

## بررسی عوامل کلیدی در توسعه کیفی منابع انسانی در مدارس ابتدایی

سیامک موسوی<sup>۱</sup>، پریسا امیله<sup>۲</sup>

۱ عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی عجیشیر، s.siamak\_mousavi@yahoo.com

۲ دانشجوی رشته علوم تربیتی (آموزش و بهسازی منابع انسانی)

### چکیده

منابع انسانی، مهم ترین سرمایه و مزیت رقابتی هر سازمان بوده و بی شک توسعه منابع انسانی از محوری ترین فرآیندها در مدیریت منابع انسانی است. توسعه منابع انسانی در هر سازمان، نیازمند راهبرد و راهکارهای اجرایی خاصی است روش این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از جهت شیوه گردآوری داده ها توصیفی - پیمایشی و از جهت ماهیت آمیخته اکتشافی است. جامعه آماری در بخش کیفی خبرگان نظام آموزش و پرورش و خبرگان دانشگاهی بودند که با شیوه نمونه گیری هدفمند گلوله برفی تا رسیدن به مرحله اشباع نظری داده ها تعداد ۱۷ مصاحبه انجام گرفت. در بخش کمی از بین ۱۷۶ نفر، تعداد ۱۲۹ نفر شامل، مدیران مدارس، معاونان آموزشی، و اجرایی مدارس به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابتدا، با استفاده از مصاحبه و پرسشنامه باز، عوامل داخلی (نقاط قوت و ضعف) و عوامل خارجی (فرصت ها و تهدیدها)، شناسایی شده اند. نتایج حاصل از تحلیل SWOT نشان دهنده موقعیت تهاجمی نظام آموزش و پرورش به لحاظ برخورداری از شاخص های توسعه مدیران مدارس است که در نهایت ۴۲ راهبرد شامل: پانزده راهبرد SO، دوازده راهبرد ST، هفت راهبرد WO و هشت راهبرد WT برای توسعه مدیران مدارس ابتدایی در نظام آموزش و پرورش تدوین و پیشنهاد گردید.

کلیدواژه - توسعه منابع انسانی، راهبردهای توسعه حرفه ای، مدیران مدارس ابتدایی

### مقدمه

سرمایه های عظیم و بالقوه در مسیر کلی جریان هدفمند توسعه دانش محور برای تبدیل شدن به نیروهای مولد دانش در سیستم دانش محور جامعه، در گروهی مدیریت صحیح سرمایه های دانشی کشور است (۶). همچنین می توان گفت توسعه منابع انسانی از محوری ترین فرآیندها در مدیریت منابع انسانی است و پیشبرد آن در هر سازمان، نیازمند راهبرد و راهکارهای اجرایی خاصی است (۷). توسعه منابع انسانی اشاره به عمل و پژوهش مبتنی بر سه سازه اصولی یعنی افراد، یادگیری و سازمان ها دارد. به عبارتی دیگر توسعه منابع انسانی حوزه شغلی است که مواردی چون یادگیری، آموزش، توسعه، آموزش حرفه ای و بالغانه، مدیریت یادگیری و توسعه سازمان را در برمی گیرد (۸). امروزه بسیاری از محققان معتقدند، با در نظر داشتن عملیات پیچیده مدارس قرن ۲۱، مدیران نقشی بسیار حیاتی و محوری در اثربخشی و بهبود مدرسه و یادگیری دانش آموزان ایفا می کنند (۹). رهبران مدارس مسیر حرفه ای شدنشان را به عنوان معلم شروع می کنند و سپس با تغییر در نقش رهبری و مسئولیت های رسمی، حرکت خود را در جهت توسعه حرفه ای ادامه می دهند (۱۰). مطالعات روی رهبری مدارس دلالت بر نقش اصلی مدیر مدرسه به عنوان رهبر یادگیری در مدرسه دارد که در این زمینه چهار حوزه مهم مسئولیت مورد نیاز رهبران حرفه ای مدارس

آموزش و پرورش به عنوان اساس و زیربنای توسعه فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی هر جامعه است که امروزه در اغلب کشورها به عنوان صنعت رشد قلمداد می شود و بیشترین بودجه دولتی را پس از امور دفاعی به خود اختصاص می دهد (۱). از آنجایی که بخش قابل توجهی از فعالیت های آموزش و پرورش در مدارس صورت می گیرد، مدارس به عنوان یک نظام اجتماعی حساس و مهم، از جایگاه خاصی برخوردار هستند. به عبارتی دیگر مدارس در صورتی خواهند توانست وظیفه خطیری که به دوش آنها است را به نحو احسن انجام دهند که سازمان های سالم و پویایی باشند (۲). در تمامی بحث های مربوط به توسعه، نیروی انسانی کلیدی ترین عامل محسوب می شود؛ بنابراین، هر جا مسئله توسعه، بهبود عملکرد، افزایش کیفیت خدمات، کاهش هزینه ها و اقتصادی تر اداره کردن سازمان ها می شود، پرداختن به نیروی انسانی و توسعه نیروی انسانی دارای اهمیت زیادی است (۳). از این رو توجه به نیروی انسانی به عنوان زیربنای تولید و ارائه خدمات در سازمان ها، یکی از راهکارهای اساسی در افزایش کارایی و بهره وری سازمان به شمار می رود (۴). در این بین مهم ترین ابزار و سرمایه جامعه برای دستیابی به توسعه سرمایه های انسانی می باشند و آشکار است که قرار گرفتن این