

Research Paper

Designing and Accreditation the Training Program Model of Human Resources of Education of Qazvin Province

Mehdi Rahiminezhad^{1*}, Saeed Moradi², Batool Faghih Aram², Firoz kiyomarsi²

1. Ph.D. Student, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Iran

2. Assistant Professor, Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamshahr Branch, Islamic Azad University, Iran

Received: 2022/12/31

Accepted: 2023/06/04

PP:98-111

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2024.31400.6299

Keywords:

Human resources,
Educational program,
Modeling,
Accreditation,
Education.

Abstract

Introduction: Although accreditation has been introduced as a quality assurance tool and a factor for evaluating the programs of government organizations, there is still no model for the accreditation of educational programs of the Education Organization. Based on this, in this research, the educational programs of Qazvin province's human resources have been modeled and accredited.

research methodology: This practical research is mixed-exploration in terms of research approach and cross-sectional in terms of time. The statistical population of the research included 16,689 human resources registered in the LTMS system of Qazvin province, 15 people were selected as a sample in the qualitative part with a targeted sampling method and 300 people were selected as a sample in the quantitative part with a stratified random method. To collect the data, a researcher-made questionnaire was used from the qualitative section. In this process, the foundation data method was used to design and formulate the research model, and the Friedman test and confirmatory factor analysis were used to evaluate the model in spss and smartpls software.

Findings: Based on the results of the confirmatory factor analysis test, the accreditation model of the Qazvin province education human resources training program has the dimensions of human resources, contextual factors, organizational factors, efficiency and performance, and specific components and indicators of each dimension. Also, based on the results of Friedman's test, there is a significant difference between the ranks of the dimensions and components of this model.

Conclusion: The model presented in this research has a good fitting and validity and can be used to evaluate the training program of Qazvin province's human resources. However, the lack of two-way correlation of the dimensions of the model indicates the lack of flexibility and modification of the components of this program.

Citation: Rahiminezhad Mehdi, Moradi Saeed, Faghih Aram Batool, kiyomarsi Firoz.(2024). Designing and accreditation the training program model of human resources of education of qazvin province .Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(3):98-111

Corresponding author: Mehdi Rahiminezhad

Address: Faculty of Educational Sciences and Psychology, Islamic Azad University, Islamshahr Branch, Iran

Tel: 09127843101

Email: Rahiminezhad63@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

The rapid growth of technology, economic changes, and changes in job structures necessarily require changes in educational programs and the education system. One of the issues that has attracted a lot of attention in the scientific circles of education in recent years is the issue of accreditation. The evaluation of the fifth development program of the Islamic Republic of Iran also clearly shows the attention of the country's policymakers to the importance of this issue in improving the quality of higher education. Accreditation is a widely used and popular performance-based model related to the evaluation and assessment of colleagues. This approach tries to verify the quality of a specific program that, in most cases, prepares people to enter a specific job or profession. The most important issue for the accreditation of the human resources educational program in education is to identify the dimensions and components and indicators of quality in education.

Context:

In recent years, efforts have been made to establish accreditation structures in the educational departments of universities and other educational organizations of the country.

Goal:

The concern of the researcher, as in the field of human resources planning of Qazvin Province Education Department, is to solve the challenge of accreditation of the education program by providing a local model.

Method:

In this survey study, theoretical saturation was reached in the qualitative part by using the purposeful sampling method in the number of 15 people. Then in the quantitative section, 300 people were selected as a sample by stratified random method. In order to collect data, a researcher-made questionnaire was used from the qualitative section, which had 5 dimensions, 10 components and 55

items. After data collection, data analysis was performed using Friedman's tests, confirmatory factor analysis and group t-test. In the confirmatory factor analysis, the structural equation modeling method and its special type, the partial least square (PLS) approach, were used. Also, in order to evaluate the fit of the reflective measurement model in PLS, three items of index reliability, convergent validity and divergent validity are used. The reliability of the index itself was measured by Cronbach's alpha and composite reliability.

Findings:

The final list of dimensions and structural components of the validation model of the human resources educational program has been determined using average methods and ranked using Friedman's test. Based on the obtained results and according to the significance of the Chi-square test, there is a significant difference between the ranks of the dimensions and components of this model. The results show that the managerial and organizational factors and the educational factor have the highest specific values, and the time and human resources factors have the lowest specific values in their respective dimensions.

Results:

The results of this accreditation research show the usefulness and implementation capability of the proposed model and are a step towards evaluating the performance and improving the quality of human resources training programs of Qazvin Education Department. However, this research has only been conducted in the field of education of one province, and the generalization of its results to other statistical communities should be done with caution. It seems that more standards should be prepared to obtain promising results. Also, the implementation of a valid long-term accreditation plan will play an important role in improving the education programs of the relevant ministry.

مقاله پژوهشی

طراحی و اعتباربخشی الگوی برنامه آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین

مهدی رحیمی نژاد^{۱*}، سعید مرادی^۲، بتول فقیه آرام^۲، فیروز کیومرثی^۲
۱. دانشجوی دکتری، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، ایران
۲. استادیار، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: با اینکه اعتباربخشی به عنوان ابزار تضمین کیفیت و عاملی برای ارزیابی برنامه سازمان های دولتی معرفی شده است، هنوز مدلی برای اعتباربخشی برنامه های آموزشی سازمان آموزش و پرورش وجود ندارد. بر این اساس در این پژوهش برنامه های آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین مدل سازی و اعتباربخشی شده است.

روش شناسی پژوهش: این تحقیق کاربردی، از نظر رویکرد پژوهشی آمیخته اکتشافی و از نظر زمان مقطعی می باشد. جامعه آماری تحقیق شامل ۱۶۶۸۹ نفر نیروی انسانی ثبت شده در سامانه LTMS آموزش و پرورش استان قزوین بود که در بخش کیفی با روش نمونه گیری هدفمند تعداد ۱۵ نفر و در بخش کمی با روش تصادفی طبقه ای تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت گردآوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از بخش کیفی استفاده شد. در این فرآیند از روش داده بنیاد جهت طراحی و صورت بندی الگوی پژوهش و از آزمون فریدمن و تحلیل عاملی تأییدی به منظور آزمون الگو در محیط نرم افزارهای spss و smartpls استفاده گردید.

یافته ها: براساس نتایج آزمون تحلیل عاملی تأییدی، الگوی اعتباربخشی برنامه آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین دارای ابعاد منابع انسانی، عوامل زمینه ای، سازمانی، به صرفه بودن و عملکرد و همچنین مؤلفه و شاخص ویژه هر بعد است. همچنین براساس نتایج آزمون فریدمن، تفاوت معنی داری بین رتبه های ابعاد و مؤلفه های سازنده این الگو وجود دارد.

بحث و نتیجه گیری: الگوی ارائه شده از برآزش و اعتبار مناسبی برخوردار است و می توان از آن جهت ارزیابی برنامه آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین استفاده کرد. با اینحال عدم ارتباط دوسویه ابعاد الگو، نشان دهنده عدم انعطاف پذیری و اصلاح مؤلفه های این برنامه است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۰/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۱۴

شماره صفحات: ۹۸-۱۱۱

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2024.31400.6299

واژه های کلیدی:

منابع انسانی، برنامه آموزشی، مدل سازی،
اعتباربخشی، آموزش و پرورش

استناد: رحیمی نژاد مهدی، مرادی سعید، فقیه آرام بتول، کیومرثی فیروز (۱۴۰۳). طراحی و اعتباربخشی الگوی برنامه آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین. دوماهنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزش. ۱۵ (۳):

* نویسنده مسئول: مهدی رحیمی نژاد

نشانی: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اسلامشهر، ایران

تلفن: ۰۹۱۲۷۸۴۳۱۰۱

پست الکترونیکی: Rahiminezhad63@yahoo.com

مقدمه

مهم ترین مؤلفه سازمانی که موجب سازگاری، بقا و توسعه بنگاه های آموزشی و اقتصادی می شود، سرمایه دانشی یا منابع انسانی است (Attaran et al, 2019). به عبارت دیگر، منابع انسانی ارزش خود را از دانش شناختی (دانش چه)، مهارت های پیشرفته (دانش چگونه)، فهم سیستمی (دانش چرایی) و خلاقیت خودانگیزخته می گیرند. از این رو، راه گریزناپذیر هر سازمان پویا و پیشرو در راستای مواجهه با چالش ها عصر متحول و متغیر کنونی، توسعه منابع انسانی است (Khalil, Godde, & Karim, 2019). از این منظر برنامه ریزی نیروی انسانی مانند هر یک از انواع برنامه ریزی ها، وسیله ای برای کسب حصول اطمینان از توانایی نیروی انسانی جهت انجام فعالیت های همسو با اهداف سازمان است (Schmiedel et al, 2014). اگرچه این مدیریت دخالت چندان مستقیمی در چگونگی استفاده از سایر منابع سازمان ندارد، اما طراحی برنامه ها و سیستم های بکارگیری شایسته نیروها نقش مهمی در بقا و کارایی سازمان ایفا می کند (Hojjat et al, 2017). با اینحال اجرای این موضوع به یکی از چالش های نظام های اداری، گروه های علمی و برنامه های فردی تبدیل شده است. آموزش به عنوان فرایند برنامه ریزی شده اکتساب یا حفظ توانایی موجود تعریف می شود که اساساً باعث بهبود و تغییر رفتار کارکنان در قلمروهای فردی و سازمانی می شود. پیام رسا و صریح این رویکرد، پیام تولید، انتقال، کاربرد و ذخیره دانش و مهارت ها از طریق سازوکارهای آموزشی اثربخش و کارآمد می باشد (Shamsnia et al., 2023). در این راستا سازمان ها بایستی با بکارگیری سیستم های آموزشی منطبق با مأموریت، اهداف و استراتژی - های سازمانی، درصدد پرورش سرمایه دانشی و فکری منابع انسانی خود برآیند (Tawfeeq & Mohammad, 2020). در این فرآیند لازم است منابع و اقدامات لازم آموزشی در سازمان شناسایی و در یک مدل علمی متناسب برنامه ریزی شود. انجام این اقدام راهبردی در سطح فردی باعث ارزشمندی و رضایت مندی فرد و در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان می شود.

یکی دیگر از موضوعات مورد توجه محافل علمی آموزش کشور در سال های اخیر، موضوع اعتباربخشی^۱ است (Safaei et al, 2021). بررسی برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران نیز بخوبی بیانگر توجه سیاستگذاران کلان کشور به اهمیت این امر در ارتقای کیفیت آموزش عالی می باشد. اعتباربخشی فرایندی است که در جریان آن یک سازمان مشخص با استفاده از نظر مجموعه ای از خبرگان یک حوزه تخصصی و براساس استانداردهای مدون از پیش تعیین شده، نسبت به انجام ارزشیابی های ادواری واحدهای آموزشی مورد نظر اقدام و در مورد اعطای صلاحیت آموزشی به آن ها تصمیم گیری می نماید (Bigdeli et al, 2021). در حال حاضر، اعتباربخشی علاوه بر آموزش، حوزه های دیگری نظیر پژوهش و سازمان ارائه خدمات را نیز در برمی گیرد. از این رو، اعتباربخشی به عنوان یکی از روش های ارزشیابی آموزشی مبتنی بر خردارزیابی و ارزیابی همکاران به منظور تضمین کیفیت سازمان، مؤسسه یا دانشگاه انجام می شود (Daryazadeh et al, 2021). بر این اساس، اعتباربخشی مزیت های عمده ای برای سازمان ها دارد از جمله شناسایی نقاط ضعف و قوت برنامه ها، سهولت جستجوی افراد در زمینه برنامه / مؤسسه مورد نظر، ارتقای مقررات موجود، جمع آوری اطلاعات مورد نیاز برای اختصاص دادن منابع مالی به آن ها، وجود داده های مقایسه ای برای مؤسسات آموزشی مرتبط با سازمان و تدوین برنامه های کوتاه مدت و بلند مدت برای بهبود برنامه ها دارد (Dubash et al, 2022; Kooli & Abadli, 2020). اگرچه در سال های اخیر اقداماتی در جهت استقرار ساختارهای اعتباربخشی در بخش هایی از سیستم آموزشی دانشگاه ها و سازمان آموزش کشور در جریان بوده است، اما در بسیاری از ادارات دولتی، نیازی به استقرار ساختارهای اعتباربخشی به دلیل تعریف کیفیت براساس میزان انطباق با اهداف حس نشده است (Arif et al, 2019; Attaran et al, 2019). بدون شک تحقق صحیح این مهم، جز با شناخت صحیح و جامع مفهوم اعتباربخشی، نقاط قوت و ضعف و مراحل استقرار ساختار متولی آن میسر نخواهد بود. براساس موارد مطرح شده یکی از ضروریات پویایی نظام آموزش و پرورش، ارزیابی است. با اینحال کیفیت در آموزش به طور سنتی توسط ادراکات ضمنی، اشباع نظری و ویژگی های آن ها تعیین شده است (Mills et al, 2021). از طرفی روند اعتباربخشی به عنوان ابزار تضمین کیفیت و عاملی برای توسعه، تشویق و کمک به این سازمان معرفی شده است. از این رو، رشد سریع تکنولوژی، تغییرات اقتصادی و تغییر ساختارهای شغلی لزوم تحول در برنامه های آموزشی نیروی های این سازمان را طلب می نماید (Verhoe et al, 2021). عموماً ادارات آموزش و پرورش کشور دوره های آموزشی متعددی را در مراکز آموزشی خود و یا مراکز خارج از سازمان برای ارتقای دانش کارکنان برگزار می کنند که اجرای هر دوره متضمن سرمایه گذاری هنگفت و صرف زمان خدمتی نیروی انسانی فعال است. لذا آگاهی از میزان اثربخشی این دوره های آموزشی و بازدهی حاصل از آن ها برای مدیران حائز اهمیت است (Abolghasemi et al, 2019). یک برنامه آموزشی تنها زمانی می تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد معتبری در بهبود رفتار و عملکرد شرکت کنندگان و بالطبع منافع سازمانی عرضه کند (Arman & Joshaghani, 2016). به نظر می رسد مهم ترین مسئله برای اعتباربخشی و مدیریت برنامه های آموزش نیروی انسانی شناسایی ابعاد، مؤلفه

و شاخص‌های کیفیت در آموزش است (Changizi et al, 2020). با انجام این مطالعات سیستم قادر به ارزیابی عملکرد خویش و اصلاح موانع رشد و شکوفایی علمی و عملی فراگیران خواهد بود.

علی‌رغم تلاش‌های مستمر دفتر نظارت و ارزیابی وزارت آموزش و پرورش و انجام پژوهش‌هایی با عنوان طراحی و اعتباربخشی الگوی بازنگری برنامه درسی دانشگاه‌های تربیت معلم (Haghdoust et al, 2018; Mohammadpour et al, 2021) و آسیب‌شناسی فرآیند اجرای اعتباربخشی سایر مراکز آموزشی (Chehrzad et al, 2019)؛ هنوز الگویی ویژه ای برای برنامه‌های آموزشی نیروی انسانی این سازمان موجود نیست. در واقع در ادارات آموزش و پرورش کشور، موضوع برنامه ریزی، کنترل و بهبود برنامه‌های آموزشی نیروی انسانی به صورت پیوسته مد نظر قرار نگرفته و سازوکارهای نهادینه برای تأمین انتظارات ذینفعان وجود ندارد. از طرفی الگوهای کنترل کیفیت و اعتباربخشی سازمان‌های خارجی به لحاظ تفاوت‌های فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و از همه مهم‌تر ویژگی‌های سازمانی مناسب به نظر نمی‌رسند (Touré et al, 2021; Turhangil, 2020). از آنجاکه اعتباربخشی، اساساً هم فرآیند و هم وضعیت محسوب می‌شود، ارائه این گزارش برای ارزیابی کیفیت برنامه‌های آموزشی سازمان با استانداردها کارایی داشته و تضمین‌کننده ارائه خدمات پذیرفته شده می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه این استانداردهای اعتباربخشی در زمینه‌های کلیدی همچون خدمات پشتیبانی دانشجو، بودجه و منابع، پایگاه‌های اطلاعاتی، فعالیت‌های یادگیری دانش‌آموزان و برنامه‌های درسی اساتید کارایی دارد (Ye et al, 2022)، نبود مستندات علمی در رابطه با تعیین ابعاد و مؤلفه‌ها اعتباربخشی ضرورت انجام این کار را به وضوح نشان می‌دهد. از این رو تحقیق حاضر به دنبال شناسایی و اولویت بندی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازنده الگوی بومی برنامه آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش است. مهم‌ترین سؤال در این زمینه چگونگی ارزیابی این الگو از دیدگاه کاربران خواهد بود.

روش شناسی پژوهش

این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر زمان انجام مقطعی و از لحاظ رویکرد پژوهشی اکتشافی آمیخته (کیفی و کمی) محسوب می‌شود. در این رویکرد از روش کیفی داده بنیاد جهت طراحی و صورت بندی الگوی پژوهش استفاده شده است. علت استفاده از روش کیفی وجود ضعف در پیشینه نظری و تجربی پژوهش و عدم اجماع محققان نسبت به معیارهای الگوی مورد بحث بود (Saie mehraban et al., 2023). جامعه آماری تحقیق شامل ۱۶۶۸۹ نفر نیروی انسانی ثبت در سامانه LTMS آموزش و پرورش استان قزوین شامل معلمان، مدیران و متخصصان حوزه ستادی بود. تعداد نمونه آماری بخش کیفی با استفاده از اصل اشباع نظری و روش نمونه‌گیری هدفمند به ۱۵ مصاحبه نیمه ساختار یافته رسید. براساس نتایج بخش آمار توصیفی، ۸ نفر از متخصصان مرد و ۷ نفر زن بودند. از لحاظ سنی، ۲ نفر (۱۳/۳٪) زیر ۳۰ سال، ۵ نفر (۳۳/۳٪) ۳۰ تا ۴۰ سال، ۷ نفر (۴۶/۶٪) ۴۰ تا ۵۰ سال و ۱ نفر (۶/۶٪) بالای ۵۰ سال سن داشتند. از نظر مدرک تحصیلی، ۱ نفر (۶/۶٪) دارای مدرک کارشناسی، ۶ نفر (۴۰/۰٪) کارشناسی ارشد و ۸ نفر (۵۳/۳٪) دکتری بودند. از لحاظ تاهل، ۲ نفر از آنان (۱۳/۳٪) مجرد و ۱۳ نفر (۸۶/۶٪) متأهل بودند و در نهایت از لحاظ شغل و تخصص، ۱۰ نفر (۶۶/۶٪) متخصصان حوزه مدیریت آموزش و علوم تربیتی و ۵ نفر (۳۳/۳٪) از مدیران حوزه ستادی آموزش و پرورش بودند. یافته‌های حاصل از این بخش با استفاده از سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی به صورت ابعاد، شاخص‌ها و مؤلفه‌های سازنده الگوی اعتباربخشی برنامه آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش به دست آمده است.

در ادامه در بخش کمی پژوهش از روش‌های مقتضی برای آزمون و تأیید الگوی مفهومی تدوین شده بهره گرفته شده است. در این مرحله جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته برگرفته از بخش کیفی که دارای ۵ بعد و ۱۰ مؤلفه با ۵۵ گویه بود، استفاده گردید. اعتبار این پرسشنامه با آلفای کرونباخ و حداقل مقدار نسبت روایی محتوایی براساس تعداد متخصصان ارزیابی‌کننده به روش CVR محاسبه شده است. بدین منظور با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۳۰۰ نفر با روش تصادفی طبقه‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. پس از جمع‌آوری داده‌ها جهت توصیف آن‌ها از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی و جهت بررسی طبیعی بودن توزیع آن‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید. در ادامه با استفاده از آزمون‌های فریدمن، تحلیل عاملی تأییدی و آزمون تی تک گروهی تجزیه و تحلیل داده‌ها در محیط نرم‌افزارهای spss و smartpls در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ انجام شد. در تحلیل عاملی تأییدی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری و نوع خاص آن یعنی رویکرد مؤلفه‌محور حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده گردید. در این روش نسل دوم، تحلیل داده‌ها با استفاده از دو فرآیند متفاوت شامل مرحله بررسی برازش مدل و پاسخگویی به سؤال پژوهش انجام شد. در بررسی برازش مدل اندازه‌گیری انعکاسی در PLS از سه مورد پایایی شاخص، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. پایایی شاخص نیز توسط دو معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی مورد ارزیابی قرار گرفت (Monroe, & Cai, 2015).

یافته ها

براساس نتایج بخش کیفی، در مرحله کدبندی باز ۵۶ شاخص اصلی از نسخه‌های مصاحبه با صاحب نظران شناسایی و استخراج شد. در مرحله کدبندی محوری پژوهشگر ضمن دست یابی به کدهای اولیه متعدد، شاخص‌های احصاء شده را در قالب ۱۰ مؤلفه مقوله‌بندی نموده است. در مرحله کدگذاری انتخابی، کدهای محوری از طریق فن دلفی و اشباع نظری براساس ارتباط منطقی با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پر کردن جاهای خالی با مقولات نیازمند اصلاح در قالب یک فرم نیمه ساختاریافته چیش شدند. در بخش کمی، فهرست نهایی ابعاد و مؤلفه‌های ساختاری الگوی اعتبار بخشی برنامه آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش با بهره گیری از روش‌های میانگین تعیین و با استفاده از آزمون فریدمن رتبه‌بندی شده است (جدول ۱). براساس نتایج به دست آمده و با توجه به معنادار شدن مقادیر آزمون خی دو، تفاوت معنی‌داری بین رتبه‌های ابعاد و مؤلفه‌های این الگو وجود دارد. نتایج نشان می‌دهد که عوامل مدیریتی و سازمانی و عامل آموزشی دارای بیشترین مقادیر ویژه و عوامل زمانی و نیروی انسانی کمترین مقادیر ویژه را در بعدهای مربوطه به خود اختصاص داده اند.

جدول ۱- رتبه‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های سازنده الگوی اعتبار بخشی برنامه آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین توسط

آزمون فریدمن

ابعاد	مؤلفه‌ها	M $\pm$ SD	میانگین رتبه	خی دو	Df	Sig
سازمانی	اهداف و چشم‌انداز	۳/۶۵ $\pm$ ۰/۲۸	۵/۳۶	۹۵۴/۳۱۷	۹	۰/۰۰۱
	عوامل مدیریتی و سازمانی	۴/۷۱ $\pm$ ۰/۲۵	۹/۸۵			
	منابع انسانی	۳/۱۶ $\pm$ ۰/۳۷	۲/۸۲			
عوامل زمینه‌ای	فراگیران (دانش‌آموز یا والدین)	۴/۱۳ $\pm$ ۰/۱۸	۶/۰۵			
	آموزشی	۴/۷۸ $\pm$ ۰/۴۱	۹/۷۴			
	اعتبار و ارزش	۴/۳۴ $\pm$ ۰/۶۱	۹/۵۱			
به صرفه بودن	تجهیزات	۴/۰۷ $\pm$ ۰/۳۹	۸/۸۴			
	اقتصادی	۳/۳۷ $\pm$ ۰/۱۵	۷/۳۳			
	زمانی	۳/۱۱ $\pm$ ۰/۲۲	۳/۸۶			
عملکرد	اثربخشی	۳/۷۷ $\pm$ ۰/۳۱	۸/۴۱			

در ادامه نتایج آزمون تحلیل عاملی تأییدی در رابطه با ارزیابی الگوی اعتبار بخشی برنامه آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش از دیدگاه کاربران ارائه شده است. در بررسی برازش مدل به منظور تعیین پایایی سازه‌ها که نشان دهنده‌ی سازگاری درونی و دقت سنجش می‌باشد، مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ و معیار ضریب پایایی ترکیبی برای تمامی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در جدول ۲ گزارش شده است. با توجه به اینکه مقادیر این دو شاخص برای هر سازه بالاتر از ۰/۷ بدست آمده است، پایداری درونی مدل‌های اندازه‌گیری مناسب برآورد می‌شود.

جدول ۲- مقادیر مربوط به آلفای کرونباخ و شاخص ضریب پایایی ترکیبی

ابعاد	آلفای کرونباخ	Cvr	مؤلفه‌ها	آلفای کرونباخ	Cvr	شاخص‌ها	آلفای کرونباخ	Cvr
اهداف و چشم‌انداز	۰/۸۱۲	۰/۸۸۴		۰/۸۱۲	۰/۸۸۴	وجود اهداف قابل دسترس در سازمان	۰/۸۱۲	۰/۸۸۴
						وجود اهداف قابل اندازه‌گیری در سازمان	۰/۸۴۳	۰/۹۱۳
						منطقی و واقعی بودن اهداف	۰/۷۹۶	۰/۸۶۳
						همه‌گیری و جامع بودن اهداف	۰/۹۵۶	۰/۹۶۲
						وجود اهداف بلند مدت و کوتاه‌مدت	۰/۸۱۲	۰/۸۸۹
عوامل مدیریتی و سازمانی	۰/۸۴۳	۰/۹۱۳		۰/۸۴۳	۰/۹۱۳	داشتن چشم‌انداز بلند مدت	۰/۸۶۷	۰/۹۰۱
						وجود آیین‌نامه‌های مناسب	۰/۷۷۵	۰/۸۳۴
						توجه برنامه‌ریزی مشارکتی و گروهی	۰/۸۲۹	۰/۸۷۹
						تعیین بودجه	۰/۹۴۳	۰/۹۵۱
						مدیریت مناسب دخل و خرج سازمان	۰/۸۸۹	۰/۹۰۹
سیاست انتخاب و بکارگیری نیروی انسانی	۰/۸۱۲	۰/۸۸۹		۰/۸۱۲	۰/۸۸۹	همانگی با سایر سازمان‌ها	۰/۷۹۶	۰/۸۶۳
						وجود سیستم برنامه‌ریزی و ارزیابی مشخص	۰/۹۵۶	۰/۹۶۲
						سیاست انتخاب و بکارگیری نیروی انسانی	۰/۸۱۲	۰/۸۸۹

۰/۹۰۱	۰/۸۶۷	میزان تسهیلات عطا شده به نیروی انسانی			
۰/۸۳۴	۰/۷۷۵	میزان تسهیلات عطا شده به فراگیران			
۰/۸۶۳	۰/۷۹۶	میزان رضایت نیروی انسانی از مدیریت			
۰/۹۶۲	۰/۹۵۶	میزان حضور فعال نیروی انسانی در سازمان			
۰/۸۸۹	۰/۸۱۲	نحوه ارتباط نیروی انسانی با ارباب رجوع	۰/۸۶۳	۰/۷۹۶	نیروی انسانی
۰/۹۰۱	۰/۸۶۷	نحوه ارتباط نیروی انسانی با مافوق			
۰/۸۳۴	۰/۷۷۵	به روز بودن دانش نیروی انسانی			
۰/۹۶۲	۰/۹۵۶	اطلاع‌رسانی به فراگیران جهت آشنایی با اهداف آموزشی			منابع انسانی
۰/۸۸۹	۰/۸۱۲	میزان اطلاع فراگیران از حق و حقوق خود			
۰/۹۰۱	۰/۸۶۷	رضایت فراگیران از نیروی انسانی	۰/۹۶۲	۰/۹۵۶	فراگیران (دانش‌آموز یا والدین)
۰/۸۳۴	۰/۷۷۵	رضایت فراگیران از تجهیزات و امکانات			
۰/۸۷۹	۰/۸۲۹	رضایت فراگیران از تسهیلات داده شده به آن‌ها			
۰/۹۵۱	۰/۹۴۳	رضایت فراگیران از برنامه‌های آموزشی			
۰/۹۰۹	۰/۸۸۹	روش تدریس مورد استفاده نیروی انسانی به فراگیر			
۰/۸۷۹	۰/۸۲۹	روش ارزیابی مورد استفاده نیروی انسانی از فراگیر			
۰/۹۰۹	۰/۸۸۹	نحوه و میزان استفاده از تکنولوژی به روز در تدریس	۰/۸۸۹	۰/۸۱۲	آموزشی
۰/۹۵۱	۰/۹۴۳	برگزاری دوره‌های آموزشی برای نیروی انسانی			
۰/۹۰۱	۰/۸۶۷	انطباق دوره‌های آموزشی با اهداف و چشم‌نواز سازمان			
۰/۸۸۴	۰/۸۱۲	انطباق دوره‌های آموزشی با منابع در دسترس سازمان			عوامل زمینه‌ای
۰/۹۱۳	۰/۸۴۳	استفاده از مجوزهای رسمی برای بالا بردن ارزش اعتباربخشی	۰/۸۱۵	۰/۷۸۷	
۰/۸۶۳	۰/۷۹۶	بهره گرفتن از افراد متخصص جهت بالا بردن ارزش اعتباربخشی	۰/۹۰۱	۰/۸۶۷	اعتبار و ارزش
۰/۸۸۹	۰/۸۱۲	همه‌پندی با مراجع سازمانی ذیربط			
۰/۸۳۴	۰/۷۷۵	کیفیت مکان تخصیص یافته برای آموزش			
۰/۹۶۲	۰/۹۵۶	در دسترس بودن تجهیزات مورد استفاده			
۰/۸۷۹	۰/۸۲۹	آرزان بودن تجهیزات مورد استفاده			
۰/۹۰۹	۰/۸۸۹	کیفیت سیستم اطلاع‌رسانی	۰/۸۳۴	۰/۷۷۵	تجهیزات
۰/۹۵۱	۰/۹۴۳	کیفیت امکانات آزمایشگاهی مورد استفاده			
۰/۹۰۱	۰/۸۶۷	میزان استفاده از تکنولوژی			
۰/۸۸۴	۰/۸۱۲	کیفیت تکنولوژی‌های مورد استفاده			
۰/۹۱۳	۰/۸۴۳	کم‌هزینه بودن			
۰/۸۶۳	۰/۷۹۶	مقرون به صرفه بودن			
۰/۸۸۹	۰/۸۱۲	موثر در کاهش هزینه‌های آموزشی			
۰/۸۳۴	۰/۷۷۵	تنظیم ابزار اعتباربخشی با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی نیروی انسانی	۰/۸۷۹	۰/۸۲۹	اقتصادی
۰/۹۶۲	۰/۹۵۶	تنظیم ابزار اعتباربخشی با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی سازمان			به صرفه بودن
۰/۹۵۱	۰/۹۴۳	بیش از حد زمان‌بر نبودن	۰/۹۵۱	۰/۹۴۳	زمانی
۰/۸۷۹	۰/۸۲۹	در زمان مناسب بودن			

۰/۹۰۹	۰/۸۸۹	تخصیص زمان کافی برای هر بخش و فعالیت			
۰/۹۵۱	۰/۹۴۳	رعایت اصل تداوم			
۰/۹۰۱	۰/۸۶۷	تعیین زمان خوش‌بینانه، بدبینانه و محتمل			
۰/۸۸۴	۰/۸۱۲	افزایش کیفیت آموزش			
۰/۹۱۳	۰/۸۴۳	اعمال کنترل بهتر			
۰/۸۶۳	۰/۷۹۶	رعایت استانداردها	۰/۹۰۹	۰/۸۸۹	اثر بخشی
۰/۸۸۹	۰/۸۱۲	بهبود عملکرد علمی تحصیلی فراگیران	۰/۸۴۹	۰/۸۲۶	عملکرد

معیار دوم از بررسی برازش مدل اندازه‌گیری (مدل تأییدی)، روایی هم‌گرا است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات خود می‌پردازد. معیار (AVE) نشان‌دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر کدام از ابعاد و مؤلفه‌های سازه با گویه‌ها و شاخص‌های مرتبط با آن است. هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش نیز بیشتر است. از نظر فورنل و لاکر (۱۹۸۱) مقادیر ملاک برای سطح قبول (AVE)، ۰/۵ است. جدول ۳ نشان می‌دهد که همه عوامل مقدار بالاتر از ۰/۵ را بدست آورده‌اند و می‌توان مناسب بودن وضعیت روایی هم‌گرا تحقیق حاضر را تأیید ساخت.

جدول ۳- مقادیر مربوط روایی هم‌گرا (AVE)

ابعاد	AVE	مؤلفه‌ها	AVE	شاخص‌ها	AVE
				وجود اهداف قابل دسترس در سازمان	۰/۵۶۰
				وجود اهداف قابل اندازه‌گیری در سازمان	۰/۵۵۷
				منطقی و واقعی بودن اهداف	۰/۶۲۳
		اهداف و چشم‌انداز	۰/۷۱۶	همه‌گیری و جامع بودن اهداف	۰/۶۰۷
				وجود اهداف بلند مدت و کوتاه‌مدت	۰/۶۹۷
				داشتن چشم‌انداز بلند مدت	۰/۶۰۸
				وجود آیین‌نامه‌های مناسب	۰/۶۷۱
سازمانی	۰/۷۲۶			توجه برنامه‌ریزی مشارکتی و گروهی	۰/۵۹۴
				تعیین بودجه	۰/۶۶۷
				مدیریت مناسب دخل و خرج سازمان	۰/۵۷۳
		عوامل مدیریتی و سازمانی	۰/۷۳۳	هماهنگی با سایر سازمان‌ها	۰/۵۸۷
				وجود سیستم برنامه‌ریزی و ارزیابی مشخص	۰/۵۶۰
				سیاست انتخاب و بکارگیری نیروی انسانی	۰/۵۵۷
				میزان تسهیلات عطا شده به نیروی انسانی	۰/۶۲۳
				میزان تسهیلات عطا شده به فراگیران	۰/۶۰۷
				میزان رضایت نیروی انسانی از مدیریت	۰/۶۹۷
				میزان حضور فعال نیروی انسانی در سازمان	۰/۵۶۰
		نیروی انسانی	۰/۷۸۴	نحوه ارتباط نیروی انسانی با ارباب رجوع	۰/۵۵۷
				نحوه ارتباط نیروی انسانی با مافوق	۰/۶۲۳
منابع انسانی	۰/۷۴۹			به روز بودن دانش نیروی انسانی	۰/۶۰۷
				اطلاع‌رسانی به فراگیران جهت آشنایی با اهداف آموزشی	۰/۶۹۷
		فراگیران (دانش‌آموز یا والدین)	۰/۸۴۵	میزان اطلاع فراگیران از حق و حقوق خود	۰/۶۰۸
				رضایت فراگیران از نیروی انسانی	۰/۶۷۱

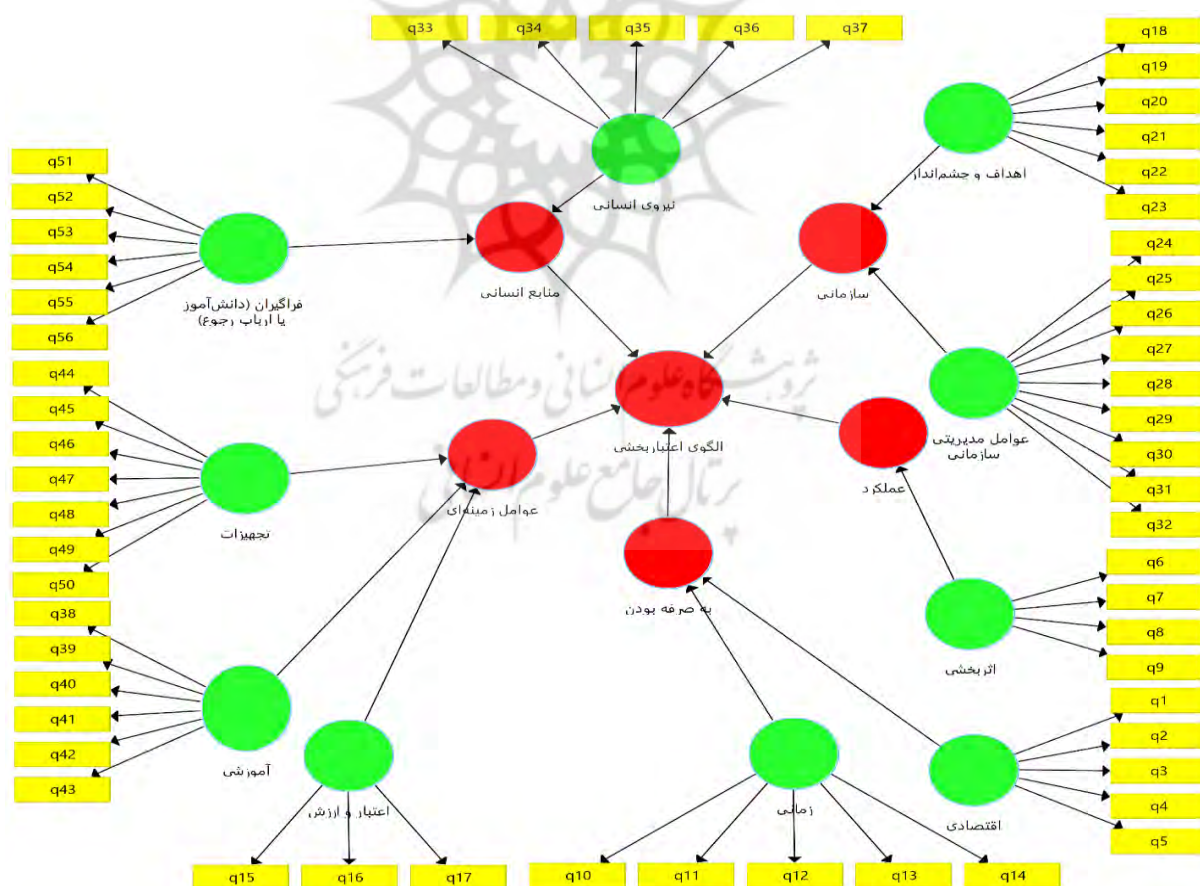
رضایت فراگیران از تجهیزات و امکانات	۰/۵۹۴	آموزشی	۰/۷۰۱	
رضایت فراگیران از تسهیلات داده شده به آنها	۰/۶۶۷			
رضایت فراگیران از برنامه‌های آموزشی	۰/۵۷۳			
روش تدریس مورد استفاده نیروی انسانی به فراگیر	۰/۵۸۷			
روش ارزیابی مورد استفاده نیروی انسانی از فراگیر	۰/۵۶۰			
نحوه و میزان استفاده از تکنولوژی به روز در تدریس	۰/۵۵۷	اعتبار و ارزش	۰/۶۵۶	عوامل زمینه‌ای
برگزاری دوره‌های آموزشی برای نیروی انسانی	۰/۶۲۳			
انطباق دوره‌های آموزشی با اهداف و چشم‌انداز سازمان	۰/۶۰۷			
انطباق دوره‌های آموزشی با منابع در دسترس سازمان	۰/۶۹۷			
استفاده از مجوزهای رسمی برای بالا بردن ارزش اعتباربخشی	۰/۵۶۰			
بهره گرفتن از افراد متخصص جهت بالا بردن ارزش اعتباربخشی	۰/۵۵۷	تجهیزات	۰/۶۶۴	به صرفه بودن
هماهنگی با مراجع سازمانی ذیربط	۰/۶۲۳			
کیفیت مکان تخصیص یافته برای آموزش	۰/۶۰۷			
در دسترس بودن تجهیزات مورد استفاده	۰/۶۹۷			
ارزان بودن تجهیزات مورد استفاده	۰/۶۰۸			
کیفیت سیستم اطلاع‌رسانی	۰/۶۷۱	اقتصادی	۰/۶۱۸	
کیفیت امکانات آزمایشگاهی مورد استفاده	۰/۵۹۴			
میزان استفاده از تکنولوژی	۰/۶۶۷			
کیفیت تکنولوژی‌های مورد استفاده	۰/۵۷۳			
کم‌هزینه بودن	۰/۵۸۷			
مقرون به صرفه بودن	۰/۵۶۰	زمانی	۰/۶۳۲	عملکرد
موثر در کاهش هزینه‌های آموزشی	۰/۵۵۷			
تنظیم ابزار اعتباربخشی با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی نیروی انسانی	۰/۶۲۳			
تنظیم ابزار اعتباربخشی با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی سازمان	۰/۶۰۷			
بیش از حد زمان بر نبودن	۰/۶۹۷			
در زمان مناسب بودن	۰/۵۵۷	اثربخشی	۰/۶۱۸	
تخصیص زمان کافی برای هر بخش و فعالیت	۰/۶۲۳			
رعایت اصل تداوم	۰/۶۰۷			
تعیین زمان خوش‌بینانه، بدبینانه و محتمل	۰/۶۹۷			
افزایش کیفیت آموزش	۰/۶۰۸			
اعمال کنترل بهتر	۰/۶۷۱	۰/۶۸۴		
رعایت استانداردها	۰/۵۹۴			
بهبود عملکرد علمی تحصیلی فراگیران	۰/۶۶۷			

نتایج بررسی روایی و اگر با عنوان سومین معیار سنجش برآزش مدل‌های اندازه‌گیری براساس ماتریس فورنل و لارکر در جدول ۴ گزارش شده است. در این روش میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌هایش در مقابل همبستگی آن سازه با سایر سازه‌ها مقایسه شده است. مطابق با ماتریس زیر، مقادیر جذر تمامی متغیرهای مرتبه اول از مقدار همبستگی میان آن‌ها بیشتر است که این امر نشان دهنده روایی و اگرایی مناسب و برآزش خوب مدل‌های اندازه‌گیری است.

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روابط بین متغیرها براساس مقادیر آماره‌های t -value و p -value در سطح معناداری $0/05$ مورد ارزیابی قرار گرفته است. نتایج حاصل بصورت مدل نهایی در شکل ۱ و جدول ۵ گویای ارتباط معنادار ابعاد با مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به خود ($P < 0/05$) و عدم ارتباط دوسویه ابعاد الگو با یکدیگر ($P > 0/05$) است.

جدول ۴- نتایج ماتریس فورنل و لارکر جهت بررسی روایی واگرا

متغیر	اقتصادی	اثربخشی	زمانی	اعتبار و ارزش	اهداف و چشم‌انداز	عوامل مدیریتی و سازمانی	نیروی انسانی	آموزشی	تجهیزات	فراگیران (دانش‌آموز یا والدین)
اقتصادی	۰/۸۷۴									
اثربخشی	۰/۵۶۴	۰/۷۹۹								
زمانی	۰/۵۵۲	۰/۶۰۴	۰/۸۴۹							
اعتبار و ارزش	۰/۳۲۵	۰/۷۳۸	۰/۴۰۷	۰/۸۳۵						
اهداف و چشم‌انداز	۰/۵۶۳	۰/۷۹۶	۰/۴۳۶	۰/۶۹۱	۰/۸۴۶					
عوامل مدیریتی و سازمانی	۰/۷۴۷	۰/۶۴۹	۰/۵۴۸	۰/۴۹۵	۰/۶۴۶	۰/۸۴۷				
نیروی انسانی	۰/۵۵۴	۰/۴۶۱	۰/۶۶۴	۰/۵۶۵	۰/۳۹۴	۰/۶۳۱	۰/۷۸۴			
آموزشی	۰/۴۷۶	۰/۳۹۵	۰/۵۶۲	۰/۶۵۳	۰/۴۸۶	۰/۵۱۴	۰/۵۵۲	۰/۷۷۹		
تجهیزات	۰/۳۶۷	۰/۵۴۶	۰/۴۵۲	۰/۴۵۶	۰/۴۴۵	۰/۴۱۶	۰/۳۴۱	۰/۴۹۶	۰/۷۴۹	
فراگیران (دانش‌آموز یا والدین)	۰/۵۱۷	۰/۳۸۴	۰/۶۶۴	۰/۴۶۲	۰/۵۶۱	۰/۶۱۷	۰/۶۶۴	۰/۶۱۱	۰/۴۷۹	۰/۷۳۸



شکل ۱- مدل نهایی تحقیق منتج از تحلیل عاملی تأییدی با حداقل مربعات جزئی

از آنجاییکه مقادیر آماره t در همه ابعاد و مؤلفه‌ها بزرگتر از $1/96$ است، می‌توان اذعان کرد الگوی اعتباربخشی برنامه آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین دارای اعتبار کافی و مناسبی برای سنجش ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های مربوط به خود است.

جدول ۵- نتایج دیدگاه صاحب نظران در خصوص اعتباربخشی ابعاد و مؤلفه های الگوی برنامه آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش

مسیر	ضریب مسیر	P	t	نتیجه آزمون
اقتصادی* به صرفه بودن	۰/۰۵۱	۰/۰۰۰	۱۸/۶۴۷	پذیرش
اثربخشی* عملکرد	۰/۰۸۵	۰/۰۰۰	۲۷/۶۱۲	پذیرش
زمانی* به صرفه بودن	۰/۰۴۳	۰/۰۰۰	۱۴/۳۸۱	پذیرش
اعتبار و ارزش* عوامل زمینه‌ای	۰/۰۷۱	۰/۰۰۰	۲۲/۶۷۴	پذیرش
اهداف و چشم‌انداز* سازمانی	۰/۱۸۳	۰/۰۰۰	۳۸/۵۷۴	پذیرش
عوامل مدیریتی و سازمانی* سازمانی	۰/۱۴۱	۰/۰۰۰	۳۱/۸۴۷	پذیرش
نیروی انسانی* منابع انسانی	۰/۱۲۱	۰/۰۰۰	۲۹/۴۴۵	پذیرش
آموزشی* عوامل زمینه‌ای	۰/۰۹۲	۰/۰۰۰	۱۶/۷۷۴	پذیرش
تجهیزات* عوامل زمینه‌ای	۰/۰۷۱	۰/۰۰۰	۱۱/۳۳۸	پذیرش
فراگیران* منابع انسانی	۰/۱۱۲	۰/۰۰۰	۳۴/۳۳۹	پذیرش
منابع انسانی* الگوی اعتبار بخشی	۰/۱۴۱	۰/۰۰۰	۱۹/۳۱۵	پذیرش
عوامل زمینه‌ای* الگوی اعتبار بخشی	۰/۱۹۱	۰/۰۰۰	۱۸/۳۶۲	پذیرش
سازمانی* الگوی اعتبار بخشی	۰/۲۹۰	۰/۰۰۰	۲۰/۹۵۴	پذیرش
به صرفه بودن* الگوی اعتبار بخشی	۰/۱۸۶	۰/۰۰۰	۲۱/۶۶۸	پذیرش
عملکرد* الگوی اعتبار بخشی	۱۹۲	۰/۰۰۰	۱۷/۳۳۲	پذیرش

بحث و نتیجه گیری

نتایج این پژوهش نشان داد الگوی اعتباربخشی برنامه آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین با برازش مناسبی دارای پنج بعد سازمانی با دو مؤلفه اهداف و چشم‌انداز (۶ شاخص) و عوامل مدیریتی و سازمانی (۹ شاخص)، بعد منابع انسانی با دو مؤلفه نیروی انسانی (۵ شاخص) و فراگیران (۶ شاخص)، بعد عوامل زمینه‌ای با سه مؤلفه آموزشی (۶ شاخص)، اعتبار و ارزش (۳ شاخص) و تجهیزات (۷ شاخص)، بعد به صرفه بودن با دو مؤلفه اقتصادی (۵ شاخص) و زمانی (۵ شاخص) و بعد عملکرد با مؤلفه اثربخشی (۴ شاخص) می‌باشد. همچنین براساس نتایج آزمون فریدمن، تفاوت معنی‌داری بین رتبه‌های ابعاد و مؤلفه‌های سازنده این الگوی اعتباربخشی وجود دارد که اولویت‌بندی آن‌ها به این شکل به دست آمد. اولویت اول: بعد عوامل زمینه‌ای با اولویت مؤلفه آموزشی، اولویت دوم: بعد عملکرد با تک مؤلفه اثربخشی، اولویت سوم: بعد سازمانی با اولویت مؤلفه عوامل مدیریتی و سازمانی، اولویت چهارم: بعد به صرفه بودن با اولویت مؤلفه اقتصادی، اولویت پنجم: بعد منابع انسانی با اولویت مؤلفه فراگیران (دانش آموز و والدین).

معمولاً مراکز آموزشی سازمان‌ها با چالش‌های متعددی روبه‌رو هستند که می‌توان آن‌ها در دو طرف یک پیوستار قرار داد. از یک طرف مدیریت خواهان پاسخ‌گویی، مسئولیت‌پذیری و شفافیت در قبال منابع موجود است و از طرف دیگر خواهان گسترش کمی است (Hajiloo et al, 2021). نادیده گرفتن توسعه کیفی پیامدهایی چون از دست دادن حس اعتماد و ضعف در تأمین دانش مورد نیاز نیروی سازمان را به همراه خواهد داشت. در این راستا مدیریت آموزش و پرورش استان‌ها به این مسئله پی برده‌اند که برای تداوم فعالیت خود در چنین فضایی باید بیشتر بر مزیت‌های خود تکیه، اعتبارات تخصیص یافته را در جای مناسب هزینه و تعامل مؤثری با سایر واحدهای سازمان داشته باشند (Safaei et al, 2021; Verhoef et al, 2021). تأکید پژوهش حاضر نیز بر این مسئله بود که با اعتباربخشی الگوی برنامه های آموزش نیروی انسانی می‌توان به اصلاح ساختارها و فرایندهای جاری آموزش و در نهایت به بهبود کیفی عملکردهای سازمانی کمک و زمینه را برای پاسخ‌گویی به نیازهای مطرح شده فراهم آورد. به‌طور کلی در بیان ویژگی‌های این الگوی اعتباریابی می‌توان گفت از آنجا که سیستم آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین شبیه نظام های دانشگاهی بررسی شده است، الگوی برنامه آموزش نیروی انسانی آن الگویی دانشگاه‌محور است. با اینحال عدم ارتباط دوسویه بین ابعاد الگو، مبین ویژگی عدم خوداصلاح‌گری الگو و عدم امکان اصلاح مؤلفه‌های برنامه آموزشی است. بنابراین با لحاظ کردن مطالبات نهادهای اجتماعی حوزه تربیت می‌توان بر رخدادهای فرایسستمی و جنبه تجویزی و کارکردی این الگو تأکید ویژه ای کرد. در صورت اصلاح این موارد این الگوی اعتباربخشی از جهت بستر اجرایی می‌تواند مورد استفاده وزارت آموزش و پرورش، دانشگاه فرهنگیان و سایر دستگاه‌های اجرایی مسئول آموزش نیروی انسانی سازمان قرار گیرد.

همسو با نتایج ما مانیمالا و همکاران (۲۰۲۰) بیان کردند که هدف اصلی مدیریت منابع انسانی هر سازمانی، کمک به عملکرد بهتر برای نیل به اهداف سازمانی است. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد مدیریت و برنامه آموزشی، تولید بی‌وقفه علم و تدوین متون جدید پیش نیاز توفیق آموزش در دنیای کنونی است. لذا ساختار آموزش کارکنان باید از ماهیتی چندوجهی، انعطاف‌پذیر و روزآمد برخوردار باشد (Manimala et al, 2020). بنابراین کارکنان علاوه بر دارا بودن آموزش‌های معمول، مهارت‌های لازم و توان تعامل با محیط به نوعی از مدیریت توانمند

اقتضایی و قدرت تصمیم‌سازی در عمل نیز برخوردار شوند. همچنین عطاران و همکاران (۲۰۱۹) در یک مطالعه نظری نشان دادند که الگوی بازنگری برنامه‌درسی مراکز تربیت معلم می‌تواند در چهار وجه هویتی (تبعیت از دانش برنامه‌ریزی، پذیرش اصل تغییر، عملی کردن تربیت حرفه‌ای و اهمیت سلسله مراتب) و در سه سطح تصمیم‌گیری فراکلان، کلان و خرد مطرح شود. براساس الگوی پیشنهادی این پژوهش، هفت گام بازنگری شامل تعیین وضعیت موجود، بازاندیشی در خط‌مشی‌های موجود و تعیین استانداردهای برنامه‌های درسی، اقدام به بازنگری، امکان‌سنجی اجرای برنامه درسی بازنگری شده، مصوب‌سازی، توزیع برنامه درسی بازنگری شده و نظارت بر کیفیت و به‌روزرسانی برنامه درسی بازنگری شده می‌باشد (Attaran et al, 2019). در این راستا محمدپور و همکاران (۲۰۲۱) نشان دادند با اصلاح این موارد الگوی تربیت دانشجو معلم‌ها تمامی گویه‌های سازه‌های خود را تبیین کرده و تمامی روابط آن بر اساس تحلیل عاملی مرتبه دوم معنی‌دار خواهند بود (Mohammadpour et al, 2021). با اینحال برخی پژوهشگران در بررسی اثرات مدیریت و توسعه استعداد نیروی انسانی بر عملکرد سازمانی خاطر نشان کردند که نمی‌توان جایگاه مهم آموزش نیروی انسانی را در هر سازمانی بیش از حد مورد تأکید قرار داد، زیرا کارمندان جدیدی را برای وظیفه پیش رو آماده می‌کند در حالیکه افراد مسن را برای خواسته‌ها یا چالش‌های جدید شغلی هوشیار نگه می‌دارد (Talebzadehosseini & Garibay, 2021).

نتایج برخی مطالعات بیانگر این است که کارکنان سازمان‌ها محتوای دلخواه آموزشی را دارای شرایطی چون وجود فعالیت عملی، توجه به خلاقیت، تخصصی کردن مطالب، همراهی با علم روز دنیا، وجود کتاب‌های تکمیلی، استدلال و منطق زیر بنایی مباحث، توجه چالش‌های پیش روی فرد و توجه به علایق و استعدادهای فردی می‌دانند (Fouskakis et al, 2020). بررسی اعتبار الگوی پیشنهاد شده این پژوهش نیز مبین این است که متخصصان این الگوی را در صورت حذف روش‌های تسهیل‌کننده هر آزمون، اضافه کردن خلاقیت به تمام عناصر برنامه، حمایت از یادگیری مستقل در عنصر فرایند برنامه آموزشی و اضافه کردن ارزشیابی چندگانه و خودارزیابی به عنصر فرآورده دارای اعتبار مطلوبی ارزیابی می‌کنند. بر این اساس با توجه به نتایج تحقیق پیشنهاد می‌شود اداره آموزش و پرورش استان قزوین جهت تضمین کیفیت برنامه‌های آموزش منابع انسانی و همچنین ایجاد فرایندهای متعالی مدیریت منابع انسانی، به طور مستمر فرایندها و برون‌دادهای نظام منابع انسانی خود را پایش و انحراف‌های احتمالی را بهبود بخشند. همچنین این اداره می‌تواند براساس الگوی ارائه شده در این تحقیق، ساختار مدیریت منابع انسانی مناسبی برای سازمان خود در زمینه آموزش نیروی انسانی طراحی و اجرا کند و اطمینان بخشی به سازمان و مدیریت ارشد در رابطه با کیفیت آموزش‌های ارائه شده را محقق سازد. این فرآیند از طریق بکارگیری شاخص‌ها و دستورکارهای لازم برای ارزیابی موجب بهبود کیفیت آموزش و از طریق اصلاح کردن ساختار و فرایندهای بکار گرفته شده منجر به کاهش هزینه‌های آموزش می‌شود.

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از این پژوهش بیانگر سودمندی و قابلیت اجرایی الگوی پیشنهادی و گامی به سوی ارزیابی عملکرد و بهبود کیفیت برنامه‌های آموزشی نیروی انسانی اداره آموزش و پرورش استان قزوین محسوب می‌شود. با اینحال این تحقیق نیز همانند بسیاری از پژوهش‌ها با مشکلاتی مواجه بود. به عنوان مثال همزمانی انجام این پژوهش با همه‌گیری کووید-۱۹ موجب ایجاد محدودیت‌هایی در جمع‌آوری داده‌ها به ویژه در هنگام انجام مصاحبه با متخصصان به وجود آورد. همچنین این تحقیق در حیطه آموزش و پرورش استان قزوین انجام شده است و تعمیم نتایج آن به جوامع آماری دیگر باید با احتیاط انجام شود. به نظر می‌رسد برای دریافت نتایج امیدوار کننده باید اکثر ادارات آموزش و پرورش کشور برای تهیه استانداردهای لازم فشرده فعالیت کنند. همچنین اجرای یک طرح اعتباربخشی درازمدت معتبر نقش مهمی در بهبود برنامه‌های آموزش این وزارت در سراسر کشور دارد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

- سازمان آموزش و پرورش جهت تضمین سلامت حوزه منابع انسانی و همچنین ایجاد فرایندهای متعالی مدیریت منابع انسانی، به طور مستمر براساس این الگو، فرایندها و برون‌دادهای نظام منابع انسانی خود را پایش کرده و انحراف‌های احتمالی را بهبود بخشد.
- سازمان‌ها می‌توانند براساس الگوی ارائه شده در این تحقیق، ساختار مدیریت منابع انسانی مناسبی برای سازمان خود در زمینه آموزش نیروی انسانی طراحی و اجرا کنند.
- استفاده از الگوی ارائه شده در این تحقیق سبب اطمینان بخشی به سازمان، مدیریت ارشد و آموزش گیرندگان در مورد کیفیت آموزش‌های ارائه شده و کاهش هزینه‌ها در این زمینه می‌شود.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

این مقاله برگرفته از رساله دکتری رشته مدیریت آموزشی با کد پایان نامه ۱۶۶۲۸۹۰۱۴۰۷۱۰ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر است. در تمام مراحل انجام تحقیق و تهیه گزارش، اصول اخلاقی پژوهش ازجمله: رعایت کامل حقوق شرکتکنندگان، صداقت امانت داری علمی، حقیقت جویی و.... به طور کامل رعایت شده است.

حامی مالی

تأمین منابع مالی این مقاله بر عهده هیچ سازمان و نهادهی نبوده و با بودجه شخصی نویسندگان انجام شده است.

مشارکت نویسندگان

نویسندگان این مقاله مشارکت یکسانی در طراحی و تدوین آن داشته اند.

تعارض منافع

بین نویسندگان مقاله هیچگونه تعارض منافع گزارش نشده است.

References

Abolghasemi, M., Zainalipour, H., Sheikhi, AA., Alireza, A (2019). Design and Validation of a Differentiated Curriculum Model for Gifted Students of Isfahan. *Journal of Exceptional Children*, 19 (3):15-36. (in persian)

Arif, S., Liaqat, Z., Afzal, A. (2019). Quality assurance & accreditation of teacher education in Pakistan: Scope for Internationalization. *UMT Education Review*, 2(1), 01–21.

Arman, M., Joshaghani, H. (2016). Designing and Validating a Situation Analysis Model on Human Resource Management System. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(4), 71-94. (in persian)

Attaran, A., Musapour, N., Attaran, M., Hosseinikhah, A. (2019). Designing and validating the model of "Teacher Education Curriculum Review in Iran. *Research in Curriculum Planning*, Year Sixteen, Second Term, No. 34, 33-14. (in persian)

Bigdeli, S., Arabshahi, S. K. S., Sohrabi, Z., & Zazoly, A. Z. (2021). Exploring the challenges of educational accreditation of teaching hospitals and providing the solutions. *J Educ Health Promot*, 10, 144. Doi: 10.4103/jehp.jehp_894_20.

Changizi, B., amiranzadeh, M., salehi, M., & Zarei, R. (2020). Designing and validating a model of human resources empowerment in order to increase the productivity of human resources in the National Iranian Gas Company. *Journal of Human Capital Empowerment*, 3(2), 131-143. (in persian)

Chehrzad, M., Mahmoodi, A., Fathivajargah, K., Khorshidi, A., Samimi, A. S. (2019). Pathology the Process of Accreditation of Educational Institutions and Therapeutic Centers and Presentation an Appropriate Model. *Research in Medical Education*, 11 (1):37-49. (in persian)

Daryazadeh, S., Yavari, M., sharif, M. R., Azadchehr, M., Akbari, H., Hajjiseydhoseini, Y. (2021). Assessment of complying with educational accreditation standards by medical students in teaching hospitals. *DSME*, 8 (2):75-89.

Dubash, C. J., Arshad, M. A., & Khan, A. H. (2020). A Comparative Review of National and International Practices in Teacher Education Accreditation. *South Asian Research Journal of Humanities and Social Sciences*, 15 (2):438-445.

Fouskakis, D., Petrakos, G., & Rotous, I. (2020). A Bayesian longitudinal model for quantifying students' preferences regarding teaching quality indicators. *METRON*, 78: 255-270.

Haghdoost, A. A., Momtazmanesh, N., Shoghi, F., Mohagheghi, M., Mehrolhassani, MH. (2018). Accreditation the Education Development Centers of Medical Sciences Universities: Another Step toward Quality Improvement in Education, *Iranian J Publ Health*, Vol. 42, Supple.1, 134-140. (in persian)

Hajiloo, M., Mohammadi, N., Doroudi, H., Mansori, A. (2021). Designing and Validating a Human Resource Development Model Based on Good Governance in Universities of Medical Sciences Affiliated with the Ministry of Health. *J Med Educ Dev*; 14 (42):20-36. (in persian)

- Hojjat, V., Ali, H., & Mehrnaz Tohidi, M. (2017). Effect of Human Resources Management on the Quality of Services Based on Hospital Accreditation. *Journal of Evidence Based Health Policy, Management and Economics*; 1(12):211-221.
- Khalil, R., Godde, B., & Karim, A. A. (2019). The Link between Creativity, Cognition, and Creative Drives and Underlying Neural Mechanisms. *Frontiers in Neural Circuits*, 13. Doi: 10.3389/fncir.2019.00018.
- Kooli, C., & Abadli, R. (2022). Could education quality audit enhance human resources management processes of the higher education institutions? *Vision*, 26(4), 482-490.
- Manimala, M. J., Wasdani, K.P., Vijaygopal, A. (2020). Facilitation and Regulation of Educational Institutions: The Role of Accreditation, *VIKALPA. The Journal for Decision Makers*, 45(1) 7-24.
- Mills, K. E., Weary, D. M., & von Keyserlingk, M. A. (2021). Graduate Student Literature Review: Challenges and opportunities for human resource management on dairy farms. *Journal of Dairy Science*, 104(1), 1192-1202.
- Mohammadpour, A., toorani, H., & Abdollahi, B. (2021). Validation of presenting a conceptual model of entrepreneurial student-teacher training at Farhangian University. *Quarterly Journal of Management and Leadership Studies in Educational Organizations*, 1(1). Doi: 10.30495/mlseo.2021.682797. (in persian)
- Monroe, S., & Cai, L. (2015). Evaluating Structural Equation Models for Categorical Outcomes: A New Test Statistic and a Practical Challenge of Interpretation. *Multivariate Behav Res*, 50(6), 569-583. Doi: 10.1080/00273171.2015.1032398.
- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889-901. Doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>.
- Safaei, N., Zarei, E., & Samavi, A. (2021). Design and validation of a curriculum pattern based on creative thinking skills for elementary students. *Technology of Education Journal (TEJ)*, 15(3), 579-590. Doi: 10.22061/jte.2019.5241.2191. (in persian)
- Saie mehraban, r., Hejazi, A., Hosseini, S. R., & Azizi, M. (2023). Analyzing the dimensions and elements of the consequences of entrepreneurship teacher training; A mixed study. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 14(3), -. doi: 10.30495/jedu.2023.31301.6275. (in persian)
- Schmiedel, T., Brocke, J. v., & Recker, J. (2014). Development and validation of an instrument to measure organizational cultures' support of Business Process Management. *Inf. Manag.*, 51, 43-56.
- Shamsnia, S. A., Mohammad Khani, K., Ghorchian, N. G., & Mohammad Davoodi, A. H. (2023). Explanation the effective factors on improving the quality of training of health care network staff. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 14(3), 1-11. doi: 10.30495/jedu.2023.29775.5953. (in persian)
- Talebzadehhosseini, S., & Garibay, I. (2021). The interaction effects of technological innovation and path-dependent economic growth on countries overall green growth performance. *Journal of Cleaner Production*, Volume 333, 20 January, 130134.
- Tawfeeq, A., Mohammad, C. (2020). The Impact of Education and Training on the Performance of the Manpower in the Ministry of Education to Increase the Productivity, *Multi-Knowledge Electronic Comprehensive Journal for Education and Science Publications (MECSJ)*, ISSUE (29), 1-18.
- Touré, C. O., Bijou, S., Joiner, M., Brown, A., Tessougué, J., Maiga, H., & Keïta, A. K. (2021). Accreditation of private midwifery and nursing schools in Mali: a local sustainable solution to increasing the supply of qualified health workers. *Human Resources for Health*, 19(1), 1-8.
- Turhangil Erenler, H. H. (2020). A structural equation model to evaluate students' learning and satisfaction. *Computer Applications in Engineering Education. A structural equation model to evaluate students' learning and satisfaction. Computer Applications in Engineering Education*, 28(2), 254-267. Doi:<https://doi.org/10.1002/cae.22189>.

Ye, J., Lai, X., & Wong, G. K. W. (2022). A multigroup structural equation modeling analysis of students' perception, motivation, and performance in computational thinking. *Frontiers in Psychology*, 13. Doi: 10.3389/fpsyg.2022.989066.

