

بررسی تطبیقی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با اصول پنجگانه مدیریت و برنامه ریزی راهبردی

مصطفی صادقی نسب

کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

Sadeghinasab@gmail.com

چکیده

با توجه به جایگاه آموزش و پرورش و اهمیت تحول در این نهاد، پرداختن به اسناد بالا دستی این وزارتخانه به ویژه سند تحول بنیادین آموزش و پرورش از اهمیت والایی برخوردار است. لازم به ذکر است این سند در سال ۱۳۹۰ جهت اجرا ابلاغ شده است. از سوی دیگر شواهد و مدارک فراوانی وجود دارد که این سند هنوز اجرایی نشده است. در این مقاله با هدف شناسایی چالش‌ها و موانع اجرایی شدن سند تحول بنیادین، ضمن بررسی چالش‌های سند تحول، ساختار و فصول سند تحول بنیادین با اصول پنجگانه مدیریت و مراحل برنامه ریزی مدیریت راهبردی تطبیق داده شد. روش تحقیق حاضر توصیفی و روش گردآوری اطلاعات کتابخانه‌ای و از منابعی مانند مقالات، سند تحول بنیادین و کتب مربوط به تئوری‌ها و اصول مدیریت استفاده شده است. نتایج بررسی‌ها و تجزیه و تحلیل ساختار سند تحول بنیادین نشان داد که این سند با وجود جامعیت لازم و برخورداری از مفاهیم متعدد دچار نقص‌های قابل توجهی می‌باشد از جمله: کلی بودن راهکارها، عدم کفایت راهبردها برای برخی از اهداف، نبود ارتباط صحیح بین چشم‌انداز و اهداف کلان و عملیاتی و همچنین عدم رعایت اسلوب کامل سند نویسی و فرایند تدوین اسناد جامع راهبردی. در راستای چالش‌های اخیر، سند تحول بنیادین با دو اسلوب برنامه ریزی راهبردی و اصول پنجگانه مدیریت تطبیق داده شد و مشخص گردید با هیچکدام از این دو اسلوب سنخیت و هماهنگی لازم را ندارد. لذا ضرورت دارد پژوهشگران و محققان تحقیقات وسیع‌تری درباره این سند انجام داده و در صورت اجماع نظر درباره چالش‌های سند، بازنویسی سند تحول بنیادین بر اساس موثق‌ترین اسلوب سند نویسی در دستور کار مسئولان قرار گیرد.

کلید واژگان: سند تحول بنیادین، اصول پنجگانه مدیریت، برنامه ریزی راهبردی

مقدمه

آموزش و پرورش اساس و زیر بنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی هر جامعه می باشد. به منظور اعتلای این نهاد، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در سال ۱۳۹۰ توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب نهایی رسیده است و جهت اجرا به وزارت آموزش و پرورش ابلاغ شده است. (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، ۱۳۹۰) شواهد و مستندات زیادی وجود دارد که اینک پس از گذشت ۱۲ سال این سند اجرایی نشده است. از جمله مقام معظم رهبری در بیانات خود در سال ۱۳۹۷/۲/۱۹ فرمودند که رغم اقدامات انجام گرفته تا کنون فقط کمتر از ۱۰ درصد از سند تحول آموزش و پرورش اجرایی شده است همچنین در دیدار معلمان ۱۴۰۱/۲/۲۱ فرمودند: «بیش از ده سال پیش سند تحول تنظیم شده... لکن آنچه واقعیت دارد این است که به این سند تحول عمل نشده». همچنین مقالات زیادی درباره اجرایی نشدن سند تحول وجود دارد (فاطمی، ۱۳۹۴). لذا یکی از کارهایی که می تواند در این راستا موثر باشد شناسایی چالش های سند تحول بنیادین و بررسی تطبیقی چارچوب و فصول سند تحول با اصول و مبانی مدیریت می باشد در این مقاله سند تحول با اصول پنجگانه مدیریت و مراحل برنامه ریزی راهبردی مورد بررسی تطبیقی قرار می گیرد.

چارچوب و فصول سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

سند تحول بنیادین دارای هشت فصل می باشد: (سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰) فصل اول: با موضوع « کلیات »، اصطلاحات به کار رفته در سند تحول بنیادین تعریف شده است که عبارتند از: نظام تعلیم و تربیت رسمی، تعلیم و تربیت، ساحت های تعلیم و تربیت، نظام معیار اسلامی، شایستگی های پایه، هویت، معلم و مربی، جامعه اسلامی، سنین لازم التعلیم، حیات طیبه، چشم انداز و نظام دوری.

فصل دوم: با موضوع « بیانیه ارزش ها »، تعداد ۳۰ مورد گزاره های ارزشی ذکر شده است

فصل سوم سند: با موضوع « بیانیه ماموریت »، به زمینه سازی جهت دستیابی دانش آموزان به مراتبی از حیات طیبه اشاره شده است.

فصل چهارم: با موضوع « چشم انداز »، ویژگی های نظام تعلیم و تربیت، برخی و ویژگی های مربیان و مدیران و ۱۵ ویژگی مدرسه در افق ۱۴۰۴ در چارچوب فلسفه نظام تعلیم و تربیت اسلامی ذکر شده است.

فصل پنجم: با موضوع « هدف های کلان »، تعداد ۸ هدف ذکر شده است.

فصل ششم: با موضوع « راهبردهای کلان »، تعداد ۱۵ مورد راهبرد مرتبط به هدف های کلان ذکر شده است.

فصل هفتم: با موضوع « هدف های عملیاتی و راهکارها »، تعداد ۲۳ هدف عملیاتی و تعداد ۱۳۱ راهکار ذکر شده است.

فصل هشتم: « چارچوب نهادی و نظام اجرایی تحول بنیادین آموزش و پرورش » این فصل به سه بخش تقسیم شده است که بخش اول: سیاستگذاری نظارت و ارزیابی در سطح کلان که به شورای عالی انقلاب فرهنگی واگذار شده است. بخش دوم:

برنامه ریزی و نظام اجرایی که به شورای عالی آموزش و پرورش و وزارت آموزش و پرورش واگذار شده است و در پایان بر ترمیم و به روزرسانی سند تحول در بازه های زمانی پنج ساله اشاره شده است.

چارچوب و فصول سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

فصل اول	کلیات (تعریف اصطلاحات)
فصل دوم	بیانیه ارزش ها
فصل سوم	بیانیه ماموریت
فصل چهارم	چشم انداز
فصل پنجم	هدف های کلان
فصل ششم	راهبردهای کلان
فصل هفتم	هدف های عملیاتی و راهکارها

چالش های «سند تحول بنیادین»

الف. به استناد جمع بندی مقاله گلناز سادات فاطمی امین و سیدرضا فاطمی امین که بر پایه مقالات و پژوهش های : صفار حیدری و حسین نژاد (۱۳۹۳)، صفارحیدری (۱۳۹۲)، مراد ترکاشوند (۱۳۹۲)، ابراهیم نجفی و حسین احمدی (۱۳۹۱)، هادی مصدق (۱۳۹۱) و سعید اخوان (۱۳۹۲) تدوین شده، در مجموع نشان می دهد این سند با وجود جامعیت لازم و برخوردار از مفاهیم متعدد از نظر چارچوب مفهومی دچار نقص های قابل توجهی است که از جمله می توان به کلی بودن راهکارها، عدم کفایت راهبردها برای برخی از اهداف، نبود ارتباط صحیح بین چشم انداز و اهداف کلان و عملیاتی، نبود ساختار و انسجام درونی هدف های کلان پیشنهادی سند و هم چنین تکراری بودن برخی از اهداف اشاره کرد. با توجه به مطالب بیان شده و اهمیت و ضرورت تحول در نظام آموزشی، متأسفانه این سند مهم تاکنون اجرایی نشده است. (فاطمی امین، ۱۳۹۴).

ب. عدم رعایت اسلوب کامل سند نویسی و فرایند تدوین اسناد جامع راهبردی: یکی از ویژگی های مهم اسناد راهبردی شفافیت و پرهیز از کلی گویی محض است. این مهم در سند تحول به ویژه در بخش اهداف، خصوصاً اهداف راهبردی، اهداف عملیاتی و راهکارها کاملاً مشهود است. (فاطمی امین، ۱۳۹۴).

ج. ضعف در تحلیل محیطی و تبیین وضعیت موجود: با وجود نقاط قوت و ضعف مختلف، سند تحول به استراتژی های موجود و وضعیت موجود اشاره ای نداشته و راهکارها در راستای حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب طراحی نشده است. (همان)

د. در تنظیم سند از اهداف آرمانی، کلمات مبهم و کلی استفاده شده و توجیه منطقی برای برخی راهبردها و راهکارها وجود ندارد همچنین سند تحول هیچ گونه اولویت بندی را در هیچ یک از حوزه ها اعم از اهداف کلان، راهبرد های کلان، حتی هدف های عملیاتی و راهکارها ارائه نداده است. (سند تحول بنیادین آموزش و پرورش (مرزوقی، عقیلی، مهرورز، ۱۳۹۵).

ه. نتایج پژوهش دیگر نشان داد که سند تحول بنیادین با چالش های جدی و مهمی از جمله: ضعف در تنظیم سند، و فرآیند تدوین اسناد جامع و راهبردی تا تصدی گری و تمرکزگرایی شدید در مدیریت و رهبری و نیز ضعف در تامین منابع انسانی متخصص و توسعه یافته و افول سطح معیشت و منزلت اجتماعی معلمان و کمبود امکانات و منابع مالی و پایین بودن مشارکتهای مردمی و سازمانهای مرتبط مواجه است. مقوله اصلی مستخرج از واکاوی و تجزیه و تحلیل استقرایی داده ها، که حاکی از نظر پژوهشگران است، عبارت است از: "ابهام در سند، بحران در عمل". (نعمتی، غفاریان پناهی، ۱۳۹۷: ۴۵ تا ۵۶). یافته ها نشان داد که اسناد تحول بنیادین (یعنی مبانی نظری سند تحول، سند تحول و برنامه درسی ملی)، از نظر انسجام مفهوم شناختی، روش شناختی و ساختاری فاقد ارتباط و سنخیت مضامینی هستند. (مرزوقی، عقیلی، مهرورز، ۱۳۹۵)

اصول پنجگانه مدیریت

صاحب نظران علم مدیریت همواره توجه خاصی به وظایف مدیریت داشته اند. اهمیت بالای مدیریت باعث شده تا نظریه ها و دسته بندی های مختلفی برای آن تعریف شود. هنری فایول یکی از معروف ترین نظریه پردازان این حوزه بوده و اصول پنجگانه مدیریت وی از جمله مشهورترین طبقه بندی های مدیریتی است. به عقیده فایول «مدیریت شامل پیش بینی و برنامه ریزی، سازماندهی، فرماندهی و کنترل می شود.» لیتر گیولیک نیز با تفسیر این نظریه، اصول پنجگانه مدیریت را به صورت برنامه ریزی، سازماندهی، استخدام، هدایت و کنترل تعریف می کند. همچنین دکتر رضائیان در کتاب اصول مدیریت، مدیریت را این گونه تعریف می کند: فرایند به کارگیری موثر و کارآمد منابع و نیروی انسانی در برنامه ریزی، سازماندهی، بسیج منابع و امکانات، هدایت و کنترل برای دستیابی به اهداف سازمانی است (رضائیان، ۱۳۸۰). لذا اغلب صاحب نظران روی پنج وظیفه اصلی یا اصول پنجگانه مدیریت توافق نظر دارند که عبارتند از:

اصول پنجگانه مدیریت شامل ۱- برنامه ریزی ۲- سازماندهی ۳- به کار گماردن ۴- هدایت و رهبری و ۵- کنترل است. در بعضی از منابع، اصل به کار گماردن نیز به عنوان زیرمجموعه ای از هدایت و رهبری در نظر گرفته می شود.

برنامه ریزی : تصمیم‌گیری مشخص‌شده برای چگونگی، چستی و همچنین زمان انجام کارهاست. **برنامه‌ریزی در مدیریت** کمک می‌کند سازمان از وضعیت موجود خود به وضعیت مطلوبش برسد؛ بنابراین برنامه‌ریزی را می‌توان تفکری منظم دربارهٔ روش‌ها و ابزار دستیابی به اهداف از پیش تعیین‌شده دانست. برنامه‌ریزی دقیق مانع از سردرگمی، اطمینان‌نداشتن و اتلاف منابع می‌شود.

سازماندهی : سازماندهی به‌عنوان دومین قسمت از اصول پنجگانه مدیریت شامل فعالیت‌هایی شامل جمع‌آوری منابع فیزیکی، مالی و انسانی و ایجاد روابطی سازنده در میان آنهاست. این کار با هدف دستیابی به اهداف سازمان صورت می‌گیرد.

به کار گماردن : هدف اصلی استخدام، قراردادن شخصی مناسب برای انجام مسئولیتی مرتبط و مناسب است.

هدایت و رهبری : هدایت و **رهبری در سازمان** جنبهٔ غیرشخصی هر مدیریتی است که به‌صورت مستقیم با تأثیرگذاری، راهنمایی، نظارت و همچنین ایجاد انگیزه در کارمندان و اعضای تیم سروکار دارد. هدایت تیم عبارت است از: نظارت دقیق بر عملکرد هریک از بخش‌ها و ارتباطات آنها باهم، چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی.

کنترل : هر سازمانی معیارها و اهداف از پیش تعیین شده‌ای دارد. هدف مدیریت از کنترل، اصلاح انحرافات و بررسی میزان موفقیت سازمان است؛ موفقیتی که بر مبنای اهداف و استانداردهای سازمان، تعریف شده است. در یک سیستم کارآمد می‌توان از طریق کنترل، انحرافات آینده را شناسایی و از وقوع آنها پیشگیری کرد. درواقع کنترل مقایسه‌ای است بین آنچه هست و آنچه باید باشد.

اصول پنجگانه مدیریت	
اول	برنامه ریزی
دوم	سازماندهی
سوم	به کار گماردن
چهارم	رهبری
پنجم	کنترل

تجزیه و تحلیل و مقایسه تطبیقی سند تحول بنیادین با اصول پنج‌گانه مدیریت

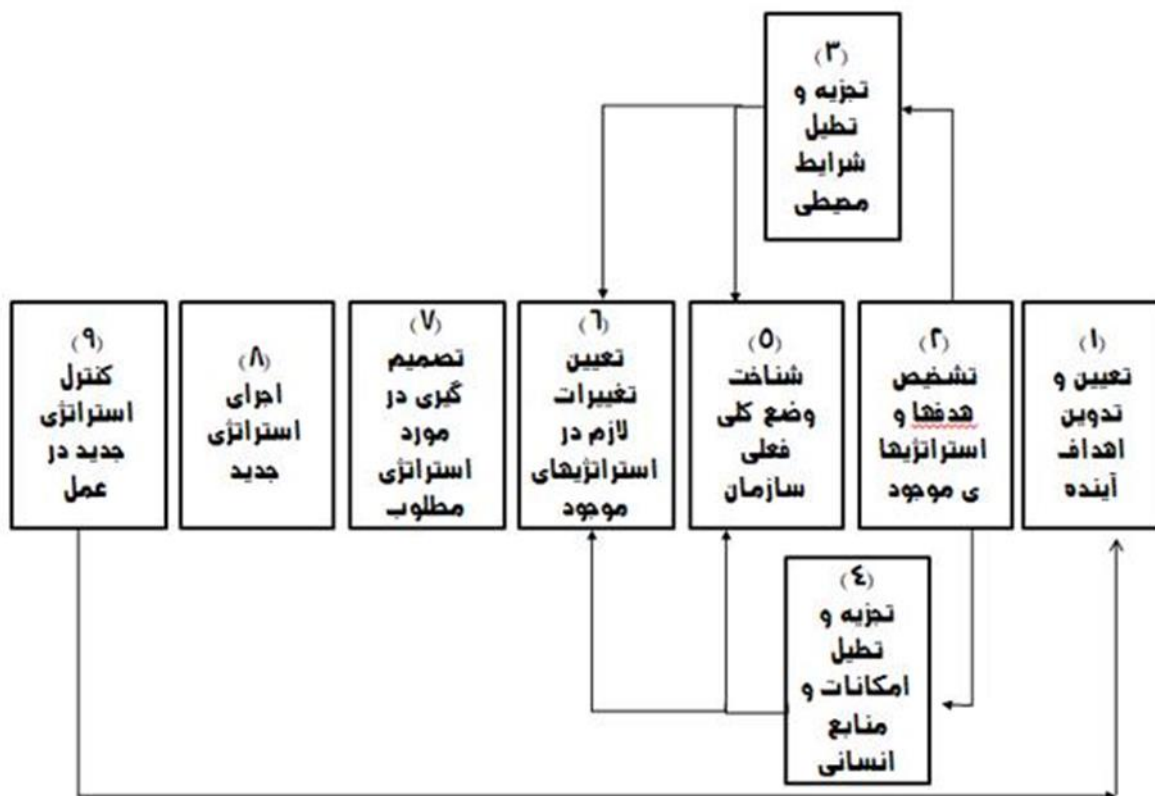
اولین اصل در مدیریت برنامه ریزی است. متخصصین از زوایای متعدد برای برنامه‌ریزی تعاریف متعددی ارائه کرده‌اند که برخی از آنها از این قرار است: ۱- تعیین هدف، یافتن و ساختن راه وصول به آن، ۲- تصمیم‌گیری در مورد اینکه چه کارهایی باید انجام گیرد ۳- تجسم و طراحی وضعیت مطلوب در آینده و یافتن و ساختن راه‌ها و وسایلی که رسیدن به آن را فراهم کند ۴- طراحی عملیاتی که شیئی یا موضوعی را بر مبنای شیوه‌ای که از پیش تعریف شده، تغییر بدهد ۴- فرایند تفکر قبل از عمل. با توجه به تعاریف مختلف برنامه ریزی، پنج فصل اول سند تحول بنیادین به تعریف اهداف و طراحی وضعیت مطلوب در آینده پرداخته است همچنین فصل ششم و هفتم سند یعنی راهبردها و راهکارها با یافتن راه‌ها و تفکر قبل از عمل قابل انطباق می‌باشد. در مجموع هفت فصل اول سند با اصل اول یعنی برنامه ریزی تطابق دارد و اصول سازماندهی، به کارگماردن و رهبری در فصول و چارچوب سند تحول مشاهده نمی‌شود. همچنین اصل کنترل و نظارت به صورت مبهم در فصل هشتم سند تحول آورده شده است. در مجموع می‌توان دریافت چارچوب و فصول سند تحول بنیادین سخیت و هماهنگی بسیار کمی با اصول پنجگانه مدیریت دارد.

مقایسه فصول سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با اصول پنجگانه مدیریت		
فصول سند تحول بنیادین	تطبیق مراحل	اصول پنجگانه مدیریت
۱- کلیات (تعریف اصطلاحات)	✓	۱- برنامه ریزی
۲- بیانیه ارزش‌ها	×	۲- سازماندهی

۳- بیانیه ماموریت	×	۳- به کار گماردن
۴- چشم انداز	×	۴- رهبری
۵- هدف های کلان	×	۵- کنترل
۶- راهبردهای کلان		
۷- هدف های عملیاتی و راهکارها		
۸- چارچوب نهادی و نظام اجرایی		

مراحل برنامه ریزی راهبردی (الوانی، ۱۳۷۴).

دکتر سید مهدی الوانی (۱۳۷۴) نیز در کتاب «مدیریت عمومی» مراحل ذیل را برای برنامه ریزی استراتژیک نام برده است:



مراحل برنامه ریزی راهبردی (الوانی ۱۳۷۴)

مراحل برنامه ریزی راهبردی	
مرحله اول	تعیین و تدوین اهداف آینده
مرحله دوم	تشخیص هدف ها و استراتژی های موجود
مرحله سوم	تجزیه و تحلیل شرایط محیطی
مرحله چهارم	تجزیه و تحلیل امکانات و منابع انسانی
مرحله پنجم	شناخت وضع کلی فعلی سازمان
مرحله ششم	تعیین تغییرات لازم در استراتژی های موجود

مرحله هفتم	تصمیم گیری درباره استراتژی های مطلوب
مرحله هشتم	اجرای استراتژی جدید
مرحله نهم	کنترل استراتژی جدید در عمل

تعیین و تدوین اهداف آینده سازمان: این مرحله، به عنوان مهم‌ترین مرحله معرفی شده است. وظیفه تعیین و تدوین اهداف آینده به عهده مقامات سطوح بالای سازمان و به معنی درک و تشخیص صحیح مأموریت و مقاصد سازمان است. ارزش‌ها و انتظارات جامعه از سازمان و امکانات و منابع سازمان، در تعیین اهداف اهمیت دارد.

۱. شناخت اهداف و استراتژی‌های موجود سازمان: به منظور بررسی اهداف و مأموریت‌های فعلی سازمان و تعیین وجوه افتراق و اختلاف آن‌ها با هدف‌های تعیین شده است.

تجزیه و تحلیل شرایط محیطی: در این مرحله باید از عوامل اقتصادی، سیاسی، فرهنگی، فنی و اقلیمی مؤثر بر سازمان و اهداف آن آگاهی کامل داشت. بدین منظور به سنجش تغییرات عوامل محیطی و آثار آن بر سازمان و همچنین شناسایی و تحلیل تهدیدها و فرصت‌های محیط خارجی بر سازمان پرداخته می‌شود. برایسون (۱۹۸۸) معتقد است، عوامل محیطی (بیرونی)، عواملی هستند که سازمان کنترلی بر آن‌ها ندارد. فرصت‌ها و تهدیدها را می‌توان از طریق نظارت بر روندها و عوامل سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، تکنولوژیکی و ... موجود در محیط شناسایی نمود. علاوه بر این عوامل، توجه به گروه‌های ذی‌علاقه از جمله ارباب رجوع‌ها، مشتریان، مالیات دهندگان، رقبا و همکاران نیز ضروری است.

تجزیه و تحلیل منابع و امکانات سازمان: در این مرحله برنامه ریزان تلاش می‌کنند امکانات سازمان از جهت منابع کلیدی و استراتژیک را ارزیابی کنند و همچنین شمایی کلی از امکانات سازمان برای تحقق اهداف آینده به دست آورند. شناسایی ضعف‌ها و نارسایی‌های داخلی سازمان نیز در این مرحله صورت می‌گیرد. بررسی و ارزیابی محیط داخلی با توجه به منابع (دروندها) استراتژی‌های جاری سازمان (فرایندها) و عملکردها (بروندها) باید صورت پذیرد.

شناخت وضع موجود سازمان: این مرحله، حاصل اطلاعات جمع‌آوری شده در سه مرحله پیش، یعنی: به دست آوردن تصویر کاملی از اهداف موجود، منابع موجود، شرایط محیطی سازمان و آثار آن‌ها بر یکدیگر می‌باشد.

تعیین تغییرات مورد لزوم در استراتژی‌ها: تعیین فاصله میان اهداف و استراتژی‌های آینده و پیش‌بینی ضرورت انجام تغییرات و اقدام‌های لازم

تصمیم‌گیری در مورد استراتژی مطلوب: در این مرحله در ابتدا استراتژی‌های ممکن تعیین می‌شود. سپس به ارزیابی هر یک از این استراتژی‌ها پرداخته می‌شود و در نهایت استراتژی اصلح از میان استراتژی‌های یافت شده انتخاب می‌شود.

اجرای استراتژی مطلوب: اجرای استراتژی تعیین شده و عملاً به محک آزمون نهادن آن استراتژی کنترل و سنجش استراتژی جدید در عمل: انجام و اعمال کنترل‌های لازم در مورد اجرای درست استراتژی و تحقق اهدافی که استراتژی برای نیل به آن‌ها طراحی شده و ارائه اطلاعات لازم در این مورد توسط بخش‌های مختلف به برنامه‌ریزان.

مقایسه فصول سند تحول بنیادین آموزش و پرورش با مراحل برنامه ریزی راهبردی		
فصول سند تحول بنیادین	تطبيق برنامه ریزی	مراحل برنامه ریزی راهبردی
۱- کلیات (تعریف اصطلاحات)	✓	۱- تعیین و تدوین اهداف آینده
۲- بیانیه ارزش‌ها	×	۲- تشخیص هدف‌ها و استراتژی‌های موجود
۳- بیانیه مأموریت	×	۳- تجزیه و تحلیل شرایط محیطی
۴- چشم انداز	×	۴- تجزیه و تحلیل امکانات و منابع انسانی
۵- هدف‌های کلان	×	۵- شناخت وضع کلی فعلی سازمان

۶-راهبردهای کلان	×	۶-تعیین تغییرات لازم در استراتژی های موجود
۷-هدف های عملیاتی و راهکارها	×	۷-تصمیم گیری درباره استراتژی های مطلوب
۸-چارچوب نهادی و نظام اجرایی	×	۸-اجرای استراتژی جدید
		۹-کنترل استراتژی جدید در عمل

تجزیه و تحلیل و مقایسه فصول سند تحول بنیادین با مراحل برنامه ریزی راهبردی

پنج فصل اول سند تحول بنیادین با مرحله اول برنامه ریزی راهبردی یعنی تعیین و تدوین اهداف آینده قابل تطابق می باشد. فصل ششم و هفتم سند به طور مبهم و کلی با مرحله هشتم برنامه ریزی راهبردی یعنی اجرای استراتژی جدید قابل مقایسه می باشد. از آنجا که در سند تحول بنیادین استراتژی های موجود ذکر نشده است مشخص نیست که راهبردها و راهکارهای ذکر شده استراتژی جدید است یا همان استراتژی های قبل از ابلاغ سند. در مجموع چون سند تحول دارای ضعف در تحلیل محیطی و تبیین وضعیت موجود است. با وجود نقاط قوت و ضعف مختلف، سند تحول به استراتژی های موجود و وضعیت موجود اشاره ای نداشته و راهکارها در راستای حرکت از وضع موجود به وضع مطلوب طراحی نشده است. لذا می توان نتیجه گرفت سند تحول بنیادین سختی و هماهنگی بسیار کمی با مراحل برنامه ریزی راهبردی دارد.

جمع بندی و نتیجه گیری

در این مقاله ابتدا اسناد و مدارکی ارائه گردید که سند تحول بنیادین آموزش و پرورش پس از ۱۲ سال از ابلاغ آن هنوز اجرایی نشده است سپس به استناد مقالات مختلف چالش های متعددی در سند تحول بنیادین احصاء گردید از جمله: کلی بودن راهکارها، عدم کفایت راهبردها برای برخی از اهداف، نبود ارتباط صحیح بین چشم انداز و اهداف کلان و عملیاتی، نبود ساختار و انسجام درونی هدف های کلان و همچنین عدم رعایت اسلوب کامل سند نویسی و فرایند تدوین اسناد جامع راهبردی در هنگام تدوین سند به عنوان یکی از دلایل مهم عدم اجرایی شدن سند تحول مورد توجه قرار گرفت. به منظور تثبیت و تبیین عدم رعایت اسلوب کامل سند نویسی، چارچوب و فصول سند تحول بنیادین با مراحل پنجگانه اصول مدیریت و مراحل برنامه ریزی راهبردی تطبیق داده شد. مقایسه ها نشان داد چارچوب و فصول سند تحول بنیادین با اصول پنجگانه مدیریت و مراحل برنامه ریزی راهبردی هماهنگی و مطابقت لازم را ندارد. لذا ضرورت دارد پژوهشگران و محققان تحقیقات وسیع تری درباره سند تحول بنیادین آموزش و پرورش انجام دهند و در صورت اجماع نظر، بازنویسی سند تحول بنیادین بر اساس موثق ترین اسلوب سندنویسی در دستور کار مسئولان قرار گیرد.

منابع

- 1- سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، (۱۳۹۰)، شورای عالی انقلاب فرهنگی
- 2- فاطمی امین، گلناز سادات؛ فاطمی امین، سید رضا (۱۳۹۴)، "تحلیل ساختار سند تحول بنیادین آموزش و پرورش." چهارمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ پیشرفت ایران؛ گذشته، حال، آینده؛ سی ام و سی و یکم اردیبهشت ماه
- 3- نعمتی تکتم، غفاریان پناهی علی، (۱۳۹۷) مشکلات اجرایی شدن سند تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش (یک مطالعه فرا تحلیلی)، نشریه تحلیلی مالی، دور ۲، شماره ۱، ص ۴۵ تا ۵۶
- 4- مرزوقی رحمت اله، عقیلی رضا، مهرورز محبوبه، (۱۳۹۵)، تحلیل و نقد نظری و روششناختی اسناد تحول بنیادین آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، مجله پژوهشنامه مبانی تعلیم و تربیت، سال ۶، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۵
- 5- مرادی رضا، پورشفیعی هادی، ۱۳۹۲ سند تحول نظام آموزشی و چالش های آن، همایش ملی تغییر در برنامه درسی آموزش و پرورش

- 6- قجری ناصر ، مزیدی محمد ، شمشیری بابک ، (۱۳۹۸) ، واکاوی و فهم اهم چالش‌ها و موانع عملی پیش رو در تحقق سند تحول بنیادین با تمرکز بر زیرنظام های اصلی آن ، نشریه پژوهش های برنامه درسی
- 7- رضائیان علی، (۱۳۸۰) ، اصول مدیریت، سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه ها (سمت) تهران
- 8- الوانی ، سید مهدی ، (۱۳۷۴) ، مدیریت عمومی ، تهران ، نشر نی