

# برنامه‌ریزی آموزش و پژوهش

## (نظریه‌ها، روش‌ها و فنون)

گردآوری و ترجمه

دکتر علی تقی پور ظهیر



سازمان اسناد و کتابخانه ملی  
جمهوری اسلامی ایران

پست: ۱۴۰۰ تهران - خیابان ولی‌الله‌ده باغ

آن‌الوقت رسیده‌ترین اسناد علمی‌دانشگاهی ایرانی

نایاب نهاده باشند



سازمان اسناد و کتابخانه ملی

جمهوری اسلامی ایران

پست: ۱۴۰۰ تهران - خیابان ولی‌الله‌ده باغ

آن‌الوقت رسیده‌ترین اسناد علمی‌دانشگاهی ایرانی

۳۵	مسائل و ملاحظات اخلاقی در برنامه‌ریزی
۳۷	خلاصه مسئولیت‌های برنامه‌ریزان
۳۹	مسائل و مشکلات نظام برنامه‌ریزی
۴۰	<b>فصل دوم: نظریه‌های اساسی برنامه‌ریزی</b>
۴۳	۱. نظریه‌ی رویکرد منطقی (عقلایی) جامع
۴۴	مزایای نظریه‌ی برنامه‌ریزی جامع
۴۵	غیرکارکردی بودن رویکرد منطقی جامع
۴۶	۲. نظریه‌ی برنامه‌ریزی حمایتی
۴۷	برنامه‌ریزی حمایتی و مشارکت در آن
۴۸	تأثیر نظریه‌ی حمایتی بر تفکر برنامه‌ریزی
۴۹	۳. نظریه‌ی سیاست غیرسیاسی (برنامه‌ریزی بدون ملاحظات سیاسی)
۵۰	۴. نظریه‌ی برنامه‌ریزی انتقادی
۵۱	نظریه‌ی برنامه‌ریزی انتقادی عکس‌العملی است در مقابل نظریه‌ی سیاست غیرسیاسی
۵۲	نظریه‌ی برنامه‌ریزی انتقادی و پدیدارشناسی
۵۳	درس‌هایی از نظریه‌ی انتقادی
۵۴	۵. نظریه‌ی برنامه‌ریزی استراتژیک
۵۵	فرایند تدوین استراتژی
۵۶	۶. نظریه‌ی فزون‌طلبی گام به گام (رشد تدریجی)
۵۷	از دش نظریه‌ی گام به گام (رشد تدریجی)
۵۸	مزايا و معایب نظریه‌ی فزون‌طلبی گام به گام (رشد تدریجی)
۵۹	۷. تحلیل و نقدی بر نظریه‌های برنامه‌ریزی
۶۰	بحran در نظریه‌های برنامه‌ریزی و جهت‌گیری‌های جدید
۶۱	<b>فصل سوم: نظریه‌های اقتصادی و اجتماعی برنامه‌ریزی آموزشی</b>
۶۲	۱. نظریه‌ی مبتنی بر تقاضای اجتماعی
۶۳	الف) جنبه‌های جمیعت‌شناختی
۶۴	ب) ملاحظات ناشی از بیانیه‌های مربوط به کارکردهای اجتماعی آموزش و پرورش
۶۵	ج) تقاضا برای آموزش و پرورش براساس برآورد مجموع تقاضاهای شخصی
۶۶	۲. نظریه‌ی مبتنی بر نیاز به نیروی انسانی
۶۷	مراحل عملی این نظریه
۶۸	مزايا نظریه‌ی برنامه‌ریزی آموزشی مبتنی بر نیاز به نیروی انسانی

## فهرست

پيش‌گفتار

### بخش يكم اصطلاحات و بنيان‌های برنامه‌ریزی

۲۱	<b>فصل يكم: تعريف اصطلاحات و موضوع‌های اساسی مربوط به برنامه‌ریزی</b>
۲۲	نظریه‌های برنامه‌ریزی آموزشی: اصطلاحات
۲۳	اختیار سازمانی و نقش برنامه‌ریز
۲۴	وظایف و نقش برنامه‌ریزان به طور اعم
۲۵	وظایف و نقش برنامه‌ریزان آموزشی به طور اخص
۲۶	جایگاه برنامه‌ریزان در سازمان
۲۷	برنامه‌ریزی و تحلیل خط‌مشی
۲۸	فرایند و نقش برنامه‌ریزی
۲۹	وسعت و دامنه‌ی برنامه‌ریزی
۳۰	صف و ستاد
۳۱	روش‌شناسی‌های برنامه‌ریزی
۳۲	روش‌شناسی‌های عملی و کاربردی
۳۳	روش‌شناسی‌های برنامه‌ریزی فعال و ایستا
۳۴	برنامه‌ریزی آرمانی
۳۵	برنامه‌های آرمانی به عنوان نمادی از هدف‌های مطلوب
۳۶	برنامه‌های آرمانی به عنوان بهره‌گیری از آفرینشگی
۳۷	برنامه‌های آرمانی به عنوان مشارکت در یادگیری و جامعه‌پذیری

۱۰۸	شاخص‌های فرایند نظام آموزش عالی / دانشگاه
۱۰۸	شاخص‌های برونداد نظام آموزش عالی / دانشگاه
۱۰۸	۱- تعیین و تدوین هدف‌های کمی و کیفی
۱۰۹	۱-۱. در نظر گرفتن رسالت، کارکرد، و ظایف قانونی نظام آموزش عالی / دانشگاه
۱۰۹	۱-۲. در نظر گرفتن قانون اساسی، رهنمودهای کلی مستوان کشور، توقعات و آرمان‌های اجتماعی و مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی
۱۱۰	۱-۳. در نظر گرفتن عوامل محیطی-اجتماعی/اقتصادی
۱۱۰	۱-۴. در نظر گرفتن نتایج بدست آمده از بررسی عملکرد گذشته و وضع موجود
۱۱۱	۱-۵. استفاده از شاخص‌های آموزش عالی
۱۹۹	۱-۶. سرانجام، در نظر گرفتن هدف‌ها و خط‌مشی‌ها (سیاست‌ها) اساسی برنامه توسعه‌ی دولت و امکانات مالی
۱۱۲	۲-۱. تعیین استراتژی‌ها
۱۱۵	۲-۲. تعیین سیاست‌های اجرایی
۱۱۶	۲-۳. تعیین برنامه‌های اجرایی (عملیاتی)
۱۱۷	۲-۴. برآورد هزینه‌ی طرح‌ها و فعالیت‌ها و مشخص کردن بودجه
۱۱۸	۲-۵. بازنگری و ارزیابی برنامه
۱۲۰	۳-۱. نمودار گانت یا نمودار میله‌ای
۱۲۰	۳-۲. فن ارزیابی و بازنگری طرح (پرت)
۱۲۲	۳-۳. تصویب برنامه
۱۲۲	۳-۴. نحوه اجرای برنامه
	خلاصه
۱۲۴	۴-۱. برنامه و برنامه‌ریزی توسعه
۱۲۷	<b>فصل پنجم: روش‌های برنامه‌ریزی آموزشی</b>
۱۲۷	۱. روش مبتنی بر تقاضای اجتماعی
۱۲۸	۱-۱. پیش‌بینی براساس معادلات تعیین افزایش
۱۲۸	۱-۲. برآورد جمعیت با توجه به زادولد، مرگ و میر و مهاجرت
۱۳۰	۱-۳. پیش‌بینی تعداد دانش آموzan گروه‌های سنی خاص
۱۳۲	۱-۴. پیش‌بینی تعداد دانش آموzan گروه سنی خاص با توجه به مردودی، افت و انتقالی ها
۱۳۶	۱-۵. پیش‌بینی نیروی متخصص (دانش آموختگان) برای سال‌های برنامه‌ی توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی
۱۳۸	

۸۳	انتقادهای واردہ بر نظریه‌ی برنامه‌ریزی مبتنی بر نیاز به نیروی انسانی
۸۴	۳. نظریه‌ی نرخ بازده یا تحلیل هزینه -سود
۸۴	روش‌شناسی نظریه‌ی نرخ بازده
۸۴	منظور از نرخ بازده داخلی چیست؟
۸۵	ارزش خالص کنونی چیست؟
۸۵	نسبت سود به هزینه چیست؟
۸۵	مزایای نظریه‌ی نرخ بازده یا هزینه -سود
۸۶	انتقادهای واردہ بر نظریه‌ی نرخ بازده
۸۷	خلاصه
۸۷	خلاصه و نتیجه گیری فصول بخش یکم
	<b>بخش دوم</b>
	<b>روش‌ها و فنون برنامه‌ریزی</b>
۹۳	<b>فصل چهارم: روشناسی برنامه‌ریزی نظام آموزش و پرورش</b>
۹۳	مقدمه
۹۳	مفاهیم برنامه‌ریزی و برنامه‌ریزی آموزشی
۹۵	روشناسی برنامه‌ریزی نظام آموزش و پرورش؛ مورد: نظام برنامه‌ریزی توسعه‌ی آموزش عالی / دانشگاه
۹۵	توسعه چیست؟
۹۶	نظام آموزش عالی / دانشگاه
۹۹	نظام برنامه‌ریزی توسعه‌ی آموزش عالی / دانشگاه
۱۰۰	(الف) درونداد نظام برنامه‌ریزی توسعه‌ی آموزش عالی / دانشگاه
۱۰۲	(ب) فرایند نظام برنامه‌ریزی توسعه‌ی آموزش عالی / دانشگاه
۱۰۲	۱. تدوین برنامه
۱۰۲	۱-۱. بررسی و تحلیل وضعیت نظام آموزش و پرورش به‌طور کلی
۱۰۳	بررسی و تحلیل وضعیت نظام آموزش و پرورش
۱۰۵	بررسی و تحلیل عملکرد گذشته و وضع نظام آموزش عالی
۱۰۶	۱-۱. بررسی عوامل بیرونی مؤثر بر عملکرد نظام آموزش عالی / دانشگاه
۱۰۶	۱-۲. بررسی عوامل درونی مؤثر بر عملکرد نظام آموزش عالی / دانشگاه
۱۰۷	۱-۳. بررسی عوامل مشترک بیرونی و درونی مؤثر بر عملکرد نظام آموزش عالی / دانشگاه
۱۰۷	شناخت چیست؟
۱۰۸	شناختهای درونداد نظام آموزش عالی / دانشگاه

۱۴۹	۲-۱. معایب و مشکلات این روش
۱۴۹	۲. روش مبتنی بر نیاز به نیروی انسانی متخصص و ماهر
۱۴۰	۲-۱. تعیین نیروی انسانی (سطوح اشتغال)
۱۴۳	۲-۲. محاسبه‌ی نیروی انسانی مورد نیاز
۱۴۳	۲-۲-۱. محاسبه‌ی اعضای هیئت علمی مورد نیاز
۱۴۳	۲-۲-۲. محاسبه‌ی تعداد اعضای هیئت علمی مورد نیاز با روش واحدی
۱۴۴	۲-۲-۳. محاسبه‌ی تعداد معلمان مورد نیاز با استفاده از فرمول ضریب معلم
۱۴۴	۲-۲-۴. محاسبه‌ی تعداد اعضای هیئت علمی براساس نسبت‌های توصیه شده در برنامه‌ی پنج ساله‌ی اول توسعه
۱۴۶	۲-۲-۵. محاسبه‌ی کادر اداری و تشکیلاتی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی
۱۴۷	۲-۲-۶. بررسی نسبت دانشجوی به کادر اداری
۱۴۷	۲-۲-۷. بررسی نسبت کادر اداری به کادر آموزشی
۱۴۸	۲-۲-۸. محاسبه‌ی نیازهای نیروی انسانی با توجه به افت ناشی از مرگ و میر، بازنیستگی، مهاجرت و غیره
۱۴۹	۴-۱. معایب و مشکلات این روش
۱۴۹	۴-۲. روش مناسب با رشد اقتصادی
۱۵۰	۴-۳. معایب و مشکلات این روش
۱۵۱	۴-۴. روش تعمیم روندهای گذشته به آینده
۱۵۱	۴-۵. معایب و مشکلات این روش
۱۵۱	۵. روش بازدهی سرمایه‌گذاری
۱۵۲	۵-۱. خلاصه و نتیجه‌گیری
۱۵۳	<b>فصل ششم: برنامه‌ریزی سازمانی</b>
۱۵۳	نیاز سازمان به برنامه‌ریزی
۱۵۳	۱. تغییرات سریع در فناوری و اجتماع
۱۵۴	۲. وابستگی‌های متقابل بین سازمان‌ها و مردم
۱۵۴	۳. متنوع و پیچیده شدن فعالیت‌های اجتماعی
۱۵۴	ضرورت برنامه‌ریزی سازمانی
۱۵۴	۱. مشخص بودن جهت‌گیری سازمان
۱۵۵	۲. اندازه‌گیری عملکردها
۱۵۵	۳. هماهنگی فعالیت‌های بخش‌های مختلف سازمان
۱۵۵	محدد دیده‌های برنامه‌ریزی
۱۵۶	نقش برنامه‌ریزی در فرایندهای مدیریتی

تخصیص نهاد و انتشار معرفه اقتصادی برای این اهداف بسیار ملحوظ است. همان‌طوری که این مفهوم  
برای انسان را به عنوان یکی از دوستگانه ایجاد کرده، این مفهوم در اینجا نیز معرفه کنندگانی را باشد.  
نماینده ای از این دوستگانه ای انسان است که این معرفه ای از این دوستگانه ای را برای این اهداف  
این منصور که برنامه ریزی فضای امکانات و تجهیزات ایجاد کنند. این معرفه ای از این دوستگانه ای  
با اینکه این دوستگانه ای این ایجاد کنندگانی را برای این اهداف ایجاد کنند و درین مورد ای این  
دیگر این دوستگانه ای ایجاد کنندگانی را برای این اهداف ایجاد کنند. این دوستگانه ای این ایجاد  
کنندگانی را برای این اهداف ایجاد کنند. این دوستگانه ای این ایجاد کنندگانی را برای این اهداف ایجاد  
کنندگانی را برای این اهداف ایجاد کنند. این دوستگانه ای این ایجاد کنندگانی را برای این اهداف ایجاد

## پیش‌گفتار

گونار میردال<sup>۱</sup> در مجمع نهاد برنامه ریزی چنین اظهارداشت که «بیهوده‌ترین حرفه  
در جهان به طور مسلم از آن برنامه ریزان است. با این همه، آنان باید به خود ببالند زیرا به دلیل  
استعدادهای منطقی و قدرت پیش‌بینی آنها این حرفه در درازمدت حرفه‌ی تمام دوران‌ها  
خواهد شد و جهان بیشترین نیاز را به آن خواهد داشت.» امروز مطمئن نیستیم که اگر میردال  
ناکامی‌ها را در اراده‌گاه برنامه ریزی مشاهده می‌کرد، باز هم شادمان بود (آرچی بوگی،<sup>۲</sup> ۱۳۱).  
از زمان‌های بسیار دور بشر نگران آینده‌ی خود بوده و می‌خواسته آینده‌ی خود را  
آن‌گونه که مطلوب اوست بسازد. به همین علت برای به دست گرفتن آینده‌ی خود نقشه  
می‌کشید، یعنی برنامه ریزی می‌کرد و جنگ جهانی دوم بر مباحث «تحقیق در عملیات» و  
«برنامه ریزی خطی» در مباحث برنامه ریزی، با پایگاه تجربی و علمی، شتاب بخشید و  
متضمن این باور بود که «هرگونه دگرگونی [و توسعه] را به طور ارادی می‌توان از طریق  
برنامه ریزی به سرانجام رساند.» از دهه ۶۰ قرن بیستم بود که برنامه ریزی به عنوان یک  
«دیسیپلین» وارد مباحث دانشگاهی شد و اریابان دانش، برحسب رشته‌ی تخصصی خود  
به‌ویژه اقتصاددانان توسعه، علمای اجتماعی و به‌تبع آن علمای تعلیم و تربیت، هریک در  
موربد برنامه ریزی به تحقیق و تفحص پرداخته‌اند. علاوه بر ابداع انواع و اقسام برنامه ریزی،  
به ضرورت تعاریف متعددی را برای برنامه ریزی برحسب تخصص و دیدگاه خود ارائه  
کرده‌اند. به عنوان مثال، از این قرار که: «برنامه ریزی فیزیکی شاخه‌ای از هنر شهرسازی بوده  
و شامل برنامه ریزی شهری و روستایی، برنامه ریزی زیست محیطی [برای توسعه‌ی پایدار]،  
برنامه ریزی اجتماعی [شامل برنامه ریزی فرهنگی]، آموزش و پرورش، بهداشت و درمان