

نقش برنامه ریزی آموزشی برای تربیت نیروی انسانی در آموزش و پرورش

حسین سروش مهر^۱، ویدا اندیشمند^۲

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران.

^۲ استادیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان، کرمان، ایران.

نام نویسنده مسئول:

حسین سروش مهر

چکیده

نیروی انسانی در حال حاضر با اهمیت ترین عامل پیشرفت در هر سازمانی محسوب می شود از آنجائیکه تربیت نیروی انسانی به زمان طولانی مدت نیازمند است سازمانها باید با آینده دقیق برنامه های مورد نیاز را پیشاپیش برقرار کند تا نیروی انسانی لازم به موقع آماده باشد. اما در این میان تامین نیروی انسانی نیز شرط لازم می باشد یکی از ارگان هایی که در همه کشورها با اهمیت و حساس محسوب می شود و نیروی انسانی به منزله شاهرگ آن است آموزش و پرورش می باشد که با کوچک ترین خللی اثرات نامطلوب به جا می گذارد به همین دلیل نقش برنامه ریزی در آموزش و پرورش بسیار مهم است با توجه به همین اهمیت و مهم بودن نقش برنامه ریزی در این تحقیق بر آن شدیم تا با روش تحلیلی-توصیفی و با هدف مشخص نمودن برنامه ریزی تربیت نیروی انسانی به بررسی نقش برنامه ریزی آموزشی برای تربیت نیروی انسانی در آموزش و پرورش بپردازیم.

واژگان کلیدی: تربیت، نیروی انسانی، برنامه ریزی آموزشی، آموزش و پرورش.

مقدمه

نیروی انسانی گرانبهارترین منبع سازمان برای شکوفاسازی استعدادها و دستیابی مستمر به عملکرد عالی محسوب میشود. مدیران در مواجهه با فشارهای محیط رقابتی جدید، میکوشند تا حد امکان استعداد نیروی انسانی خود را بهطور کامل شکوفا سازند، زیرا اگر سازمان بخواهد حتی با برخورداری از رسالتی روشن و راهبردهایی مطلوب و ساختارهای سازمانی کارآمد و طراحی شغل مناسب، بهطور کامل به هدفهای خود دست یابد، به نیروی انسانی توانمند و مستعد نیز نیاز خواهد داشت. همین امر موجب شده که امروزه موضوع مدیریت منابع انسانی در سازمانها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار گردد. مدیران سازمانهای اجتماعی برای نیل به یک نظام پایدار و کسب مقاصد و مأموریت‌های آرمانی می کوشند، نیروی انسانی خود را در یک نظام متعادل، منطبق بر ضوابط و اصول عقلی و منطقی سامان دهند تا تحقق هدف های سازمانی . تسهیل شود دو وظیفه مهم مدیریت منابع انسانی برنامه ریزی و سازماندهی نیروی انسانی سازمان است.(جهانیان ، ۱۳۸۸: ۲۴)

برنامه ریزی آموزشی به عنوان کلید طلایی رفع مشکلات و مؤثرترین دارو برای جلوگیری از درهم ریختگی ها و بی نظمی های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و آموزشی بر این دوران حکومت می کند. زیرا سرعت تغییرات گوناگون اجتماعی و افراد بسیاری که در جریان این دگرگونی ها قرار می گیرند، تخصص های متفاوت، فرصت های مختصر امکانات زمانی کوتاه هیچکدام دیگر اجازه نمی دهند که تجربه های از پیش نیاندیشیده و ناآگاهانه، باز هم با زندگی مردم بازی و کنند. در این میان شانس و تصادف بیشترین سهم را داشته باشد. برنامه ریزی به خصوص در این مورد از اهمیت خاصی برخوردار است؛ زیرا نیازهای آموزشی با نیازهای آموزشی شهروندان نسل حال و آینده سروکار دارد، با نسل انعطاف پذیری که با هر تدبیر به گونهای رشد کرده و تأثیر اود را در میان مدت یا حتی در بلندمدت نمایان خواهد کرد(موسوی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۳)

برنامه ریزی آموزشی

از برنامه ریزی آموزشی تعاریف گوناگونی شده است، که از برداشت های متفاوت صاحب نظران نسبت به مقوله برنامه ریزی آموزشی ناشی می شود. برای برنامه ریزی آموزشی را آینده نگری و نقشه کشیدن برای آینده نظام آموزشی می دانند. عده ای آن را پیش بینی نیازها و تخمین منابع برای تحقق اهداف از پیش تعیین شده تلقی می کنند. به تعبیر گروه دیگر برنامه ریزی آموزشی، یعنی تصمیم گیری در برابر آینده آموزش و پرورش. در اصطلاح نامه مرکز منابع اطلاعات آموزشی(اریک) آمده است، برنامه ریزی آموزشی یعنی فرآیند تعیین اهداف، روشها، فعالیت ها، منابع و برنامه های موسسات آموزشی. سرانجام فیلیپ کومبز ، مدیر کل اسبق یونسکو ، برنامه ریزی آموزشی را بکار برد روشهای تحلیلی در مورد هر یک از اجزاء نظام آموزشی به منظور ایجاد یک نظام آموزشی کار آمد می داند. تعریفی که کومبز در دهه ۱۹۷۰ از برنامه ریزی آموزشی کرده است تا به امروز مورد قبول بسیاری از صاحب نظران است (محسن پور، ۱۳۸۹: ۱۷)

برنامه ریزی نیروی انسانی

برنامه ریزی نیروی انسانی شامل برنامه ریزی برای تربیت عموم کارکنان است، از کارگران نیمه ماهر و ماهر گرفته تا تکنسینها، 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 چرخهای اقتصاد کشور را به حرکت درآورند. بهطور 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).

برنامه ریزی نیروی انسانی در سازمان از آنرو مهم است که دستیابی به چندین مقصود را امکانپذیر میسازد و مهم آن است که با در نظر گرفتن بهترین منافع فرد و سازمان نیازهای آینده به نیروی انسانی مشخص شود و ناهمخوانیها از میان برداشته شود. برنامه ریزی نیروی انسانی کاهش هزینههایی را میپردازد که از راه غیبت، ترک خدمت بیاندازه کارکنان، پایین بودن بهره‌وری و برنامه آموزشی بیثمر پدید میآیند (شیمون و رندال، ۱۹۹۹: ۵۵)

نقش برنامه ریزی آموزشی در توسعه آموزش و پرورش

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

منابع مورد نیاز در برنامه آموزشی نیز همانند اهداف از دو جنبه کمی و کیفی برآوردار است. تعیین منابع در واقع آزمون تلخی است که برای سنجش میزان واقع بینانه بودن مرحله نخست تدوین اهداف برنامه های آموزشی. اگر تعداد نیروهای انسانی مورد نیاز، امکانات آموزشی و میزان بودجه مورد نیاز تخصیص و تامین نگردد تمام معادلات و محاسبات را مختل خواهد کرد برای رسیدن به برنامه ریزی معقول در فرآیند برنامه ریزی که در مرحله بعدی قرار دارد تعیین اولویت و نیازهای الزم برای اجرا یک برنامه می باشد تا براساس آن سیاستگذاری و طراحی صورت گیرد و راهبردهای اجرایی پی شهاد گردد بعد از این مرحله، مرحله ح ساس اجرایی و پیاده کردن اهداف سیاستها خواهد بود. در فرآیند برنامه ریزی آموزشی موفق میزان درهم تنیدگی مراحل و سایر عوامل سازمانی ارتباط مستقیمی دارد و جز الینفک توسعه و پیشرفت سازمانی است. بعد از اجرا در مرحله آر برنامه های آموزشی و شاید مهمترین این مراحل ارزشیابی و ارزیابی مراحل و جمع بندی و گردآوری آمار و اطلاعات برای بهبودی و وضعیت موجود می باشد البته نباید تلقی کرد که ارزشیابی بعنوان آخرین مرحله ارزش کمتری دارد بلکه باید این امر در پایان تمام مراحل و بصورت موردی صورت گرفته تا کم و کاست برنامه ریزی مشخص گردیده و نقاط قوت و ضعف آن مشخص گردد و در این اصوص سیاستهای الزم اتخاذ گردد در اینجاست که زنجیره برنامه ریزی آموزشی به ارزشیابی آموزشی منتهی می شود. در واقع فرآیند برنامه ریزی محصول برقراری تعامل و ارتباط بین وضع مطلوب آموزشی و وضع موجود در نظام آموزشی بوده که برنامه ریزان آموزشی باید در فرآیند برنامه ریزی این تعامل و تعادل را در تمام مراحل برقرار نمایند. (محسن پور، ۱۳۹۳: ۱۸)

گام های اصلی برنامه ریزی آموزشی برای تربیت نیروی انسانی

۱- تعیین هدف های کلی و هدف های ویژه آموزشی

اولین گام اساسی و ضروری در برنامه ریزی و به خصوص برنامه ریزی های آموزشی، تعیین هدف های کلی و هدف های ویژه آموزشی است. هدف های ویژه آموزشی یا هدف های خاص یک برنامه آموزشی دقیقاً باید به سه سؤال زیر جواب دهد:

– چه می خواهیم یاد بدهیم یا معلم چه باید یاد بگیرد. یعنی شرکت کننده بعد از آموزش و طی دوره کارآموزی دقیقاً چه کاری را باید بتواند انجام دهد (کار یا عمل)؟

– عمل یا کاری که معلم یا شرکت کننده بعد از طی دوره باید انجام دهد تحت چه شرایطی باید انجام پذیرد (شرط یا شرایط)؟

– معیار و ملاک ما در یاد گرفتن و یا یاد نگرفتن معلمان یا شرکت کنندگان چیست؟ به عبارت دیگر موفقیت یا عدم موفقیت خود را در یاد دادن با چه ملاک یا مقیاسی خواهیم سنجید (معیار)؟

در تعیین هدف های ویژه آموزشی باید هدف های کلی سازمان و امکانات و محدودیت ها و علایق معلمان و افراد ذینفع را دنظر گرفت و بعد از گذشتن از این صافی ها هدف های آموزشی را در کنار هدف های عملیاتی جهت رفع این نیازها مورد توجه قرار داد.

۲- تعیین محتوا

تعیین محتوای برنامه های آموزشی همواره بایستی در رابطه با هدف های کلی و ویژه برنامه ها باشد. نخستین گام برای تحقق اهداف در برنامه درسی انتخاب محتوای آموزشی مناسب است. از مباحثی که امروز به شدت روی آن تاکید می شود، یادگیری « چگونه فکر کردن و چگونه یاد گرفتن است » و به اینکه « چه باید یاد گرفته شود » کمتر اهمیت داده می شود. در حالی که در جهان یادگیری چگونه یاد گرفتن مهم است و به صلاح نیست که چگونه یاد گرفتن از چه یاد گرفتن جدا گردد و فاصله بگیرد. هر چند می توان گفت همان چیزی که به قصد یاد دادن یا چگونه یاد گرفتن تهیه می کنیم محتوای برنامه درسی است.

اصول انتخاب محتوا در آموزش ضمن خدمت اولاً تابع معیارهای علمی است و ثانیاً بر اساس نتایج تحقیقات حاصل از تجزیه و تحلیل شغل و نیازسنجی می باشد. ضمناً با شناختی که از رفتارهای ورودی فراگیران حاصل می گردد می توان محتوا و فعالیت های یادگیری متناسب گروه را جهت وصول به هدف های تعیین شده ارائه نمود (سلیمان پور، ۱۳۸۱: ۸۵).

محتوا و مواد آموزشی در یک برنامه آموزش ضمن خدمت تابع اهداف ویژه ای است که برای دوره تدوین شده است. بنابراین در صورتی که هدف، از جامعیت و شفافیت لازم برخوردار باشد، مشخص کردن رؤس اساسی مطالب مورد بحث در دوره آموزشی، تا حد زیادی آسان می شود. علاوه بر مشخص کردن سرفصل های اصلی هر درس در یک دوره آموزش، ضرورت دارد کمیته آموزش ضمن خدمت در تصمیم گیری درباره محتوا و مواد آموزشی بهتر است به موارد زیر توجه کنند:

- به منظور دستیابی به منابع آموزشی مفید و جامع، از صاحب نظران و کارشناسان ذیصلاح به طور نظام دار نظرخواهی شود.
- در تدوین منابع آموزشی، تناسب آن با ویژگیهای آموزش گیرندگان نظیر اطلاعات قبلی، تجارب شغلی و مسائل و مشکلات آنان مورد توجه قرار گیرد.
- در تدوین منابع آموزشی، تناسب آن با هدفها و سرفصلهای تعیین شده برای دوره به دقت مورد توجه قرار می گیرد.

- منابع آموزشی دست کم به صورت عملی و قابل کاربرد در محیط کار افراد تدوین شود .
در منابع آموزشی دروس مختلف ، منابع اضافی برای مطالعه بیشتر کارکنان معرفی می شود.(فتحي واجارگاه ، ۱۳۸۳ : ۱۵۰)

نقش برنامه ریزی آموزشی در تربیت نیروی انسانی

کمبرود منابع انسانی از قبیل معلم ، مدیر ، مشاور و راهنما ، محقق و پژوهشگر ، در همه سطوح آموزش و پرورش (کودکستان ، دبستان ، راهنمایی ، دبیرستان و دانشگاه) چه از نظر کیفیت و چه از نظر کمیت ، یکی از اساسی ترین تنگناهای رشد و توسعه و بهبود آموزش و پرورش می باشد . بسیاری از محدودیتها و عوامل باز دارنده رشد و توسعه را شاید بتوان در مدت نسبتا کوتاهی بر طرف کرد ، ولی پرورش نیروی انسانی و جبران کمبود آن نیازمند به زمان است . این موضوع اهمیت خاصی به برنامه ریزی آموزش و پرورش می دهد ، زیرا منابع انسانی یکی از ارکان و عوامل اصلی مورد نیاز تمام بخشها در توسعه ملی می باشد . چه بسا در بسیاری از کشورها ، کمبود منابع انسانی مهمترین عامل بازدارنده رشد و توسعه می باشد با بررسی توزیع نیروی انسانی در آموزش و پرورش کشور مشاهده می شود که با وجود مازاد نیرو در پارهای از مناطق آموزشی، برخی دیگر از مناطق از کمبود شدید نیروی انسانی واجد شرایط رنج می برند. بخشی از این عدم توازن را میتوان ناشی از خصوصیات ذاتی الگوی تقاضای اجتماعی و پارهای دیگر را نیز میتوان به عدم تعهد در به کارگیری اصول این الگو دانست. هرچند این الگو بر ارزش انسانها و تأمین حقوق آنها تأکید دارد، اما از نظر عدم توجه به تحولات سیاسی و اجتماعی در برآورد نیروی انسانی مورد نیاز، موجب عدم تعادل نیروی انسانی می شود. ایجاد انگیزه برای تربیت و جذب نیروی انسانی شایسته، شناخت موانع سیاسی و حساسیت نسبت به اوضاع اجتماعی و محیط های آموزشی متفاوت از جمله لوازم اساسی است که توجه به آنها در کنار توجه به جنبه فنی الگوی تقاضای اجتماعی ضرورت دارد

تجزیه و تحلیل نظام های آموزشی و تحقیقاتی که در این زمینه صورت گرفته است موید این واقعیت است که نگاه قدیمی به تعلیم و تربیت دیگر نمی تواند پاسخگوی نیازهای نسل جوان در عصر اطلاعات باشد. این ناتوانی تحول در تهیه و تولید برنامه های درسی را امری ضروری واجتناب ناپذیر ساخته است. طراحان و مجریان برنامه های درسی باید توجه کنند باید کل عناصر دخیل در فرایند برنامه ریزی درسی و بطور کلی تمام حوزه های تعلیم و تربیت همسو با هم و در راستای تحقق اهداف برنامه درسی حرکت کنند. لذا برنامه ریزی آموزشی. برنامه ریزی درسی. طراحی آموزشی. مدیریت آموزشی از مفاهیم عمده در ادبیات آموزشی هستند. زیرا برنامه ریزی راه و روشی به منظور هدایت منظم فعالیت های انسانی برای تحقق اهداف و مقاصد مشخصی است. برنامه ریزی آموزشی به برنامه ریزی در حیطه ی آموزش و پرورش می پردازد موضوعات اساسی را با توجه به فلسفه ی آموزش و پرورش نیاز ها و امکانات را مد نظر قرار می دهد. پس نتیجه می گیریم که برنامه ریزی آموزشی فرایندی است مستمر که بصورت مجموعه ای متشکل و کلی. مجموعه ی خواسته ها و انتظارات و مسایل آموزش و پرورش یک کشور را بر اساس تدبیری راهبردی و عملی هدایت می کند. از طرف یگر حیطه کار برنامه ریزی در تهیه و تدوین محتوای آموزشی. فراهم آوردن زمینه و امکانات لازم به منظور بر آورده شدن انتظارات آموزشی یا برون دادهای نظام برنامه ریزی آموزشی و درسی است. (کلباسی، ۱۳۸۹: ۴۵)

سند تحول بنیادین آموزش و پرورش به عنوان «میتاقنامه تحول» در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی کشور با نگاهی جامع به همه جوانب و زوایای مربوط به آموزش و پرورش پرداخته و یکی از مهم ترین و مؤثرترین عوامل در آموزش و پرورش را نیروی انسانی آن دانسته و در اشکال متعدّد به آن پرداخته و ویژگی هایی را برای آن بر شمرده است (مانند راهکار ۲-۳) و پیش نیاز تحقق این ویژگی ها در منابع انسانی را بسترسازی مقتضی و مناسب برای کسب ویژگی ها و شایستگی های لازم، توسط ایشان دانسته است و اگر قرار بر پیشرفت آموزش و پرورش است (که هست) باید به زمینه سازی لازم جهت کسب صلاحیت های سه گانه (صلاحیت های عمومی، تخصصی و حرفه ای) مدنظر سند تحول در منابع انسانی آن در همه مراحل تأمین، جذب، توانمندسازی، نگهداشت و ارتقا پرداخته شود (هدف های عملیاتی ۱۰ و ۱۱ و راهکارهای ذیل آنها)، نکته ای که متأسفانه در سنوات اخیر و همچنین دهه هشتاد به فراموشی سپرده شد و لطمات جبران ناپذیری بر مسیر پیشرفت آموزش و پرورش وارد آورد.

در توجه سند تحول بنیادین به منابع انسانی در آموزش و پرورش همین بس که یکی از زیر نظام های شش گانه آن، زیر نظام «تربیت معلم و منابع انسانی» است و نشان از نقش و تأثیر این بُعد سازمانی، در تحول نظام آموزش و پرورش دارد. اما با تأسف باید اذعان نمود علیرغم گذشت ۶ سال از ابلاغ این سند وزین و مؤثر، از مجموع زیر نظام های قصد شده، سه زیر نظام «برنامه درسی ملی»، «تأمین فضا، تجهیزات و فناوری» و «پژوهش و ارزشیابی» تا کنون، مصوب و ابلاغ شده است و بقیه زیر نظام ها در دستور کار قرار گرفته و در حال تدوین است. به همان میزان که زیر نظام منابع انسانی و توجه به این امر در پیشرفت آموزش و پرورش مؤثر است باید به استقرار نظام مدیریت اثربخش، کارآمد و ... که در راهبرد کلان شماره ۹ سند تحول آمده است نیز پرداخت تا به استقرار نظام کارآمد منابع و مصارف در آموزش و پرورش بیانجامد، که این مقوله در هدف کلان چهار در فصل پنج سند تحول بنیادین نیز برای «مدیریت منابع انسانی براساس نظام معیار اسلامی» مورد تأکید است.

اگر دسترسی به چشم‌انداز مدنظر سند تحول بنیادین آموزش و پرورش را به عنوان ملاک پیشرفت و توسعه آموزش و پرورش تعریف نمائیم، باید منابع مؤثر و موجود از جمله منابع انسانی در خدمت تحقق این چشم‌انداز باشد. (جوادیار، ۱۳۹۶: ۵)

راهکارهای استفاده از برنامه ریزی آموزشی برای توسعه و تربیت نیروی انسانی در نظام آموزشی

نظام کنترل و نظام ارزیابی تدوین شود و قبل از برنامه ریزی، کار اود را با نظارت بر تهیه گزارش عملکرد و تبیین وضع موجود آغاز کند. نظام برنامه ریزی توسعه در نظام آموزشی به نحوی تهیه و تنظیم شود که امکانات الزم برای حضور تمامی سطوح مدیریتی و آموزشی و نهادهای ذی ربط دولتی و غیر دولتی برای مشارکت در برنامه ریزی توسعه فراهم شود تا در عمل و اجرا برنامه های توسعه حمایت و پشتیبانی شوند.

اهداف بلند مدت و استراتژیک کشور و ابعاد توسعه به صورت شفاف تعریف و در اختیار تمامی برنامه ریزان و مدیران اجرایی و سیاست گذاران ک شور قرار گیرد تا تمامی افراد در سطوح مختلف سیاست گذاری و برنامه ریزی و اجرایی، هم سویی های الزم را با آن داشته باشد.

اصالح ذهنیت (گریز از برنامه) مدیران نظام آموزشی برای اینکه برنامه های توسعه به درستی پیاده و عملی شود الزم است مدیران مانند هر مدیر علمی موفق، برنامه، برنامه ریزی و وفاداری به برنامه را از الزامات مدیریت اود بدانند .

سازماندهی نیروی انسانی و مدیریت منابع انسانی در نظام آموزشی از مهمترین و ظریف ترین اقدامات در نظام آموزشی است. زیرا نظام آموزشی بدون معلم و استاد با انگیزه و غرق در حسرت، مانند سربازی است که بدون اسلحه به جنگ می رود. قبل از هرگونه برنامه ریزی توسعه، باید به آن توجه شود.

اهمیت دادن به نظام برنامه ریزی درسی: برنامه های توسعه فقط اهداف کمی نی ستند، بلکه کیفیت فراتر از اهداف کمی مورد توجه است. اهداف کیفی نیز از طریق آموزش ضمن خدمت، پرمحتوا کردن کتب، ساخت و پرورش نهادهایی که افکار جدیدی را شکل می دهند و از آن پاسداری می کنند و غیره سزچشمه می گیرد. به عنوان مثال تغیی محتوای کتب در سی با نیازهای زمان حاضر و آینده مردم مطابقت داشته با شد و مهارت های زندگی به فراگیران یاد دادن و چگونه یاد گرفتن و چگونه زیستن و ... را آموزش دهد افزایش و گسترش مشارکت مردم با نظام آموزشی و توزیع عادلانه امکانات آموزشی در کشور جهت بروز استعدادهای فراگیران در سراسر کشور. (بنیسی و همکاران، ۱۳۹۲: ۹۵)

نتیجه گیری

درباره ی سطوح برنامه ریزی بین صاحب نظران اختلاف نظر وجود دارد یکی از دلایل عدم توافق این است که تعریف نهادهای آموزشی در دوره های تحصیل و در کشورهای مختلف یکسان نیست و گستره ی فعالیت های این نهادها با هم متفاوت است . به دلیل سرعت تغییرات بیشتر ،عدم اطمینان نسبت به آینده ،آشفتگی و سایر ویژگی ها ضرورت تدوین چشم اندازها و برنامه های بلند مدت و میان مدت را افزون تر کرده است . در چند دهه اخیر ،تحولات و تغییرات سریع فناوری نشان می دهد که برنامه ریزی های آموزشی بلند مدت از کارایی کمتری برخوردار بوده است . در برنامه ریزی آموزشی نیروی انسانی دو عامل را باید به آن توجه داشت که تعیین هدف های کلی و هدف های ویژه آموزشی و تعیین محتوا از جمله آنهاست تجزیه و تحلیل نظام های آموزشی و تحقیقاتی که دراین زمینه صورت گرفته است موید این واقعیت است که نگاه قدیمی به تعلیم و تربیت دیگر نمی تواند پاسخگوی نیازهای نسل جوان در عصر اطلاعات باشد .این ناتوانی .تحول در تهیه و تولید برنامه های درسی را امری ضروری و اجتناب ناپذیر ساخته است.

منابع و مراجع

- [۱] جهانیان، رمضان (۱۳۸۸)، راهکارهای بهینه سازی برنامه ریزی نیروی انسانی آموزش و پرورش شهر تهران، دانش و پژوهش در علوم تربیتی سال ششم زمستان شماره ۲۴.
 - [۲] جوادیار، خلیل (۱۳۹۶)، منابع انسانی و پیشرفت آموزش و پرورش و جامعه، صدای معلم.
 - [۳] کلباسی، افسانه (۱۳۸۹) ارتباط برنامه ریزی درسی با علوم تربیتی. تکنولوژی آموزشی. شماره ۳ دوره ۴۵.
 - [۴] دلفان آذری، قنبرعلی بنیسی، پریناز و همکاران (۱۳۹۲)، میانی برنامه ریزی آموزشی در هزاره سوم، ناشر: آوای نور
 - [۵] شیمون ال. دولان و شولر رندال. (۱۹۹۹)، مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران، چاپ چهارم.
 - [۶] فتحی، اجارگاه، کوروش (۱۳۹۳)، برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان، تهران انتشارات سمت
 - [۷] ملکی، حسن (۱۳۹۰) برنامه ریزی درسی، انتشارات: پیام اندیشه.
 - [۸] محسن پور، بهرام (۱۳۸۹)، میانی برنامه ریزی آموزشی، نشر، تهران.
- موسوی، ستاره و همکاران (۱۳۹۳)، نقش برنامه ریزی آموزشی در تربیت شهروند متعهد به فرهنگ ترافیک، فصلنامه مطالعات مدیر شماره ۳۲.