

## نقش برنامه ریزی راهبردی در آموزش و پرورش

تاریخ دریافت مقاله: بهمن ۱۳۹۸

تاریخ پذیرش مقاله: اسفند ۱۳۹۸

ویدا اندیشمند<sup>۱</sup>، زهرا شمس الدینی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

<sup>۲</sup> دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران

نویسنده مسئول:

ویدا اندیشمند

### چکیده

آموزش و پرورش یکی از بزرگترین نهادهایی است که در هر کشوری توجه ویژه ای به آن می شود. توجه به آموزش و پرورش از آن جهت است که هم می تواند باعث توسعه و پیشرفت و هم باعث نابودی یک کشور شود. برای همین معمولاً سیستم آموزشی هر جامعه ای سعی دارد تا بهترین برنامه ریزی را برای آینده ترسیم کند. یکی از انواع برنامه ریزی که در حرکت رو به جلوی سازمان و ترسیم وضع موجود برای رسیدن به وضع مطلوب را در نظر دارد برنامه ریزی راهبردی می باشد. با توجه به اهمیت و ضرورت تدوین برنامه ریزی راهبردی در سازمان در این تحقیق بر آن شدیم تا با روش تحلیلی- توصیفی به بررسی نقش برنامه ریزی راهبردی در آموزش و پرورش بپردازیم.

**کلمات کلیدی:** برنامه ریزی راهبردی، توسعه، آموزش و پرورش، دانش آموزان، مدارس.

**مقدمه**

باتوجه به اینکه منابع انسانی، منابع استراتژیک برای سازمانها محسوب ملی شود، جزء مهم و لاینفک مباحث برنامه ریزی استراتژیک است و اکثر برنامه ریزی های سازمانها و منابع انسانی ماهیت راهبردی دارند. از عمده ترین عواملی که موجب نگرش جدید در برنامه ریزی استراتژیک منابع انسانی شده است روند تغییرات و دگرگونی های تکنولوژیک، اجتماعی و اقتصادی در محیط داخلی و خارجی سازمانهاست که همواره با آن مواجه اند. اگر سازمانها می خواهند همسو با این تغییرات باشند بایستی نگرش جامع و راهبردی داشته و الزامات گوناگونی را مدنظر قرار دهند. در عصر حاضر، اساسی ترین منبع رقابتی سازمانها، منابع انسانی کارآمدی کارکنان دانشی هستند. درعین حال، بسیاری از سازمانها فاقد تخصص و مهارت لازم هستند که بتوانند به طور موثر برنامه های استراتژیک منابع انسانی را تهیه کنند (شیبت الحمدی و آقاهادی، ۱۳۹۶: ۲).

با این وصف در عصری که دانایی، محور توسعه شناخته شده و آموزش و پرورش موتور و محرک توسعه همه جانبه و پایدار است، مسؤولیت خطیر تربیت نیروهای طراز توسعه، مأموریت بزرگی است که این دستگاه باید همت خود را مصروف تحقق آن بنماید. آموزش و پرورش سازمانی است که از دیر باز نقش سازنده و اساسی در بقاء و تداوم فرهنگی و تمدن بشری داشته و امروزه نیز سنگ زیر بنای توسعه فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و اجتماعی هر جامعه به شمار می آید (میر کمالی، ۱۳۷۳). امروزه یکی مؤلفه های اساسی در توسعه پایدار سازمانها و به خصوص سازمان های آموزشی، برنامه ریزی و نگاه استراتژیک به مسایل است. در واقع امروزه سازمان های بین المللی و علی الخصوص یونسکو، برنامه ریزی استراتژیک را یکی از مؤلفه ها و اصول اساسی در توسعه همه جانبه مطرح کرده است. و از آنجائیکه آموزش و پرورش سرمایه گذاری یک نسل در نسل دیگر است با توجه به این که این نهاد در سالهای اخیر با چندین مسئله مهم پیش گفته روبرو بوده است؛ برای چاره جویی و پاسخگویی نقش برنامه ریزی بیش از پیش آشکار شده است. با توجه به مطلب فوق الذکر در این تحقیق بر آن شدیم تا به بررسی نقش برنامه ریزی راهبردی در آموزش و پرورش بپردازیم.

**مفهوم برنامه ریزی**

برنامه ریزی کوششی است برای هماهنگ ساختن تصمیم گیری های اقتصادی در درازمدت که هدف آن جهت دادن و سرعت بخشیدن به توسعه یک کشور است تا اینکه در جامعه و اقتصاد تغییراتی بنیادی و اساسی و به سرعت به وجود آورد. سالهای پس از جنگ دوم جهانی، آغاز و گسترش نظام برنامه ریزی در کشورهای مختلف بود و به روشهای برنامه ریزی جامع، بلندمدت، عملیاتی و استراتژیک تدوین و اجرا میشد. این رویه های برنامه ریزی متکی بر اجزا و اهدافی در حوزه های مختلف امور عمومی یک جامعه بود. از آغاز دهه ۱۹۸۰ رویه های برنامه ریزی دچار تحول شد و پارادایم مدیریت تغییر کرد، به تدریج ابعاد سیاسی در نظام تصمیم گیری کشورها اهمیت یافت. در این شرایط دیگر برنامه ریزی امری صرفاً فنی و تکنیکی متکی بر تعیین اهداف، مأموریتها، راهبردها و اقدامات نبود؛ بلکه عوامل سیاسی نقش تعیین کننده ای در برنامه دولتها ایفا می کردند. در کشورهای توسعه یافته، برنامه ها متناسب با حزب و دولت حاکم تغییر میکند و ناظر به مبانی و اصول حاکم بر اقداماتی است که در یک دوره زمانی مشخص باید انجام شود. از این رهگذر در کشورهای توسعه یافته بیشتر شاهد سیاستگذاری توسعه هستیم تا برنامه ریزی توسعه. ماشینهای حزبی و در ادامه دولت های منتخب، سیاست های خود را با حمایت رای دهندگان تدوین، اجرا و ارزیابی میکنند. اینها مجموعه تحولاتی است که موجب تغییر نظام برنامه ریزی کشورها به نظام سیاست گذاری شده است و ریشه در تحولاتی گسترده در درون و بیرون دولتها دارد (مخزن، ۱۳۹۴: ۵).

**راهبرد چیست؟**

فرهنگ لغات وبستر<sup>۱</sup> استراتژی یا راهبرد را علم و هنر به کارگیری نیروی بازوی جنگجو برای محافظت و نجات امکانات در یک جنگ تعریف می‌کند (کینز، تام و دیگران، ۱۳۷۹: ۲۹).

راهبرد یا راهبردها حاصل فرآیند برنامه‌ریزی راهبردی و یا بینش و تجربه شخص کارآفرین هستند و عبارت است از برنامه‌ای جامع، منسجم و کامل که برای تحقق اهداف اساسی سازمان تدوین می‌گردد. بنابراین راهبرد نوعی برنامه است که برای نیل به مقاصد و اهداف اصلی سازمان تدوین می‌شود و تعیین‌کننده نوع خدمات یا محصولاتی است که سازمان به جامعه عرضه می‌کند و الگوی نحوه پاسخ‌گویی سازمان به محیط را شکل می‌دهد (رضائیان، ۱۳۷۹: ۲۴۲).

راهبرد یک سازمان یا واحد، مفهومی است که رهبران آن سازمان یا واحد، بیان و اجرا می‌کنند. این راهبرد شامل سه بخش اصلی است:

۱- اهداف بلند مدت،

۲- سیاست‌ها و شرایطی که فعالیت‌های سازمانی را محدود می‌کنند و رهبران، آن‌ها را پذیرفته‌اند،

۳- طرح‌ها و برنامه‌های جاری یا اهداف کوتاه مدت که در جهت رسیدن به اهداف نهایی اجا می‌شوند.

در این تحقیق، راهبرد به مفهوم شناسایی و الویت بندی است که برای رسیدن به مقاصد و رسالت‌ها صورت می‌گیرد و شامل تمامی فعالیت‌ها، سیاست‌ها، طرح‌ها و عملیات مورد نیاز برای دستیابی به رسالت‌هاست (ملک زاده و همکاران، ۱۳۷۹: ۴).

**تعریفی از مدیریت راهبردی**

مدیریت راهبردی (یا استراتژیک) عبارت است از هنر و علم تدوین، اجرا و ارزیابی تصمیمات وظیفه‌ای چند بعدی (در امور مدیریت، بازاریابی، مالی، تحقیق و توسعه و سیستم‌های اطلاعات رایانه‌ای) که سازمان را قادر می‌سازد به اهداف بلندمدت خود دست یابد (دیوید، ۱۳۷۹: ۲۴).

**گام‌های تعیین راهبردها**

برای تعیین و تدوین برنامه ریزی راهبردی یک سازمان، با توجه به ماهیت این گونه مؤسسات و سازمان‌ها و براساس نتایج به دست آمده، گام‌های زیر توصیه می‌گردد:

۱- تعیین رسالت سازمان و تهیه بیانیه رسالت سازمانی

۲- ارزیابی نقاط قوت و ضعف و تعیین فرصت‌ها و تهدیدها

۳- بررسی و تحلیل انواع راهبردهای ممکن

۴- ارزیابی موقعیت رقابتی سازمان

۵- ارزیابی جذابیت زمینه‌های فعالیت

۶- اطمینان از به کارگیری منابع مادی و انسانی

۷- تعیین میزان پذیرش راهبرد توسط افراد کلیدی

۸- محاسبه ریسک (میزان مخاطره) در راهبردها

۹- تعیین قابلیت ماندگاری راهبردها

۱۰- تعیین قابلیت کارکرد راهبردها

۱۱- تحلیل وضعیت و محیط داخلی سازمان

۱۲- تحلیل وضعیت و محیط خارجی سازمان

۱۳- تعیین اهداف طولانی مدت

۱۴- تعیین و انتخاب راهبرد کلان سازمان

۱۵- تعیین اهداف سالانه

۱۶- تعیین و انتخاب راهبرد عملیاتی بخش‌های مختلف

۱۷- تعیین سیاست‌های جاری

<sup>1</sup> Webster

۱۸- رسمی کردن راهبردهای انتخاب شده

۱۹- کنترل و ارزیابی راهبردها و سازوکار ارزیابی (ملک زاده و همکاران، ۱۳۷۹: ۱۳).

**الزام برنامه ریزی راهبردی در آموزش و پرورش**

برای اجرایی کردن برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزشی، نیازمند کاربردی‌ترین مقوله‌های هستیم که از جمله این مؤلفه‌ها: تفکر استراتژیک، نظام اطلاعات آموزشی، بازاندیشی، بازسازی، بازآفرینی و تحلیل قوت‌ها، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها می‌باشد. گراتس (۲۰۰۲) معتقد است که عناصر تفکر در سمت راست مغز از جمله خلاقیت، جستجوگری و کارآفرینی، اجزای طراحی استراتژی یا به عبارتی استراتژیک هستند.

تفکر استراتژیک، فرایندی خلاقانه، واگرا و ترکیبی است که با خلق استراتژیهای بدیع و خلاقانه جهت رسیدن به اهداف سازمان کمک می‌کند همچنین یک فرایند مداوم است که هدف آن رفع ابهام و معنا بخشیدن به یک محیط پیچیده است. لازمه برنامه ریزی استراتژیک همچنین برخورداری از نظام اطلاعات آموزشی می‌باشد. نظام اطلاعاتی به مجموعه‌ای از سخت افزارها، نرم افزارها، تکنولوژیهای وابسته و منابع مختلف اطلاق می‌شود که با یکدیگر متشکل، سازماندهی و یکپارچه شده و زمینه جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، پردازش، تولید و تبادل اطلاعات را به صورت اتوماتیک فراهم می‌نماید. اطلاعاتی که توسط یک سیستم اطلاعاتی تأمین می‌شود، می‌تواند مستقیماً در تحقق و اجرای اهداف و انتظارات مختلف مدیران مورد استفاده قرار گیرد. در واقع سیستم اطلاعاتی به سیستمی گفته می‌شود که محصول نهایی آن اطلاعات است (محمودی، ۱۳۸۲). لازمه دیگر فرایند برنامه ریزی استراتژیک شامل سه محور: بازاندیشی، بازسازی ساختارها و بازآفرینی می‌باشد. در محور بازاندیشی، چه چیزی قصد آن است که به متقاضیان (جامعه، سازمان، فرد) عرضه گردد مشخص می‌شود. در محور بازسازی چه تغییراتی لازم است در ساختارهای نظام آموزشی داده شود، مشخص می‌گردد و در محور بازآفرینی تغییرات اجرا و بر آنها نظارت می‌شود (کافمن و هرمن، ۱۳۸۷: ۸۰-۶۶). لازمه دیگر رویکرد برنامه ریزی استراتژیک، فرایند ارزیابی محیط داخلی و خارجی سازمان است که تحلیل درونی و بیرونی نامیده می‌شود و نوعی مقیاس واقع بینانه و قابل اعتماد برای ارزیابی سازمان را فراهم می‌آورد، زیرا شامل نقاط قوت، ضعف‌ها، فرصت‌ها و تهدیدها می‌شود. پیام اصلی تحلیل استراتژیک درونی و بیرونی سازمان، پیشرفت و حرکت رو به جلو براساس قوت‌ها، به حداقل رساندن ضعف‌ها و فراهم کردن زمینه‌های قابل بهبود، غنیمت شمردن فرصت‌ها و خنثی کردن تهدیدها می‌باشد (انصاری و همکاران، ۱۳۸۸).

**مزایای برنامه ریزی راهبردی آموزش**

برنامه ریزی استراتژیک آموزشی این امکان را به سازمان می‌دهد که به شیوه‌ای خلاق و نوآور عمل کرده و برای شکل دادن به آینده کاری سازمان به صورت انفعالی عمل نکند. این شیوه باعث می‌شود که نظام آموزشی سازمان دارای ابتکار عمل بوده و برنامه هایش به گونه ای درآمدی که در کارکنان نفوذ کند. بزرگترین نفع برنامه ریزی استراتژیک آموزش آن است که کمک می‌کند با بهره گیری از روشهای منظم تر، معقول تر و منطقی تر، نیازهای واقعی آموزش مدیران و کارکنان را انتخاب کرده و بدین گونه بهترین متدولوژی های آموزشی را برگزینند. این تنها یکی از منافع اصلی است. نفع دیگر آن است که مدیران و کارکنان از طریق شرکت در این فرایند خود را متعهد به تعالی سازمان خواهند دانست. هنگامی که مدیران و کارکنان بتوانند درک متقابلی از سازمان و نیازهای علمی و پژوهشی آن داشته باشند، خود را جزئی از سازمان به حساب آورده و برای تعالی آن خود را متعهد خواهند دانست. این وضع هنگامی صادق است که مدیران و کارکنان بین عملکرد سازمان و بهسازی نیروی انسانی و کارکنان دانشی و کیفی رابطه‌ای معقول و منطقی مشاهده و بتوانند چنین رابطه‌ای را درک کنند. ایجاد چنین درکی، تفاهم و نهایتاً تعهد سازمانی را ایجاد خواهد نمود. البته باید به این واقعیت توجه داشت که هر چه میزان تمرکز اجرایی در فرایند برنامه ریزی کمتر باشد و هر چه میزان مشارکت بیشتر باشد، بر میزان موفقیت و پایایی برنامه افزوده خواهد شد. اگر چه نهایتاً اتخاذ تصمیمات مهم آموزشی بر عهده برنامه ریزان آموزشی است ولی کلیه کارکنان هم بایستی در فعالیتهای مربوط به انجام برنامه ریزی و ارزیابی نیازهای آموزشی مشارکت فعال داشته باشند (هداوند، ۱۳۸۴: ۹).

**انواع برنامه ریزی در آموزش و پرورش****۱- طرح ریزی آموزش و پرورش**

طرح ریزی آموزش و پرورش به تهیه برنامه‌ای اطلاق می‌شود: که هدفی کاملاً مشخص و قابل اندازه گیری و ارزیابی داشته و محدوده زمانی اجرایی آنها معلوم باشد. همچنین منابع مالی و انسانی و فنی مورد استفاده در برنامه ریزی بطور مشخص تعیین شده باشد. طرح تهیه کتاب‌های درسی، طرح مبارزه با بی سوادگی، طرح تربیت معلم فنی و حرفه‌ای، طرح تربیت مشاوران دوره راهنمایی و غیره نمونه هایی از طرح های آموزش و پرورش می باشند (ملکی، ۱۳۹۰).

**۲- برنامه ریزی نیروی انسانی**

برنامه ریزی نیروی انسانی شامل برنامه ریزی برای تربیت عموم کارکنان است، از کارگران نیمه ماهر و ماهر گرفته تا تکنسین ها، مهندسان، دکترها، معلمان و استادان و سایر متخصصان. برنامه ریزی نیروی انسانی مستقیماً با برنامه ریزی اقتصادی مربوط است؛ زیرا هدف آن تربیت افرادی است که باید چرخ های اقتصاد کشور را به حرکت در آورند. به طور کلی، برنامه ریزی نیروی انسانی بیشتر به آن جنبه آموزش و پرورش تکیه می کند که به تربیت افراد برای دنیای کار می پردازد، و با ابعاد دیگر آموزش و پرورش از قبیل پرورش اجتماعی، فردی و هنری، مستقیماً سر و کار ندارد (ملکی، ۱۳۹۰).

**۳- برنامه ریزی درسی**

برنامه ریزی درسی به یادگیری و طراحی عناصر و عوامل مختلف آنها مربوط می شود. فرایند یادگیری با عوامل گوناگون ارتباط دارد که هر یک از آنها در جریان و چگونگی یادگیری موثر است. استعدادها و تواناییهای فراگیرنده، محتوای برنامه درسی، نقش معلم، ارتباط متقابل دانش آموزان، فضای یادگیری و وسایل آموزشی هر کدام به نوعی در یادگیری موثر هستند. این عوامل باید به صورت یک مجموعه بهم پیوسته عمل کنند و هر عامل جزئی از کل محسوب شود. مجموعه قواعد و ضوابطی که به همه عوامل و عناصر یادگیری منطبق و سازمان می دهد و به فعالیت های یادگیری نظم می بخشد برنامه درسی است (ملکی، ۱۳۹۰).

**۴- برنامه ریزی آموزشی**

برنامه ریزی آموزشی کلیه ابعاد و ارکان آموزش و پرورش را در بر می گیرد و تمام انواع آموزش و پرورش چه اجتماعی، اقتصادی، فردی، ابتدایی، متوسطه یا عالی، رسمی یا غیر رسمی، چه توسط سازمان های آموزش و پرورش یا موءسسات و سازمان های دیگر، همه را شامل می شود. دامنه برنامه ریزی آموزشی از انواع دیگر برنامه ریزی در آموزش و پرورش وسیع تر است. وسعت و اهمیت برنامه ریزی آموزشی با تحلیل مختصر نظام آموزشی وضوح بیشتری پیدا می کند. برنامه ریزی آموزشی عبارت است از کاربرد روشهای تحلیلی در مورد هر یک از اجزاء نظام آموزشی و هدف آن استقرار یک نظام آموزشی کار آمد است (ملکی، ۱۳۹۰).

**نقش برنامه ریزی راهبردی در آموزش و پرورش**

در ایران نظام فعلی آموزش بر اساس برنامه ریزی رسمی و به صورت متمرکز است. استخدام معلمان، تهیه ی کتب درسی، تدوین برنامه های درسی از وظایف ستاد است. شورای عالی آموزش و پرورش در مرکز مسئولیت تدوین هدف های تعلیم و تربیت و تصویب قوانین و مقررات مورد نیاز مدارس را در جنبه های مختلف مانند «امتحانات، شرایط ثبت نام دانش آموزان در مدارس، آیین نامه ی انضباطی، ارزشیابی از مدارک تحصیلی خارج از کشور و ...» برعهده دارد (پیری و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۰).

پس نتیجه می گیریم که برای برنامه ریزی راهبردی آموزش و پرورش، به مثابه مهمترین نهاد تربیت نیروی انسانی و مولد سرمایه اجتماعی، امری حاکمیتی قلمداد می شود که باید ضمن مشارکت پذیری و توسعه همکاری های بین دستگاهی و کاهش تصدی گری های غیر ضرور در بعد اجراء، زمین ه تربیت پذیری نسل جوان را مبتنی بر فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی فراهم آورد (مخزن، ۱۳۹۴: ۱۱).

بنا بر مفاد ماده ۹۴، لایحه برنامه پنجم توسعه نیز: "دولت موظف است به منظور ایجاد تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش و ایجاد یکپارچگی آموزشی با هدف ارتقاء کیفی در سه حوزه دانش، مهارت و تربیت و نیز افزایش سلامت روحی و جسمی دانش آموزان...، طرح جامع تحول بنیادی و پرورشی را در سال اول برنامه تهیه و اجرا نماید. دولت همچنین وظیفه دارد برای تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد، دانش مدار، خالق و کار آفرین، متطبق با نیازهای نهضت نرم افزاری، با هدف توسعه کمی و کیفی اقدام هایی را انجام دهد (لایحه برنامه پنجم، پیشرفت و عدالت، ص ۲۱، ماده ۹۵).

نقش برنامه ریزی راهبردی و تحول در نظام آموزشی و برنامه ریزی درسی کشور با در نظر گرفتن تحول های عمیق اجتماعی و بافت جمعیتی و تأمل هوشمندانه بر پیشرفت های چشمگیر و فزاینده ی دنیای پیشرفته و تحلیل بنیادی کاستی های نظام آموزشی، ضرورت اجتناب ناپذیر و مداوم است و مقایسه ی نتایج تحلیل ها و بررسی های مذکور با نیازها و ویژگیهای لازم برای ادامه ی حیات در جهان نوین، حرکت به سمت تمرکز زدایی و واگذاری اختیارات به عوامل اصلی نظام آموزشی یعنی معلمان، کارکنان و مدیران مدارس و تمرکز بر بهبود یادگیری دانش آموزان و جلب مشارکت اولیا و جامعه محلی را امری بدیهی ساخته است. رویکرد برنامه ریزی راهبردی در آموزش و پرورش برای تحقق هدفهای فوق با توجه به نظام به شدت متمرکز فرهنگی و سازمانی، نیازمند بسترسازی مناسبی است (پیری و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۱).

که اگر این برنامه ریزی راهبردی به صورت صحیح انجام شود می توان آینده را چنین توصیف کرد که برنامه های آموزش و پرورش در جهت تربیت انسان مطلوب در نظام مردم سالار دینی ایران باشد و توسعه ملی را، توسعه همه جانبه و پایدار با هویت اسلامی بدانیم، پس از اجرای ۱۱ ساله برنامه های درسی که حداقل دارای ۵ رکن (اهداف، محتوای آموزشی، روش های یاددهی - یادگیری، ارزشیابی از آموخته ها و وسایل و امکانات آموزش) است، انتظار می رود براساس هدف های از پیش تعیین شده، شهروند تربیت شده ما ضمن آنکه «آمادگی حضور فعال در جامعه و بازار کار را دارد، مهارتهای زندگی شرافتمندانه را کسب کرده و واجد روحیه حقیقت جویی، مطالعه، بررسی، تفکر، تعمق، تحقیق، نقادی و ابتکار باشد، ارزش کار را بشناسد و آمادگی و توانایی برای احراز یک شغل مولد (که در آن استعداد و عاقله دارد) را داشته باشد». همچنین، از فارغ التحصیل دوره متوسطه انتظار می رود متخلق به اخلاق اسلامی و عامل به احکام و ارزش های دینی باشد. حس هنری داشته و زیبایی های آفرینش را درک کند، روحیه «مشارکت و مهرورزی، احترام به بزرگترها، آزادمنشی، صلح جویی، رعایت حقوق دیگران، همدردی، عدالتخواهی، آداب معاشرت و استقالل شخصی» داشته باشد. نظرات دیگر را تحمل کند و واجد صفات: «ترجیح منافع ملی، توجه به اموال عمومی، مفید واقع شدن، حب وطن، احترام به پرچم و سرود ملی، حب شخصیت های ارزشمند» بوده و روحیه «نقادی، فداکاری، مقاومت، رقابت گروهی سازنده، مشارکت در بحث ها، مهارت حل مسأله، توانایی استدلال کردن، توانایی تشخیص» داشته باشند (مخزن، ۱۳۹۴: ۲۲).

### نتیجه گیری

برای توسعه و پیشرفت هم جانبه در کشور اولین و شاید به جرات بتوان گفت مهمترین عامل رفع موانع آموزش و پرورش و ایجاد محیط آموزشی خالق، کارآمد و پویا است؛ هر گاه رویکرد برنامه ریزی راهبردی و طراحی برنامه های درسی (اهداف، محتوای آموزشی، روشهای یاددهی - یادگیری، ارزشیابی از آموخته های دانش آموزان، وسایل و امکانات آموزش) مبتنی بر توسعه همه جانبه و پایدار باشد؛ کادر مدیریت مدرسه و معلمان نیز ضمن طی آموزشهای ضمن خدمت در این زمینه در اجرای چنین برنامه هایی ذینفع باشند؛ از سوی دیگر با استفاده از همه وسایل ارتباط جمعی ارزش و منزلت اجتماعی پژوهش و پژوهشگر در جامعه تبلیغ و توجیه شود، با استفاده از روش های تشویق و ترغیب، آنها که سعی خود را در اجرای برنامه های جدید به کار می برند با نظارت و ارزشیابی مستمر برنامه جدید، می توان به کارایی و اثر بخشی این برنامه ها (که تربیت دانش آموز پژوهنده و خالق هدف آن است) امیدوار بود. چگونگی، می توان به شکوفایی نظام تعلیم و تربیت کمک کرد! دسترسی به آموزش و پرورش خالق، کارآمد و پویا جزو آرمان های همه مربیان و دست اندرکاران تعلیم و تربیت و به طور کلی آرزوی تحقق نیافته بسیاری از مردم جهان است. از این رو می توان گفت برنامه ریزی راهبردی اساس آموزش و پرورش است چرا که آینده توسعه و پیشرفت جامعه را تضمین می کند در ایران نیز که در حال حاضر سند تحول بنیادین برای آینده کشور در آموزش و پرورش اجرایی شده است می توان گفت در صورت نگاه و برنامه ریزی راهبردی به صورت صحیح و مستمر می توان امیدوار بود که به نقطه ی تعیین شده برسیم.

## منابع و مراجع

۱. انصاری، مریم و همکاران (۱۳۸۸). تحلیل استراتژیک درونی و بیرونی (SWOT ANALYSIS) دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان. مجله مدیریت، ۱۲(۳۶): ۳۸-۳۳.
۲. پیری، موسی و همکاران (۱۳۹۰)، برنامه‌ریزی درسی مدرسه - محور راهبردی برای تمرکززدایی از نظام برنامه‌ریزی درسی، مجله علمی پژوهشی پژوهش‌های برنامه‌ریزی درسی دوره ی اول، شماره اول.
۳. تایلر، رالف «اصول اساسی برنامه ریزی درسی و آموزشی» ترجمه تقی پور ظهیر، انتشارات آگاه، تهران، ۱۳۶۹.
۴. تقی پور ظهیر، علی (۱۳۷۰)، مقدمه ای بر برنامه ریزی درسی و آموزشی، تهران: انتشارات آگاه.
۵. ثمری، عیسی (۱۳۹۴) مبانی نظری توسعه آموزش عالی و سیستم دانشگاه، تهران، انتشارات آفاق کلام.
۶. کینز، تام و دیگران (۱۳۷۹)؛ طرح‌ریزی واحدهای صنعتی، رضا زنجیرانی فراهانی، تهران، ترمه.
۷. رضائیان، علی (۱۳۷۹)؛ مبانی سازمان و مدیریت، تهران، سمت.
۸. دیوید، فردآر (۱۳۷۹)؛ مدیریت استراتژیک، علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی، تهران، دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۹. شیبیت الحمیدی، سید احمد؛ آقاهادی، سعیده (۱۳۹۶)، بررسی نقش برنامه‌ریزی استراتژیک منابع انسانی بر کیفیت آموزشی، فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی شماره سوم.
۱۰. عباس زادگان، سید محمد، ترک زاده، جعفر (۱۳۷۹)، نیاز سنجی آموزشی در سازمان ها، تهران: شرکت سهامی انتشار.
۱۱. کافمن، راجر؛ هرمن، جری (۱۳۸۷). برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام‌های آموزشی (بازاندیشی، بازسازی ساختارها و بازآفرینی)، ترجمه فریده مشایخ و عباس بازگان، تهران: انتشارات مدرسه.
۱۲. ملک زاده، غلامرضا و همکاران (۱۳۷۹)، تعیین و تدوین راهبردها در پژوهش‌های علمی و صنعتی، مجله رهیافت شماره ۲۲.
۱۳. محمودی، سیدمحمد (۱۳۸۲). نقش سیستم‌های اطلاعاتی در مدیریت بحران، فرهنگ مدیریت، ۱، ۴، ۹۲-۵۹.
۱۴. مخزن، بنفشه (۱۳۹۴)، آسیب شناسی کارکردهای نظام برنامه ریزی و سیاست گذاری در بخش آموزش و پرورش کشور، چهارمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
۱۵. مشایخ، فریده (۱۳۹۳)، دیدگاه‌های نو در برنامه ریزی آموزشی، تهران: سمت.
۱۶. هداوند، سعید (۱۳۸۴)، رویکردی استراتژیک به فرایند برنامه ریزی آموزش، ماهنامه تدبیر شماره ۱۶۲.
۱۷. ونتلینگ، تیم ال (۱۳۷۶) برنامه ریزی آموزشی اثر بخش ترجمه محمد چیذری، تهران : دانشگاه تربیت مدرس.