

## اهمیت تربیت و پرورش نیروی انسانی توانمند و کار آمد در عرصه ی تعلیم و تربیت

فاطمه باقر پور راوری<sup>۱</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی کارشناسی ارشد علوم تربیتی (آموزش و پرورش ابتدایی)

### چکیده

یکی از عوامل مهمی که تاثیر قابل ملاحظه ای بر بهره وری دارد و می تواند نقش مؤثری در افزایش آن ایفا نماید، آموزش است. فنون و طرح های جدید ارتقاء بهره وری نمی تواند بدون پرسنل آموزش دیده، ایجاد و بکار گرفته شود. نیروی انسانی بر اساس امکانات، مهارت ها، دانش و نگرش خویش که از آموزش کسب کرده است، در طی مراحل مختلفی می تواند نقش بسزایی در بهبود و افزایش بهره وری داشته باشد. یکی از دلایل پایین بودن بهره وری در اکثر جوامع این است که متأسفانه آموزش که نتیجه مستقیم آن، ارتقای سطح علمی و تخصصی شاغلان در سازمان های مختلف است، به فراموشی سپرده شده است. حال آنکه در جهان رقابتی امروز، بی شک یکی از ابزارهای بسیار مهم در ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن به اهداف و رسالت های تعریف شده برای آن، برنامه ها و رویکردهای نوین آموزش است. آموزش هزینه نیست، بلکه سرمایه گذاری در زمینه تحقق اهداف سازمانی می باشد؛ در دستگاه آموزش و پرورش نیز که هدف آن تربیت و تعلیم نسل آینده است و به جهتی در فراهم سازی نیروی کار آموزش دیده نیز عمل می نماید، عناصر و عوامل چندی تاثیرگذار و نقش آفرین هستند و ضرورت دارد کارکنانی گزینش و به خدمت گرفته شوند که در بدو استخدام و شروع کار از معلومات قابل قبول برخوردار باشند؛ بلکه افراد بهره ور در حین خدمت نیز پیوسته معلومات خود را تجدید و روزآمد سازند. دوره های ضمن خدمت تاکنون در برآورده ساختن این نیاز چنانکه باید موفق عمل نکرده اند. برطرف ساختن ضعفهای موجود در این زمینه و انطباق تحصیلات رسمی دانشگاهی با شاخه ها و رشته های مورد نیاز از پیشنهادات مطرح شده می باشد. انگیزش نیز با اهرم های مادی و معنوی متفاوتی باید صورت گرفته و تشویق ها درخور تلاش انجام شده باشد و افراد توسط مدرسان دوره ها پشتیبانی شوند تا اشکالات و نقاط قوت در حین انجام کار پیدا و مورد بررسی قرار گیرد و آموزش دیده گان صر فا برای گرفتن گواهی های آموزش ویا برای گرفتن ارتقاء شغل و... دوره های آموزش را طی نکنند و به کیفیت عملکرد خود بعد از دوره های آموزش در حین کار اهمیت بیشتری بدهند و بدین ترتیب است که می توان گفت آموزش بهره مندی و بهره وری لازمه را داشته است.

**واژه های کلیدی:** آموزش، مدیریت کیفیت، بهره وری نیروی انسانی، آموزش و پرورش، تعالی ساز مانی

## مقدمه

بررسی عوامل مؤثر بر پیشرفت و ترقی و توسعه در جوامع پیشرفته نشان می دهد که همه ی این کشور ها از آموزش و پرورش توانمند و کارآمد برخوردار هستند. تبلور آموزش و پرورش در تربیت نیروهای انسانی متعهد، دانشمند، متخصص و ماهر است. در دنیای امروز که علم و تکنولوژی با رشد و گسترش وسیع و جهان شمول به عنوان عامل مهم و اساسی در فرایند رشد و توسعه ی اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جوامع بشری به حساب می آیند، نهادها و نظام های آموزش و پرورش نقش بس عظیم و پراهمیتی را به دست آورده اند. عنایت و توجه روزافزون به نوع و گسترش آموزش ضرورتی انکار ناپذیر است که ناشی از آهنگ سریع تغییرات در عرصه های مختلف فعالیت های اقتصادی، اجتماعی جوامع می باشد. ترقی و پیشرفت های علمی و تکنولوژی در دنیای امروز و سرعت تغییرات و دگرگونی در اسلوب و روش های علمی و تکنولوژی بسیار سریع و حیرت انگیز است و غفلت و عدم توجه کافی به آموزشهای لازم و مناسب و غفلت از هماهنگی و تطابق سطح کیفی و کمی و نیروی انسانی با سطح رشد علمی و فنی از هر جامعه ای نهایتاً تنگناها و مشکلات عدیده ای را فرا راه رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی جامعه ایجاد خواهد نمود.

در جهان رقابتی امروز، بی شک یکی از ابزارهای مهم در ایجاد تحول و بقای سازمان و رسیدن و اهداف و رسالت های مورد نظر، برنامه ها و رویکردهای نوین آموزش است؛ در این میان، آنچه مقوله تحول را حیات می بخشد و بقای سازمان را تضمین می کند، عنصر انسان و توسعه منابع انسانی است. امروزه آموزش به عنوان یکی از روش های توسعه منابع انسانی سازمان ها مطرح می باشد. هر سازمانی به افراد آموزش دیده و با تجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. پرورش انسان های زبده و ماهر که از آن به عنوان توسعه منابع انسانی یاد می شود، ضرورت اجتناب ناپذیری است که سازمان ها برای بقا و پیشرفت در جهان پرتغییر و تحول امروزی سخت بدان نیازمندند؛ به همین دلیل آموزش به عنوان یکی از وظایف اصلی مدیریت منابع انسانی مطرح بوده و همواره در تدوین برنامه های توسعه یا تغییرات سازمانی به عنوان عامل مهم مورد توجه قرار می گیرد. بسیاری از علمای مدیریت و اقتصاد بر این باورند که در میان انواع سرمایه گذاری هایی که در جهت ارتقای بهره وری و نهایتاً توسعه اقتصادی و اجتماعی صورت می گیرد، توانمند ساختن نیروی انسانی به عنوان مؤثرترین عنصر دخیل در تحقق تلاش ها، مهمترین و پرسودترین رکن توسعه به شمار می رود. آموزش و بهسازی منابع انسانی در عصر کنونی به لحاظ شرایط خاص زمانی، یکی از وظایف اجتناب ناپذیر سازمان ها و مؤسسات محسوب می شود؛ این مهم اصولاً در قالب برنامه های آموزش مدون و کوتاه مدت یا دراز مدت به اجرا در می آید. در هر صورت به این نکته توجه داشت که صرفاً ارائه آموزش در قالب دوره ها و برنامه های آموزشی نمی تواند دلیل قانع کننده ای بر بهسازی نیروی انسانی در سازمان باشد، مگر اینکه با انجام یک ارزشیابی دقیق و جامع این موضوع عیناً لمس شود. یک برنامه آموزشی نمی تواند با ارزش و مؤثر قلوداد شود، مگر اینکه یک ارزشیابی جامع و کامل از آن صورت گیرد. مدیران آموزشی نه تنها باید نسبت به یادگیری کارکنان پاسخگو باشند، بلکه باید نسبت به اینکه این دانش ها و مهارت ها به عملکرد شغلی کارکنان نیز انتقال یافته، پاسخگو باشند.

مقام معظم رهبری مدظله العالی در بیانی هی گام دوم، نیروی انسانی را بزرگترین سرمایه کشور دانسته و تعلیم و تربیت را رکن اصلی تمدن سازی معرفی نمود هاند. این بیانیه نیز در راستای تمدن سازی بر سه عنصر کلیدی: «تربیت و مسئولی تپذیری جوانان کشور»، «جایگاه علم و پژوهش» و «خودسازی، جامعه سازی و تمدن سازی» استوار است و روح حاکم بر این سه نکته کلیدی توجه ویژه به نظام تعلیم و تربیت و مشخصاً آموزش و پرورش بوده و تضمین تحقق هفت توصیه پایانی بیانیه نیز مشروط به تحول بنیادین در نظام آموزشی و پرورشی کشور است.

## تاریخچه ظهور بحث بهره وری؛ مدل تعالی سازمانی

از ابتدای خلقت، بشر همواره درصدد فرصتهایی بوده تا بهترین بهره را از منابع و امکانات خود ببرد. شاید نقطه عطف به ثمر نشستن این تلاش را بتوان دوره ورود به عصر کشاورزی دانست که انسان با بهره گیری از حیوانات برای شخم زدن و سایر ابزار، از منابع موجود در آن زمان به نحو بهتری استفاده کرد.

جدول ۱: سیر تکاملی مفهوم بهره وری

محقق	سال	تعریف بهره وری
کونیژنی	۱۷۶۶	ظهور واژه بهره وری برای نخستین بار در کتابها
لیتر	۱۸۸۳	توان تولید کردن
ارلی	۱۹۰۰	ارتباط بین بازده وسایل بکار رفته برای تولید این مقدار بازده
آلبرت آفتالیون <sup>۱</sup>	۱۹۱۱	رابطه بین حجم تولیدی که در زمان معینی بدست آمده و حجم کامل عوامل تولید
دیویس <sup>۲</sup>	۱۹۵۵	تغییراتی که در میزان محصول بر اثر منابع بکار رفته ایجاد می شود
فابریکنت <sup>۳</sup>	۱۹۶۲	همیشه نسبت بین بازده و نهاده
کندریک و کریمر <sup>۴</sup>	۱۹۶۵	ارائه تعاریف فونکسینل، موضعی و وظیفه ای برای بهره وری عامل منحصر یا منفرد و بهره جمعی و کلی عوامل
سیکل <sup>۵</sup>	۱۹۷۶	مجموعه نسبتهای بازده به نهاده

## اهمیت آموزش

آموزش نیروی انسانی، سرمایه گذاری پرسودی به شمار می رود که بازده آن در شکوفایی و گسترش بهینه سازمان و همچنین در اعتلای فرهنگ عمومی جامعه نقش مؤثری را ایفا می کند. اهمیت و ضرورت آموزش و بویژه بازآموزی بزرگسالان بر هیچ فردی پوشیده نیست. واه آموزش آمیخته از اصول مهم در زندگی کاری هر سازمان است و از آنجا که مهم ترین بعد این واژه، پرورش و رشد و مهارت و تخصص های کاری است، بدان جهت پایه ریزی و استمرار روند آموزش

در سازمان های امروزی نقش بسزایی در تخصصی عمل کردن و در واقع پیشرو بودن آن در سازمان ها دارد. در واقع، آموزش کارکنان یک امر حیاتی و اجتناب ناپذیر است که باید به طور مستمر به همراه سایر فرایندهای مدیریت بتوانند سودمند واقع شوند. آموزش در واقع یکی از راه های اصولی و منطقی هدایت تلاش های کارکنان در سازمان است و باعث بکارگیری استعدادهای نهفته، به کاراندازی قدرت تخیل و بوجود آمدن حس انعطاف پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد. آموزش هر چه مفیدتر و بهینه تر باشد، به طور وسیعی جامعه معینی را به سوی هدف هایی از قبیل توسعه، مهارت، تغییر و اصلاح هدایت می کند. و همین تغییرات باعث می شود که کارکنان یک سازمان در انجام وظایف شان به صورت موفق تری عمل نمایند. آموزش یک عامل کلیدی در توسعه محسوب می شود و می توان آن را یکی از مهمترین اقدامات برای افزایش کارآمدی سازمان دانست.

## آموزش و پرورش رکن اساسی توسعه

حال که روز به روز به سوی جهانی تر شدن پیش می رویم، انسان در آستانه ی قرن بیست و یکم با شتاب تکنولوژی آن چنان می رود که از خود نیز می ماند. بیسوادی و فقر آگاهی، انزوای جهانی در پی می آورد و انزوا یعنی پیمودن مسیر نابودی و نیستی که اگر ندانیم و بر آن نتازیم، آنان که می دانند می آیند و بر ما می تازند و باقی داستان را رقم می زنند.

برای رسیدن به آگاهی و سواد، امروزه دیگر بینش و ضرورت آموزش و پرورش در بسیاری از کشورها کاملاً شناخته شده و تلاش آنها در جهت بهبود این رکن اساسی و انسان ساز جوامع است و مستلزم رسیدن به این باور است که امروز دانایی، و توانایی است (آموزش و پرورش در جهان، ۱۳۷۶)

" آگوست کنت " پدر علم جامعه شناسی می گوید: ((پیشرفت و ترقی بشر به آموزش و پرورش صحیح بستگی تمام و کمال دارد زیرا تعلیم و تربیتی صحیح است که حس تفاهم را بین افراد پرورش می دهد)).

" وارد " جامعه شناسی آمریکایی معتقد است: ((تعلیم و تربیت در پیشرفت اجتماع اثر فراوان دارد زیرا اگر انسان صحیح پرورش یابد، قادر به حل مشکلات موجود خود خواهد بود و مشکلاتی را که در راه پیشرفت و ترقی اقتصادی و اجتماعی است، از بین خواهد برد)).

" پیازه " عقیده دارد: (( هدف اساسی آموزش و پرورش بار آوردن افرادی است که بتوانند دست به کارهای خلاق و تازه برند، نه اینکه فقط به تکرار کارهای گذشتگان بپردازند. غرض، ساختن اشخاصی است که خلاق، مخترع و کاشف باشند. )) ( به نقل از شاوردی، ۱۳۷۲، ص ۱۰)

نقش شگفت انگیز آموزش و پرورش در زندگی انسان و شکوفایی استعدادها و ارزش های والای انسانی بر هیچکس پوشیده نیست. آموزش و پرورش نه تنها می تواند در رشد اخلاقی، رفتاری و حتی جسمانی افراد مؤثر باشد، بلکه وسیله ای در جهت رفع نیازهای حقیقی و مصالح اجتماعی به شمار می آید یعنی نقش آموزش و پرورش نه تنها در عینیت بخشیدن به زندگی مادی و معنوی فرد متوقف و محدود نمی شود بلکه تمام شؤون اجتماعی او را در بر می گیرد و عامل رشد و تحول اساسی جامعه می گردد. (( رشد اقتصادی در هر جامعه تا حدودی بستگی به میزان تحول در رفتار فردی دارد چرا که انسان مهم ترین عامل در فرآیند تولید است، زیرا که از یک طرف قدرت مدیریت و تخصیص منابع را در اختیار دارد و از طرف دیگر با نیروی کار خود تصمیم های اتخاذ شده را جامه ی عمل می پوشاند. بدین ترتیب تحولات فردی و اجتماعی برای نیل به رشد اقتصادی، حیاتی می باشد.)) ( عمادزاده، ۱۳۷۴، ص ۳۲۴)

" آدام اسمیت " اقتصاددان معروف کلاسیک معتقد است: (( که آموزش افراد در واقع نوعی سرمایه گذاری در آنهاست. با آموزش افراد توانا تر خواهند شد و رشد قابلیت های آنان سبب می گردد که نه تنها خود به درآمد بیشتری نایل گردند، بلکه جامعه نیز از سرمایه گذاری در آنها منتفع گردد" ، به عقیده اسمیت " انسان ها با آموزش به سرمایه مبدل می شوند و جامعه می تواند از توان تولید آنها به صورت بهتری بهره مند گردد.)) ( عمادزاده، ۱۳۷۴، ص ۶)

" تئودر شولتز " که از مهم ترین اقتصاد دانان معاصر است و به پدر نظریه سرمایه انسانی معروف است نیز بر اهمیت و ضرورت توجه به سرمایه انسانی در تحلیل های اقتصادی تأکید فراوان دارد. بنابر عقیده شولتز (( توانایی های اکتسابی انسان ها مهم ترین منبع رشد بهره وری و توسعه اقتصادی سال های اخیر به حساب می آید و آموزش و پرورش به عنوان مهم ترین سرمایه گذاری در انسان دارای موثرترین نقش در رشد توسعه جوامع می باشد. )) ( عمادزاده، ۱۳۷۴، ص ۱۶)

جهان امروز دریافته است که آموزش افراد نوعی سرمایه گذاری ملی است و هر کشوری که در این راه تلاش بیشتری نماید، بدون شک از رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بیشتری در آینده برخوردار خواهد شد. سرمایه انسانی که در نتیجه ی آموزش حاصل می شود از مهم ترین عوامل رشد و توسعه اقتصادی به شمار می آید. " هاربیسون " در این زمینه اظهار می دارد: (( منابع انسانی پایه های اصلی ثروت ملت ها را تشکیل می دهد. سرمایه و منابع طبیعی عوامل تبعی تولیدند در حالی که انسان ها عوامل فعالی هستند که سرمایه ها را متراکم می سازند، از منابع طبیعی بهره برداری می کنند، سازمان های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی را متراکم می سازند. توسعه ی ملی را به جلو می برند. به وضوح کشوری که نتواند مهارت ها و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو مؤثری بهره برداری نماید، قادر نخواهد بود هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد. )) ( عمادزاده، ۱۳۷۴، ص ۲۴) آموزش و پرورش نیروی کار را قادر می سازد که از ماشین آلات، تجهیزات و تکنولوژی پیشرفته بهتر استفاده نماید. در واقع آموزش افراد را آماده می کند تا با علاقه بیشتر از تجهیزات و تکنولوژی پیشرفته در تولید استفاده نموده و در کاربرد آنها از خود دقت و فراست بیشتری نشان دهند و از طرف دیگر آموزش و پرورش ظرفیت و بینش علمی- تکنولوژی افراد را برای انجام تحقیقات کاربردی، اختراع و اکتشافات افزایش و گسترش داده و موجب می گردد تا نیروی انسانی خود را با تغییرات و تحولات مداومی که در تکنولوژی کالاهای سرمایه ای ایجاد می شود. تطبیق دهند. (فاتحی، ۱۳۷۶)

گلایی (۱۳۶۸) بر این عقیده است که : (( نظام آموزش و پرورش در جوامع امروزی به مثابه عوامل اصلی و مؤثر در تحولات اقتصادی، اجتماعی وظیفه اساسی خود را بر آموزش و پرورش همه جانبه ی فرد و شکوفایی و رشد استعداد های کلیه افراد جامعه و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص و انتقال ارزش های فرهنگی، علمی و فنی متمرکز نموده است. )) (ص ۱۴۷) خالصی (۱۳۷۹) آموزش و پرورش را اولین عامل مؤثر در توسعه می داند و بیان می کند افزایش آگاهی های جامعه ایجاد و مهارت مناسب در جمعیت، مهارت شغلی، مهارت خاص زندگی و مهارت های سالم زیستن، و تربیت نسل سالم و صالح که قادر به گرداندن چرخ های توسعه و پیشرفت جامعه باشد سه شرط مهمی هستند که آموزش و پرورش باید داشته باشد. استقلال واقعی هر کشور به نسبت تواناهای آن در نفی وابستگی و اثبات بی نیازی از ممالک دیگر سنجیده می شود. هیچ کشوری نخواهد توانست به خود کفایی واقعی برسد، مگر آنکه نیروی انسانی متعهد و متخصص لازم را نیز برای فعالیت های خود تربیت نموده و در دسترس داشته باشد. (میر فخرائی ۱۳۶۴)

امروزه آموزش و پرورش منشأ تغییرات و نوآوری های اجتماعی در جامعه محسوب می شود. نهاد آموزش و پرورش و دگرگونی های اجتماعی تعامل دارند. آموزش و پرورش جریان و فراگرد تدریجی، تغییرات فرهنگی، اجتماعی و توسعه ی ملی است. تغییر در آموزش و پرورش یعنی انجام دادن کارها و برنامه ها و روندها به گونه ی متفاوت و با توجه به گستردگی و تنوعی که در ساختار اجتماعی جامعه وجود دارد. برنامه ریزی و فناوری و نوآوری راه ها، روش ها و عناصر جدیدی هستند که در تغییرات و بهبود کارها و مطلوبیت آنها مؤثر واقع می شود. آموزش و پرورش باید در میان تغییرات و نوآوری ها اثبات و ایستایی ابزار تعادلی باشد. (صدری، ۱۳۸۰، ص ۱۴)

" آرون تولین " ( به نقل از آل ابراهیم، ۱۳۸۰ )، انسان را مبنا و اساس توسعه قرار می دهد و می گوید: (( توسعه قبل از هر چیز تعهدی است به وسیله انسان، با انسان و برای انسان. ))

"دستیابی به توسعه، آرزوی هر جامعه انسانی است. نیروی انسانی هر جامعه برای رسیدن به توسعه با ارزش ترین سرمایه است. توسعه نیازمند نیروی انسانی است که از توانایی های قابل تطبیق با شرایط کار و تکنولوژی برخوردار باشد. توسعه ی بشری وابستگی به نیروی انسانی مولد دارد. هاربیسون، مایرز، دنیسون و ساخار و پولوس در مطالعات منظمی که در زمینه اقتصاد آموزش و پرورش داشتند همگی بر پیوند میان آموزش و توسعه (از جمله توسعه اقتصادی) تأکید کرده و اساس توسعه را با نیروی انسانی توانا و مولد مرتبط دانسته اند." (توفیق، ۱۳۷۶، ص ۱۷)

### بدنه اصلی پژوهش

در هر دو زمینه نظری و تجربی دلایل فراوانی بر ضرورت توجه خاص به آموزش و پرورش و توسعه منابع انسانی از طرف دولت هایی که هدفشان بالا بردن رشد اقتصادی و بهبود پرورش انسانی است در اختیار می باشد و مهم تر از همه کوشش برای بهبود و گسترش آموزش و پرورش برای اعتلای احاد افراد در ابعاد زیر باشد:

الف- بعد اخلاقی: اگر آموزش و پرورش به عنوان یک حق انسانی مورد عنایت قرار گرفته، به دلیل این است که در نتیجه آن خلاقیت فردی و مشارکت مؤثر در وظایف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه تقویت شده و بدین ترتیب به اعتلای رشد و پرورش انسانی کمک می شود.

ب- بعد بهداشت و تغذیه: آموزش و پرورش به بهبود بهداشت و تغذیه کودکان و والدین کمک می کند و بنابراین می تواند در کاهش مرگ و میر و افزایش امید زندگی مؤثر باشد. هرچه والدین تحصیلات بیشتری داشته باشند، شرایط تغذیه کودکانشان بهتر است.

پ- توسعه تکنولوژی: در عرصه تغییرات بر شتاب تکنولوژی عصر جدید آموزش و پرورش باید یک نقش کلیدی را عهده دار شود. توان یک کشور در حال توسعه در بهره گیری از پیشرفت تکنولوژی و در مشارکت فعال و نوآوری های تکنولوژی به تعدادی از پیشتازهای آموزشی وابسته است. باید پژوهشگران عالیقدر، مهندسان و تکنسین های تربیت شده و به گونه ای مطلوب به کار گرفته شوند.

ت- توسعه محیط زیست: آموزش و پرورش در بهبود روابط بین انسان و محیط زیست نقش حیاتی به عهده دارد. در کشورهای در حال توسعه، ناکافی بودن منابع آب، سیل و قحطی ناشی از بهره کشی بیش از حد زمین و خاک، سوء تغذیه که به جوانان بیشتر آسیب

می رساند، توسعه بی رویه شهر نشینی و عوامل دیگر از مسائل زیست محیطی هستند که مشخصه توسعه نیافتگی و سوء توسعه می باشد. آموزش و پرورش به معنای وسیع خود

می تواند به درک بهتر مسائل محیط زیست و چاره جویی برای آن مساعدت کند.

ج- نابرابری ها و توسعه منابع انسانی: آموزش و پرورش نهاد اجتماعی عظیمی است که می تواند در اعتلای برابری و حکومت مردمی مؤثر باشد از طریق آموزش و پرورش فرهنگ انتقال و تغییر شکل می یابد، در صورت وجود ساختار اجتماعی مساعد و زمینه ی اقتصادی مناسبی که حرکت به سمت تعالی را امکان پذیر کند و نیز اختلافات اجتماعی دامنگیر همه ی جوامع را کاهش خواهد داد.

ه- بعد فرهنگی- اجتماعی: توسلی به نقل از رنه ماهو می گوید: "علم زمانی توسعه می یابد که به فرهنگ تبدیل شود." (ص ۳۲) فرهنگ کلیت تامی از ویژگی های معنوی، مادی، فکری و احساسی است که یک گروه اجتماعی را مشخص می کند. فرهنگ شامل آیین نامه های زندگی، حقوق اساسی، نظام های ارزشی، سنت ها و باورهاست. بعد فرهنگی مرجع اصلی ارزیابی همه ی عوامل است. توسعه فقط می تواند در جایی که از آن ریشه گرفته است یعنی در فرهنگ ها و سنت های همان کشور رشد کند زیرا توسعه فرایندهای همه جانبه و مرتبط با ارزش های هر جامعه و فرا خواندن مشارکت احاد افراد و گروه هایی است که هم بنیان گذار آن هستند و هم از آن منتفع می شوند. در هر صورت اگر توسعه با توجه به خواست مردم و بر مبنای فرهنگ انسان ها باشد، موجبات ارتقا و رشد عامل نیروی انسانی را فراهم می نماید و این علاوه بر افزایش مهارت ها و توانایی های نیروی انسانی است. (آل ابراهیم، ۱۳۸۰)

" برنامه ریزی هایی که تاکنون به نام توسعه کارشناسان داخلی و خارجی در طی دهه های اخیر طراحی و در کشورهای معروف به توسعه نیافته پیاده شده عمدتاً کانون توجه خود را رشد اقتصادی و توسعه داده و عوامل اجتماعی و فرهنگی رشد را تا حد زیادی مورد بی توجهی و غفلت قرار داده اند. عواملی که خود می تواند بنیان یک توسعه درون زا و مولد را موجب شود و در صورت بی توجهی خود جزء عوامل بازدارنده و مانع توسعه مستمر و پویا باشد و جلوی هر گونه توسعه مطلوب را سد کند. اقتصاد خود بخشی از فرهنگ است و توسعه اقتصادی جنبه ای از توسعه اجتماعی و فرهنگی است." (توسلی، ۱۳۷۳، ص ۲۵)

((همچنین آموزش و پرورش در گسترش یا کاهش فاصله فرهنگی متداول در کشورهای در حال توسعه بین طبقه نخبگان تحصیلکرده که به تسهیلات متنوع و نظام ارتباطات بین المللی دسترسی دارند و اکثریت محروم مانده از این گونه امکانات عامل تعیین کننده ای است.)) (هلک، ۱۳۷۱، ص ۲۹)

و- توسعه اقتصادی: بین توسعه منابع انسانی و رشد اقتصادی رابطه نزدیکی وجود دارد. بدون تردید آموزش ابتدایی تأثیر تعیین کننده ای بر بهره وری اقتصادی می گذارد. بررسی های تطبیقی نیز نشان داده است که چهار سال تحصیلات ابتدایی سبب ۸/۷ درصد افزایش بهره وری در بین کشورها شده است. موفق ترین کشورهای تازه صنعتی شده مثل: کره، سنگاپور، هنگ کنگ و آنهایی که در دوره های ۱۹۶۰-۱۹۷۰ سریع ترین رشد محصول ناخالص ملی را داشته اند یعنی تایلند، یونان و ... عموماً به آموزش ابتدایی همگانی یا به محو تقریبی بیسوادی دست یافته بودند که سیر صعودی اقتصاد آنان آغاز شد. (هلک، ۱۳۷۳)

مطالعات هیگز، به نقل از ساخار و پلوس و دیگران (۱۳۷۲)، وجود رابطه میان رشد اقتصادی و توسعه صنایع انسانی را که به وسیله سطح سواد و امید به زندگانی اندازه گیری می شود مورد تأکید قرار می دهد بر اساس این مطالعه سه متغیر نرخ سرمایه گذاری، نرخ رشد واردات و سطوح توسعه منابع انسانی در سال ۱۹۶۰ بر روی هم حدود ۶۰ درصد از تغییرات نرخ های رشد درآمد سرانه را در کشورهای در حال توسعه بین سال های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۷ توضیح می دهد. در تحلیلی ماریس (۱۹۸۲) پس از بررسی اطلاعات موجود برای شصت و شش کشور در حال توسعه به این نتیجه رسید که نه تنها آموزش قویاً روی رشد اقتصادی تأثیر می گذارد بلکه سرمایه گذاری های عمومی وقتی همراه با سرمایه گذاری های آموزشی نباشد تأثیر کمتری بر رشد اقتصادی خواهند داشت. با در نظر گرفتن میزان تولید ناخالصی ملی کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه و جمعیت کشورها، تفاوت، میزان سرمایه گذاری در آموزش و پرورش میان این دو گروه دو چندان جلوه می نماید. میزان بیسوادی افراد، آموزش بزرگسالان، انتقال دانش فنی و ترویج آموزش های علمی- کاربردی براساس آموزش های عمومی امکان انتقال تکنولوژی و بهره گیری بیشتر از "آن برای نیروی انسانی شاغل و ... توسعه اقتصادی را سرعت می بخشد.

فیتز جرالده، به نقل از لبیلی (۱۳۷۷)، رئیس سابق کمپانی بریجستون- فایرستون بر این عقیده است که " اصلی ترین راه ارتقای بازده یک کارخانه بالا بردن درک کارکنان آن در مورد برنامه ها و هدف های کارخانه است که از طریق آموزش مستمر و برقراری ارتباط گسترده و مستمر با کارکنان فراهم می شود. برای نیل به بازده بالا، مدیریت کارخانه باید سخاوتمندانه ولی با برنامه، در آموزش کارکنان خود سرمایه گذاری کند." به باور جرالده (( آموزش هرگز نباید به آموزش تخصصی کارکنان محدود شود، بلکه باید ایجاد نوعی فرهنگ کاری جدید در کارکنان را نیز مورد توجه قرار دهد. دلیل عمده بازده بالای نیروی انسانی و شکوفایی اقتصادی کشورهایی چون ژاپن و آلمان در سال های بعد از جنگ جهانی دوم اهمیت دادن به آموزش به ویژه آموزش کارکنان است و در واقع رشد مهارت ها و قابلیت های کارگزاران و کارکنان مراکز تولیدی، صنعتی این کشورها بر اثر بهره گیری از فرصت های آموزشی میسر شده است.)) (ص ۱۳)

(( توجه به نقش آموزش و پرورش در پیشبرد برنامه های اقتصادی به خصوص از حیث تأمین نیروی انسانی مناسب و مورد نیاز آن از جمله دلایل ایجاد تغییرات متعدد در ساختار نظام های آموزشی در اکثر کشورهای جهان روشن کننده این نکته است که یکی از هدف ها و دلایل قوی برای انجام این اصلاحات کاهش فاصله میان دو نظام آموزشی و اقتصادی است. به همین جهت مرتبط کردن آموزش و پرورش به دینای کار، هم در مدرسه و هم در خارج از آن از موضوع های مهمی است که باید مورد توجه برنامه ریزان و سیاست گذاران قرار گیرد. حجم سرمایه گذاری ها در آموزش و پرورش و دامنه ی تحقیقات و مطالعاتی که در راستای بهبود کیفیت آموزش و پرورش انجام می شود نشان می دهد که آموزش و پرورش در هدایت جریان توسعه جوامع به سوی تحقق اهداف آن نقش اساسی دارد. همچنین در تلاش برای بهبود وضعیت اشتغال جوانان و کاهش نرخ بیکاری در میان آنان و مرتبط ساختن هر چه بیشتر آموزش با نیازهای اقتصادی ضروری بوده و به عنوان یک هدف مهم در سیاست گذاری های آموزشی و اقتصادی مورد توجه قرار گرفته است.)) (عزیزی، ۱۳۷۷، ص ۳۹)

(( زمانی می توان مدعی وقوع توسعه در یک کشور شد که مجموعه ی نظام اجتماعی فرهنگی با نیازهای متنوع و خواسته های افراد و گروه های اجتماعی در آن کشور از حالت نامطلوب خارج شده و به سوی وضعیتی بهتر از نظر مادی و معنوی تغییر یابد. معیارهای توسعه علاوه بر اینکه بر جوانب اقتصادی اجتماعی توجه دارند، باید حفاظت از منابع و محیط زیست نیز تأکید ورزند و از طریق این توجه و افزودن معیارهای زیست محیطی به شاخص های توسعه است که می توان جایگاه واقعی جوامع توسعه یافته و توسعه نیافته را تعیین نمود.)) (دادگر، ۱۳۸۰، ص ۶۶)

(( آموزش و پرورش از یک سو در رأس عوامل تغییرپذیر قرار دارد و از سویی خود مجرای مهم در ایجاد تغییر در جامعه می باشد. در این خصوص آمده مسؤولیت معلم یا مدرسه در این است که تغییر متناسب با زندگی فرد و ارتباط آن را با جامعه ای که خود جزء آن است بشناسد. بدین معنا که روش ها و شیوه های فکری و میدان اجتماعی آنها را دریابد و بداند برای تغییر سریع و پیشرفت جامعه اش چه منابع انسانی، موجود و ضروری هستند.)) (شعاری نژاد، ۱۳۷۶، ص ۲۱۴). مهم ترین عامل در تغییر و تحول در کیفیت آموزش و پرورش بستگی تام و تمام به کیفیت معلمان دارد بی جهت نیست که در گزارش (( همایش بین المللی با نکوک )) با عنوان تربیت معلم، تعریفی نو برای آسیای نوین آمده است: " کیفیت نظام آموزش در نهایت به کیفیت معلمان آن وابسته است، در حقیقت هیچ کشوری نمی تواند از سطح معلمانش بالاتر رود..." (عابدتاش، ۱۳۷۹، ص ۱۲۰)

در این راستا سریع القلم (۱۳۷۵) قدم هایی که معلمان می توانند برای علمی کردن نسل جوان بردارند بدین گونه بر می شمرد:

۱-افزایش حس همدلی و همبستگی با دانش آموزان و برانگیختن حس رقابت سالم میان آنان.



۲- گسترش فرهنگ کتابخوانی.

۳- گسترش فرهنگ تفکر.

۴- گسترش اعتماد به نفس جوانان.

۵- گسترش فرهنگ آینده نگر.

۶- ترویج کار جمعی و همکاری های گروهی.

۷- تلاش در جهت انتزاعی نمودن اذهان.

### برنامه های عمده آموزش بهره وری

برای نهادی کردن بهره وری در سازمان و تاسیس دپارتمان یا کمیته بهره وری به تدوین و اجرای برنامه های آموزشی ذیل

جهت ایجاد فرهنگ بهره وری و تربیت کادر بهره وری نیاز است:

۱. آموزش اصول و مفاهیم و مقولات اساسی بهره وری برای عموم کارکنان.
۲. آموزش بهره وری و نقش مدیران در ارتقاء آن برای عموم مدیران.
۳. آموزش ویژه جهت آشناکردن مدیریت های گوناگون سازمان با عرصه های افزایش بهره وری در قلمرو هر مدیریت به خصوص مدیریت در آموزش و پرورش است.
۴. آموزش بهره وری به سرپرستان و معاونین
۵. آموزش فنون ارتقاء بهره وری (نظیر بهره وری و مطالعه کار، بهره وری و ارزشیابی عملکرد، بهره وری و سیستم جبران).
۶. آموزش و تربیت کارشناسان اندازه گیری بهره وری، تحلیل گران بهره وری، برنامه ریزان بهره وری، مطالعه کنندگان کار، کارشناسان تحلیل شغل، کارشناسان ارزشیابی عملکرد و غیره.
۷. آموزش اعضاء کمیته های بهره وری و اعتبار سنجی

### رابطه بین آموزش و بهره وری در سازمان

به طور کلی می توان گفت که بهره وری در بلندمدت به عنوان یک طرز تفکر، بر آموزش و فرهنگ استوار است. بنابراین آموزش می تواند وسیله ای مهم در جهت تسريع و پیشرفت کیفی نیروی کار تلقی شود. سیستم آموزشی بهره وری نیروی کار را افزایش می دهد. این امر زمانی رخ می دهد که برنامه ریزی آموزش و اشتغال هماهنگ بوده و از افزایش سطح آموزش و مدارک تحصیلی به طور کامل استفاده شود. با مروری بر تعریف بهره وری که از سوی مرکز بهره وری ژاپن ارائه شده است می بینیم که بهره وری پیوند تنگاتنگی با آموزش و مقوله نگرش و دیدگاه فکری انسان بهره ور دارد. این تعریف چنین ارائه شده است: هدف از بهره وری به حداکثر رساندن استفاده از منابع، نیروی انسانی، تسهیلات و غیره به طریق علمی و یا کاهش هزینه های تولید و گسترش کالاها و افزایش اشتغال و کوشش برای افزایش دستمزدهای واقعی و بهبود معیارهای زندگی است، آن

گونه که به نفع کارکنان، مدیران و مصرف کنندگان باشد. در این دیدگاه، انسان به این عقیده و باور می رسد که می تواند کارها و وظایف خود را هر روز بهتر از روز قبل انجام دهد و برای تحقق این باور تلاش کند.

### نتیجه گیری

هدف توسعه تغییر و دگرگونی مطلوب و همه جانبه در زمینه های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی می باشد که آن نیز بستگی به پرورش مغزهای آموزش یافته دارد که می تواند تحقیق کنند، نوآوری داشته باشند و خود و جامعه را با محیط مناسب سازگار نمایند. آموزش و پرورش عامل اصلی و یکی از ارکان آن، معلمان، می توانند نقش بسزایی را در راه توسعه کشور ایفا نمایند. همان گونه که اشاره شد امروزه ارتقای بهره وری در نظام های آموزشی کشورهای مختلف از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است. نیاز به ارتقای بهره وری در آموزش و پرورش کشورما و همچنین در تمام کشورها نیز به خوبی احساس میشود. چرا که برای تحقق اهداف و برنامه های کشورهای در جهت رشد و توسعه اقتصادی و اجتماعی، ارتقای بهره وری در آموزش و پرورش ضرورتی اجتناب ناپذیر است. اگرچه تاکنون تعاریف بسیار متفاوت و گوناگونی از بهره وری در آموزش و پرورش ارائه شده است و انتظار می رود بر اساس نیازها و ضرورت های جوامع به توانمندی ها و مهارت های نوین نیروی انسانی تعاریف کاملتر و شاید متفاوت تری از این مفهوم پیچیده ارایه گردد، اما آنچه که بیش از همه مهم است، لزوم آغاز حرکت ارتقای کیفیت و بهره وری از مدرسه است که مسلماً مستلزم وجود پیش فرض هایی است. حرکت ارتقای بهره وری در آموزش و پرورش دانش آموز - محور است و جهت گیری به سمت بهبود و موفقیت بیشتر دارد. این امر امکان پذیر نیست مگر در سایه مسئولیت پذیری و تعهد نسبت به انجام دقیق فعالیت های مربوط به ارتقای کیفیت و بهره وری، کار گروهی و توسعه حرفه ای و تخصصی کارکنان آموزشی. آغاز این حرکت از مدارس به وسیله ایجاد محیطی امن و منظم، تعیین چشم انداز، رسالت و اهداف روشن و دقیق، رهبری آموزشی قوی و مستحکم، انتظارات بالا برای موفقیت های روزافزون، ایجاد فرصت های یادگیری غنی و متنوع، رابطه مستمر و مداوم خانه و مدرسه، سرمایه گذاری های فراوان برای پیشرفت دانش آموزان و از همه مهمتر وجود فرهنگی مشارکتی و اقدامات بی شمار دیگری که نیازمند سعی و تلاش بی وقفه است، صورت میگیرد. تمرکز بر تسهیل و تسریع فرآیند یاددهی - یادگیری به عنوان با اهمیت ترین فرآیند در آموزش و پرورش نه تنها موجب می شود تمامی فعالیت هایی که در این جهت قرار ندارند حذف گردد، بلکه موجب حذف دوباره کاریها و هزینه های غیر آموزشی میگردد. در این میان نقش نیروی انسانی متخصص، متعهد و خلاق در راهبری حرکت بهره وری در آموزش و پرورش غیرقابل انکار است. آموزش و پرورش میتواند از طریق سرمایه گذاری هدفمند در رشد و توسعه حرفه ای نیروی انسانی خود، گامهای موثری در جهت رشد و توسعه اقتصادی اجتماعی بردارد. بی شک مسیر ارتقای کیفیت و بهره وری در آموزش و پرورش با مخاطرات و چالش های عظیمی هم چون اندازه گیری دقیق شاخصهای بهره وری، برنامه ریزی منسجم برای بهبود و جلب حمایت و پشتیبانی مدیران ارشد و مسئولین روبروست و امید میرود با حساس سازی و ایجاد آگاهیهای لازم در این زمینه، این چالش ها مرتفع گردند. کارشناسان عوامل زیادی از جمله ضعف مدیریت، نبود آمار دقیق از تعداد نیروی انسانی شاغل در بخش دولتی و خصوصی، گمردن افراد در مشاغل نامناسب و بی توجهی به شایستگی آنها در تصدی پست ها و شغل های مختلف را دلایلی برای پایین بودن نرخ بهره وری در کشور می دانند. در مجموعه راهکارهایی که متخصصان برای بهبود بهره وری نیروی کار در ایران ارائه می دهند، مهم ترین فهرست به شرح ذیل است:

#### ۱- آموزش مستمر و مداوم نیروی کار

۲- بهبود روابط مدیران و کارکنان هم چنین کارکنان در محیط کار

۳- توجه به شرایط روانی کارکنان بهبود شرایط فنی و سازمانی

۴- به طور قطع بهبود بهره وری عاملی نیست که با معجزه رخ دهد

باید برای رسیدن به بهره وری برنامه ریزی شده، این فرصت به کارکنان داده شود تا بتوانند خلاقیت ها و استعداد های خود را بروز دهند بلکه بتوانند در ادامه طرح ها و در راستای تحقق اهداف سازمان ها، با مدیران مشارکت داشته باشند. به نظر صاحب نظران برای رسیدن به این آرزو باید از هفت خوانی گذشت که ساده ترین و مؤثرترین آن آموزش است؛ آنهم از نوع مستمر آن؛ چرا که به عینه بر من (پژوهشگر) به عنوان مدرس دوره های ارتقای سطح علمی کارکنان آموزش و پرورش در ایران اثبات گردیده که چنانچه دوره و آموزشهایی چه بالاجبار و چه از روی میل و رغبت با تخصیص هزینه و وقت سازمانی و انسانی برای فراگیران گذارده شود وی هیچگونه پشتیبانی پس از آموزش وجود نداشته باشد نه تنها آموزش را کامل نمی دانیم بلکه گاه همین آموزش به وسیله ی کسانی که به اجبار در دوره های آموزشی نشسته اند به هرز می رود و آنان کار خود را بر اساس تجارب و سواد اطلاعاتی قبلی که گاه بسیار مستعمل و فرسوده است انجام می دهند تا بالاخره عمر دوران کاریشان به سر رسد و از آنجائیکه نظارت و ارزیابی هم وجود ندارد با خاطرتی آسوده روزگار می گذرانند.

بنابراین به طور کلی قابلیت انجام یک کار مولد را می توان از طریق آموزش و توسعه و گسترش سیستماتیک شغل و برنامه ریزی شغل بالا برد. کشورهایی مثل سوئیس و ژاپن که با کمبود منابعی مثل زمین، انرژی و منابع معدنی مواجه هستند به خوبی دریافته اند که مهمترین منبع رشد و توسعه نیروی انسانی، آموزش، ارتقای انگیزه و بالندگی افراد جامعه است و سرمایه های هنگفتی در امر آموزش می کنند، زیرا معتقدند که سرمایه گذاری در آموزش، نوعی سرمایه گذاری بلندمدت است. بنابراین یکی از اساسی ترین راههای حصول بهره وری ملی و ارتقای سطح دانش و مهارتهای مدیران، کارشناسان و نیروی انسانی، از طریق آموزش های علمی و کاربردی مداوم و مستمر با مدیریتی صحیح و در این مهم، از نوع سخت گیرانه است تا بتوان به سطح مطلوبی از بهره وری در جامعه دست یافت، چرا که بر این باوریم حتی در کشورهایی که بر اقتصاد و سرمایه های بزرگ نفتی و ..... می بالند؛ چنانچه فراگیران نوجوان و جوان امروزشان نتوانند امروز با کمک یاددهندگانی خبره و متبحر آموزش ببینند، خیلی زود شیر های نفت بسته و چرخهای اقتصاد و آبادانی به لنگی و دررفتگی خواهد گرایید و چیزی جز خطرات خوش روز گاران گذشته به جای نخواهد ماند و ما امروز بر آنیم که تا ابدی روزگار با خاطره ای خوش بمانیم و بدرخشیم و به عنوان یک انسان بهره ور و بهره مند؛ هم اثربخش باشیم و هم اثر پذیر.

#### منابع :

- ۱ - گروه مشاوران یونسکو. (۱۳۷۰). فرایند برنامه ریزی آموزشی. مترجم فریده مشایخ. انتشارات مدرسه.
- ۲ - توفیق، ع.ا. (۱۳۷۶). آموزش بزرگسالان به عنوان آموزشهای علمی - کاربردی و راهبردهای تحقق آن فصلنامه آموزش بزرگسالان و نوآوری. موسسه بین المللی روش های آموزش بزرگسالان. سال دوم شماره ۳ و ۲. بهار و تابستان ۱۳۷۶
- ۳ - توسلی ع.غ. (۱۳۷۳). جامعیت مفهوم توسعه و رابطه آن با فرهنگ. فرهنگ توسعه. مسلسل ۳. شماره ۱۵. آذر و دی ۱۳۷۳۴ - شعاری نژاد. ع.ا. (۱۳۷۶). فلسفه آموزش و پرورش. تهران: امیرکبیر. ۲.

- ۵ - صدری، ف. (۱۳۸۰). راه های گسترش مشارکت معلمان در سیاستگذاری، مدیریت و برنامه ریزی و فناوری آموزش و پرورش. اصفهان: اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان.
- ۶ - آل ابراهیم، ب. (۱۳۸۰). نقش ارکان مدرسه در گسترش فرهنگ و تحقق توسعه پایدار. اصفهان: اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان.
- ۷ - عابدتاش، ف. (۱۳۷۹). راهبردهای مشارکت بیشتر معلمان در برنامه های توسعه. اصفهان: اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان.
- ۸ - سریع القلم، م. (۱۳۷۵). توسعه جهان سوم و نظام بین المللی. تهران: نشر سفیر.
- ۹ - هلك، ژ. (۱۳۷۱). آموزش و پرورش: سرمایه گذاری برای آینده. مترجم عبدالحسین نفیسی، مدرسه.
- ۱۰ - خالصی، ع. (۱۳۷۹). آموزش و پرورش اولین عامل توسعه. ماهنامه تربیت. سال پانزدهم. شماره ویژه.
- ۱۱ - ساخاروپولوس، ج. و دهال، م. (۱۳۷۰). آموزش برای توسعه، تحلیلی از گزینشهای سرمایه گذاری. ترجمه پریدخت وحیدی، حمید سهرابی. مرکز مدارک اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی. سازمان برنامه و بودجه.
- ۱۲ - ابیلی، خ. (۱۳۷۷). آموزش و بهسازی نیروی انسانی: یک ضرورت سازمانی. فصلنامه مدیریت د ر آموزش و پرورش. بهار ۱۳۷۷ دوره پنجم شماره مسلسل ۱۷. دفتر بهبود مدیریت. معاونت برنامه ریزی نیروی انسانی.
- ۱۳ - عزیزی، ن. (۱۳۷۷). ارتباط آموزش و توسعه اقتصادی و ضرورت بررسی روشها و راهکارهای نوین اتصال نظام آموزشی به بازار کار. فصلنامه تعلیم و تربیت سال چهاردهم. شماره ۳، ۴. شماره های مسلسل ۵۵، ۵۶.
- ۱۴ - عمادزاده، م. (۱۳۷۴). مباحثی از اقتصاد آموزش و پرورش. اصفهان: جهاد دانشگاهی دانشگاه اصفهان.
- ۱۵ - گلابی، س. (۱۳۶۸). پژوهش در برنامه ریزی آموزشی. تهران: فردوس.
- ۱۶ - میرفخرائی، م. ک. (۱۳۶۴). در اهمیت آموزش و نیروی انسانی. نشریه فرهنگ. شماره ۵.
- ۱۷ - پراسادمیرا، ر. (۱۳۶۶). برداشتی نو از مسائل توسعه، ترجمه، حمیدرضا فراهانی راد، مجله گزیده های مسائل اقتصادی و اجتماعی. چاپ چهارم. آبان ۱۳۶۶. سازمان برنامه و بودجه.
- ۱۸ - فاتحی، ا. (۱۳۷۶). بررسی کارایی درونی شاخه فنی و حرفه ای آموزش و پرورش استان اصفهان طی سال های ۷۲-۱۳۶۸ و مقایسه با اهداف پیش بینی شده در برنامه پنج ساله اول توسعه. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی آموزشی.
- ۱۹ - شاوردی، ت. (۱۳۷۲). نقش آموزش و پرورش در توسعه. رشد معلم. سال دوازدهم شماره ۲. مسلسل ۹۵. آبان ۷۳-۱۳۷۲.
- ۲۰ - آموزش و پرورش در جهان. (۱۳۷۶). خبرنامه دفتر همکاری های علمی بین المللی. شماره پیاپی ۴.
- ۲۱ - دادگر، ح. و رستمی، ا. (۱۳۸۰). نقش ارکان مدرسه در گسترش فرهنگ و تحقیق توسعه پایدار. اصفهان: اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان.
- ۲۲ - سرکار آرانی، م. ر. (۱۳۷۳). آموزش و پرورش و توسعه. فرهنگ توسعه ۱۵. دوره سوم

- 1- Bailey, Allan, (2003), "Training Analytics, The Canadian Learning Journal.
- 2- Carr, Wendyf (2002), "Desining An Effective Training Evaluation Process", Journal Of Eurpean Industrial Trining.
- 3- Fariduddin, Sbadab, (2003), "Evaluation Standards For Training Effectivenees", NGORC,Journal.
- 4- Gill, Derek, (2002), "Aframework For Measuring Training And Development In The Stat Sector", [Http://www. ssc.Govt.nz/ display// document. Asp](http://www.ssc.govt.nz/display//document.asp).
- 5- Goldstein, Irwin, (1993), "Training in Organizations", Colepub.Co.
- 6- Ivancevich, John. M.(2001), "Human Resources Management", Companies, Inc.
- 7- Nikols, Fredrick. W. (2003), "Evaluating There is no cook Book Approach", NSPI Journal.
- 7-Oxford Advanced Leavner, Dictionery, (2000).
- 8-Odden, Allan & Clune , William. "Improving Educational productivity and school Finance ".  
Educational Research. 61 -1 : 6001 , 24 ,