

## ارائه چارچوبی برای استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی

رمضان جهانیان<sup>\*۱</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۲/۲۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۷/۰۱)

### چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی است که به روش توصیفی از نوع پیمایشی اجرا گردید. جامعه آماری کلیه اساتید و مدرسین رشته‌ها و گرایش‌های علوم تربیتی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ کشوری به تعداد ۲۵۵ نفر است و نمونه آماری نیز مساوی جامعه آماری، که با استفاده از روش سرشماری انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. نتایج به دست آمده نشان داد که، چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی دارای چهار بعد و بیست و سه مؤلفه به شرح زیر می‌باشد. بعد تعهد، شامل: تعهد علنی جهت توسعه افراد در تمامی سطوح، آگاهی کلیه کارکنان از چشم‌انداز و اهداف کلان، تدوین طرح جامع کسب و کار، تدوین نیازهای آموزشی و توسعه کارکنان، آگاهی کلیه کارکنان از نقش خود در موفقیت سازمان، ارتباط مدیریت ارشد با نمایندگان کارکنان و ارتباط مدیریت ارشد با نمایندگان کارکنان می‌باشد. بعد طرح‌ریزی، شامل: تدوین منابع لازم آموزش و توسعه، ارزیابی نیازهای آموزش و توسعه با توجه به اهداف، طراحی فرایند ارزیابی نیازهای آموزش و توسعه، تعیین مسئولیت توسعه افراد در سراسر سازمان، صلاحیت مدیران جهت توسعه کارکنان، تناسب اهداف و استانداردهای توسعه‌ای و پیوند اهداف آموزشی به استانداردهای خارجی است. بعد اقدام، شامل: معارفه کارکنان جدید و تعیین نیازهای آموزش و توسعه آن‌ها، توسعه مهارت‌های کارکنان متناسب با اهداف، آگاهی کارکنان از فرصت‌های توسعه، تشویق کارکنان در تعیین نیازهای آموزشی و نحوه تأمین آنها، اقدامات مؤثر جهت تحقق اهداف آموزش و توسعه و اقدامات مؤثر جهت تحقق اهداف آموزش و توسعه می‌باشد. بعد ارزیابی، شامل: ارزیابی نقش توسعه کارکنان در اهداف، ارزیابی نتایج آموزش و توسعه در سطوح فردی، گروهی و سازمانی و آگاهی مدیریت ارشد از هزینه‌ها و منافع توسعه افراد است.

**واژه‌های کلیدی:** چارچوب، استانداردسازی، توسعه منابع انسانی، نظام‌های آموزشی

<sup>\*۱</sup> - استادیار علوم تربیتی، گرایش مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرج، کرج، ایران، مسئول مکاتبات: Ramezan.jahanian@kiaou.ac.ir

## ۱- مقدمه

استانداردسازی منابع انسانی از مباحث مهمی است که در مدیریت منابع انسانی جایگاه ویژه‌ای دارد. هدف از استانداردسازی نیروی انسانی داشتن چارچوبی مشخص و تعریف شده برای افراد، پست‌ها و وظایف می‌باشد که سازمان را در راه رسیدن به اهداف خود یاری می‌کند. از آنجا که استانداردسازی در نیروی انسانی سازمان مطرح است، می‌توان آن را از دیدگاه مدیریت منابع انسانی مورد بررسی قرار داد. مباحثی از جمله تجزیه، تحلیل مشاغل سازمانی، برنامه‌ریزی، استخدام، گزینش، جذب و نگهداری. آموزش و ارزیابی نیروی انسانی تلاش می‌نماید تا حتی‌الامکان به استانداردهای مورد قبول جامعه دست یابند. تدوین چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی می‌تواند توسعه منابع انسانی یک سازمان را نظام‌مند نماید و این امر بهبود کیفیت و اثربخشی و افزایش بهره‌وری را در پی خواهد داشت.

در مورد استاندارد و استاندارد کردن تعاریف و مفاهیم متفاوتی ارائه شده است که در واقع هر کدام به نقطه نظر خاصی به شرح زیر تأکید دارد:

- استاندارد مفهومی است که می‌تواند نشانگر انسجام و انضباط فعالیت‌های فکری، علمی، فنی و فرهنگی جامعه باشد و در معنای اعم مترادف با نظم است (خنیف، ۱۳۸۲).
- استاندارد معیار، ملاک و هنجار یا نرمی است که به منظور مقایسه و محک زدن<sup>۱</sup> چیزی، فعالیت یا امری به کار برده می‌شود (حسینی نسب و علی اقدم، ۱۳۷۵).
- استاندارد، ملاکی است که روش و شیوه و نحوه عمل در یک رشته و حرفه را مشخص می‌سازد و متخصصان و مجریان را به رعایت آن ملزم می‌سازد (الوانی و ریاحی، ۱۳۸۲).
- استاندارد به این سؤال پاسخ می‌دهد که چقدر از ملاک مورد نظر کافی است تا بتوان وضعیت آن را مطلوب قلمداد کرد (بازرگان، ۱۳۸۰، ص ۳۴).
- استاندارد (معیار) سطح مطلوب نشانگرهایی است که کیفیت ملاک را مشخص می‌کند. تعیین استانداردها، همانند ملاک‌ها امری قضاوتی است (بازرگان، ۱۳۸۰).
- استانداردها، ملاک‌ها و معیارهایی هستند که موجبات سنجش صحیح و انتخاب‌های درست را برای مدیران فراهم می‌آورند و به آنان امکان می‌دهد، تا برای دستیابی به کمال مطلوب در هر زمینه‌ای از آنها بهره‌گیرند (الوانی، ۱۳۸۳). واژه استاندارد برای ژاپنی‌ها به مفهوم فرایندی است که برای کارکنان ضامن ایمنی، آسایش، آرامش، برای سازمان مقرون به صرفه بودن و بهره‌وری و برای مشتری، ضامن کیفیت باشد (پارسا، ۱۳۸۰).

---

<sup>۱</sup>-Benchmarking

در حوزه آموزش و پرورش نیز استانداردها بیاناتی هستند که نشان‌دهنده سطح انتظارات صاحب‌نظران آموزشی از ملزومات برنامه‌های آموزشی و شرایط این برنامه‌ها می‌باشند و کیفیت بر اساس آن‌ها سنجیده می‌شود (Vlasceanu & et al., 2004).

کمیته اروپایی استانداردسازی، استانداردسازی را به عنوان حصول توافق درباره معیارهای دقیقی می‌داند که باید به طور مداوم در قالب قوانین، رهنمودها یا ضوابط کلی به کار رود، تا فرایندها، محصولات یا خدمات به بهترین وجه با اهداف هماهنگ باشند (Biczynski, 2001) و سازمان بین‌المللی استاندارد (ISO)<sup>۱</sup> نیز استاندارد را مدرکی می‌داند که در برگزیده قوانین، قواعد، راهنمایی‌ها یا ویژگی‌هایی برای فعالیت یا نتایج آن به منظور استفاده عمومی و مکرر که از طریق هم‌رأیی و در سازمان شناخته شده‌ای تصویب شده باشد و هدف از آن دستیابی به میزان مطلوبی از نظم در زمینه‌ای خاص می‌باشد (کهنسال، ۱۳۷۹). بنابراین، در می‌یابیم که استاندارد اولاً مبنایی برای داوری است و ثانیاً بر مبنای قوانین یا نظر افراد صاحب صلاحیت تدوین می‌شود، از این‌رو استانداردها را می‌توان یک سنجه یا خط‌کش برای قضاوت دانست.

بختیاری (۱۳۸۲) برخی از اهداف مورد توافق صاحب‌نظران در مورد استانداردسازی را شامل: ایجاد پیشرفت دائمی در امور مربوطه، جلوگیری از شکست‌ها، کاهش انحرافات و صرفه‌جویی کلی در منابع، حمایت از مصرف‌کنندگان و برقراری ارتباط بهتر از طریق ایجاد زبان مشترک می‌داند (خنیفیر، ۱۳۸۲). اصول استانداردسازی را به شرح زیر ارائه مطرح کرده است:

اصل اول: استاندارد کردن عمل ساده‌سازی است که در نتیجه تلاش دسته جمعی و آگاهانه اعضای جامعه به وجود آمده و مستلزم کاهش تعداد بسیاری از موضوعات است.

اصل دوم: استاندارد کردن فعالیتی است اجتماعی و اقتصادی این فعالیت باید با همکاری تمامی افراد ذی‌علاقه، ذی‌نفع و بر اساس هم‌رأیی و توافق عمومی صورت گیرد.

اصل سوم: یک استاندارد به خودی خود ارزشی ندارد مگر این که به اجرا در آید و این امر نیاز به برنامه‌ریزی‌های مناسب و فداکاری عده‌ای برای دستیابی به منافع عمومی دارد.

اصل چهارم: استاندارد کردن از طریق تهیه یک استاندارد، انتخاب و سپس تثبیت آنچه شده است، انجام می‌گیرد.

اصل پنجم: استانداردها باید در فواصل زمانی معین بازنگری، بازبینی و در صورت لزوم تجدید شوند.

اصل ششم: هنگامی که در یک استاندارد، کارکرد یا ویژگی‌های دیگر یک محصول تشریح می‌گردد، باید جهت تطبیق محصول مورد نظر با ویژگی‌های اشاره شده، روش‌های آزمون مربوط

<sup>۱</sup>-International Organization for Standardization

نیز در استاندارد تشریح گردد یا به استانداردهای دیگری که این روش در آنها موجود است، ارجاع داده شود.

اصل هفتم: لزوم اجرای اجباری استانداردهای ملی باید به دقت مورد توجه قرار گیرد. در زمینه انواع استانداردها صاحب نظران موارد زیر را مطرح نموده اند:

- استانداردهای کمی در مقابل استانداردهای کیفی<sup>۱</sup>: گاهی استانداردها به عنوان یک کمیت و عدد مشخص بیان می شوند. این رویکرد بیشتر برخاسته از بخش صنعت است؛ اما اغلب اوقات استانداردهای آموزشی به صورت کمی بیان نمی شوند، بلکه بیاناتی هستند که نشان دهنده سطح مورد انتظار از الزامات، رویه ها، مقررات، مقاصد و تعهدات مؤسسات آموزشی هستند. این استانداردها نشان دهنده سطح مطلوب و قابل قبول از کیفیت آموزش، پژوهش و خدمات تخصصی هستند.

- استانداردهای پایه در مقابل استانداردهای تعالی<sup>۲</sup>: گاهی استانداردها به گونه ای تدوین می شوند که در بردارنده حداقل کیفیت قابل قبول باشند؛ در این صورت به آنها استانداردهای پایه گفته می شود و چنانچه استانداردها به بالاترین سطح مورد نظر از کیفیت اشاره داشته باشند در آن صورت به آنها استانداردهای تعالی می گویند.

- استانداردهای مطلق در مقابل استانداردهای نسبی<sup>۳</sup>: استاندارد مطلق برای انجام یک داوری دو بخشی قابل قبول - غیر قابل قبول استفاده می شود. در استفاده از این استانداردها حالت بینابینی وجود ندارد (محمدی، ۱۳۸۴).

- استانداردهای محتوا در مقابل استانداردهای برنامه<sup>۴</sup>: برخی از متخصصان، استانداردها را به دو دسته محتوا و برنامه های آموزشی تقسیم بندی کرده اند. استانداردهای محتوا نشان دهنده شایستگی ها، دانش مرتبط و مهارت هایی است که دانشجویان در هنگام تحصیل باید آنها را کسب کنند؛ به طور خلاصه یعنی آنچه یک دانشجو بعد از گذراندن دوره آموزشی، باید بداند و قادر به انجام آن باشد. در مقابل استانداردهای برنامه آموزشی نشان دهنده سطحی از الزامات است که در خصوص درون داده ها، فرایندها و برون داده ها مطرح است. یعنی ویژگی های منابع انسانی، مالی (کالبدی و فضا و تجهیزات) و نیز مقررات و روش های اجرایی مدیریتی و پشتیبانی که یک برنامه آموزشی برای اعطای مدرک تحصیلی (در رشته و سطح خاص تحصیلی) نیاز به آنها دارد (Vlasceanu, 2004).

<sup>1</sup>-Quantitative vs. Qualitative Standards

<sup>2</sup>-Basic vs. Excellence Standards

<sup>3</sup>-Absolute vs. Relative Standards

<sup>4</sup>-Content vs. Educational Program Standards

استانداردها اثرات و ویژگی‌های خاصی دارند که عبارتند از: استانداردها بیانگر بهترین، آسان‌ترین و ایمن‌ترین راه برای انجام عملیات هستند. استانداردها بهترین راه را برای حفظ دانش فنی و ایجاد مهارت نشان می‌دهند. استانداردها، سازوکاری برای سنجش و ارزیابی عملکردها هستند. استانداردها ارتباط بین علت و معلول را مشخص می‌سازند. استانداردها پایه‌ای برای نگهداری و بهبود بخشی هستند. استانداردها پایه‌ای برای آموزش ارائه می‌دهند. استانداردها، اساس مناسبی برای تمیز و تشخیص به وجود می‌آورند. استانداردها در حقیقت معیار، ملاک، نمونه قابل قبول عیار قانونی برای تضمین کیفیت کالاها و خدمات هستند و استانداردها داده‌هایی پیشگیری از خطاها و کاهش متغیرهای مؤثر بر فرایند را فراهم می‌کنند (پارسا، ۱۳۸۰).

توسعه منابع انسانی به لحاظ کاربردی در همه سازمانها دارای سه جزء اساسی به شرح زیر است (Armstrong, 2001):

- توسعه فردی، به ارتقا و توسعه دانش و مهارت‌های جدید و یا بهبود رفتارهایی اشاره دارد که همگی به افزایش و بهبود عملکرد مرتبط با شغل موجود فرد (آموزش کارکنان) منتج می‌شوند.

- توسعه شغلی، در برگزیده فعالیت‌های فردی و نیز سازمانی است. فعالیت‌های فردی شامل برنامه‌ریزی مسیر پیشرفت، آگاهی از مسیر پیشرفت و کاربرد «مراکز منابع پیشرفت» می‌شود.

- توسعه سازمانی، به تدوین راه‌حل‌های سازمانی جدید و خلاقانه برای مسائل عملکردی و نیز افزایش سازگاری و انطباق در میان ساختار، فرهنگ، فرایندهای کسب و کار و استراتژی‌های سازمان می‌پردازد.

در مورد چارچوب‌های استانداردسازی صاحب‌نظران مهمترین مدل‌های تدوین استاندارد و استانداردسازی به شرح زیر ارائه نموده‌اند (قورچیان، ۱۳۸۶):

مدل مکانیکی تدوین استاندارد<sup>۱</sup>: عده معدودی به تدوین استانداردها با استفاده از روش قیومیت‌مدار<sup>۲</sup> و تصمیم‌گیری‌های فرمایشی می‌پردازند. در حقیقت یک برنامه مکانیکی که مشتمل بر استانداردهاست برای چند نسل تدوین نموده و نهادها و سازمان‌هایی را بر اجرای آنها می‌گمارند.

<sup>۱</sup>-Mechanical Model of Developing Standard

<sup>۲</sup>-Guardianship

مدل استخراج استانداردها از فرایند یاددهی و یادگیری<sup>۱</sup>: براساس فعالیتها و تجارب کسب شده در امور یاددهی و یادگیری استانداردها استخراج و مبنای تدوین آنها می‌گردد.

مدل اصلاح آموزش و پرورش بر اساس استاندارد محور<sup>۲</sup>: استانداردهای ملی و بین‌المللی تراز شده و معتبر مبنای اصلاحات آموزش و پرورش قرار می‌گیرد.

مدل استاندارد بر اساس عملکرد<sup>۳</sup>: عملکردهای پیوستاری موجب تدوین استانداردها می‌گردد.

مدل تدوین استانداردها بر اساس رویکرد سیستمی<sup>۴</sup>: که با جمع‌افزایی از درون‌داده‌ها، فرایندها، بروندادهای واسطه‌ای، بروندادهای نهایی و پیامدها، استانداردها نهایی و تدوین می‌گردد.

مدل استاندارد بر اساس ملاحظات توسعه سرمایه انسانی<sup>۵</sup>: که بر استاندارد جهانی آموزش و پرورش با توجه به اقتصاد راهبردی جهانی استانداردها تدوین می‌گردد.

مدل تدوین بالینی استاندارد<sup>۶</sup>: به کار گرفته می‌شود (مثل برخورد بالینی با یک بیمار و مرض خاص آن).

مدل تدوین استاندارد بر اساس پژوهش<sup>۷</sup>: تدوین استانداردها بر اساس پژوهش و تحقیقات و فلسفه مشارکتی<sup>۸</sup> تدوین می‌گردد.

مدل مجازی<sup>۹</sup>: تدوین استاندارد با عنایت به تجارب ماورای زمان و مکان خاص صورت می‌گیرد. استانداردها عامل ارتقای کیفی و موفقیت تلقی می‌گردد.

مدل استانداردهای بین‌المللی<sup>۱۰</sup>: تدوین استاندارد به شکل و بین‌المللی و براساس مطالعات تطبیقی صورت پذیرفته و نهایی می‌گردد، آن‌گاه سایرین با معتبر کردن و بومی‌کردن آنها در کشورهای خود به کار می‌برند.

مدل تلفیقی<sup>۱۱</sup>: تدوین استانداردها براساس ترکیب، تلفیق و تلخیص سایر مدل‌ها با زبان تکنیکی خاص صورت پذیرفته و به کار گرفته می‌شود.

---

<sup>1</sup>-Model of Standard Based Education Reform

<sup>2</sup>-Accredited Standard Based Education Reform

<sup>3</sup>-Standard Drive Performance

<sup>4</sup>-Developing Standard Based Upon System Approach

<sup>5</sup>-Standard Model of Human Capital Development

<sup>6</sup>-Clinical Model for Developing Standard

<sup>7</sup>-Standard Drive Research

<sup>8</sup>-Partnership

<sup>9</sup>-Virtual Model

<sup>10</sup>-International Standard

<sup>11</sup>-Eclectic Model

در پژوهشی که در سراسر اروپا توسط مرکز تحقیقات تکنولوژی و استخدام انجام گردید، نشان داده شد که بیش از هفتاد درصد از سازمان‌ها در نتیجه این استاندارد ملی توانسته‌اند به مزایای بسیاری نظیر بهبود بهره‌وری، رقابت پذیری بیشتر، رضایت مشتری، ارائه تصویر بهتری از سازمان، ارتباطات بهتر و افزایش کار تیمی دست یابند. به طور کلی، فواید حاصل از تلاش در راستای دستیابی به استاندارد سرمایه‌گذاری در منابع انسانی به شرح زیر ارائه شده است (حسینی، ۱۳۸۴):

افزایش درآمد، بهره‌وری و سودآوری: منابع انسانی ماهر و باانگیزه به منظور بهبود بهره‌وری سخت‌تر و بهتر فعالیت می‌کنند.

رضایت مشتری: سازمان‌های سرمایه‌گذار در منابع انسانی به کارکنان برای تمرکز بر مشتریان کمک اساسی می‌کنند. بنابراین، این استاندارد سازمان‌ها را قادر می‌سازد نیازهای مشتریان را به طور اثربخش تأمین کنند.

افزایش انگیزش: در نتیجه مشارکت بیشتر، توسعه فردی و تقدیر از موفقیت‌ها انگیزش منابع انسانی افزایش می‌یابد.

کاهش هزینه و ضایعات: منابع انسانی ماهر و با انگیزه به طور دائم فعالیت‌های خود را برای سهمی شدن در کاهش هزینه‌ها و ضایعات بازبینی می‌کنند.

ارتقای کیفیت: سرمایه‌گذاری در منابع انسانی به طور اساسی نتایج برنامه‌های کیفیت را بهبود می‌بخشد.

مزیت رقابتی از طریق بهبود عملکرد: سازمان‌های سرمایه‌گذار در منابع سازمانی می‌توانند به مزیت رقابتی دست یابند.

کسب و وجهه عمومی: یک سرمایه‌گذار در منابع انسانی در نتیجه دستیابی به این استاندارد مالی دشوار و دقیق می‌تواند دارای وجهه عمومی شود.

فراهم شدن فرصت بازنگری خط‌مشی‌ها و رویه‌های توسعه منابع انسانی از طریق مقایسه با بهترین‌ها، ایجاد چارچوبی برای تدوین استراتژی آینده و انجام اقدامات اصلاحی و تدوین روشی ساختارمند برای بهبود اثربخشی فعالیت‌های آموزش و توسعه.

یگانه (۱۳۸۹) نیز ارکان استانداردسازی در آموزش و پرورش را شامل چهار رکن به شرح زیر می‌داند:

الف) تحقیق و توسعه: فرایند استانداردسازی آموزشی زمانی جنبه واقعی به خود می‌گیرد که همراه با تحقیق و توسعه دانش و مبانی این فرایند باشد و مهم‌ترین زمینه‌های آن شامل اصول

اساسی و فلسفه استاندارد کردن در آموزش و پرورش، فضاشناسی استاندارد در آموزش و پرورش، جستجوی روش‌های استانداردسازی آموزشی و تکامل آن‌ها، تعیین کیفیت‌های موجود و تصحیح آن‌ها برای رسیدن به حداقل مطلوبیت، بررسی روش‌های تدوین استانداردهای برتر و بررسی اثر تحولات اقتصادی، اجتماعی و نظایر آن در استانداردسازی نظام آموزشی است.

ب) تدوین استاندارد: اگر چه آنچه که تاکنون در جوامع مختلف رواج یافته، تدوین استانداردهای فیزیکی و مصنوعات دست‌ساز انسانی بوده است ولی واقعیت این است که هر آنچه که در حیطه نظر و عمل انسان قرار گیرد، از قابلیت استانداردسازی برخوردار است. درک این مسئله زمانی آسان‌تر می‌شود که بدانیم در نظام فرهنگی و دینی‌مان نیز استانداردهایی برای مسائل معنوی مطرح شده است. به عنوان مثال در قرآن کریم چندین خصوصیت برای انسان مؤمن در نظر گرفته شده است که بوسیله آن‌ها حد استاندارد (حداقل مطلوبیت مورد نیاز) یک انسان مؤمن مشخص می‌شود.

ج) اجرای استاندارد: یکی از مهم‌ترین مراحل فرایند استاندارد سازی در آموزش و پرورش، اجرای استانداردهاست در صورتی که استانداردهای تدوین شده به طور مناسب به اجرا در آید می‌تواند تضمین‌کننده دستیابی به اهداف استانداردسازی آموزشی باشد. اجرای استانداردها می‌تواند به دو صورت انجام گیرد:

اجرای استانداردها به صورت اجباری: گروهی از استانداردها هستند که به کار بردن آن‌ها یا برخوردار بودن نسبت به آن‌ها ضروری است و در صورتی که به آن‌ها توجه نشود می‌تواند موجب ضرر و زیان رسیدن به ذی‌نفعان نظام آموزشی که دانش‌آموزان و اولیا آن و در کل جامعه است شود.

اجرای استانداردها به صورت تشویقی: شیوه دیگر برای به اجرا در آوردن استانداردها، ایجاد نوعی رقابت میان ارائه‌دهندگان محصولات و خدمات است.

د) ترویج استاندارد: ترویج استاندارد شامل تمامی روش‌هایی است که بتوان از طریق آن‌ها آگاهی جامعه را طی برنامه‌ریزی‌های مداوم نسبت به لزوم فواید استاندارد کردن افزایش داد. به عبارت دیگر، ترویج استاندارد عبارت از هر نوع فعالیتی است که از طریق آن جامعه پی‌برد که هدف از اجرای استانداردها، حفظ منافع آن‌هاست و مهم‌ترین روش‌های ترویج استاندارد عبارتند از: آموزش، مشاوره، بازخور داده‌ها و اطلاع‌رسانی مناسب است.

استانداردهای آموزشی موازینی هستند که به طور صریح در خصوص ابعاد مختلف نظام آموزشی، به وضوح و روشنی تعریف شده‌اند. اگرچه استانداردهای آموزشی را می‌توان از زوایا و ابعاد مختلف مورد توجه قرار داد، در این گزارش، استانداردها در ابعاد مالی، کالبدی، نیروی



انسانی تسهیلات و تجهیزات آموزشی در مقاطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه مد نظر قرار گرفته است (فتحی واجارگاه، ۱۳۷۹).

پازارگادی (۱۳۸۳) الگوی پیشنهادی برای اطمینان کیفی در آموزش و پرورش در راستای استانداردسازی را مشتمل بر دو رویکرد اساسی به شرح زیر می‌داند:

۱- برای دستیابی به اطمینان از کیفیت عملکرد آموزش و پرورش، وجود برنامه‌ریزی توسعه و راهبردی با عنایت به نقش، وظایف، ساختار و اصول حاکم بر این نهاد امری اجتناب ناپذیر است. در این گام بیانیه ماموریت آموزش و پرورش مشتمل بر چشم انداز، ماموریت و اهداف کلان تعیین و تبیین گردیده و سپس از طریق تحلیل استراتژیک فرصت‌ها و تهدیدات وارده از محیط در سایه نقاط قوت و ضعف سازمان در ابعاد مختلف مدیریت اجرایی، برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، فضا، امکانات و... تعیین می‌شود و تصمیمات استراتژیک مشخص می‌گردد.

۲- یکی از عمده‌ترین راه‌های استراتژیک وجود ساز و کار برای ارزیابی کیفیت و اطمینان کیفی از تمامی عملکردهای سازمانی است. اعتباربخشی<sup>۱</sup> یکی از الگوهای اصلی برای اطمینان کیفی در آموزش و پرورش است.

فتحی واجارگاه (۱۳۸۳) در مطالعات خویش نشان داد که برای استانداردسازی در آموزش و پرورش می‌توان حداقل سه محور اصلی شناسایی کرد این محورها عبارتند از استانداردسازی برای مقاصد شغلی، استانداردسازی برای مقاصد حرفه‌ای و استانداردسازی آموزشی است.

غفوریان (۱۳۸۱) در بررسی شاخص‌های عملکرد مدیران آموزشی دوره ابتدایی استان تهران و آرایه الگوی مناسب تلاش نموده تا با شناخت وضعیت موجود و مطلوب شاخص‌های عملکردی مدیران آموزشی دوره ابتدایی استان تهران الگو مناسبی بر مبنای ویژگی‌های فرهنگی، آموزشی و ارزشی نظام آموزشی آرایه نماید.

محمودی (۱۳۸۳) در پژوهشی با عنوان تدوین استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی دوره راهنمایی (شهر تهران) و آرایه الگوی مناسب مجموعه‌ای از شایستگی‌های عملکردی مدیران آموزشی را تدوین نموده است.

مهدی‌نژاد (۱۳۸۵) در پژوهشی تحت عنوان بررسی شاخص‌های عملکرد مدیران آموزشی دوره راهنمایی منطقه شبستر و آرایه الگوی مناسب در پی یافتن الگویی مناسب برای ارزیابی عملکرد مدیران آموزش و پرورش در مقطع راهنمایی می‌باشد.

خنیفی، جندقی و عبدالحسینی (۱۳۸۶) در شناسایی و تدوین استانداردهای علمی عملکردی مدیران آموزشی مدارس متوسطه شهر تهران و آرایه الگوی مناسب، نشان دادند که بالاترین

<sup>۱</sup>-Accreditation

اولویت از دیدگاه مدیران مدارس متوسطه در بعد علمی "آگاهی از اهداف کلی سازمان و مدرسه" به منظور برنامه‌ریزی صحیح است و بالاترین اولویت از دیدگاه مدیران مدارس متوسطه در بعد عملکرد "تحلیل نقاط قوت و ضعف مدیریتی خود در مدرسه" می‌باشد.

داوودی و شکرالهی (۱۳۹۰) در مقایسه روش‌های ارزشیابی توصیفی و سنتی بر اساس استانداردهای چهارگانه ارزشیابی از دیدگاه معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران نشان داد که از دیدگاه معلمان، ارزشیابی توصیفی نسبت به ارزشیابی سنتی مطابقت بیشتری با استانداردهای ارزشیابی دارد.

غلامی، شیربگی و صیادی (۱۳۹۲) در بررسی خصوصیات مدیران آموزشی موفق از نظر معلمان: تلاش در جهت ساخت مقیاسی استاندارد برای مطالعه ویژگی‌های مدیریت موفق مدرسه، نتایج نشان داد که از نظر معلمان معیار مدیر آموزشی موفق باید دارای ۵ بعد اساسی باشد: توسعه سرمایه اجتماعی مدرسه، قابلیت‌های و منش فردی مدیر، رابطه، توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودمحموری و بینش محدود مدیر است.

کنسرسیوم تکنولوژی در آموزش و پرورش شمال مرکزی آمریکا<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) شش استاندارد رهبری و بصیرت، یادگیری و یاددهی، رفتار تخصصی، پشتیبانی، مدیریت ارزشیابی و نتایج اجتماعی، حقوقی و اخلاقی را برای ارزشیابی عملکرد رهبران آموزشی ارائه کرده است و دپارتمان آموزشی ایالت دلاویر<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) نیز استانداردهای رهبری آموزشی را در دو سطح دانش و عملکرد تدوین کرده که عبارت است از: رهبری سیستمی، رهبری آموزشی، رهبری سیاسی و اجتماعی، رهبری سازمانی و رهبری بین فردی و اخلاقی جوامع توسعه یافته و در حال توسعه می‌باشد (محمودی، ۱۳۸۳).

ایردن و ایردن<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) در بررسی متغیر اعتمادپذیری سازمانی که یکی از استانداردهای مهم در ارزیابی مدیران است در مدارس ابتدایی آنکارا تحقیق جامعی را انجام داده‌اند. با مطالعه نظرات ۵۱۸ مدیر و ۹۲۲ معلم و به کمک روش رگرسیون چند متغیره تأیید شد که تمایل به برقراری اعتماد و ارزش‌ها متغیرهای اصلی برای ایجاد اعتماد هستند..

انگوارسون<sup>۴</sup> (۲۰۱۰) در دانشنامه بین المللی تعلیم و تربیت و در بررسی بین المللی برای تدوین استانداردهای لازم در انتخاب مدیران مدارس نشان داد که تدوین استانداردهای معتبر

<sup>۱</sup>-North Central Regional Technology in Education Consortium

<sup>۲</sup>-Delaware Department of Education

<sup>۳</sup>-Erden and Erden

<sup>۴</sup>-Ingvarson

برای هدایت یادگیری حرفه‌ای و ارزیابی از عملکرد مدیران امری ضروری در آموزش و پرورش می‌باشد.

گلسمن و گلسمن<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) در مطالعات خویش فرایند استاندارد سازی جهت ارزیابی عملکرد مدیران آموزشی را شامل: تدوین استانداردها، آنچه که ارزیابی می‌شود، معیارهای و استانداردهای ارزیابی و نتایج استفاده از استانداردها در تصمیم‌گیری ارائه نموده است.

دانیل یان روبین و کریستوفر جان<sup>۲</sup> (۲۰۱۱) در بررسی استانداردسازی در آموزش و پرورش نشان داد که استفاده از تست‌های استاندارد شده در آموزش و پرورش موجب افزایش یادگیری دانش آموزان نمی‌شود. همچنین نشان داد که اثرات استانداردسازی در آموزش و پرورش به زیان دانش آموزان و مربیان است.

پری هازان<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۳) در بررسی استانداردها در برنامه‌درسی ملی و آموزش و پرورش نشان داد که برنامه درسی استاندارد علائق و خلاقیت دانش آموزان را محدود می‌کند.

حمزه، واگاس و هارون<sup>۴</sup> (۲۰۱۳) در بررسی مدل‌سازی روش‌های توسعه منابع انسانی برای بهبود استانداردهای درآموزش عالی نشان داد که توسعه استانداردهای منابع انسانی یکی از راهبردهای اصلی رشد و بهبود کیفیت عملکرد دانشگاه است. تحقیق حاضر نیز به دنبال آزمون فرضیه‌های زیر است:

- ۱- ایجاد تعهد در نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در ارائه چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی مؤثر است
- ۲- برنامه‌ریزی توسعه نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در ارائه چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی مؤثر است.
- ۳- اجرای برنامه توسعه نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در ارائه چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی مؤثر است.
- ۴- ارزشیابی برنامه توسعه نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در ارائه چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی مؤثر است.

<sup>۱</sup>-Glasman and Glasman

<sup>۲</sup>-Daniel Ian Rubin and Christopher John Kazanjian

<sup>۳</sup>-Perry Hazan

<sup>۴</sup>-Hamza, Waqas & Haroon

## ۲- روش تحقیق

هدف پژوهش حاضر ارائه چارچوب استانداردهای توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی بود که به روش توصیفی از نوع پیمایشی اجرا شد. جامعه آماری کلیه اساتید و مدرسین رشته‌ها و گرایش‌های علوم تربیتی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲ کشوری به تعداد ۲۵۵ نفر است و نمونه آماری نیز مساوی جامعه آماری، که با استفاده از روش سرشماری انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته بود. این پرسشنامه دارای چهار بعد و ۲۳ مؤلفه به شرح زیر است:

- ۱- بعد ایجاد تعهد در منابع انسانی، شامل مؤلفه‌های تعهد علنی جهت توسعه افراد در تمامی سطوح، آگاهی کلیه کارکنان از چشم انداز و اهداف کلان، تدوین طرح جامع کسب و کار، تدوین نیازهای آموزشی و توسعه کارکنان، آگاهی کلیه کارکنان از نقش خود در موفقیت سازمان، ارتباط مدیریت ارشد با نمایندگان کارکنان و ارتباط مدیریت ارشد با نمایندگان کارکنان می‌باشد و سؤالات ۶-۱ پرسشنامه را در بر می‌گیرد.
- ۲- بعد طرح‌ریزی فرایند توسعه منابع انسانی، شامل مؤلفه‌های تدوین منابع لازم آموزش و توسعه، ارزیابی نیازهای آموزش و توسعه با توجه به اهداف، طراحی فرایند ارزیابی نیازهای آموزش و توسعه، تعیین مسئولیت توسعه افراد در سراسر سازمان، صلاحیت مدیران جهت توسعه کارکنان، تناسب اهداف و استانداردهای توسعه‌ای و پیوند اهداف آموزشی به استانداردهای خارجی است و سؤالات ۱۳-۷ پرسشنامه را در بر می‌گیرد.
- ۳- بعد اجرای برنامه‌های توسعه منابع انسانی شامل مؤلفه‌های معارفه کارکنان جدید و تعیین نیازهای آموزش و توسعه آن‌ها، توسعه مهارت‌های کارکنان متناسب با اهداف، آگاهی کارکنان از فرصت‌های توسعه، تشویق کارکنان در تعیین نیازهای آموزشی و نحوه تأمین آن‌ها، اقدامات مؤثر جهت تحقق اهداف آموزش و توسعه و اقدامات مؤثر جهت تحقق اهداف آموزش و توسعه می‌باشد و سؤالات ۱۹-۱۴ پرسشنامه را در بر می‌گیرد.

بعد ارزیابی برنامه‌های توسعه منابع انسانی شامل مؤلفه‌های ارزیابی نقش توسعه کارکنان در اهداف، ارزیابی نتایج آموزش و توسعه در سطوح فردی، گروهی و سازمانی و آگاهی مدیریت ارشد از هزینه‌ها و منافع توسعه افراد است و سؤالات ۲۳-۲۰ پرسشنامه را در بر می‌گیرد. روایی پرسشنامه به وسیله ۲۰ نفر از صاحب‌نظران تأیید و پایایی ابزار نیز به کمک آلفای کربناخ<sup>۱</sup> بررسی

<sup>۱</sup>-Cronbakh Alpha

و ضریب پایایی ۰/۹۴ بدست آمد. در بخش تحلیل داده‌ها، به منظورشناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر در ارائه چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی از آزمون t یک متغیره استفاده گردید.

### ۳- یافته‌های پژوهش

جدول ۱- توصیف داده‌های مربوط به هر یک از ابعاد چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی

ردیف	ابعاد چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	خطای انحراف استاندارد
۱	ایجاد تعهد در منابع انسانی	۲۵۵	۲۷/۷۴	۲/۸۰	۰/۱۷
۲	برنامه ریزی توسعه منابع انسانی	۲۵۵	۳۱/۴۲	۳/۳۱	۰/۲۰۷
۳	اجرای برنامه توسعه منابع انسانی	۲۵۵	۲۶/۹	۳/۲۴	۰/۲۰۳
۴	ارزشیابی برنامه توسعه منابع انسانی	۲۵۵	۱۸/۳	۲/۳۱	۰/۱۴۴

منبع: (محاسبات نگارنده)

جدول شماره (۱) توصیف داده‌های مربوط به هر یک از ابعاد چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی را نشان می‌دهد.

فرضیه ۱: ایجاد تعهد در نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در ارائه چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی مؤثر است.

جدول ۲: نتایج آزمون t درمورد فرضیه اول تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	t محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۲۴/۷۴	۱۴۱/۰۴	۲۵۴	۰/۰۰۰

منبع: (محاسبات نگارنده)

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر ایجاد تعهد و مؤلفه‌های آن در نیروی انسانی بر چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگتر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح  $p < ۰/۰۱$  نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را معنادار نشان می‌دهد. بنابراین از دیدگاه اعضای گروه ایجاد تعهد در نیروی انسانی بر چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است و مؤلفه‌های بعد تعهد، شامل تعهد علنی جهت توسعه افراد در تمامی سطوح، آگاهی کلیه کارکنان از چشم‌انداز و اهداف کلان، تدوین طرح جامع کسب و کار، تدوین نیازهای آموزشی و توسعه کارکنان، آگاهی کلیه کارکنان از نقش خود در موفقیت سازمان، ارتباط مدیریت ارشد با نمایندگان کارکنان و ارتباط مدیریت ارشد با نمایندگان کارکنان می‌باشد.

فرضیه ۲: برنامه‌ریزی توسعه نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در ارائه چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی مؤثر است.

جدول ۳- نتایج آزمون t در مورد فرضیه دوم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	t محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۲۸/۴۲	۱۳۶/۷	۲۵۴	۰/۰۰۰

منبع: (محاسبات نگارنده)

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر برنامه‌ریزی توسعه نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن بر چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگتر از سطح متوسط (۳) است و  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/01$  نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را معنادار نشان می‌دهد. بنابراین از دیدگاه اعضای گروه نمونه برنامه‌ریزی توسعه نیروی انسانی بر چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است و مؤلفه‌های بعد طرح‌ریزی، شامل: تدوین منابع آموزش و توسعه، ارزیابی نیازهای آموزش و توسعه با توجه به اهداف، طراحی فرایند ارزیابی نیازهای آموزش و توسعه، تعیین مسئولیت توسعه افراد در سراسر سازمان، صلاحیت مدیران جهت توسعه کارکنان، تناسب اهداف و استانداردهای توسعه‌ای و پیوند اهداف آموزشی به استانداردهای خارجی است.

**فرضیه ۳:** اجرای برنامه توسعه نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در ارائه چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی مؤثر است.

جدول ۴- نتایج آزمون  $t$  در مورد فرضیه سوم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	$t$ محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۲۳/۹	۱۱۷/۸	۲۵۴	۰/۰۰۰

منبع: (محاسبات نگارنده)

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر اجرای برنامه توسعه نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن بر چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگتر از سطح متوسط (۳) است و  $t$  مشاهده شده در سطح  $p < 0/01$  نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را معنادار نشان می‌دهد. بنابراین از دیدگاه اعضای گروه نمونه اجرای برنامه توسعه نیروی انسانی بر چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است و مؤلفه‌های بعد اقدام شامل: معارفه کارکنان جدید و تعیین نیازهای آموزش و توسعه آن‌ها، توسعه مهارت‌های کارکنان متناسب با اهداف، آگاهی کارکنان از فرصت‌های توسعه، تشویق کارکنان در تعیین نیازهای آموزشی و نحوه تامین آن‌ها، اقدامات مؤثر جهت تحقق اهداف آموزش و توسعه و اقدامات مؤثر جهت تحقق اهداف آموزش و توسعه می‌باشد.

فرضیه ۴: ارزشیابی برنامه توسعه نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن در ارائه چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی مؤثر است.

جدول ۵- نتایج آزمون t در مورد فرضیه چهارم تحقیق

نمره ملاک	اختلاف میانگین	t محاسبه شده	درجه آزادی (df)	سطح معناداری (sig)
۳	۱۵/۳	۱۰۶/۱	۲۵۴	۰/۰۰۰

منبع: (محاسبات نگارنده)

میانگین دیدگاه اعضای گروه نمونه در زمینه تأثیر ارزشیابی برنامه توسعه نیروی انسانی و مؤلفه‌های آن بر چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی، بزرگتر از سطح متوسط (۳) است و t مشاهده شده در سطح  $p < ۰/۰۱$  نیز تفاوت بین سطح متوسط و میانگین مذکور را معنادار نشان می‌دهد.

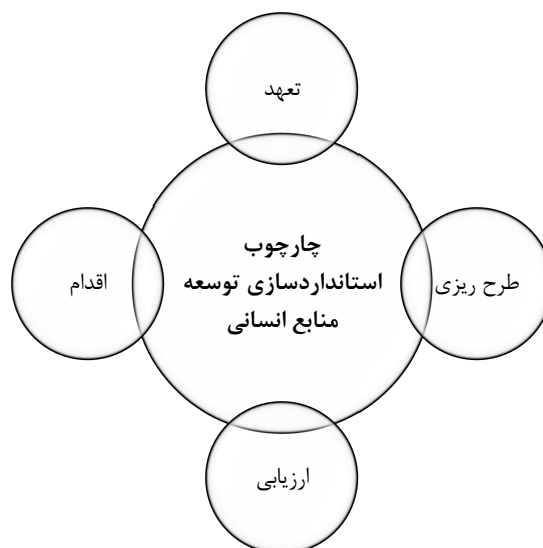
بنابراین از دیدگاه اعضای گروه نمونه ارزشیابی برنامه توسعه نیروی انسانی بر چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی مؤثر است و مؤلفه‌های بعد ارزیابی، شامل ارزیابی نقش توسعه کارکنان در اهداف، ارزیابی نتایج آموزش و توسعه در سطوح فردی، گروهی و سازمانی و آگاهی مدیریت ارشد از هزینه‌ها و منافع توسعه افراد است.

چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی کدام

است؟

نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر نشان داد که چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی دارای چهار بعد (شکل ۱) و بیست و سه مؤلفه پیشنهاد می‌گردد:





شکل ۱: چارچوب پیشنهادی استانداردسازی توسعه منابع انسانی  
منبع: (یافته‌های نگارنده)

مؤلفه‌های استانداردسازی توسعه منابع انسانی:

- تدوین نیازهای آموزشی و توسعه کارکنان
- تدوین طرح جامعه کسب و کار
- آگاهی کلیه کارکنان از چشم‌انداز و اهداف کلان
- تعهد علنی جهت توسعه افراد در تمامی سطوح
- تدوین منابع لازم آموزش و توسعه
- ارزیابی نیازهای آموزش و توسعه با توجه به اهداف
- طراحی فرایند ارزیابی نیازهای آموزش و توسعه
- تعیین مسئولیت توسعه افراد در کل سازمان
- صلاحیت مدیران جهت توسعه کارکنان
- تناسب اهداف و استانداردهای توسعه‌ای
- پیوند اهداف آموزشی به استانداردهای خارجی
- آگاهی مدیریت ارشد از هزینه‌ها و منافع توسعه افراد
- ارزیابی نتایج آموزش در سطوح فردی، گروهی و سازمانی

- ارزیابی اقدامات توسعه‌ای در تحقق اهداف
- ارزیابی نقش توسعه کارکنان در اهداف
- مشارکت مدیران در حمایت از تأمین نیازهای آموزش و توسعه
- اقدامات مؤثر جهت تحقق اهداف آموزش و توسعه
- تشویق کارکنان در تعیین نیازهای آموزشی و نحوه تأمین آن‌ها
- آگاهی کارکنان از فرصت‌های توسعه
- توسعه مهارت‌های کارکنان
- معارفه کارکنان جدید و تعیین نیازهای آموزش و توسعه کارکنان
- ارتباط مدیریت با نمایندگان کارکنان
- آگاهی کلیه کارکنان از نقش خود در موفقیت سازمان

#### ۴- بحث و نتیجه گیری

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که چارچوب مناسب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی دارای چهار بعد و بیست و سه مؤلفه به شرح زیر می‌باشد. بعد تعهد شامل: تعهد علنی جهت توسعه افراد در تمامی سطوح، آگاهی کلیه کارکنان از چشم‌انداز و اهداف کلان، تدوین طرح جامع کسب و کار، تدوین نیازهای آموزشی و توسعه کارکنان، آگاهی کلیه کارکنان از نقش خود در موفقیت سازمان، ارتباط مدیریت ارشد با نمایندگان کارکنان و ارتباط مدیریت ارشد با نمایندگان کارکنان می‌باشد. بعد طرح‌ریزی شامل: تدوین منابع لازم آموزش و توسعه، ارزیابی نیازهای آموزش و توسعه با توجه به اهداف، طراحی فرایند ارزیابی نیازهای آموزش و توسعه، تعیین مسئولیت توسعه افراد در سراسر سازمان، صلاحیت مدیران جهت توسعه کارکنان، تناسب اهداف و استانداردهای توسعه‌ای و پیوند اهداف آموزشی به استانداردهای خارجی است. بعد اقدام شامل: معارفه کارکنان جدید و تعیین نیازهای آموزش و توسعه آن‌ها، توسعه مهارت‌های کارکنان متناسب با اهداف، آگاهی کارکنان از فرصت‌های توسعه، تشویق کارکنان در تعیین نیازهای آموزشی و نحوه تأمین آن‌ها، اقدامات مؤثر جهت تحقق اهداف آموزش و توسعه و اقدامات مؤثر جهت تحقق اهداف آموزش و توسعه می‌باشد. بعد ارزیابی شامل: ارزیابی نقش توسعه کارکنان در اهداف، ارزیابی نتایج آموزش و توسعه در سطوح فردی، گروهی و سازمانی و آگاهی مدیریت ارشد از هزینه‌ها و منافع توسعه افراد است. نتایج تحقیقات انجام شده قبلی نیز به شرح زیر بر ضرورت و اهمیت استانداردسازی در آموزش و پرورش و منابع انسانی تأکید داشتند: غفوریان (۱۳۸۱) در بررسی استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی، تلاش نموده تا با

شناخت وضعیت موجود و مطلوب شاخص‌های عملکردی مدیران آموزشی، الگوی مناسبی بر مبنای ویژگی‌های فرهنگی، آموزشی و ارزشی نظام آموزشی ارائه نماید. محمودی (۱۳۸۳) چارچوب استانداردهای عملکرد مدیران آموزشی دوره راهنمایی را تدوین نموده است. مهدی‌نژاد (۱۳۸۵) نیز الگویی مناسب برای ارزیابی عملکرد مدیران آموزش و پرورش را ارائه نمود. خنیفر و همکاران (۱۳۸۶) در شناسایی و تدوین استانداردهای علمی عملکردی مدیران آموزشی مدارس متوسطه شهر تهران و ارائه الگوی مناسب، نشان دادند که بالاترین اولویت از دیدگاه مدیران مدارس متوسطه در بعد علمی "آگاهی از اهداف کلی سازمان و مدرسه به منظور برنامه‌ریزی صحیح" است و بالاترین اولویت از دیدگاه مدیران مدارس متوسطه در بعد عملکرد "تحلیل نقاط قوت و ضعف مدیریتی خود در مدرسه" می‌باشد.

غلامی و هماران (۱۳۹۲) در بررسی و ساخت مقیاسی استاندارد برای مطالعه ویژگی‌های مدیریت موفق مدرسه، نتایج نشان داد که از نظر معلمان معیار مدیر آموزشی موفق باید دارای ۵ بعد اساسی باشد: توسعه سرمایه اجتماعی مدرسه، قابلیت‌های و منش فردی مدیر، رابطه، توسعه حرفه‌ای کارکنان و خودمحوری و بینش محدود مدیر است.

کنسرسیوم تکنولوژی در آموزش و پرورش شمال مرکزی آمریکا (۲۰۰۳) شش استاندارد رهبری و بصیرت، یادگیری و یاددهی، رفتار تخصصی، پشتیبانی، مدیریت ارزشیابی و نتایج اجتماعی، حقوقی و اخلاقی را برای ارزشیابی عملکرد رهبران آموزشی ارائه کرده است و دپارتمان آموزشی ایالت دلاویر<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) نیز استانداردهای رهبری آموزشی را در دو سطح دانش و عملکرد تدوین کرده که عبارت است از: رهبری سیستمی، رهبری آموزشی، رهبری سیاسی و اجتماعی، رهبری سازمانی و رهبری بین فردی و اخلاقی جوامع توسعه یافته و در حال توسعه می‌باشد (محمودی، ۱۳۸۳).

ایردن و ایردن<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) در بررسی متغیر اعتمادپذیری سازمانی که یکی از استانداردهای مهم در ارزیابی مدیران است در مدارس ابتدایی آنکارا تحقیق جامعی را انجام داده‌اند. در این مطالعه با مطالعه نظرات ۵۱۸ مدیر و ۹۲۲ معلم و به کمک روش رگرسیون چند متغیره ثابت شد که تمایل به برقراری اعتماد و ارزشها متغیرهای اصلی برای ایجاد اعتماد هستند.

انگوارسون<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) در دانشنامه بین‌المللی تعلیم و تربیت و در بررسی بین‌المللی برای تدوین استانداردهای لازم در انتخاب مدیران مدارس نشان داد که تدوین استانداردهای معتبر

<sup>۱</sup>-Delaware Department of Education

<sup>۲</sup>-Erden and Erden

<sup>۳</sup>-Ingvarson

برای هدایت یادگیری حرفه‌ای و ارزیابی از عملکرد مدیران امری ضروری در آموزش و پرورش می‌باشد.

گلسمن و گلسمن<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) در مطالعات خویش فرایند استانداردسازی جهت ارزیابی عملکرد مدیران آموزشی را شامل: تدوین استانداردها، آنچه که ارزیابی می‌شود، معیارهای و استانداردهای ارزیابی و نتایج استفاده از استانداردها در تصمیم‌گیری ارائه نموده است.

با توجه به اینکه عوامل پیشرفت و توسعه هر جامعه‌ای اساساً منابع انسانی است و چگونگی استفاده بهینه از آن نقش مضاعف در توسعه نظام اجتماعی خواهد داشت و یکی از شاخص‌های مهم در توسعه جامعه داشتن نظام رشد یافته و ارتقاء کیفیت منابع انسانی است که با افزایش بهره‌وری و استانداردسازی آن‌ها، منابع تولیدی آن نیز در ابعاد مختلف دو چندان می‌شود و نظام‌های آموزشی به عنوان نظامی که نقش اساسی در تربیت منابع انسانی برای سایر سازمان‌های جامعه دارد و امر خطیر تعلیم و تربیت را به دوش می‌کشد و نیز نیروی انسانی آن که جزء پیکره عظیم نظام آموزشی کشور محسوب می‌شود، ضرورت پرداختن به بحث استانداردسازی منابع انسانی را دو چندان می‌سازد. بنابراین استفاده از چارچوب استانداردسازی توسعه منابع انسانی در نظام‌های آموزشی ارائه شده در این پژوهش پیشنهاد می‌گردد.

## ۵- منابع

الوانی، سید مهدی. (۱۳۸۳). نقش استاندارد در چرخه حیات مدیریت انسانی. مجموعه مقالات اولین همایش استاندارد و استانداردسازی در آموزش و پرورش، انتشارات: وزارت آموزش و پرورش: دفتر بهبود کیفیت و راهبری استانداردها.

الوانی، مهدی؛ ریاحی، بهروز. (۱۳۸۲). سنجش کیفیت خدمات. تهران، مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران. ایمایی، ماساکی. (۱۹۹۷). نگرشی مبتنی بر عقل سلیم و کم هزینه در مدیریت نوین. ترجمه شهلا پارسا (۱۳۸۰) تهران، دانشکار، با همکاری آموزش ساپکو.

بازرگان، عباس. (۱۳۸۰). ارزشیابی آموزشی. تهران: انتشارات سمت.

بختیاری، ابوالفضل. (۱۳۸۲). نیم نگاهی به استانداردسازی و اعتبارسنجی در نظام آموزشی. نشریه شاخص، شماره ۳. بازارگادی، مهرنوش. (۱۳۸۳). الگویی برای اعتباربخشی (تعیین کیفیت) در آموزش و پرورش. مجموعه مقالات اولین همایش استاندارد و استانداردسازی در آموزش و پرورش، انتشارات وزارت آموزش و پرورش: دفتر بهبود کیفیت و راهبری استانداردها.

حسینی، سیدحمید و قلیچ خانی، بهروز. (۱۳۸۲). توسعه منابع انسانی، مفاهیم و استانداردها و کاربرد آن در آموزش و پرورش. مجموعه مقالات اولین همایش استاندارد و استانداردسازی در آموزش و پرورش، انتشارات وزارت آموزش و پرورش، دفتر بهبود کیفیت و راهبری استانداردها.

<sup>1</sup>-Glasman and Glasman

- حسینی نسب، داوود و علی اقدم، اصغر. (۱۳۷۵). فرهنگ واژه ها و تعاریف تعلیم و تربیت. تبریز: انتشارات احرار.
- خنیفر، حسین. (۱۳۸۲). درآمدی بر استاندارد و استانداردسازی در آموزش و پرورش. دفتر بهبود کیفیت و راهبری استانداردها وزارت آموزش و پرورش، تهران: انتشارات آثار معاصر.
- خنیفر، حسین. (۱۳۸۳). درآمدی بر استانداردسازی منابع انسانی در آموزش و پرورش، مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، سال ۳۴، شماره ۲، صص ۱۷۴-۱۵۳.
- خنیفر، حسین؛ جندقی، غلامرضا و عبدالحسینی، بیتا. (۱۳۸۶). شناسایی و تدوین استانداردهای علمی عملکردی مدیران آموزشی مدارس متوسطه شهر تهران و ارایه الگوی مناسب، فصلنامه روان‌شناسی و علوم تربیتی، سال ۴، شماره ۳۷، صص ۱۱۷-۱۴۰.
- فتحی واجارگاه، کوروش. (۱۳۷۹). مدرسه استاندارد. تهران: انتشارات فاخر.
- فتحی واجارگاه، کوروش. (۱۳۸۳). استانداردسازی یا استانداردشکنی؟ آیا استانداردسازی وضعیت مدارس را بهبود می‌بخشد؟، مجموعه مقالات اولین همایش استاندارد و استانداردسازی در آموزش و پرورش، وزارت آموزش و پرورش. انتشارات دفتر بهبود کیفیت و راهبری استانداردها.
- داوودی، رسول؛ شکرالهی، محبوبه. (۱۳۹۰). مقایسه روش‌های ارزشیابی توصیفی و سنتی بر اساس استانداردهای چهارگانه ارزشیابی از دیدگاه معلمان مدارس ابتدایی شهر تهران، پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، دانش و پژوهش در علوم تربیتی- برنامه‌ریزی درسی، شماره ۸، صص ۲۵-۳۵.
- غفوریان، هما. (۱۳۸۱). بررسی شاخص‌های عملکرد مدیران دوره ابتدایی استان تهران و ارایه الگوی مناسب. رساله تحصیلی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات، تهران.
- غلامی، خلیل؛ شیربگی، ناصر و صیادی، یاسر. (۱۳۹۲). بررسی خصوصیات مدیران آموزشی موفق از نظر معلمان: تلاش در جهت ساخت مقیاسی استاندارد برای مطالعه ویژگی‌های مدیریت موفق مدرسه، رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، شماره ۱۵، صص ۴۵-۶۱.
- قورچیان، نادرقلی. (۱۳۷۶). اعتباردهی در آموزش عالی. گزیده مقالات دایره‌المعارف آموزش عالی. جلد اول، تهران: موسسه پژوهش برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- کهنسال، سعید. (۱۳۷۹). استانداردسازی (شناخت، روش‌های اجرا و تأثیرات آن). ماهنامه استاندارد، مؤسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی، شماره ۱۱۰.
- لو لی، یوئن. (۱۳۹۲). استانداردهای آموزش ملی علوم و برنامه‌های تربیت معلم در آمریکا، مطالعات برنامه، شماره ۷، صص ۲۱-۴۴.
- محمدی، رضا. (۱۳۸۴). ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی: مفاهیم، اصول، روش‌ها، معیارها. تهران: سازمان سنجش آموزش کشور.
- مهدی نژاد، سیما. (۱۳۸۵). بررسی شاخص‌های عملکرد مدیران آموزشی دوره راهنمایی منطقه شبستر و ارایه الگوی مناسب. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی تبریز.
- یگانه، مهرداد. (۱۳۷۹). استاندارد و استاندارد کردن. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

Armstrong, M. (2001). *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 8th Kogan Page.

- Biczynski, L. (2001). Standardization, Challenge of Today, Necessity for Future.
- Daniel, I. R. & Christopher, J. K. (2011). Just another brick in the wall: standardization and the devaluing of Education. *Journal of Curriculum and Instruction*, 5(2), 94-108.
- Erden, A., Erden H. (2009). Predicting organizational trust level of school managers and teachers at elementary schools. *Procardia-Social and Behavioral Sciences*, 1, 2180-2190.
- Glasman, N.S & Glasman, L.D (2010). Principal Evaluation: Concepts Needs and Realities. *International Encyclopedia of Education*. 698-705.
- Hamza, M. A., Muhammad, W., & Sara, H. (2013). Modeling hrd practices to improve higher educational standards. Case on Public Universities of Punjab, Pakistan. *Academy of Contemporary Research Journal*, 2, 71-78.
- Ingvarson, L. (2010). School Leadership Standards. *International Encyclopedia of Education* (Third Edition), 768-776.
- Perry-Hazan, L., Shulmit, A., & Nohad, A. (2013). Applying international human rights standards to national curricula: insights from literature education at Jewish and Arab high schools. *Northwestern Interdisciplinary Law Review*, 1.
- Vlasceanu, L, Grunberg, L, and Parlea, D. (2004). Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions (Bucharest, UNESCO-CEPES) Papers on Higher Education, Retrieved From: <http://www.cepes.ro/publications> .