دو خصوصیت، توزیع تصمیم گیری، دانش تصمیم گیران، اطلاعات برای تصمیم گیری، تصمیم گیری خلاق و تصمیم سازی، استفاده از انسانها و تفکر آنها برای تصمیم گیری و در نهایت سرعت تصمیم گیری، عوامل محوری ساختار تصمیم گیری نظام آموزشی آینده را تشکیل می دهد. در این راستا چهار دسته از افراد در امر آموزش موثر هستند. اول سیاست گذاران کلان و دولت مردان، دوم مجریان و مربیان و کادر آموزشی، سوم فراگیران و چهارم خانواده و اطرافیان فراگیران(مجیدی، ۱۳۸۰).

آینده پژوهی

علاقه وافر انسان به اطلاع از آینده به گذشته های دور بر می گردد. این نیاز ذاتاً در وجود هر انسانی نهفته است که بتواند به اطلاع از آینده جهت گیری زندگی خود را انجام دهد. نمونه بارز آن را می توان در تاریخ و با توجه به نقش و جایگاه والای پیشگویان و کاهنان مطالعه نمود.

در جهان امروز اگر چه هنوز عامه مردم به این پیشگویی ها و آینده بینی ها اعتقاد دارند ولی تعریف فعلی آینده نگری شرح دیگری است. از اواسط قرن بیستم مقوله آینده فکری و آینده پژوهی کم کم به شکل دانشی استراتژیک در آمد که از طریق آن دولت ها می توانستند اهداف میان مدت و بلندمدت خود را ارزیابی کرده و در جهت بدست آوردن یا تهیه امکانات لازم برای آن تلاش کنند. زمانی که دولت ها یا مردم درک بهتری از آینده داشته باشند فرصت های بهتری برای خلق آینده بهتر خواهند داشت و می توانند با عملکرد خویش تأثیر مثبتی روی روند آینده داشته باشند.

آینده نگری ها همواره از ابتدای تاریخ بشر وجود داشته اند ولی آینده نگری مورد نظر ما تاریخ چندان طولانی ندارد و در واقع پدیده ایست که پس از جنگ جهانی دوم در میان سایر علوم سر برآورد. همچنین اولین رشته تحصیلی در زمینه آینده نگری در دانشگاه میل به وجود آمد متعاقب آن انجمن ها و گروه های پژوهشی مختلفی در زمینه آینده نگری در اواخر دهه ۶۰ و اوایل دهه ۷۰ بنیان نهاده شدند.

در یک تعریف ساده و در عین حال بسیار ژرف آینده پژوهی علم و هنر کشف آینده شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا عنوان شده است (ملکی فر و دیگران، ۱۳۸۵) آینده پژوهی که از آن به عنوان یک علم تمدن ساز یاد می‌گردد، گونه ای از علوم نرم است که مغز این خانواده از علوم و فناوری ها را تشکیل می‌دهد. دو رویکرد اساسی در علم آینده پژوهی وجود دارد: رویکرد اول را پیش بینی می‌نامند. این رویکرد به دنبال آینده و نه صرفاً پیش‌گویی آن است (احمدپور داریانی و مقیمی، ۱۳۸۸). رویکرد دوم که در چند دهه اخیر به آن توجه ویژه ای شده است و در جایگاه بسیار مهمی قرار دارد آینده نگاری است. در این رویکرد پارادایم اصلی شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا است لذا آنچه در قبال آینده مهم است تعالی آن است و نه پیش بینی آن (ملکی فر و دیگران، ۱۳۸۵).

اهمیت و ضرورت آینده نگری

با ظهور جامعه اطلاعاتی رقابت فزاینده بین کشورها، حرکت های منطقه ای و به دنبال آن تغییرات جامعه سازمان ها را متوجه این مطلب نموده است که برای تضمین بقای خود نیازمند پیش بینی تغییرات احتمالی و واکنش مناسب به آن تغییرات هستند. بنابراین اهمیت و ضرورت و آینده نگری را می‌توان به بشرست ذیل نام برد: (حمیدزاده و فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۸)

۱. ارزیابی توان نیل به مأموریت ها سیاست ها، هدف ها و لحاظ عوامل محیطی در میزان تحقیق آنها از شرایط مهم و اولیه پیش بینی به شمار می‌رود.
۲. برای تضمین حیات بلند مدت سازمان ها ترسیم افق های بلند مدت برنامه ها و پیش بینی فعالیت ها ضروری است.
۳. شناخت محیط آتی و تبیین عوامل موثر آن با پیش بینی امکان پذیر می‌شود.
۴. آینده نگری موجب سنجش نتایج و پیش بینی عواقب کارها و مانع از بروز مشکلات سازمانی می‌شود.
۵. ترسیم چشم انداز تعهدی نسبت به آینده ایجاد می‌کند و از پافشاری نسبت به اجرای رهنمودهای وضع موجود سازمان های می‌کاهد.
۶. شناخت آینده و اهمیت آن می‌تواند راه گشای خوبی برای تربیت نیروهای مقابله کننده باشد.

ویژگی های یکی دیدگاه آینده نگر

- ادوارد کورنیشن در هفت جمله، هفت آموزه اصلی برای آینده نگری را مطرح کرده است و بطور خلاصه و مفید، روش ها و ویژگی های آینده نگری را به بهترین وجه بیان نموده است. این هفت آموزه عبارتند از:
۱. آماده شدن برای آنچه که در آینده با آن روبرو می‌شویم
 ۲. پیش بینی و گمانه زنی نیازهای آینده
 ۳. استفاده از اطلاعات ناقص در نوعی لزوم اطلاعات ناقص بهتر از بی اطلاعی مطلق است
 ۴. -همواره انتظار موارد غیر منتظره را داشته باشیم
 ۵. به جای افق کوتاه مدت، افق بلند مدت را در نظر داشته باشیم.
 ۶. به طور کارا و ثمر بخش تحلیل کنیم
 ۷. از گذشته همواره درس بگیریم.
- در مجموع می‌توان آینده را به سه گروه اصلی تقسیم بندی کرد:
۱. آینده متحمل: در نظر گرفتن رویدادهایی که بیشترین احتمال را برای وقوع در آینده دارند. این رویدادها می‌توانند به صورت بسط روندهای گذشته در آینده به طریق مختلف در نظر گرفته شوند.

۲. آینده ممکن: در نظر گرفتن کلیه رویدادها اعم از بد، خوب محتمل و یا ضعیف الامکان که می تواند در آینده اتفاق بیفتد.

۳. آینده ارجح: در نظر گرفتن مطلوب ترین رویدادها برای وقوع در آینده هدف اصلی در یک بررسی آینده نگر، تبدیل آینده مطلوب و ارجح به آینده محتمل است که این مهم با تجسم شفاف از آنچه که می خواهیم خلق کنیم و سپس تخصیض منابع، انرژی، زمان و... در جهت خلق آن، سیر خواهد شد.

دوره‌های زمانی مطالعات آینده نگر

برای انجام مطالعات آینده نگر دوره های زمانی مختلفی وجود دارد که در واقع میزان نفوذ در آینده را در قالب ۵ دوره در نظر گیرنده این تقسیم بندی که مورد توافق اکثر متخصصین فن نیز می باشد توسط ارل ژوزف عنوان شد:

الف) آینده نزدیک: برای دوره زمانی از هم اکنون تا سال آینده.

ب) آینده کوتاه مدت: از هم اکنون تا ۵ سال آینده

ج) آینده میان مدت: از هم اکنون تا ۵ تا ۲۰ سال آینده

د) آینده بلند مدت: از هم اکنون تا ۲۰ تا ۵۰ سال آینده

ه) آینده بسیار دور: از هم اکنون تا بیش از ۵۰ سال آینده

روش های مطالعات آینده نگر

به دلیل اینکه آینده هنوز به وقوع نپیوسته، آینده پژوهان ناچار هستند که برخی روش ها را که نوعاً با روش های علمی و سنتی به کار رفته برای مطالعه امروز و گذشته به کار می رود، متفاوت هستند برای کار برگزینند. روش های مورد نظر در بحث مطالعات آینده نگری طیفی از روش های کمی تا روش های خلاقانه و یا ترکیبی از این دو را در برمی گیرد. در ذیل به بررسی تعداد محدودی از آنها پرداخته می شود (محمودی، ۱۳۸۵).

روش استنتاج روند^۱

این روش به انعکاس روندهای گذشته به آینده در دوره های زمانی معین می پردازد. در این روش فرض بر این است که آینده تعمیمی از گذشته و حال است.

- هئیت کارشناسان: دیدگاه های آینده بر پایه قضاوت از سوی گروهی از متخصصین انتخاب و با در نظر گرفتن اطلاعاتی که به باور ایشان موضوع مورد علاقه ایشان را تحت تأثیر قرار می دهد و نتایج مورد نظر را با دانسته های ایشان ترکیب می کند مورد نظر قرار می دهد. هیچ مدل رسمی خاصی در این مورد به کار نمی رود و هیچ کدام از کارشناسان طبیعتاً اطلاعات و شیوه های یکسانی را به کار نمی برند اما در بسیاری از مواقع این روش بسیار خوبی را از آینده بدست می دهد. تجربیات و بحث های نظری دلالت بر آن دارند که در این روش از نظر ۵ تا ۲۰ به تو از کارشناسان استفاده می شود.

- روش دلفی^۲: شاید بتوان گفت این روش از تعریف ترین روش های موجود در خصوص آینده نگری است. روش دلفی را می توان به سادگی به عنوان تکنیک ذهن انگیزی یا مشکل گشایی گروهی ساختار یافته در نظر گرفت. فرض اولیه در این روش این است که هم رایی و هم نظری بین گروهی از کارشناسان راهنمای بهتری نسبت به وضعیت نظرات منفرد است

^۱ - Trend Extrapolation

^۲ - Delphi

- روش پیش‌نمایی^۱: هدف این روش کشف الگویی در داده‌ها مربوط به گذشته و سپس استنتاج از این الگو برای آینده است. این روش یعنی روشی پیش‌نمایی زمانی به کار رود که: اطلاعات گذشته در خصوص تغییر مورد نظر در اختیار باشد اطلاعات قابل کمی شدن باشند فرضیات و مستدل و مقتضی در خصوص الگوسازی ادامه وضعیت گذشته به آینده وجود داشته باشد.

۵- روش مشاوره (Consultation)

راهکار مشاوره مجموعه‌ای از مصاحبه‌ها و گفتگوهای افراد را در بر می‌گیرد. در حال حاضر فناوری انتقال اطلاعات با ابزار مختلف از قبیل اینترنت امکان جدید است. برای ارتباط مستمر افراد با یکدیگر فراهم ساخته که می‌تواند سطح روبه‌گسترش مشارکت افراد را از راه دور امکان پذیر کند. این باعث می‌شود گروه‌های فکری و کاری خیلی سریعتر به توافق و اجماع نظر در خصوص مسائل مطرح شده دست یابند.

از جمله مزایای این روش می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

*روش انعطاف پذیر و مناسب برای درک و درست از یک مسئله است

*امکان دخالت دادن افراد در مقیاس وسیع باعث جذاب شدن موضوع جهت ترویج و انتشار نتایج پیش‌بینی می‌شود.

*امکان نتیجه‌گیری سریع در قبال طرح سریع مسئله.

۶- ارزیابی اثرات اجتماعی (Social Impact Assessment)

در این روش چگونگی تاثیر پیشرفت و بررسی قرار می‌گیرد. در این خصوص نیز توصیه کارشناسان بر این است که قبل از انجام هر پروژه و یا پیاده‌سازی یک نظام جدید، تبعات و اثرات آن روی گروه‌های اجتماعی بطور دقیق مورد بررسی قرار گیرد تا از میزان خسارت اجتماعی و پیامدهای منفی آن کاسته شود و جنبه‌های مثبت آن تقویت شود.

۷- فناوری‌های حیاتی (Critical Technologies)

در این روش کارشناسان حق در خصوص فناوری‌های جدید و اولولیت تجسیران به موارد مهم تر به منظور تهیل در بحث و بررسی روی اثرات آنها و ارایه راهکار علمی و عملی به منظور بطور توسعه آنها به ارایه نظر می‌پردازند. دو گروه عمده و اصلی تحلیلی تکنولوژی عبارتند از:

گروه اول: پیش‌بینی تکنولوژی: در این روش پیشرفت‌های تکنولوژی یکی که احتمال رخداد فراوانی در آینده دارند و همچنین زمان وقوع آنها، پیش‌بینی می‌شود. در واقع با انجام این پیش‌بینی از هم‌اکنون زمینه رسیدن به آن نقطه هدف فراهم می‌آید.

گروه دوم ارزیابی اثرات تکنولوژی: این روش به بررسی نوع و چگونگی و میزان اثر فناوری‌های جدید روی محیط زیست و اجتماع می‌پردازد و در واقع به نوعی بستر سازی لازم برای ایجاد آن را فراهم می‌کند. این روش به برنامه‌ریزی کمک می‌کند تا الگوهای لازم برای رسیدن به تکنولوژی‌های مدرن آینده در جامعه و محیط زیست پیاده‌سازی می‌شود.

از دیگر روش‌های مطالعات آینده به موارد ذیل اشاره کرد:

- سناریو نویسی

- مدل سازی

- درخت وابستگی

¹ - Projection

- تحلیل ساختار شناسی
- تحلیل فراگیر

نتیجه گیری

سازمان های آموزشی همانند سایر سازمان ها دارای اهداف، ساختار، فرایند سیاستگذاری، برنامه، منابع انسانی و فیزیکی می باشند. اما سازمان های آموزشی ماهیت و ویژگی های منحصر به فردی دارند که آنها را از سایر سازمان ها متمایز می سازد. اهداف سازمانهای آموزشی که غالباً مبهم و غیر قابل اندازه گیری است، سایر مؤلفه های سازمانی را دستخوش تغییراتی نموده که باعث تمایز سازمان های آموزشی با سایر سازمان ها شده است. مسئولیت عمده سازمان های آموزشی، تعلیم و تربیت عمومی نیروهای انسانی است که بتوانند مهارت های زندگی را بیاموزند و به عنوان یک شهروند در جامعه زندگی کنند. همچنین کمک به رشد و توسعه تحقیق و پژوهش، تأمین منابع انسانی مورد نیاز سایر دستگاه ها از وظایف سازمان های آموزشی محسوب می شود. در سطح آموزش عالی نیز تأمین و تربیت نیروهای انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، تولید دانش و گسترش تحقیق و پژوهش و فناوری برعهده این سازمان ها می باشد. لذا رشد و پردازش انسانها برعهده سازمان های آموزشی است در حالی که افزایش کمی و کیفی تولید محصولات و خدمات وظیفه سایر سازمان هاست. چنانچه بخواهیم خروجی نظام آموزشی توانمند سازی فراگیران به عنوان نیروی انسانی کارآمد باشد باید درک درستی از آینده داشته و سازمان و آموزش و عناصر مربوطه را متناسب با آن طرح ریزی نماییم. لذا می بایست تلاش کرد تا برای مقابله با جهان فردا انسان های شایسته خلق نماییم.

نظام آموزش باید متوجه آینده باشد و به چنین چشم اندازهای آینده بنگرد چرا که علم شناخت نسبت به آینده نمی توان ورودی های نظام آموزشی را برای دنیای ناشناخته فردا تربیت کرده و آماده سازید. لذا با اهمیت ترین مبانی های سیاست گذاری حرفه ای در نظام آموزشی پیش بینی وقایع و فعالیت هاست. پیش بینی در چارچوب سیاست گذاری حرفه ای و استراتژیک به منظور ایجاد حیات دراز مدت و ترسیم افق برنامه ها، فعالیت ها و منابع در هر نظام لازم و ضروری است.

بنابراین از آنجایی که آینده پژوهی در نظام آموزش و پرورش با رویکرد آماده سازی فراگیران و پاسخگویی به نیازهای جامعه در آینده و تربیت نسل های آینده براساس آموزه ها و ارزش های ملی باشد ضروری است در کلیه حوزه ها و به اشکال مورد استفاده قرار گیرد. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رئیس جامع علوم انسانی

با توجه به مطالب ذکر شده و تاثیر آینده پژوهی بر تصمیم گیری و سیاست گذاری حرفه ای در نظام آموزشی توجه به موارد ذیل پیشنهاد می گردد:

- تعریف و ارائه آینده های مطلوب و مرج نظام آموزشی
- ارائه تصویری از وضعیت فن آوری یادگیری و تاثیر آن بر فعالیت های آموزشی
- کشف و معرفی موقعیت های جدید ناشی از تغییرات محیطی در حوزه نظام آموزشی بویژه آموزش و پرورش.
- بررسی و آسیب شناسی فرهنگی و اجتماعی ناشی از شرایط جدید آموزش و پرورش
- انعطاف پذیری و قابلیت سازگاری بالا در ساختار نظام آموزش و ماموریت ها با هدف کنترل آسیب ها
- بازنگری مستمر در راهبردها و اهداف نظام آموزشی و آموزش و پرورش
- نیاز سنجی و تعیین نیازمندی های نوین نظام آموزش و پرورش با توجه به تغییرات شتابان محیطی
- ارائه تصویر مناسب از آینده اقتصادی بازار کسب و کار آموزش و پرورش
- ارتقاء فرایند یاد دهی- یادگیری ° با در نظر گرفتن مبحث آینده پژوهی

نوسازی در حوزه برنامه ریزی آموزشی و درسی، در حوزه طراحی آموزشی و درسی و حوزه سیرت و سیاست گذاری آموزشی

در پایان می توان گفت که واقعیت این است که مبحث آینده نگری در نظام آموزشی تا حدودی قلمرویی ناشناخته در حال تکامل و نسبتاً با پژوهش های کمی باقی مانده است. از این رو با بررسی عناصر نظام آموزشی، اصول آینده نگری و آینده پژوهی کمتر دیده می شود. در این راستا لازم است سیاست گذاری حرفه ای بر توجه به مسائل موضوعات نوین و نوظهور و بررسی عدم قطعیت و انجام در آینده پرداخته و رصد متغیرها و عناصری که در آینده نظام آموزش نقش ایفا می کنند به این حوزه اهتمام ویژه بورزند.

منابع

۱. احمد پور داریانی، محمود؛ مقیمی، سید محمد (۱۳۸۸)، مبانی کار آفرینی، نشر سریرا، چاپ هفتم.
۲. ایمانی، محمد تقی؛ آذرخش، تقی؛ اسماعیل تبار، مهدی (۱۳۸۵)، مدیریت از آغاز تا پست مدرن، تهران، فرهنگ سبز.
۳. حمیدزاده، محمد صادق؛ فتحی واجارگاه، کورش (۱۳۸۸)، آینده نگری در نظام آموزشی با رویکرد سازمانی، مجله راهبردهای آموزشی، دوره ۲، شماره ۱، بهار.
۴. دانش فرد، اله کرم (۱۳۸۳)، خبرنامه داخلی مطالعات و آموزش نیروی انسانی دانشگاه مردادماه، شماره ۷.
۵. کریمی، فریبا؛ اندیشمند، ویدا؛ موسوی فرانک (۱۳۸۴)، سیاستگذاری در آموزش و پرورش (تا هزاره سوم)، شیراز: انتشارات فرامتن.
۶. مجید اردوان (۱۳۸۰)، نظام برتر آینده، آموزش و آموزش آینده، تهران: نشر ترمه.
۷. کریمی فریبا، سلیمی محمدرضا، تفاوت سیاستگذاری در سازمان های آموزشی و غیرآموزشی، همایش بین المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، موسسه سفیران فرهنگی مبین، ۱۳۹۴، دوره دو.
۸. محمودی، بهزاد (۱۳۸۵)، معرفی آینده نگرها و روشهای آن (سلسله گزارشهای آینده پژوهی شماره ۱)، مرکز تحقیقات استراتژیک مجمع تشخیص مصلحت نظام.
۹. مکنون، رضا (۱۳۷۶)، طرح ایران ۱۴۰۰ افق ها و راهبردها، فصلنامه رهیافت، شماره ۱۶.
۱۰. ملکی فر، عقیل و دیگران (۱۳۸۵)، الفبای آینده پژوهی: علم و هنر کشف آینده و شکل بخشیدن به دنیای مطلوب فردا، تهران، اندیشکده صنعت و فناوری (اصف).
۱۱. نظری زاده، فرهاد؛ میرشاه ولایتی، فرزانه (۱۳۹۰)، فرایند آینده نگاری منطق ها و دلالت های آن برای تدوین چشم انداز از آینده پژوهانه منطقه آزاد قشم و چشم انداز آینده، قشم، سازمان منطقه آزاد قشم.
۱۲. نیاز آذری، کیومرث؛ اسماعیل شاد بهرنگ؛ ربیعی، مجید (۱۳۹۰)، سیاستگذاری و فرایند خط مشی عمومی در نظام آموزشی، انتشارات مهرالنبی.
۱۳. نیاز آذری، مرضیه (۱۳۹۱)، تعیین مولفه های آینده پژوهی جهت طراحی مدل در آموزش عالی، فصلنامه پژوهش های مدیریت، سال بیست و سوم، شماره ۹۷، زمستان.
۱۴. همتی، علیرضا؛ گودرزی، محمد علی؛ حاجیانی، ابراهیم (۱۳۹۴)، ضرورت آینده پژوهی در نظام های آموزشی، فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، سال بیست و سوم، شماره ۱۰۳، تابستان.
۱۵. الوانی، سید مهدی؛ شریف زاده فتاح (۱۳۹۳)، فرایند خط مشی گذاری عمومی، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.