

الفصل الثالث

التخطيط

(ضرورته - حدوده - أساليبه)

- مقدمة.
- ضرورة التخطيط التعليمي.
- خصائص التخطيط التعليمي.
- خصائص التخطيط التعليمي.
- حدود التخطيط التعليمي.
- أساليب التخطيط التعليمي.
- مداخل التخطيط التعليمي.

الفصل الثالث التخطيط (ضرورته - حدوده - أساليبه)

مقدمة :

تطبيق علم المستقبليات في مجال التخطيط، هو أهم التطبيقات الرئيسية، التي تستخدمها الدول المتقدمة في وضع الخطط المستقبلية الدقيقة، التي تبني عليها سياستها ونظمها؛ رامية إلى تحقيق التوازن بين أركان الأمن القومي للدولة، على المدى البعيد، من دون حدوث أي ثغرات ، تسفر عن انهيار الخطط الموضوعة. ومن المعروف، أن التخطيط ورسم السياسات، هو أحد العلوم المستقبلية، التي تحرص عليها قيادات الدولة؛ حيث تحرص تلك القيادات بتكليف خبراء لوضع خطط مستقبلية مستقرة، تحقق أهداف الدولة. وإذا كان التخطيط المستقبلي قد اعتمد على العقول والوثائق مما كان يستلزم جهداً كبيراً فإن إدخال الحاسبات الآلية في هذا المجال جعل من التخطيط المستقبلي باستخدام السيناريوهات مادة في متناول أجهزة الدولة التي تصل إلى القرار السليم باستخدام أعداد كبيرة من الخيارات في زمن محدود وبجهد ملائم.

ويتناول هذا الفصل ضرورة التخطيط وحدوده وأساليبه ومداخله على

النحو التالي:

أولاً: ضرورة التخطيط التعليمي :

يعد التخطيط التعليمي ضرورة لموائمة سياسة التعليم واتجاهات نموه كماً وكيفاً مع عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولعل أهم العوامل التي حتمت ضرورة التخطيط التعليمي ما يلي :

١- زيادة الطلب على التعليم :

يمكن إرجاع أهمية التخطيط التعليمي بشكل أساسي إلى زيادة الطلب على التعليم والذي أدى إلى ضرورة تخطيط وتوزيع المواد المتخصصة للتعليم على الوجه الأمثل ، ولقد تضافرت العديد من العوامل لزيادة الطلب على التعليم ، أولها النمو السريع والتزايد السكاني الذي أدى بدوره إلى زيادة أعداد الأفراد الذي يطلبوا الخدمات التعليمية فكلما ارتفع دخل الأب كلما قل اعتماده على أبنائه وإعطائهم أكبر قدر ممكن من التعليم ، كما ساعد على زيادة الطلب أيضاً نمو الحضر وانكماش الريف بشكل واضح والنظر إلى التعليم كاستثمار له عائده الجيد الذي سيحصل عليه الأبناء في النهاية .

٢- زيادة التقدم التكنولوجي ونمو الأنشطة الصناعية والخدمية :

أدى ازدياد التقدم التكنولوجي إلى إكساب رجال العلم والتكنولوجيا مكانة أعظم ، وقد أدى ذلك إلى أن تبني هؤلاء الرجال السياسات المعتمدة على التخطيط والتقييم والأسلوب العلمي في التفكير ، وكذلك أدى هذا التقدم إلى النظر من جانب الدول إلى التخطيط التعليمي

كأداة لتعبئة الجماهير نحو العلم والإنتاج والمساهمة في تحقيق أهداف البلاد سواء الاجتماعية أو الاقتصادية والإيمان بالدولة ونظامها في الحكم.

٣- ازدياد أعداد المتعطلين في بعض المجالات ونقص الأيدي المدربة في مجالات أخرى :

أدى ازدياد أعداد الخريجين في بعض الميادين ونقص الطلب عليهم إلى ازدياد أعداد المتعطلين وما يؤدي إليه ذلك من مشاكل اجتماعية جمة ، ووجود وظائف أخرى تفتقد الأيدي المدربة أدى ذلك إلى التأكيد على أهمية وضرورة التخطيط التعليمي لامتناس الكميّات من المتعطلين ، وكذلك لتوفير النوعيات المطلوبة لعمليات التنمية وذلك ضمن إطار خطة قومية شاملة .

٤ - تطوير نظريات رأس المال البشري :

أدى التطور في مفهوم رأس المال البشري والعائد الاقتصادي للتعليم إلى ازدياد الوعي لدى الأفراد بأهمية التعليم وإقدامهم على الطلب عليه بشكل متزايد ، وذلك لأن الأفراد أصبحوا أكثر وعياً وإدراكاً بأن التعليم هو استثمار يعود بعوائد كثيرة على المتعلمين وأن مردودة الاقتصادي عالٍ وقد يفوق الكثير من الاستثمارات في المجالات الأخرى ، أدى ذلك إلى التأكيد على ضرورة وجود تخطيط تعليمي لزيادة كفاءة

النظام التعليمي ، وكذلك للتسيق بين رغبات وميول الأفراد ومتطلبات خطط التنمية الاقتصادية .

٥ - عدم التوازن في عمليات التوسع التعليمي :

على الرغم من ذلك التزايد المتضخم في أعداد المقيدين بنظم التعليم المختلفة إلا انه غير متوازن ، فتزايد أعداد الذكور المقيدين في التعليم عن أعداد الإناث ، كما أن التوسع في مراحل التعليم الثلاث ليس متوازناً فنسبة تزايد طلاب التعليم الثانوى والعالي تفوق نظيرتها وبالنسبة لطلاب التعليم الابتدائي إلى جانب أن التوسع في التعليم النظري (العام) أكبر منه في التعليم الفني والمهني ، بالإضافة إلى أن التوسع في التعليم في المدن أكبر منه في الريف والمناطق النائية أو ذات الطبيعة الخاصة، وفي النهاية فإن التوسع في تعليم الصغار يفوق كثيراً التوسع في تعليم الكبار

٦ - محدودية الإمكانيات البشرية والمادية :

في الوقت الذي تتزايد فيه أعداد الطلاب هذا التزايد غير المتوازن ، فإن الإمكانيات البشرية اللازمة لا تتزايد بنفس المقدار ، فتزايد أعداد المعلمين يقل عن تزايد أعداد الطلاب ، كذلك لا تتزايد الإمكانيات المادية أيضاً بقدر تزايد أعداد الطلاب ، بل لا تتزايد بقدر تزايد أعداد المعلمين ، فالدلائل تؤكد أن الزيادة في الأبنية المدرسية والتجهيزات والوسائل تتدنى كثيراً عما يقابلها من زيادة مطردة في أعداد الطلاب ، وقد يكون ذلك تفسيراً للجوء إلى نظام الفترتين الدراسيتين باختلاف

المرحلة التعليمية ، كما يفسر لنا زيادة نسبة معلم التلاميذ والتي وصلت بكثافة بعض الفصول إلى ما بين ١٠٠ - إلى ١٢٠ تلميذاً أحياناً .

ثانياً: خصائص التخطيط الجيد :

هناك عدد من المقاييس يمكن الاسترشاد بها في تفسير التخطيط الجيد ولعل أهم هذه المقاييس ما يلي :

١ - أن تتميز الخطة بالبساطة ويعنى ذلك أن تكون كافة جزئياتها وخططها المشتقة والفرعية ومراحلها متسلسلة تسلسلاً منطقياً يتفادى الارتباك أو الاختناقات وحيث يكون لدى الجميع نفس المفهوم وحيث لا يختلف اثنان من المنفذين على أية مرحلة من مراحل التنفيذ أو أى بند من بنود الخطة .

٢ - أن يكون للخطة الموضوعة هدف واضح ومحدد وبعيد تعمل جميع الأنشطة وتكاتف جميع الجهود مهما اختلفت السبل إلى تحقيقه.

٣ - أن تضع الخطة مستويات معينة للعمل ويتضمن ذلك تحديد الأجهزة التى ستشارك فى تنفيذ كل جزئية من جزئيات الخطة وحتى يتم تجنب الازدواج أو التضارب فى العمل ، وكذلك أن تحدد التوقييات اللازمة لتنفيذ كل جزئية من جزئياتها ويتم التنسيق بين هذه الجزئيات حتى يمكن ضمان مستويات الأداء المطلوب .

٤ - أن تكون الخطة مرنة وذلك حتى تتمكن من مواجهة المواقف والمتغيرات التي لم يتم توقعها في عملية التنبؤ أثناء عملية التخطيط كذلك مواجهة ردود الفعل من جانب المنفذين أو الأجهزة الإدارية القائمة والأنشطة المختلفة خاصة وأن الخطة يتم تنفيذها بواسطة البشر بالإضافة إلى أن النتائج أيضاً تعود عليهم وتعنى المرونة في هذه الحالة القدرة على مواجهة المواقف المختلفة المشار إليها دون الحاجة إلى إلغاء تنفيذ الخطة أو إجراء تعديلات جوهرية عليها .

٥ - أن تحقق الخطة نوعاً من التوازن في العمل ويقصد بذلك أن تتوازن الأعباء على الأنشطة والأفراد بحيث لا يحمل أي نشاط أو أفراد بأعباء تفوق قدراتهم لأن ذلك يؤدي إلى ارتباك عملية التنفيذ ، كما قد يتسبب ذلك من ناحية أخرى في حدوث اختناقات تعوق تحديد الأهداف في التوقيات المحددة .

ثالثاً: حدود التخطيط :

لا يمكن أن نغفل ونحن نتحدث عن التخطيط وأهميته الحديث عن حدود التخطيط أو القيود التي تحد من فاعليته ولا يعني ذلك أن هذه الحدود تحد جدياً من فاعلية التخطيط أو أنها تكون سبباً في عدم بذل الجهد في عملية التخطيط ، بل أن العكس قد يكون صحيحاً فعن التنبه وإدراك تلك الحدود يقلل من حالات إخفاق عملية التخطيط ولعل أهم هذه الحدود :

١ - صحة التقديرات :

التخطيط كما سبق أن أشرنا يتعلّق بالمستقبل بما يشملُه من تغيير وغموض وعدم التأكيد وبالتالي فإن أي افتراضات تتعلّق بالمستقبل تؤثر بالتالي على عملية التخطيط ومدى دقته ، ولعل أحد العوامل التي تحد من التخطيط ومدى دقته هو صعوبة رسم تقديرات صحيحة ودقيقة له .

وبما أنه من الصعوبة التنبؤ بدقة عن الظروف المستقبلية لسبب أو لآخر فإن اختلاف الواقع عن الظروف التي تم على أساسها التخطيط سيؤثر لا شك على سلامة التخطيط الموضوع وبالتالي تفقد الخطة الكثير من قيمتها . إلا أنه يرد على ذلك بأن ظروف عدم التأكيد وغموض المستقبل هي في ذاتها المبرر للقيام بعملية التخطيط حتى يمكن التنبؤ بالمشكلات أو العقبات المتوقعة والعمل على تلافيها أو الاستعداد للتعامل معها .

ويستطيع المخطط من ناحية أخرى أن يخفف من حدة المخاطر الناتجة عن عدم التيقن من أحداث المستقبل وذلك عن طريق وضع مجموعات مختلفة من التقديرات الافتراضية ومن ثم رسم خطط متعددة على هذا الأساس بحيث تواجه التغيرات المفاجئة في المستقبل وبذلك، تتحقق المرونة ضمن حدود معلومة من حيث أنه لا يمكن تأجيل اتخاذ قرار بشأن خطة للتأكد من صحتها على ضوء المستقبل ، كما وأنه من ناحية أخرى قد يكون تغيير الخطط كلية مكلفا للغاية ولا تتحملة المنظمة أو المؤسسة .

٢ - سرعة التغيير :

وينشأ ذلك كنتيجة لديناميكية وطبيعة النشاط الذي تزاوله المنظمة ففي المنظمات التعليمية نجد أن المناهج الدراسية مثلاً في تغير سريع ومستمر كي تلاحق الانفجار المعرفي الذي يسود العلوم المختلفة وكذلك التغيير المستمر في تكنولوجيا التعليم مما يجعل هذه المؤسسات التعليمية تواجه صعوبة شديدة في عملية التخطيط.

٣ - عدم المرونة في النواحي الداخلية :

هناك عدد من الأمور في المنظمات والمؤسسات تعمل على عرقلة التخطيط الفعال ومن هذه الأمور :

أ - القيود السيكلوجية :

وهي النواحي المتعلقة بسيكولوجية الفرد ، فالعاملون في مجال التعليم مثلاً من مديرين ومدرسين وإداريين تتنازعهم أفكار وتصرفات غير قابلة للتغيير أحياناً ، وعادة ما يكون هناك اتجاهها بينهم لمقاومة التغيير ، مثلاً العمل على إدخال وسيلة تعليمية جديدة أو استحداث مناهج جديدة أو تغيير في السلم التعليمي ، ولا شك أن مثل هذه الرواسب أو القيود السيكلوجية تعرقل التخطيط إما لعدم تقبل هؤلاء الأفراد لتبني خطط أو لعدم قدرتهم على تقبل الظروف المتغيرة الجديدة الأمر الذي يحد من فاعلية التخطيط .

ب - قيود الإجراءات والسياسات :

وتنشأ هذه أيضا من الرواسب السيكولوجية ، فمجرد أن يتم وضع السياسات والإجراءات فى المنظمة يكون من الصعب إجراء التغيير عليها حتى لو دعت الظروف المتغيرة الملحة إلى ذلك .

ج - قيود رأس المال :

من المسلم به أن الأموال المخصصة للإنفاق على التعليم مثلا غالبا ما تكون محدودة لا تستطيع أن تجارى أى خطط طموحة .

٤ - القيود الخارجية :

هناك محددات للتخطيط تأتى من قيود خارجية عن نطاق المنظمة أو المؤسسة التعليمية منها على سبيل المثال المناخ السياسي الذي يفرض عليها قيود تتمثل فى صورة التشريعات والقوانين التي يجب أخذها بعين الاعتبار فى التخطيط .

٥ - كثرة التكاليف :

يعترض البعض على القيام بالتخطيط على أساس أن تكلفته مرتفعة وتفوق مساهمته الفعلية ، وحقى أن التخطيط يتطلب نفقات قد تكون طائلة فى بعض الحالات كنفقات الحصول على المعلومات والبيانات، وأعمال التنبؤ والتحليل وتكلفة القائمين على التخطيط ، إلا أن ذلك لا يعنى إغفاله أو إهماله على أساس أن ما ينفق على التخطيط من أموال وجهد يعود على المنفعة بما يفوق ما تم صرفه .

٦ - الوقت :

يعيب الكثيرون على التخطيط أنه يتطلب وقتاً وجهداً كبيراً سواء في عملية جمع المعلومات والبيانات أو تحليلها أو إعداد الخطط بما يترتب عليها من تأخير في أعمال التنفيذ خاصة في المواقف التي تتطلب حلولاً عاجلة لا يتمشى معها الوقت المستغرق في التفكير والتحليل ، حيث يكون العمل التنفيذي في هذه الحالة هو المطلوب وليس التفكير والتخطيط فيما يمكن أن يحدث ، إلا أنه يرد على ذلك أن العمل التنفيذي السريع دون التحول للمستقبل والتفكير في مسألة الفشل خاصة في الأمد الطويل .

٧ - الجمود :

ينظر البعض إلى التخطيط والخطط على أنها تتصف بعدم المرونة كما أنها مقيدة لحرية الأفراد في المبادأة لاضطرارها للالتزام بها وبصفة خاصة إذا كانت درجة المشاركة في التخطيط معدومة ، وكانت المنظمة تتبع المركزية فيما يتعلق بالسياسات والإجراءات ، هذا بالإضافة إلى أن الطبيعة البشرية تقاوم التغيير، والتخطيط يأتي دائماً بالجديد لأنه يتعامل مع المستقبل الذي يتصف بالديناميكية والتغيير المستمر ، إلا أنه يرد على ذلك بأن التخطيط السليم يجب أن يتصف بالمرونة ويأخذ في اعتباره ردود الفعل المختلفة ، ومن ناحية أخرى فإن المشاركة في أعمال التخطيط تعمل على تقبله من المستويات المختلفة .

رابعاً: أساليب التخطيط التربوي والتعليمي :

أسلوب التخطيط التعليمي هو المدخل أو الطريقة التي يتبعها المخططون للتعليم عند محاولتهم وضع خطة له ، وليس هناك أسلوب وحيد ذهبي للتخطيط التعليمي ، فقد يتحدد هذا الأسلوب تبعاً للأهداف والغايات التي ينظر إليها عند وضع الخطة وتبعاً لنوع البيانات التي يمكن الحصول عليها والتي على أساسها يمكن وضع خطة التعليم . ويمكن حصر أساليب التخطيط التعليمي في الأنواع الآتية :

أ- أسلوب الدراسة المقارنة :

ويعتمد هذا الأسلوب على أخذ النظام التعليمي لبعض الدول خصوصاً المتقدمة اقتصادياً واجتماعياً مثل الولايات المتحدة الأمريكية أو إنجلترا أو فرنسا أو الاتحاد السوفيتي ، واعتباره نموذجاً لتطوير نظام التعليم في المستقبل في الدولة التي يراد وضع الخطة لها .

وقد يتم هذا عن طريق تركيب نظام التعليم من عناصر منتقاه من نظم التعليم في بعض الدول المتقدمة ، ثم اعتبار هذا التركيب نموذجاً لمستقبل التعليم في البلد الذي يتم له التخطيط للتعليم ، فيؤخذ مثلاً نظام المدرسة المهنية في ألمانيا الذي تسير فيه الدراسة النظرية مع الدراسة التطبيقية بعد فترة تدريب بالصناعة ونظام المدرسة الشاملة في إنجلترا ونظام التعليم العالي في روسيا ثم يؤلف من هذه العناصر جميعاً نظام التعليم .

ومن الواضح أن اتخاذ هذا الأسلوب في التخطيط التعليمي يحتاج إلى دراسة مقارنة عميقة لنظم التعليم في مختلف الدول حتى يمكن اختيار النموذج من النظام التعليمي الذي يكون أكثر صلاحية للدولة التي يتم لها التخطيط ، وهنا تجدر الإشارة إلى أن نجاح هذا الأسلوب يتوقف على مدى تفهم المخطط لارتباط هذا النموذج بالواقع التعليمي والظروف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للبلد .

إلا أنه غالباً ما يفشل مثل هذا الأسلوب فالتعليم عملية شديدة الارتباط بتقاليد الناس ومعتقداتهم ، لأنه استعار نظام معين للتعليم مغاير للظروف الاقتصادية والاجتماعية للبلاد ، كما انه مقتبس من نظم كثيرة ثم محاولة غرسه في بيئة جديدة تختلف تماماً عن البيئة التي نشأ فيها هذا النظام ، لذلك يقابل تطبيقه معارضة شديدة.

ب- أسلوب تقدير الاحتياجات من التعليم :

يعتمد هذا الأسلوب على أساس تقدير الاحتياجات من التعليم خلال فترة زمنية معينة ولتكن سنوات خطة التعليم ، وبمعرفة نوع وضخامة هذه الاحتياجات توضع خطة التعليم وما تتطلبه من توفير لموارد مالية وقوى عاملة للوفاء بهذه الاحتياجات التعليمية .

ويمكن تحديد احتياجات المجتمع من التعليم من زاويتين :

١ - الاحتياجات الثقافية للمجتمع :

يمكن تحديد الاحتياجات من التعليم على أساس وضع أهداف ثقافية معينة للنمو في الجهاز التعليمي في مختلف مراحل ومستوياته تتناسب مع الأهداف العامة للدولة في التطور الاجتماعي والثقافي وقد تتحدد هذه الاحتياجات عن طريق تبني أهداف أو مستويات للتعليم في بعض الدول المتقدمة اقتصادياً أو اجتماعياً. أو عن طريق الارتباط بنمط معين للتوسع في التعليم كجعل التعليم الابتدائي إلزامياً لجميع الأطفال عند سن معين . أو منح فرص التعليم الثانوي والعالي بنسب معينة من خريجي المرحلة الأولى أو المرحلة الثانوية .

ومن الواضح أن تحديد الأهداف فقط لا يكفي لوضع خطة أو سياسة للتعليم بل يجب أن يؤخذ في الاعتبار التغيرات المنتظرة في أعداد السكان والتوزيع العمري لهم والأهداف النهائية للتطور الاجتماعي والاقتصادي والثقافي على المدى الطويل وأغلب الخطط التعليمية مازالت توضع على هذا الأساس الذي يعتمد على تحديد أهداف ثقافية للتوسع في التعليم .

ويتوقف نجاح هذا الأسلوب على مدى بصيرة وواقعية القائمين بوضع الخطط التعليمية ، فطالما فشلت خطط التعليم لا لسبب سوى أنها كانت على درجة كبيرة من الطموح بحيث عجزت مصادر التمويل عن وضع هذه الخطط موضع التنفيذ ، وليس أدل على ذلك من الخطة التي وضعت منذ عشرات السنين لإزالة الأمية في مصر في عشرين عاما ولا زالت نسبة الأمية حتى الآن كبيرة جداً .

الاحتياجات من القوى العاملة :

يمكن النظر إلى احتياجات المجتمع من التعليم من زاوية احتياجاته من القوى العاملة من مختلف التخصصات الوظيفية اللازمة لتحقيق خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية . إلا أن هناك نوع من القصور يرتبط بهذا الاتجاه :

أ - إن تقديرات الاحتياجات من القوى العاملة خصوصاً على المدى الطويل غالباً ما يجانبها الصواب والدقة نظراً لاعتمادها من تنبؤات للنمو الاقتصادي على المدى الطويل مما قد يتسبب عنه بالتالي خطأ في تقديرات الاحتياجات من التعليم .

ب - إن توفير الاحتياجات من القوى العاملة لا يمثل كل أهداف التعليم ، فرفع مستوى التعليم والثقافة للمواطنين وإتاحة الفرص للحصول على أقصى درجات التعليم كل حسب إمكانياته وطاقاته وقدراته يعتبر من أهم أهداف التعليم .

وتجدر الإشارة إلى أن اتجاهاً جديداً قد ظهر لتقدير الاحتياجات من التعليم يعتمد على إيجاد علاقة مباشرة بين درجة النمو التعليمي وحجم الإنتاج في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي دون المرور على مرحلة تقدير الاحتياجات من القوى العاملة في هذه القطاعات ، ويمكن استخدام عدة مؤشرات لتحديد درجة النمو التعليمي مثل عدد تلاميذ المرحلة الأولى بالنسبة لجميع السكان في سن التعليم ، أو مجموع طلاب التعليم العالي إلى مجموع السكان في سن المرحلة أو عدد المدرسين

والمهندسين والأطباء لكل ١٠٠٠٠ من السكان أو نسبة ما يخص الفرد من مصروفات التعليم أو ما غير ذلك ، ويتحدد أهداف الإنتاج خلال سنوات الخطة وتطبيق العلاقات بين درجة النمو التعليمي وأهداف الإنتاج في القطاعات المختلفة يمكن تحديد الاحتياجات من التعليم في السنوات المختلفة خلال سنوات الخطة .

ولا يخفى أن هذا الاتجاه يحتمل درجات كبيرة من الخطأ نظراً لأن العلاقة بين درجة النمو التعليمي والنمو الاقتصادي ليست علاقة بسيطة وإن هناك عوامل كثيرة تؤثر في التنمية الاقتصادية ، هذا بالإضافة إلى أن التغييرات التي تحدث في معدلات الإنتاج بالنسبة للقطاعات المختلفة تكون دائماً على درجة من السرعة أعظم كثيراً من التغييرات التي يمكن إحداثها في التعليم .

ج- أسلوب تقدير الإمكانيات للتعليم :

ويعتمد هذا الأسلوب على تقدير الموارد من المال والقوى العاملة التي يمكن توفيرها لتنفيذ خطة التعليم بافتراض أن جميع هذه الموارد ستستغل إلى أقصى درجة ممكنة سواء كانت هذه الموارد من الدولة أو من الأفراد أو كانت في صورة فروض أو إعانات من الخارج .

وهنا تجدر الإشارة إلى أنه يجب أن يؤخذ في الاعتبار ثلاثة نقاط وهي :

الأولى : نوع الخدمات التعليمية التي يمكن أن تقدمها الدولة أو الأفراد .

الثاني : مدى ضخامة هذه الخدمات .

الثالث : أولوية تقديم هذه الخدمات .

ويجب عند قلة الإمكانيات التي يمكن توفيرها للتعليم ، أن يحدد المخطط الأولويات في التعليم لأن ذلك يعتبر مفتاح وضع الخطة التعليمية.

ومن الواضح أن الخطة التعليمية المبنية على أساس تحديد الإمكانيات تعتبر أكثر واقعية وأكثر قابلية للتنفيذ .

ويتبين لنا من العرض السريع للأساليب أو المداخل المختلفة للتخطيط التعليمي.. خطورة استخدام الأسلوب الأول ، وأن على المسؤولين عن هذا التخطيط أن يختاروا بين الأسلوب الثاني الذي تحكمه تقديرات الاحتياجات من التعليم والأسلوب الثالث الذي تحدده اعتبارات الإمكانيات المالية والبشرية من أفضل الأساليب للمخطط التربوي ، ولكن يجب أن يضع في اعتباره عند وضع خطة التعليم كلاً من جانبي الاحتياجات والإمكانيات وهذا يتطلب أن يجلس رجال التربية والتعليم جنباً إلى جنب مع رجال الاقتصاد .

خامساً: مداخل التخطيط التعليمي:

يهدف التخطيط التعليمي إلى تعزيز وتقوية إنتاجية المجتمع ، وملائمة أو مساواة الطلب المتوقع للمهارات والنوعيات من القوى العاملة في مجال العمل مع ما هو متاح من القوى البشرية المتعلمة .

وهناك العديد من المناهج أو المداخل التي يمكن استخدامها للتخطيط التعليمي وأهمها:

١- منهج القوى العاملة :

تتزايد باستمرار الأهمية الحيوية لدور التعليم في إعداد القوى العاملة وضرورة تحقق الصلة الوثيقة ما بين احتياجات المجتمع من القوى العاملة في مختلف التخصصات والمستويات الوظيفية اللازمة لخطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومخرجات النظام التعليمي.

وتتمثل خطوات تنفيذ هذا المنهج فيما يلي :

أ - التنبؤ بالنمو الاقتصادي واتجاهاته :

— تقدير معدلات نمو القطاعات الاقتصادية .

— تحديد مستويات الإنتاج .

ب - التنبؤ بالاحتياجات من القوى العاملة :

ويجب اتخاذ الخطوات التالية لإجراء هذا التنبؤ :

(١) التنبؤ بالتغيرات في معدلات الإنتاجية: وإجراء هذا التنبؤ يتم الآتي:

- تحديد ودراسة العوامل المؤثرة على الإنتاجية والتي يمكن أن تشمل (التقدم - التحسين في التنظيم والإدارة - التغيير في هيكل الإنتاج وتطوير قوة العمل) .

- استخدام تطور اتجاهات الإنتاجية خلال السنوات الماضية للتنبؤ بالمتغيرات المنتظرة في كل صناعة أو نشاط اقتصادي بشرط

توافر بيانات عن حجم العمالة والإنتاج في كل هذه القطاعات خلال السنوات محل الدراسة مع مراعاة العوامل المؤثرة في إنتاجية العمل وتأثيرها على الإنتاجية المتوقعة ..

الإنتاجية لقطاع معين = $\frac{\text{الإنتاج مقدر بالقيمة المضافة}}{\text{العمالة}}$

مع حساب القيمة المضافة بقيمتها الأساسية لسنة الأساس .

ج - التنبؤ بالتركيب الوظيفي للقوى العاملة المطلوبة : ويستخدم لذلك أكثر من طريقة :

• طريقة إسقاط الاتجاهات الماضية : ويتم ذلك بحساب اتجاهات تغير نسبة ما تؤلفه كل فئة من فئات الهيكل الوظيفي إلى مجموع المشتغلين في قطاع اقتصادي معين .

• طريقة المقارنة الدولية ويتم بدراسة نماذج تغير التركيب الوظيفي لبعض الدول الأخرى الماثلة ، والمماثلة في درجة النمو أو قد سبقت قليلاً في النمو .

• طريقة الدراسة التحليلية لتأثير التطوير التكنولوجي على الهيكل الوظيفي والاحتياجات من القوى العاملة .

د - التنبؤ بالاحتياجات من المستويات التعليمية :

(٢) تقدير العرض من القوى العاملة :

ويجب ملاحظة أن أي كمية عرض لأي فئة وظيفية في أي سنة من السنوات تتوقف على :

— أعداد الأفراد من القوى العاملة من هذه الفئة الوظيفية في سنة الأساس موزعا تبعاً للمستويات التعليمية .

— الإضافات لهذه الفئة خلال سنوات الخطة .

— الخارجون من أفراد هذه الفئة سواء بالإحالة للمعاش أو الوفاة أو الهجرة أو غير ذلك من الأسباب.

(٣) الموازنة بين العرض والطلب من العمالة .

(٤) وضع خطة للتعليم والتدريب :

أهم العيوب الموجهة لمنهج القوى العاملة :

أ — الافتقار إلى المعلومات حول الكثير من النقاط الرئيسية .

ب — عدم قيام علاقات وثيقة بين العمالة ومستوى التنمية سواء بالنسبة إلى فرع محدد من النشاط ومثل هذه العلاقة لا تقوم بدورها بين المظاهر الكيفية الثلاثة لليد العاملة أي المهن ومستوى التأهيل والمستوى التعليمي .

ج — صعوبة التنبؤ بالمستقبل في فترات التحولات العملية والتبدلات الفنية ، أما بالنسبة للبلدان غير الصناعية فهناك صعوبات تتبع من عوامل سياسية واقتصادية لا قدرة لهذه البلاد على التحكم فيها .

د - من الصعوبة تقدير الاحتياجات في بعض القطاعات مثل الصحة والأنشطة الحكومية على أساس معيار الكفاية الإنتاجية .

٢- منهج الطلب الاجتماعي :

يهدف منهج الطلب الاجتماعي تحقيق الأهداف الاجتماعية والثقافية للتعليم في المرتبة الأولى ، وعدم إغفال الأهداف الاقتصادية .

أهم العيوب التي توجه إلى هذا المنهج :

يعتبر أهم العيوب التي توجه إلى هذا المنهج هو أن الاعتماد بشكل أساسي على احتياجات الأفراد من التعليم والثقافة وفقا لرغباتهم وميولهم ، ومن المحتمل جدا أن يؤدي إلى إحداث عجز في بعض المهن التي تتطلبها التنمية الاقتصادية وفائض في مهن أخرى ، وكذلك عدم إتاحة قدر كاف من التكامل بين جهود المخطط التربوي ، المخطط الاقتصادي لتحديد الاحتياجات من المهن والتخصصات المختلفة.

٣- المدخل الثقافي لتقدير احتياجات المجتمع من التعليم

ويعتمد هذا المدخل في التخطيط التعليمي على أساس تقدير الاحتياجات من التعليم خلال سنوات الخطة التعليمية، ويتم تحديد الاحتياجات من التعليم بوضع أهداف ثقافية محددة للنمو في النظام التعليمي بمختلف مراحل ومستوياته مع الأهداف العامة للدولة.

ويتوقف نجاح هذا المدخل في تخطيط التعليم على مجموعة من

العوامل أهمها:

- فهم القائمين بالتخطيط التعليمي لمضمون المدخل الثقافي لتقدير الاحتياجات.
- توفير الموارد المالية والإمكانات البشرية اللازمة لتنفيذ الخطة التعليمية.
- توفير المعلومات والبيانات والإحصاءات عن جميع القطاعات في الدولة.

٤- مدخل الدراسات المقارنة:

ويعتمد هذا المدخل على الاستعانة من نظم التعليم في بعض الدول المتقدمة وتتمى نموذجاً لتطوير نظام التعليم في المستقبل في الدولة التي يراد وضع خطة التعليم لها.

ويتضمن الإشارة إلى أن نجاح هذا المدخل يتوقف على مدى إدراك المخطط التعليمي لارتباط هذا المدخل بالواقع التعليمية والظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في الدولة المراد التخطيط لتطوير نظامها التعليمي.

وبالرغم من ذلك يؤخذ على هذا المدخل كأسلوب للتخطيط التعليمي أن التعليم عملية شديدة الارتباط بالتقاليد والمعتقدات والقيم المجتمعية، ولذلك فإن استعارة نظام تعليمي من بلد يتلاءم مع ظروفه الاجتماعية والاقتصادية والثقافية أو تأليف نظام للتعليم من عناصر تقيسه من نظم تعليمية أخرى، ثم محاولة تركيبه في بيئة تختلف عن البيئة التي نشأت

ففيها هذه النظم غالباً ما يواجه العديد من المشكلات من قبل المسؤولين عن التخطيط للتعليم.

هوامش الفصل

- ١- إبراهيم العيسوى وآخرون؛ بدايات الطرق البديلة إلى عام ٢٠٢٠، الشروط الابتدائية للسيناريوهات الرئيسية لمشروع مصر ٢٠٢٠ .
- ٢- أحمد محمد الطيب (١٩٩٩ م) : الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها المعاصرة الإسكندرية ، المكتب الجامعي الحديث .
- ٣- إسراء عبد الباسط أحمد (٢٠٠١ م) : سيكولوجية التعليم والتخطيط التعليمى والعائد الاقتصادى ، دار نهضة الشرق ، القاهرة .
- ٤- أنطوان حبيب رحمة (٢٠٠٢ م) : استثمار القطاع الخاص في المجال التربوي بدول الخليج العربية رؤى مستقبلية، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج .
- ٥- حنفي محمود سليمان (١٩٩٨ م) : وظائف الإدارة ، الإسكندرية ، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفني.

- ٦- شاكر محمد فتحي أحمد ، همام بدر اوي زيدان (٢٠٠٢ م) :
التربية المقارنة المنهج - الأساليب - التطبيقات ، القاهرة ،
مجموعة النيل العربية.
- ٧- صلاح عبد الحميد مصطفى (٢٠٠١ م) : الإدارة والتخطيط
التربوي المفاهيم ، الأسس ، التطبيقات ، الرياض ، دار
العلم للنشر والتوزيع .
- ٨- طارق عبد الحميد البدري (٢٠٠٢ م) : أساسيات الإدارة التعليمية
ومفاهيمها ، عمان ، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع .
- ٩- عبد الصمد الأغيري (٢٠٠٠ م) : الإدارة المدرسية - البعد
التخطيطي والتنظيمي المعاصر ، بيروت ، دار النهضة
العربية .
- ١٠- عبد العزيز محمد الحر (٢٠٠١ م) : مدرسة المستقبل ، الرياض ،
مكتبة التربية العربي لدول الخليج.
- ١١- عبد القادر خليفة (٢٠٠٤ م) : مستقبل التعليم قبل الجامعي
بالمملكة العربية السعودية ، مجلة اتحاد الجامعات العربية
للتربية وعلم النفس ، الجمعية العلمية كليات التربية
ومعاهدها في الجامعات العربية ، المجلد الثاني العدد
الأول .

١٢- عبد الكريم غريب وآخرون (١٩٩٨ م) : معجم علوم التربية - مصطلحات البيداغوجيا والديداكتيك ، الدار البيضاء ، منشورات عالم التربية ، مطبعة النجاح الجديدة .

١٣- فؤاد أحمد حلمي وآخرون (٢٠٠٢ م) : التخطيط التربوي مبادئ وأساسيات، المملكة العربية السعودية، وزارة المعارف، مركز التطوير التربوي، الإدارة العامة للتخطيط التربوي.

١٤- فاروق شوقي البوهي (٢٠٠١ م) : التخطيط التعليمي عملياته ومداخله والتنمية البشرية وتطوير أداء المعلم ؛ القاهرة : دار قباء للنشر والتوزيع .

١٥- فايز مراد مينا (٢٠٠١ م) : التعليم في مصر الواقع والمستقبل حتى ٢٠٢٠م، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية.

١٦- لطفي أحمد محمد الكبيسي (١٩٩٣ م) : الإدارة الحديثة في خدمة التربية، جدة، دار المجمع للنشر والتوزيع.

١٧- محمد العوضي جلال الدين (١٩٩٢ م) : بعض المؤشرات التعليمية، معهد التخطيط القومي بالقاهرة، برنامج التنمية البشرية وتضمين المتغيرات السكانية في تخطيط التنمية، ١٨-٣٠ إبريل .

١٨- محمد سيف الدين فهمي (٢٠٠٠ م) : التخطيط التعليمي أسسه وأساليبه ومشكلاته ، مكتبة الأنجلو المصرية، ط ٧ ، القاهرة .

١٩- محمد صبري الحوت (١٩٩٥ م) : بعض أساليب تقويم الخطط والبرامج والمشروعات التعليمية المفهوم الإجراءات والقيود ، مجلة التربية والتنمية العدد (٨) ، السنة الثالثة ، فبراير .

٢٠- محمد صبرى حافظ محمود (١٩٩٤ م) : الإدارة التعليمية والتخطيط التربوى ، مصر للخدمات العلمية ، القاهرة .

٢١- محمد منير مرسى (١٩٩٨ م) : تخطيط التعليم واقتصادياته ، عالم الكتب ، القاهرة .

٢٢- همام بدرأوى زيدان و محمد صبرى حافظ (١٩٩١ م) : إدارة المدرسة الابتدائية أصولها وتطبيقاتها ، دار التراث البحرى ، القاهرة .

23- Brent Davies. (1997) : "Reengineering and Its Application to Education" School Leadership and Management. Vol. 17 no. 2 Jun.

24- David Middl Wood And Jacky lumby (1998) : Strategic Management In Schools And Colleges, Paul-Chapman Publishing Ltd., London.