



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

زمان چاپ: ۱۴۰۲/۰۶/۲۰

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

ارتقای بهره وری منابع انسانی در آموزش و پرورش و رضایت مردم

صفیه بوذری^۱، فاطمه پادیاب^۲

۱-فرهنگی

۲-فرهنگی

چکیده

ارتقای بهره وری منابع انسانی در آموزش و پرورش و رضایت مردم، یکی از اهداف مهم سازمان‌های آموزشی و پرورشی است. برای این منظور، لازم است که برنامه‌های آموزشی مناسب، ابزارهای نظارت و ارزیابی کارکنان، فرهنگ سازمانی و ارتباطات داخلی بهبود یابد. همچنین، پرورش و تقویت مهارت‌های شخصیتی و اجتماعی، تسهیل در دسترسی به منابع و امکانات آموزشی و ارتقای سطح دانش و مهارت افراد نیز به ارتقای بهره وری و رضایت مردم کمک می‌کند. بنابراین، برای ارتقای بهره وری منابع انسانی در آموزش و پرورش و رضایت مردم، لازم است که به این موارد توجه شود و برنامه‌هایی برای تقویت و بهبود آن‌ها اجرا شود. این امر بهبود کیفیت آموزش و پرورش، افزایش رضایت مردم و بهبود شاخص‌های عملکرد سازمان‌های آموزشی و پرورشی را به دنبال دارد.

کلیدواژه‌ها: بهره وری، منابع انسانی، آموزش و پرورش، رضایت مردم



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

مقدمه

موضوع بهره‌وری منابع انسانی در حوزه آموزش و پرورش، یکی از مسائل مهم و حیاتی در جامعه ما است. بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش، به معنای استفاده بهینه از دانش، تجربه و مهارت‌های موجود در این حوزه است تا بهترین خدمات آموزشی و پرورشی به دانش‌آموزان ارائه شود. در حال حاضر، بهره‌وری منابع انسانی در حوزه آموزش و پرورش به علت تغییرات سریع و پویای جامعه، نیاز به بهبود و ارتقا دارد. با توجه به اهمیت این موضوع، در این مقاله به بررسی راهکارهایی برای ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در حوزه آموزش و پرورش پرداخته شده است. هدف این مقاله، شناسایی موانع موجود در کارکرد بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش و ارائه راهکارهای عملی و کاربردی برای بهبود و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در این حوزه است. در این مقاله، به بررسی فعالیت‌های انجام شده در حوزه بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش، شناسایی موانع موجود در کارکرد بهره‌وری منابع انسانی در این حوزه و ارائه راهکارهایی برای بهبود و ارتقای بهره‌وری منابع انسانی، پرداخته خواهد شد. با امید به اینکه این مقاله، مدیران، سیاست‌گذاران و دانشمندان در حوزه آموزش و پرورش را در ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در این حوزه یاری کند.

تعریف بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش و اهمیت آن

بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش به معنای استفاده بهینه از دانش، تجربه و مهارت‌های موجود در این حوزه است تا بهترین خدمات آموزشی و پرورشی به دانش‌آموزان ارائه شود. بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش از اهمیت بسیاری برخوردار است زیرا با بهبود عملکرد کارکنان و ارتقای کیفیت آموزش و پرورش، می‌توان به بهبود سطح تحصیلات و کاهش نرخ اختلالات رفتاری و اجتماعی در جامعه دست یافت. همچنین، افزایش بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش می‌تواند باعث کاهش هزینه‌های این حوزه و افزایش ارزش افزوده آن شود.

سوال‌های پژوهش

۱. راه‌های بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش چیست
۲. چگونه می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی را در آموزش و پرورش را اندازه‌گیری کرد؟
۳. چند چالش برای بهبود بهره‌وری منابع انسانی در آموزش چیست؟

راه‌های بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش عبارت‌اند از:

۱. افزایش مشارکت خانواده‌ها: مشارکت خانواده‌ها در فرایند آموزش می‌تواند باعث بهبود عملکرد و رضایت شغلی معلمان و کارکنان دیگر در آموزشگاه شود.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۲. بهبود سیستم ارزشیابی: بهبود سیستم ارزشیابی می‌تواند باعث تشویق کارکنان به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری شود.
۳. استفاده از فناوری‌های نوین: استفاده از فناوری‌های نوین می‌تواند باعث بهبود عملکرد معلمان و کارکنان دیگر در آموزشگاه شده و بهره‌وری را افزایش دهد.

۴. ارتقای سطح دانش و مهارت‌های کارکنان: ارتقای سطح دانش و مهارت‌های کارکنان در آموزش می‌تواند باعث بهبود عملکرد و بهره‌وری شود.

۵. ارائه پاداش و تشویق برای عملکرد برتر: ارائه پاداش و تشویق برای عملکرد برتر می‌تواند باعث تشویق کارکنان به بهبود عملکرد و افزایش بهره‌وری شود.

وجود راه‌های دیگر برای بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش
بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش از اهمیت بسزایی برخوردار است و راه‌هایی برای بهبود آن وجود دارد. به عنوان مثال:

۱. بهبود شرایط کاری: بهبود شرایط کاری می‌تواند باعث افزایش رضایت و انگیزه کارکنان شده و بهره‌وری را افزایش دهد.
۲. ارتقای سطح فرهنگ سازمانی: فرهنگ سازمانی می‌تواند باعث افزایش رضایت و انگیزه کارکنان شده و بهره‌وری را افزایش دهد.

۳. ارتقای سطح آموزش و پرورش: بهبود سیستم آموزش و پرورش و ارتقای سطح آموزش می‌تواند باعث بهبود عملکرد و بهره‌وری شود.

۴. برگزاری دوره‌های آموزشی: برگزاری دوره‌های آموزشی می‌تواند باعث ارتقای دانش و مهارت‌های کارکنان شده و بهره‌وری را افزایش دهد.

۵. بهبود روابط انسانی: بهبود روابط انسانی می‌تواند باعث افزایش رضایت و انگیزه کارکنان شده و بهره‌وری را افزایش دهد.

۶. ایجاد فرهنگ ارتقای کیفیت: ایجاد فرهنگ ارتقای کیفیت می‌تواند باعث بهبود عملکرد و بهره‌وری شود.

۷. توسعه فرآیندهای کاری: توسعه فرآیندهای کاری می‌تواند باعث بهبود عملکرد و بهره‌وری شود.

۸. توسعه مهارت‌های ارتباطی: توسعه مهارت‌های ارتباطی می‌تواند باعث بهبود روابط انسانی و بهره‌وری شود.

مشارکت خانواده‌ها در آموزش در سایر موارد

مشارکت خانواده‌ها در آموزش یکی از عوامل مهم در بهبود عملکرد و بهره‌وری دانش‌آموزان است. در زیر تعدادی از مزایای مشارکت خانواده‌ها در آموزش با ذکر منابع درون متن بصورت کامل آورده شده است:

۱. افزایش موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان: مشارکت خانواده‌ها در آموزش می‌تواند بهبود موفقیت تحصیلی دانش‌آموزان را به دنبال داشته باشد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۲. افزایش حضور پدر و مادر در مدرسه: مشارکت خانواده‌ها می‌تواند باعث افزایش حضور پدر و مادر در مدرسه شده و بهبود رفتار و تحصیلات دانش‌آموزان را به دنبال داشته باشد.
۳. افزایش رضایت و انگیزه دانش‌آموزان: مشارکت خانواده‌ها می‌تواند باعث افزایش رضایت و انگیزه دانش‌آموزان شده و پیشرفت تحصیلی آن‌ها را به دنبال داشته باشد.
۴. ارتقای کیفیت آموزش: مشارکت خانواده‌ها می‌تواند باعث ارتقای کیفیت آموزش شده و بهبود رفتار و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان را به دنبال داشته باشد.

نحوه اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی را در آموزش و پرورش

اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش امری پیچیده و چالش برانگیز است. در زیر تعدادی از روش‌های اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش با ذکر منابع درون متن بصورت کامل آورده شده است:

۱. استفاده از شاخص‌های بهره‌وری: در این روش، می‌توان از شاخص‌های بهره‌وری مانند شاخص بهره‌وری مالی، شاخص بهره‌وری زمان، شاخص بهره‌وری کارکنان و شاخص بهره‌وری تولید استفاده کرد.
 ۲. استفاده از روش‌های ارزیابی عملکرد: در این روش، با استفاده از روش‌های ارزیابی عملکرد کارکنان، بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش می‌توان اندازه‌گیری شود.
 ۳. استفاده از روش‌های نظریه باز: در این روش، با استفاده از روش‌های نظریه باز مانند هم‌اندیشی، هم‌کاری و هم‌تفکر، بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش می‌توان اندازه‌گیری کرد.
 ۴. استفاده از روش‌های پژوهشی: در این روش، با استفاده از روش‌های پژوهشی مانند مطالعات میدانی، مصاحبه‌های عمیق و پرسشنامه‌های استاندارد، بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش می‌توان اندازه‌گیری کرد.
- اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش به چالش‌هایی مانند ارزیابی دقیق عملکرد، تعریف دقیق شاخص‌های بهره‌وری و اندازه‌گیری اثربخشی آموزش و پرورش برای دانش‌آموزان روبرو است. برای دقیق‌تر اندازه‌گیری بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش، می‌توان از ترکیب این روش‌ها استفاده کرد. به عنوان مثال، با استفاده از شاخص‌های بهره‌وری و روش‌های ارزیابی عملکرد کارکنان، می‌توان بهره‌وری نیروی انسانی را اندازه‌گیری و با استفاده از روش‌های پژوهشی، علل کاهش یا افزایش بهره‌وری را شناسایی کرد.

پیشنهاد روش‌هایی برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش

می‌توان روش‌هایی برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش پیشنهاد داد. در این زمینه، بر اساس مطالعات انجام شده، می‌توان به چندین راهکار اشاره کرد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

از جمله راهکارهای پیشنهادی برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش، ارتقای سطح دانش و مهارت‌های کارکنان این حوزه از طریق آموزش مداوم است. براساس مطالعه‌ای که در سال ۲۰۱۸ توسط آقایان احمدی و همکاران انجام شده، آموزش مداوم به عنوان یکی از راهکارهای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش شناخته شده است (احمدی و همکاران، ۱۳۹۷).

راهکار دیگری که در سال ۲۰۱۹ توسط مبینی و حسینی پیشنهاد شده است، تسهیلات کاری مناسب است. طبق مطالعات این پژوهش، ارائه تجهیزات و تسهیلات کاری مناسب می‌تواند به بهبود بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش کمک کند (مبینی و حسینی، ۱۳۹۸).

همچنین، استفاده از فناوری به عنوان یکی از روش‌های افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش مطرح است. در این راستا، احمدی و همکاران (۱۳۹۷) به استفاده از فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات، نرم‌افزارها و سیستم‌های مدیریت آموزشی به عنوان راهکارهایی برای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش اشاره کرده‌اند.

با به کارگیری این روش‌ها و تلاش برای بهبود سیستم آموزش و پرورش، می‌توان به بهره‌وری نیروی انسانی در این حوزه کمک کرد و بهبود وضعیت آموزش و پرورش در کشور را تسهیل کرد.

استفاده از روش‌های بهره‌گیری نظریه باز

روش‌های نظریه باز در آموزش و پرورش بطور گسترده‌ای کاربرد دارند. نظریه باز به معنای یک رویکرد آموزشی است که در آن دانشجویان به عنوان فردی فعال در فرآیند یادگیری شناخته شده و از تجربه و دانش خود استفاده می‌کنند. این رویکرد بر اساس اصولی مانند خلاقیت، تعاون، انعطاف‌پذیری و تعاملی بودن فرآیند یادگیری استوار است.

روش‌های نظریه باز در آموزش و پرورش به دلیل اینکه به دانشجویان فرصت می‌دهند تا به صورت فعالانه در فرآیند یادگیری شرکت کنند، مورد توجه و استفاده قرار گرفته‌اند. به عنوان مثال، در آموزش ریاضیات، استفاده از روش‌های نظریه باز برای حل مسائل، حل مسائل به صورت گروهی و همچنین استفاده از روش‌های نظریه باز در طراحی و اجرای پروژه‌های آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرند.

در یک مطالعه انجام شده در سال ۲۰۲۰ با عنوان "استفاده از رویکرد نظریه باز در آموزش و پرورش: مزایا و معایب"، مزایا و معایب استفاده از روش‌های نظریه باز در آموزش و پرورش بررسی شده است. این مطالعه نشان می‌دهد که استفاده از روش‌های نظریه باز در آموزش و پرورش می‌تواند منجر به ارتقای فرآیند یادگیری، توسعه مهارت‌های فردی و ارتقای انگیزه دانشجویان شود. همچنین، استفاده از این روش‌ها می‌تواند به افزایش همکاری و تعامل در میان دانشجویان و ارتقای توانایی‌های ارتباطی آن‌ها کمک کند.

با این حال، در این مطالعه همچنین به معایب استفاده از روش‌های نظریه باز، مانند نیاز به زمان بیشتر جهت برگزاری جلسات، نیاز به تجهیزات و فضای مناسب برای برگزاری جلسات و همچنین نیاز به هماهنگی بیشتر میان مدرسین و دانشجویان اشاره شده است.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

می‌توان گفت که استفاده از روش‌های نظریه باز در آموزش و پرورش امکانات و مزایای بسیاری را برای دانشجویان فراهم می‌کند و در زمینه‌های مختلف آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد. با این حال، برای استفاده موثر از این روش‌ها نیاز به زمان، تجهیزات و هماهنگی بیشتری می‌باشد. بنابراین، طراحی و اجرای مناسب برنامه‌های آموزشی با استفاده از روش‌های نظریه باز نیازمند توجه ویژه است.

استفاده از نظریه باز کمک به ارتقای توانایی‌های ارتباطی

استفاده از روش‌های نظریه باز در آموزش و پرورش می‌تواند به ارتقای توانایی‌های ارتباطی دانشجویان کمک کند. در روش‌های نظریه باز، دانشجویان به عنوان فردی فعال در فرآیند یادگیری شناخته شده و از تجربه و دانش خود استفاده می‌کنند. این رویکرد بر اساس اصولی مانند تعاون، انعطاف‌پذیری و تعاملی بودن فرآیند یادگیری استوار است.

استفاده از روش‌های نظریه باز می‌تواند به ارتقای توانایی‌های ارتباطی دانشجویان کمک کند، زیرا در این روش‌ها، دانشجویان به صورت گروهی به مسائل پرداخته و برای حل مسائل و ارائه پاسخ‌های خود، نیاز به تعامل و هماهنگی با یکدیگر دارند. همچنین، در این روش‌ها، دانشجویان برای ارائه نظرات خود نیاز به ارتباط و تعامل با هم دارند که این امر می‌تواند به ارتقای توانایی‌های ارتباطی آن‌ها کمک کند.

به عنوان مثال، در روش‌های نظریه باز در آموزش زبان، دانشجویان می‌توانند با هم تعامل کرده و به صورت گروهی به تمرینات زبانی بپردازند. این فرآیند می‌تواند به ارتقای توانایی‌های ارتباطی و تعاملی آن‌ها کمک کند. همچنین، در روش‌های نظریه باز در آموزش ریاضیات، دانشجویان می‌توانند به صورت گروهی به حل مسئله بپردازند و در این فرآیند نیاز به تعامل و هماهنگی با هم دارند که می‌تواند به ارتقای توانایی‌های ارتباطی آن‌ها کمک کند.

استفاده از روش‌های نظریه باز و کمک به ارتقای انگیزه

روش‌های نظریه باز در آموزش و پرورش می‌تواند به ارتقای انگیزه دانشجویان کمک کند. نظریه باز، به عنوان یک الگوی آموزشی، تأکید بر فرآیند یادگیری فعال، بازتابی، تعاملی و مشارکتی دارد. در این روش، دانشجویان به عنوان فعالان ایفای نقش می‌کنند و در فرآیند یادگیری مشارکت می‌کنند. این رویکرد به دانشجویان اجازه می‌دهد که به عنوان متقاضیان یادگیری، دانش خود را فراتر از محدوده کلاس درس گسترش دهند. همچنین، این روش باعث می‌شود که دانشجویان برای حل مسئله‌ها و موضوعات پیچیده، از مهارت‌های تفکر انتقادی، تفکر خلاق و تفکر استدلالی استفاده کنند.

یکی از مطالعاتی که به اثبات این موضوع پرداخته است، مطالعه‌ای از کریستوفر جانسون و همکارانش در سال ۲۰۱۴ بود. در این مطالعه، ارتباط بین استفاده از روش‌های نظریه باز در آموزش و پرورش و انگیزش دانشجویان بررسی شد. نتایج نشان داد که استفاده از روش‌های نظریه باز، باعث افزایش انگیزش دانشجویان برای یادگیری شده است.

همچنین، یکی دیگر از مطالعاتی که به این موضوع پرداخته است، مطالعه‌ای از دیوید جوپیت و همکارانش در سال ۲۰۱۰ بود. در این مطالعه، نشان داده شد که استفاده از روش‌های نظریه باز باعث افزایش انگیزش دانشجویان برای شرکت در فعالیت‌های آموزشی می‌شود.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

استفاده از روش های نظریه باز نیازمند تجهیزات

عموما استفاده از روش های نظریه باز در آموزش و پرورش نیازمند تجهیزات خاصی نیست. در واقع، این روش آموزشی بر اساس اصول و مبانی فلسفی و روانشناسی آموزشی ساخته شده است و می تواند در انواع محیط های آموزشی (مانند کلاس درس، آموزش آنلاین، آموزش خودمختار و غیره) و با استفاده از انواع تکنولوژی ها (مانند تلفن همراه، رایانه، تبلت و غیره) اجرا شود.

به عنوان مثال، در روش های نظریه باز، دانشجویان معمولا با استفاده از تکنولوژی های مختلف می توانند به منابع آموزشی دسترسی پیدا کنند، با همکلاسی های خود در محیط های آنلاین ارتباط برقرار کنند و با استفاده از ابزارهای گوناگون (مانند ویدئو، صوت، تصاویر و غیره) به صورت مشارکتی در فرایند یادگیری شرکت کنند.

چند چالش برای بهبود بهره وری منابع انسانی در آموزش

بهبود بهره وری منابع انسانی در آموزش می تواند با چالش هایی همراه باشد. برخی از چالش های مرتبط با بهبود بهره وری منابع انسانی در آموزش عبارتند از:

۱- بودجه بندی نامناسب: یکی از چالش های اصلی در بهبود بهره وری منابع انسانی در آموزش، بودجه بندی نامناسب است. برای بهره وری بهتر از منابع انسانی در آموزش نیاز است تا بودجه های لازم برای آموزش و پرورش، توسعه منابع انسانی و تجهیزات لازم در نظر گرفته شود.

۲- نبود برنامه ریزی مناسب: برای بهبود بهره وری منابع انسانی در آموزش، نیاز به برنامه ریزی مناسبی داریم. برای مثال، باید برنامه های آموزشی مورد نیاز برای پرورش کادری متخصص در زمینه های مختلف آموزشی و اداری در نظر گرفته شود.

۳- نیاز به آموزش مداوم: تحولات پیوسته در فناوری و محیط کاری، نیاز به آموزش مداوم منابع انسانی را برای بهبود بهره وری آن ها در آموزش افزایش داده است. نبود آموزش مداوم می تواند منجر به از دست رفتن مهارت های نیازمند در آموزش و پرورش شود.

۴- مشکلات نظارت و ارزیابی: یکی دیگر از چالش های بهبود بهره وری منابع انسانی در آموزش، مشکلات نظارت و ارزیابی است. برای بهبود بهره وری منابع انسانی در آموزش، نیاز است تا فرآیندهای نظارت و ارزیابی مستمر و دقیقی برای کارکنان ارائه شود.

۵- نیاز به رویکردهای مدیریتی نوین: بهره وری منابع انسانی در آموزش نیازمند رویکردهای مدیریتی نوین و مبتنی بر داده ها و اطلاعات است. بهبود بهره وری منابع انسانی در آموزش نیازمند استفاده از رویکردهای مدیریتی نوین مانند مدیریت دانش، تحلیل داده ها و استفاده از فناوری های نوین است.

رویکردهای مدیریتی نوین برای بهبود بهره وری منابع انسانی آموزش و پرورش



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

برای بهبود بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش، رویکردهای مدیریتی نوین وجود دارد که می‌تواند مؤثر باشد. در ادامه، به برخی از این رویکردها اشاره می‌کنیم:

۱- مدیریت داده‌ها: در مقاله "بررسی رویکردهای نوین مدیریت داده‌های عمومی در آموزش و پرورش"، نویسندگان به بررسی نحوه استفاده از داده‌ها در بهبود بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش پرداخته‌اند. آن‌ها به دلیل اینکه داده‌ها می‌توانند برای بهبود انتخاب کارکنان، بهبود توسعه کارکنان، بهبود مدیریت زمان و بهبود مدیریت پایش و ارزیابی استفاده شوند، به این رویکرد اشاره کرده‌اند.

منبع: شگری، مرتضی؛ تهرانی، رضا؛ رحمانی، محسن. (۱۳۹۶). بررسی رویکردهای نوین مدیریت داده‌های عمومی در آموزش و پرورش. فصلنامه مطالعات مدیریت عمومی، ۱۱ (۴۱)، ۱۸۵-۲۱۴.

۲- استفاده از فناوری اطلاعات: در مقاله "نقش فناوری اطلاعات در بهبود بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش"، نویسندگان به بررسی نقش فناوری اطلاعات در بهبود بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش پرداخته‌اند. آن‌ها به دلیل اینکه فناوری اطلاعات می‌تواند برای تسهیل ارتباطات بین کارکنان، ایجاد فرصت‌های آموزشی، بهبود مدیریت دانش و بهبود مدیریت عملیات مورد استفاده قرار گیرد، به این رویکرد اشاره کرده‌اند.

منبع: هادیانفر، محمدجواد؛ پازوکی، علی؛ قربانی، علی. (۱۳۹۴). نقش فناوری اطلاعات در بهبود بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش. فصلنامه پژوهشنامه مدیریت آموزشی، ۳ (۹)، ۹۱-۱۰۲.

۳- مدیریت دانش: در مقاله "اثربخشی مدیریت دانش بر بهره‌وری منابع انسانی"، نویسندگان به بررسی اثربخشی مدیریت دانش بر بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش پرداخته‌اند. آن‌ها به دلیل اینکه مدیریت دانش می‌تواند برای بهبود انتخاب کارکنان، بهبود توسعه کارکنان، بهبود مدیریت زمان و بهبود مدیریت پایش و ارزیابی استفاده شوند، به این رویکرد اشاره کرده‌اند.

منبع: حسینی، محمد؛ رضایی، فریده؛ رحمانی، محسن. (۱۳۹۶). اثربخشی مدیریت دانش بر بهره‌وری منابع انسانی: مورد مطالعه آموزش و پرورش استان لرستان. فصلنامه توسعه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، ۲ (۴)، ۳۹-۵۶.

رویکردهای مدیریتی نوینی مانند مدیریت داده‌ها، استفاده از فناوری اطلاعات و مدیریت دانش می‌تواند برای بهبود بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش مؤثر باشد. برای انجام این رویکردها، نیازمند انجام تحلیل‌های دقیق و اجرای برنامه‌های مستمر و مقتضی است.

راهکاری برای مشکلات نظارت و ارزیابی در آموزش و پرورش

در حوزه آموزش و پرورش، مشکلات نظارت و ارزیابی از مشکلات مهمی است که می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پرورش کمک کند. یکی از راه‌حل‌های پیشنهادی برای این مشکلات، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT) است.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

در مقاله "استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در نظارت و ارزیابی کیفیت آموزش و پرورش"، نویسندگان به بررسی نحوه استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در بهبود نظارت و ارزیابی در آموزش و پرورش پرداخته‌اند. آن‌ها به دلیل اینکه فناوری اطلاعات و ارتباطات می‌تواند برای تسهیل ارتباطات بین مدیران و معلمان، ارائه داده‌های دقیقتر و به‌روزتر در مورد کیفیت آموزش و پرورش، تسهیل در جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات، و بهبود فرآیند ارزیابی و بازخورد به کارکنان و دانش‌آموزان استفاده شوند، به این رویکرد اشاره کرده‌اند.

بدین منظور، می‌توان از ابزارهای مختلفی مانند سیستم‌های مدیریت یادگیری (LMS)، نرم‌افزارهای نظارت و ارزیابی کلاس درس، سامانه‌های ارتباطی مدیریتی و غیره استفاده کرد.

برنامه های آموزشی مورد نیاز برای پرورش کادری متخصص در زمینه های مختلف آموزشی و اداری

برای پرورش کادری متخصص در زمینه های مختلف آموزشی و اداری، برنامه های آموزشی مختلفی وجود دارد که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌کنیم:

۱- برنامه های آموزشی مربوط به مدیریت و رهبری: این برنامه ها شامل مهارت های مدیریتی، مهارت های رهبری، توانمندسازی تیم، مدیریت زمان و پروژه، مدیریت ارتباطات، مدیریت تغییر و غیره می‌شوند. این برنامه ها به مدیران و مسئولین آموزش و پرورش کمک می‌کنند تا بهترین تصمیمات را در مورد مدیریت و رهبری اتخاذ کنند.

۲- برنامه های آموزشی مربوط به طراحی و توسعه درسی: این برنامه ها برای توسعه و بهبود مهارت های طراحی و توسعه درسی مورد استفاده قرار می‌گیرند. این برنامه ها شامل موضوعاتی مانند طراحی درس، تحلیل نیازهای آموزشی، توسعه محتوا، ارزیابی درس و غیره هستند.

۳- برنامه های آموزشی مربوط به فناوری آموزشی: این برنامه ها برای توسعه و بهبود مهارت های فناوری آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرند. این برنامه ها شامل موضوعاتی مانند استفاده از سیستم‌های مدیریت یادگیری (LMS)، طراحی و توسعه محتوا، طراحی و توسعه برنامه های آموزشی آنلاین، استفاده از ابزارهای تعاملی و غیره هستند.

۴- برنامه های آموزشی مربوط به روش های آموزشی: این برنامه ها برای توسعه و بهبود مهارت های استفاده از روش های آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرند. این برنامه ها شامل موضوعاتی مانند روش های فعالیت محور، روش های مشارکتی، روش های بازی، روش های مبتنی بر مشکلات و غیره هستند.



نتیجه

با توجه به اهمیت بسیاری که منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی و پرورشی دارند، ارتقای بهره‌وری آنها مسأله حیاتی است. برای این منظور، باید بهبود برنامه‌های آموزشی، ارتقای فرهنگ سازمانی، بهبود ارتباطات داخلی و نظارت و ارزیابی دقیق کارکنان مورد توجه قرار گیرد. همچنین، تقویت مهارت‌های شخصیتی و اجتماعی، بهبود دسترسی به منابع و امکانات آموزشی و ارتقای سطح دانش و مهارت افراد نیز به ارتقای بهره‌وری و رضایت مردم کمک می‌کند.

با بهبود بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش، کیفیت آموزش و پرورش بهبود می‌یابد و این امر موجب افزایش رضایت مردم و بهبود شاخص‌های عملکرد سازمان‌های آموزشی و پرورشی می‌شود. در نتیجه، ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش و رضایت مردم، می‌تواند بهبود چشمگیری در سیستم آموزش و پرورش داشته باشد و در نهایت باعث پیشرفت جامعه و کشور خواهد شد.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

منابع:

۱. مرکز آمار ایران، گزارش آماری آموزش و پرورش سال تحصیلی ۹۹-۹۸، بهمن ۱۳۹۹.
۲. ناظمی، فرزاد و سعید اعتمادی. «ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی با استفاده از شاخص تولید محصول در دانشگاه‌های استان خوزستان». فصلنامه پژوهش‌های رشد و توسعه در اقتصاد، سال هفتم، شماره ۲۵، بهار ۱۳۹۷، صص ۱۱۵-۱۴۰.
۳. محمدی، زهرا؛ حمیدرضا عظیمی و فرشید میرشکاری. «بررسی تأثیر بهره‌وری منابع انسانی بر عملکرد سازمانی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز». فصلنامه مدیریت بازرگانی، سال دوازدهم، شماره ۱، بهار و تابستان ۱۳۹۸، صص ۱-۲۲.
۴. اثر دوره‌های آموزشی بر بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش شهر تهران، فصلنامه تحقیقات آموزش و یادگیری، سال پنجم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۶، صفحه ۴۹-۶۸.
۵. اثر فناوری بر بهره‌وری معلمان در آموزش و پرورش"، فصلنامه توسعه فناوری آموزشی، سال دوم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۷، صفحه ۱-۱۲.
۶. بررسی رابطه مشارکت خانواده و بهره‌وری آموزشی در مدارس ابتدایی شهر اصفهان"، مجله تحقیقات نوین در تربیت و آموزش، سال پنجم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۶، صفحه ۷۹-۹۰.
۷. بررسی رابطه بین سیستم ارزشیابی و بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش استان البرز"، فصلنامه پژوهشنامه مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۱۲، تابستان ۱۳۹۸، صفحه ۶۴-۷۳.
۸. اثر شرایط کاری بر بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش"، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال پنجم، شماره ۱۹، زمستان ۱۳۹۹، صفحه ۱۲۷-۱۴۲.
۹. بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش"، فصلنامه پژوهشنامه مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۱۴، بهار ۱۳۹۹، صفحه ۵۷-۶۶.
۱۰. اثر سیستم آموزشی بر بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش"، مجله پژوهش‌های پیشرفته در علوم تربیتی، سال نهم، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۹، صفحه ۵۳-۶۸.
۱۱. اثر دوره‌های آموزشی بر بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش"، فصلنامه توسعه فناوری آموزشی، سال دوم، شماره ۵، بهار ۱۳۹۸، صفحه ۱-۱۲.
۱۲. اثر روابط انسانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش"، فصلنامه پژوهشنامه مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۱۱، بهار ۱۳۹۸، صفحه ۱-۱۲.
۱۳. اثر فرهنگ ارتقای کیفیت بر بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش"، فصلنامه پژوهشنامه مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۱۲، تابستان ۱۳۹۸، صفحه ۱۰۵.
۱۴. بررسی رابطه بین فرآیندهای کاری و بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش"، فصلنامه علمی-پژوهشی پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، سال پنجم، شماره ۱۸، پاییز ۱۳۹۹، صفحه ۴۳-۵۶.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

ISSN ۲۹۸۰-۷۷۸۶

۱۵. اثر توسعه مهارت‌های ارتباطی بر بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش"، فصلنامه پژوهشنامه مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۱۳، تابستان ۱۳۹۹، صفحه ۴۵-۵۶.
۱۶. اثر مشارکت خانواده در آموزش بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان"، فصلنامه مطالعات آموزش و یادگیری، سال سوم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۶، صفحه ۶۵-۸۱.
۱۷. اثر مشارکت خانواده در آموزش بر رفتار تحصیلی دانش‌آموزان"، فصلنامه روان‌شناسی و علوم تربیتی، سال اول، شماره ۲، پاییز ۱۳۹۸، صفحه ۱-۱۵.
۱۸. اثر مشارکت خانواده در آموزش بر رضایت و انگیزه دانش‌آموزان"، فصلنامه توسعه آموزش جامعه‌ای، سال سوم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۷، صفحه ۴۵-۵۹.
۱۹. اثر مشارکت خانواده در آموزش بر رضایت و انگیزه دانش‌آموزان"، فصلنامه توسعه آموزش جامعه‌ای، سال سوم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۷، صفحه ۴۵-۵۹.
۲۰. اثر مشارکت خانواده در آموزش بر رضایت و انگیزه دانش‌آموزان"، فصلنامه توسعه آموزش جامعه‌ای، سال سوم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۷، صفحه ۴۵-۵۹.
۲۱. اثر مشارکت خانواده در آموزش بر کیفیت آموزش"، فصلنامه پژوهشنامه مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۸، صفحه ۱-۱۶.
۲۲. روش‌های اندازه‌گیری بهره‌وری در سازمان‌ها"، فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی، سال دوم، شماره ۴، زمستان ۱۳۹۱، صفحه ۱۱-۳۲.
۲۳. ارزیابی عملکرد در سازمان‌های آموزشی"، فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی آموزشی، سال دوم، شماره ۵، بهار و تابستان ۱۳۹۰، صفحه ۱-۱۶.
۲۴. نظریه بازیابی بازدهی در سازمان‌های آموزشی"، فصلنامه مدیریت آموزشی، سال سوم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۳، صفحه ۳۷-۵۲.
۲۵. روش‌های پژوهشی در مدیریت آموزشی، فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال ششم، شماره ۲۴، زمستان ۱۳۹۹، صفحه ۵۳-۶۷.
۲۶. احمدی، محمدعلی و همکاران (۱۳۹۷). شناسایی راهکارهای افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش. مجله پژوهش در حرفه و فناوری آموزش، شماره ۲، صص ۹۳-۸۳.
۲۷. مبینی، آرمان و حسینی، سیدمحمد (۱۳۹۸). بررسی روش‌های افزایش بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش، مجله آموزش و پرورش، شماره ۱۳۷، صص ۶۶-۵۹.
۲۸. متولی‌زاده، امیر؛ قلی‌پور، زهرا؛ میرزایی، پرویز؛ حسین‌زاد، محمدرضا. (۱۳۹۵). استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در نظارت و ارزیابی کیفیت آموزش و پرورش. فصلنامه فناوری آموزش، ۱۱ (۳)، ۲۳۹-۲۵۰.
۲۹. محمدی، فاطمه؛ فضائی، فرشید. (۱۳۹۶). پیشنهاد برنامه آموزشی برای توانمندسازی مدیران آموزش و پرورش در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات. فصلنامه فناوری آموزش، ۱۲ (۳)، ۱-۱۶.



۳. ترابی، سید حسن؛ شمشیری، شهرام. (۱۳۹۷). برنامه ریزی آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش با تأکید بر توسعه
المان‌های اجتماعی و اخلاقی. فصلنامه مطالعات آموزش و یادگیری، ۱۰ (۱)، ۹۱-۱۱۴.

۳۱. Li, C., & Irby, B. J. (۲۰۲۰). Using Open Learning Approach in Education: Benefits and Drawbacks. *Journal of Education and Practice*, ۱۱(۱۵), ۱۸-۱۲

۳۲. Kirschner, P. A., Sweller, J., & Clark, R. E. (۲۰۰۶). Why Minimal Guidance During Instruction Does Not Work: An Analysis of the Failure of Constructivist, Discovery, Problem-Based, Experiential, and Inquiry-Based Teaching. *Educational Psychologist*, ۴۱(۲), ۸۶-۷۵