

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مدیریت منابع انسانی
آموزش و پرورش

www.ketab.ir

عابدینی، احمد، ۱۳۴۸ -
مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش / مولفان احمد عابدینی،
توحید اصغرزاده؛ به سفارش شورای عالی آموزش و پرورش.
تهران: نشر سادس، ۱۳۹۸.
۴۰۴ ص.
978-600-97209-5-8 :

فیفا :
آموزش و پرورش - ایران - نیروی انسانی
Education - Iran - Manpower :
نیروی انسانی - ایران - مدیریت
Manpower Planning - Iran :
اصغرزاده، توحید، ۱۳۴۱ -
شورای عالی آموزش و پرورش :
LA۱۳۵۳/۷ :
۳۷۰/۹۵۵ :
۵۹۸۵۶۶۹ :

سرشناسه
عنوان و نام پدیدآور
مشخصات نشر
مشخصات ظاهری
شابک:

وضعیت فهرست نویسی
موضوع
موضوع
موضوع
شناسه افزوده
شناسه افزوده
رده بندی کنگره
رده بندی دیویی
شماره کتاب شناسی

مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش :
احمد عابدینی، توحید اصغرزاده
شورای عالی آموزش و پرورش
اول
نوبت چاپ

۱۰۰ : نسخه
۵۰/۰۰۰ :
سادس :
سادس :
۶۶۴۰۲۵۸۰ :
978-600-97209-5-8 :

نام کتاب
تنقیح و تنظیم
به سفارش
نوبت چاپ
سال چاپ
شمارگان
قیمت
طراحی و صفحه آرای
نشر و چاپ
شابک



فهرست مطالب

(مدیریت منابع انسانی آموزش و پرورش)

سخن آغازین

۱۱

پیشگفتار

سر آغاز

۱۹

مقدمه

فصل اول کلیات

۲۳

جایگاه و اهمیت آموزش و پرورش

۲۵

چالش ها و مسائل اصلی آموزش و پرورش

۲۶

الف) مسائل مرتبط با زیر نظام منابع انسانی و تربیت معلم

۲۷

ب) مسائل مطرح شده در برنامه پنجم توسعه

۲۸

پ) مسائل مطرح شده در طرح جامع منابع انسانی

۲۹

ت) مسائل حوزه مشارکت عملی

۳۰

ث) مسائل مرتبط با اسناد تحولی و برنامه های راهبردی

۳۰

ج) موانع برنامه ریزی منابع انسانی و عوامل توسعه نیافتگی

۳۲

چ) علل و عوامل ناکارآمدی آموزش و پرورش

۳۳

ح) ابرچالش ها و مسائل بنیادین آموزش و پرورش

۴۰

جایگاه و اهمیت منابع انسانی در قوانین و اسناد تحولی

۴۴

جایگاه و مسئولیت منابع انسانی در مدیریت اسلامی

فلسفه توسعه و عوامل کارآمدی منابع انسانی.....	۱
کارکردهای توسعه منابع انسانی.....	۲
مدیریت منابع انسانی و دستاوردهای آن.....	۳
اصول و ارزش‌های مدیریت منابع انسانی.....	۴
نقش‌ها و وظایف مدیریت منابع انسانی.....	۵
برنامه‌ریزی راهبردی، الگوها و مراحل آن.....	۶
برنامه‌ریزی راهبردی پیش‌نیاز تعالی سازمانی.....	۷
مراحل برنامه‌ریزی راهبردی.....	۸
مراحل اصلی برنامه‌ریزی منابع انسانی.....	۹
فرایند تعیین الگوی برنامه‌ریزی مبتنی بر عملکرد.....	۱۰
انواع و سطوح برنامه‌ریزی منابع انسانی.....	۱۱
زیرنظام‌ها و شاخص‌های اصلی مدیریت منابع انسانی.....	۱۲

فصل دوم: جذب و تأمین

گزینش اصلح، اولین گام اصلاح.....	۱۳
الگوها و روش‌های جذب و بکارگیری منابع انسانی.....	۱۴
۱) روش تقاضای اجتماعی.....	۱۵
۲) روش تقاضای منابع انسانی.....	۱۶
۳) روش نرخ بازده.....	۱۷
۴) روش تحلیل هزینه کارایی.....	۱۸
منابع انسانی آموزش و پرورش در چهارده گذشته.....	۱۹
بررسی و تحلیل نحوه جذب منابع انسانی در چهارده اخیر.....	۲۰
شرایط پذیرش منابع انسانی.....	۲۱
الف) شرایط عمومی جذب.....	۲۲
ب) شرایط اختصاصی جذب.....	۲۳
پ) شرایط و صلاحیت‌های حین تحصیل.....	۲۴
ت) شرایط و صلاحیت‌های ورود به آموزش و پرورش.....	۲۵
سیاست‌ها، راهبردها و راهکارهای جذب و تأمین منابع انسانی.....	۲۶

فصل سوم: تربیت و توانمندسازی

۱۴۹	مداف و فلسفه تربیت و توانمندسازی منابع انسانی
۱۵۶	اصول و رویکردهای تربیت و توانمندسازی
۱۵۷	(۱) مدیریت مشارکتی
۱۵۷	(۲) تفویض اختیار
۱۵۷	(۳) پاداش مبتنی بر عملکرد
۱۵۸	اصول و ارزش‌های توانمندسازی
۱۶۰	الف) توانمندسازی، به عنوان «سازه ارتباطی»
۱۶۰	ب) توانمندسازی، به عنوان «فرآیند»
۱۶۱	ج) توانمندسازی، به عنوان «سازه شایستگی»
۱۶۴	رژگی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی
۱۶۴	شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان
۱۶۷	ویژگی‌ها و صلاحیت‌های معلمان در قوانین و اسناد تحولی
۱۸۴	ویژگی‌ها و صلاحیت‌های اساسی معلمان تحول‌گرا
۱۸۶	رژگی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای مدیران
۱۸۶	ویژگی‌های مدیران مدارس در اسناد تحولی
۱۸۷	ویژگی‌ها و صلاحیت‌های اساسی مدیران مدارس
۱۸۹	ویژگی‌ها و صلاحیت‌های اساسی مدیران ارشد تعلیم و تربیت (وزرا)
۱۹۱	رژگی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای راهبران آموزشی
۱۹۸	داد و مؤلفه‌های تربیت و توانمندسازی
۲۰۱	احل و فرآیندهای توانمندسازی
۲۰۹	امل مؤثر در فرآیند توانمندسازی
۲۱۳	ع و سطوح توانمندسازی
۲۱۳	الف) آموزش‌های پیش از خدمت
۲۱۳	ب) آموزش‌های حین کار
۲۱۴	ج) آموزش‌های ضمن خدمت
۲۱۸	وهای تربیت و توانمندسازی
۲۲۵	بوه‌های مؤثر تربیت و توانمندسازی

آثار و پیامدهای تربیت و توانمندسازی.....
سیاست‌ها، راهبردها و راهکارهای تربیت و توانمندسازی.....

فصل چهارم: نگهداشت و ارتقا

نگهداشت و ارتقای منابع انسانی.....

عوامل تأثیرگذار بر نگهداشت منابع انسانی.....

(۱) انتخاب و به کار گماری.....

(۲) عامل شخصی و شخصیت کارکنان.....

(۳) تأثیر انضباط و انضباطی ها.....

(۴) عامل روابط انسانی و تفاوت های آن در سازمان ها.....

(۵) تأثیر توانمندسازی و سبب شایستگی ها.....

(۶) توجه به شأن و احترام انسانی.....

(۷) عامل ایمنی و سلامت محیط کار.....

(۸) تأثیر فرهنگ سازمانی و مدیریت فیزیکی.....

(۹) عامل توجه به نیازهای اساسی.....

(۱۰) تأثیر منابع مالی و ساختار اداری.....

(۱۱) نقش هویت سازمانی.....

(۱۲) نقش ارزیابی عملکرد (کنترل و نظارت).....

(۱۳) رضایت شغلی و نارضایتی از کار.....

سیاست‌ها، راهبردها و راهکارهای نگهداشت و ارتقا.....

فصل پنجم: نظارت و ارزشیابی

نظام ارزشیابی و مدیریت عملکرد.....

ارزشیابی و ارزیابی عملکرد.....

ضرورت استاندارد و استاندارد سازی در ارزیابی عملکرد.....

شاخص ها و استانداردها.....

اهداف و کارکردهای استاندارد سازی.....

۳۰۳	تبیین روش ها و الگوی بومی تدوین استاندارد.....
۳۱۹	روش های توسعه و ترویج استاندارد.....
۳۲۲	استانداردسازی الگوهای کارآمد توسعه منابع انسانی.....
۳۲۲	(۱) الگوی پلکانی منابع انسانی.....
۳۲۹	(۲) الگوی استاندارد ۳۴۰۰۰ منابع انسانی.....
۳۳۵	الگوهای نظارت و ارزیابی عملکرد.....
۳۴۴	ارزیابی عملکرد عناصر مدرسه ای.....
۳۴۵	(۱) معلم.....
۳۵۴	(۲) مدیر مدرسه.....
۳۵۸	(۳) راهبر آموزشی تربیتی.....
۳۶۱	سیاست ها، راهبردها و راهبرهای مهارت و ارزشیابی.....

کلام آخر

۳۶۵	سخن پایانی.....
-----	-----------------

پیوست ها

۳۷۱	پیوست ۱ (استلزامات مدیریت بهینه منابع انسانی).....
۳۸۰	پیوست ۲ (واژه نامه).....
۳۸۹	پیوست ۳ (سوگندنامه معلمی).....
۳۹۰	پیوست ۴ (جدول اشکال و نمودارها).....

منابع و مأخذ

۳۹۳	منابع و مأخذ.....
-----	-------------------

سخن آغازین

پیگنتا

هرچند در سال‌های اخیر، با تدوین و ابلاغ سند تحول بنیادین، مخصوصاً پس از تدوین زیرنظام‌های مربوط، چشم‌انداز روشنی در برابر آموزش و پرورش قرار گرفت و امید به تحول اساسی در همه ابعاد و حوزه‌ها، به‌ویژه در بخش تأمین و تربیت منابع انسانی افزایش یافت و تلاش‌های فراوانی، تحت عنوان تحول بنیادین انجام شد؛ ولی این امیدواری بسیار زودتر از آنچه که تصور می‌شد جای خود را به بی‌تفاوتی و ناامیدی داد؛ زیرا اغلب آنها بدون فراهم کردن تمهیدات و پیش‌بینی سازوکارهای لازم، به‌صورت پراکنده، سلیقه‌ای و از نوع تغییرات روبنایی، سطحی، ساختاری، بسیار حداقلی و غیرمؤثر بود. هرچند این تغییرات حداقلی هم بنا به دلایل گوناگون، از جمله همراه و هم‌آوا نشدن مخاطبان اصلی آن، یعنی معلمان، نبود پشتوانه‌های مالی مشخص و فقدان «مدیریت علمی و کارآمد» تاکنون با توفیق چندانی همراه نبوده است. مدیریت ناکارآمد گذشته و استمرار برنامه‌ها و ساختارهای معیوب، حضور افراد فاقد صلاحیت در ارکان تصمیم‌گیری، تنزل بیش از پیش جایگاه کارشناسی در بدنه آموزش و پرورش، فقدان نظام ارزیابی کارآمد و نظارت مؤثر، بی‌اعتمادی و بدبینی در بین معلمان، نبود نظام برنامه‌ریزی اصولی، کمبود منابع مالی و انسانی و انحصاری دیدن آن، برخی از علل ناکامی‌های موجود در دستیابی به اهداف قصدشده و اجرای مطلوب تحول بنیادین است.