

Research Paper

Codification of the accreditation model of the training program of human resources of education and training by the approach based on data foundation theory

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: 2023/01/27

Accepted: 2023/07/05

PP:19-31

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/JEDU.2024.31512.6323](https://doi.org/10.30495/JEDU.2024.31512.6323)

Keywords:

Accreditation,
Educational program,
Human resources,
Education,
Foundation data theory.

Abstract

Introduction: Accreditation has been introduced as a quality assurance tool and a factor for evaluating the programs of the education organization. Based on this, the modeling of the structural equations of the accreditation of the educational program of human resources of Qazvin province has been researched.

research methodology: This practical research was considered qualitative in terms of the type of data and self-emerging foundation in terms of the nature of the data. The statistical population included specialists in the field of education management and educational sciences and directors of Qazvin province education headquarters, which was achieved by using targeted non-probability sampling in the number of 15 people. The research tool was a semi-structured interview form, which was obtained by open, central and selective coding. Its validity and reliability were obtained using three-way consensus (data, researchers and consensus of theories and methodology).

Findings: The results of the research showed that the accreditation model of the human resources education program of Qazvin province has an organizational dimension with two components of goals and vision (6 indicators) and managerial and organizational factors (9 indicators), the human resources dimension with two components of human resources (5 indicators) and learners (students or clients) (6 indicators), after contextual factors with three educational components (6 indicators), credibility and value (3 indicators) and equipment (7 indicators), after cost-effectiveness with two economic components (5 index) and time (5 indices) and performance dimension with effectiveness component (4 indices).

Conclusion: The design of this accreditation can help to improve the quality of the organization's performance through the modification of the current human resources training structures and processes and provide the basis for responding to the needs.

Citation: Rahiminezhad Mehdi, Moradi Saeed, Faghih Aram Batool, kiyomarsi Firoz.(2024) Codification of the accreditation model of the training program of human resources of education and training by the approach based on data foundation theory .Journal of New Approaches in Educational Administration; 15(4):19-31

Corresponding author: Mehdi Rahiminezhad

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

Tell: 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 practical study, 300 people were selected as a statistical society. This research was considered qualitative in terms of the type of data and self-emerging foundation in terms of the nature of the data. The statistical population included specialists in the field of education management and educational sciences and directors of Qazvin province education headquarters, which was achieved by using targeted non-probability

sampling in the number of 15 people. The research tool was a semi-structured interview form, which was obtained by open, central and selective coding. Its validity and reliability were obtained using three-way consensus (data, researchers and consensus of theories and methodology).

Findings:

The final list of dimensions and structural components of the validation model of the human resources educational program has been determined using the mentioned research tools. Based on the obtained results that the accreditation model of the human resources education program of Qazvin province has an organizational dimension with two components of goals and vision (6 indicators) and managerial and organizational factors (9 indicators), the human resources dimension with two components of human resources (5 indicators) and learners (students or clients) (6 indicators), after contextual factors with three educational components (6 indicators), credibility and value (3 indicators) and equipment (7 indicators), after cost-effectiveness with two economic components (5 index) and time (5 indices) and performance dimension with effectiveness component (4 indices).

Results:

The codification of this accreditation can help to improve the quality of the organization's performance through the modification of the current human resources training structures and processes and provide the basis for responding to the needs. 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

تدوین الگوی اعتباربخشی برنامه آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد

مهدی رحیمی نژاد^{۱*}، سعید مرادی^۲، بتول فقیه آرام^۳، فیروز کیومرثی^۴
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: اعتباربخشی به عنوان ابزار تضمین کیفیت و عاملی برای ارزیابی برنامه‌های سازمان آموزش و پرورش معرفی شده است. بر این اساس مدل سازی معادلات ساختاری اعتباربخشی برنامه آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین مورد پژوهش قرار گرفته است.

روش شناسی پژوهش: این تحقیق کاربردی، از نظر نوع داده‌ها کیفی و از نظر ماهیت داده بنیاد خودظهور محسوب می‌شد. جامعه آماری شامل متخصصان حوزه مدیریت آموزش و علوم تربیتی و مدیران حوزه ستادی آموزش و پرورش استان قزوین بود که با بهره‌گیری از نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند در تعداد ۱۵ نفر اشباع نظری حاصل شد. ابزار تحقیق را یک فرم مصاحبه نیمه ساختار یافته تشکیل داد که به مدد کدگذاری باز، محوری و انتخابی به دست آمد و اعتبار و روایی آن با استفاده از اجماع سه سویه (داده‌ها، پژوهشگران و اجماع تئوری‌ها و روش شناسی) حاصل شد.

یافته‌ها: نتایج تحقیق نشان داد که الگوی اعتباربخشی برنامه آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین دارای 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 (دانش‌آموز یا ارباب رجوع) (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.

بحث و نتیجه‌گیری: تدوین این اعتباریابی می‌تواند از طریق اصلاح ساختارها و فرایندهای جاری آموزش نیروی انسانی به بهبود کیفی عملکردهای سازمان کمک کرده و زمینه را برای پاسخ‌گویی به نیازها فراهم آورد.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۱/۰۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۴/۱۴

شماره صفحات: ۱۹-۳۱

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



DOI:

[10.30495/JEDU.2024.31512.6323](https://doi.org/10.30495/JEDU.2024.31512.6323)

واژه‌های کلیدی:

اعتباربخشی، برنامه آموزشی، نیروی انسانی، آموزش و پرورش، نظریه داده بنیاد

ژوبشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی

استناد: رحیمی نژاد مهدی، مرادی سعید، فقیه آرام بتول، کیومرثی فیروز (۱۴۰۳) تدوین الگوی اعتباربخشی برنامه آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد، دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۵ (۴): ۱۹-۳۱

* نویسنده مسوول: مهدی رحیمی نژاد

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

تلفن: ۰۹۱۲۷۸۴۳۱۰۱

پست الکترونیکی: Rahiminezhad63@yahoo.com

مقدمه

در محیط پر تلاطم کنونی، نحوه سازماندهی و مدیریت سرمایه‌های انسانی جزو موضوعات و دغدغه‌های اصلی بسیاری از سازمان‌های اداری کوچک و بزرگ است. این امر با توجه به دخالت و حضور عامل انسانی در تمام صحنه‌ها و نقش فعالیت‌های آن‌ها در بقا و کارایی سازمان اهمیت دو چندانی یافته است (Attaran et al, 2019). در این راستا اکثر ادارات دوره‌های آموزشی متعددی را در مراکز آموزشی خود یا مراکز خارج از سازمان برگزار می‌کنند که اجرای هر دوره متضمن سرمایه‌گذاری هنگفت و صرف زمان خدمتی نیروی انسانی فعال است (Dehghanzadeh et al, 2022). این دوره‌های آموزشی مختلف با تدارک تجربیات به دنبال بهبود رفتار کارکنان در قلمروهای مهارت‌ها، دانش و نگرش و تغییر مؤثر عملکرد آن‌ها در یک فعالیت یا مجموعه‌ای از فعالیت‌ها هستند (Tawfeeq, 2020). با اینحال ایجاد مشکلات متداول در مسیر آموزش و تربیت افراد در کلیه سطوح باعث ایجاد انتقاداتی شده است. سازمان‌ها بایستی بتوانند با به کارگیری سیستم‌های آموزشی و یادگیری هدفمند و سازگار با مأموریت، اهداف و استراتژی‌های سازمانی، درصدد پرورش و نوسازی سرمایه دانشی و فکری منابع انسانی خودانگیخته برآیند (Arif et al, 2019). در نتیجه ساختار آموزش کارکنان باید از ماهیتی چندوجهی، انعطاف‌پذیر و روزآمد برخوردار باشند. یعنی کارکنان علاوه بر دارا بودن آموزش‌های معمول و مهارت‌های لازم و توان تعامل با محیط، به نوعی از مدیریت توانمند اقتضایی و قدرت تصمیم‌سازی در عمل نیز برخوردار شوند (Khalil, Godde, & Karim, 2019).

براساس موارد مطرح شده یکی از مباحث عمده در تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص آموزش و پرورش، بهره‌مندی از برنامه‌های آموزشی جامع و به روزرسانی این برنامه‌ها به عنوان واقعیت جاری نظام برنامه‌ریزی این ارگان است. در واقع رشد سریع تکنولوژی، تغییرات اقتصادی و نیز تغییر ساختارهای شغلی، لزوماً بررسی و ارزیابی برنامه‌های آموزشی نظام تعلیم و تربیت را طلب می‌نماید (Azizi, Salehi, & Sajadi, 2022). یک برنامه آموزشی تنها زمانی می‌تواند ارزشمندی خود را توجیه کند که شواهد قابل اطمینان و معتبری در مورد تأثیر آن‌ها بر بهبود رفتار و عملکرد فردی و سازمانی عرضه کند (Manimala et al, 2020). لذا آگاهی از میزان اثربخشی دوره‌های آموزشی و بازدهی حاصل از آن‌ها برای مدیران آموزش و پرورش بسیار حائز اهمیت است (taghipoor et al, 2022). بر این اساس یکی از موضوعاتی که در سال‌های اخیر توجه فراوانی را در محافل علمی آموزش کشور به خود جلب نموده، اعتباربخشی¹ است. بررسی برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران نیز بخوبی بیانگر توجه سیاست‌گذاران کلان کشور به اهمیت این امر در ارتقای کیفیت آموزش عالی می‌باشد (Safaei et al, 2021). اعتباربخشی یک مدل مبتنی بر عملکرد پرکاربرد و محبوب است که به ارزیابی و بررسی هم‌تابان مربوط می‌شود. این فرآیند به معنای کنترل و ارزشیابی پیشبرد برنامه یک مؤسسه یا اثربخشی پیشرفت براساس معیارهای از قبل تعیین شده و استاندارد می‌باشد (Daryazadeh et al, 2021). اعتباربخشی آموزشی رویکردی است برای ارتقای کیفیت آموزش که جدیداً در تمام دنیا مورد استقبال قرار گرفته است. تجربه استقرار این رویکرد، مدیران را بر آن داشته است که ضمن ایجاد واحدی در ساختار سازمانی به عنوان اعتباربخشی، کارشناسانی را نیز در این امر آموزش داده و تربیت نمایند (Dubash et al, 2020). در چند سال اخیر، اقداماتی در جهت استقرار ساختارهای اعتباربخشی در بخش‌های آموزشی دانشگاه‌ها و برخی از سازمان‌های کشور در جریان بوده است (Arman & Joshaghani, 2016)، اما از آنجا که سازمان آموزش و پرورش مبدأ تحولات در کشور بوده و برون‌دادهای انسانی این سازمان به عنوان درون‌داد سازمان‌های دیگر مورد استفاده قرار می‌گیرند، پیگیری اعتباربخشی برنامه‌های آموزشی این سازمان دارای اهمیت مضاعفی است. بدون شک تحقق صحیح این مهم، جز با شناخت صحیح و جامع مفهوم اعتباربخشی، نقاط قوت و ضعف، مراحل انجام اعتباربخشی میسر نخواهد بود. مهم‌ترین مسئله برای اعتباربخشی برنامه‌های آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش شناسایی ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های کیفیت در آموزش است (Verhoe et al, 2021). در این راستا 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 مراکز آموزشی درمانی (Chehrzad et al, 2019)؛ هنوز الگویی برای معادلات ساختاری اعتباربخشی برنامه‌های آموزشی نیروی انسانی این سازمان موجود نیست. 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 آنجاییکه 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. از این‌رو تحقیق حاضر به دنبال مرتفع‌سازی چالش مدل‌سازی معادلات ساختاری اعتباربخشی برنامه آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش با ارائه یک الگوی بومی است.

روش شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر داده‌ها کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه، داده بنیاد خودظهور محسوب می‌شود. جامعه آماری شامل متخصصان حوزه مدیریت آموزش و علوم تربیتی و همچنین مدیران حوزه ستادی آموزش و پرورش استان قزوین بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی هدفمند و گلوله برفی در تعداد ۱۵ نفر نمونه آماری به اشباع نظری رسید (Bashokooh-Ajirloo et al, 2022). در واقع تعداد مصاحبه (حجم نمونه) در این روش تابع عدد خاصی نبوده و گردآوری داده‌ها تا زمان تحقق اشباع نظری ادامه پیدا کرده است. ابزار تحقیق را یک فرم مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تشکیل می‌داد که به مدد کدگذاری باز، محوری و انتخابی حاصل شده بود. اعتبار و روایی این ابزار سنجش به استفاده از اجماع سه سویه (اجماع داده‌ها، اجماع پژوهشگران، اجماع تئوری‌ها و روش‌شناسی) به دست آمده است. روش گردآوری داده‌ها نیز براساس مراحل زیر انجام شده است:

۱. ابتدا پژوهشگران کلیه تئوری‌ها، الگوها، مدل‌ها و یافته‌های تحقیقات اعم از ملی و جهانی را مطالعه نمودند.
 ۲. شاخص‌های مرحله ۱ را به مدد کدگذاری باز احصاء کردند.
 ۳. سپس شاخص‌های احصاء شده را به مدد کدگذاری محوری در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها دسته‌بندی نمودند.
 ۴. در این مرحله شاخص‌های مقوله‌بندی شده در قالب یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تنظیم و در اختیار خبرگان فن دلفی و بارش مغزی قرار گرفت و این روند تا رسیدن به اشباع نظری استمرار یافت.
 ۵. در این مرحله پاسخ سؤال اصلی و سؤال‌های فرعی یعنی الگو، ابعاد و مؤلفه‌ها استخراج و تدوین شدند.
 ۶. ابعاد، مؤلفه و شاخص‌های احصاء شده در قالب یک الگو ترسیم و به مدد خبرگان اعتباریابی شد.
- در نهایت پس از جمع‌آوری داده‌ها جهت توصیف آن‌ها از شاخص‌های گرایش مرکزی و پراکندگی و جهت تجزیه و تحلیل نتایج روش‌های کدگذاری باز، محوری و انتخابی (مصاحبه، فن دلفی و بارش مغزی با خبرگان) تلفیق شدند.

یافته‌ها

با توجه به اهداف و سؤالات تحقیق، یافته‌های تحقیق با استفاده از سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی، به صورت ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازنده الگوی اعتباربخشی برنامه آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش به دست آمده است. نخستین مرحله در روش نظریه داده بنیاد، انجام کدبندی باز است. کدبندی باز از نظر واحد تحلیل به صورت سطر به سطر، عبارت به عبارت، یا پاراگراف به پاراگراف یا به صورت صفحه جداگانه انجام می‌شود. چنانچه واحد کدبندی، سطر باشد به هر یک از سطرها یا جمله‌ها، مفهوم یا کدی الصاق می‌شود. این کدها یا مفاهیم باید بتواند حداکثر فضای مفهومی و معانی را اشباع کنند. در این مرحله تمام اطلاعات بصورت دو زیر مجموعه کدبندی اولیه^۱ یا سطح اول و کدبندی متمرکز^۲ یا سطح دوم کدبندی می‌شود. در کدبندی اولیه محقق براساس واحد کدبندی، به هر واحد مورد نظر یک کد (مفهوم، نام، برچسب) الصاق می‌کند. مفاهیم یا کدهای بدست آمده در این مرحله، سنگ بنای مقوله‌های عمده بعدی و نیز اجزای اصلی نظریه زمینه‌ای در حال ظهور را شکل می‌دهند. در این مرحله نسخه‌های پیاده شده مصاحبه‌ها برای یافتن شاخص‌های اصلی به طور منظم مورد بررسی قرار گرفتند که در مجموع ۵۶ شاخص از مصاحبه‌ها بدست آمد که نتایج آن در جدول ۱ ارائه شده است. در بخش مصاحبه ۱۱ نفر از متخصصان از لحاظ جنسیت مرد و ۴ 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٪) از متخصصان حوزه مدیریت آموزش و علوم تربیتی و ۵ نفر (۳۳/۳٪) از مدیران حوزه ستادی آموزش و پرورش بودند.

جدول ۱- شاخص‌های حاصل از بخش کدگذاری باز

| ردیف | شاخص‌ها |
|------|---------------------------------------|
| ۱ | وجود اهداف قابل دسترس در سازمان |
| ۲ | وجود اهداف قابل اندازه‌گیری در سازمان |
| ۳ | منطقی و واقعی بودن اهداف |
| ۴ | همه‌گیری و جامع بودن اهداف |
| ۵ | وجود اهداف بلند مدت و کوتاه‌مدت |
| ۶ | داشتن چشم‌انداز بلند مدت |

| | |
|---|----|
| وجود آیین‌نامه‌های مناسب | ۷ |
| توجه برنامه‌ریزی مشارکتی و گروهی | ۸ |
| تعیین بودجه | ۹ |
| مدیریت مناسب دخل و خارج سازمان | ۱۰ |
| هماهنگی با سایر سازمان‌ها | ۱۱ |
| وجود سیستم برنامه‌ریزی و ارزیابی مشخص | ۱۲ |
| سیاست انتخاب و بکارگیری نیروی انسانی | ۱۳ |
| میزان تسهیلات عطا شده به نیروی انسانی | ۱۴ |
| میزان تسهیلات عطا شده به فراگیران | ۱۵ |
| میزان رضایت نیروی انسانی از مدیریت | ۱۶ |
| میزان حضور فعال نیروی انسانی در سازمان | ۱۷ |
| نحوه ارتباط نیروی انسانی با ارباب رجوع | ۱۸ |
| نحوه ارتباط نیروی انسانی با مافوق | ۱۹ |
| به روز بودن دانش نیروی انسانی | ۲۰ |
| روش تدریس مورد استفاده نیروی انسانی به فراگیر | ۲۱ |
| روش ارزیابی مورد استفاده نیروی انسانی از فراگیر | ۲۲ |
| نحوه و میزان استفاده از تکنولوژی به روز در تدریس | ۲۳ |
| برگزاری دوره‌های آموزشی برای نیروی انسانی | ۲۴ |
| انطباق دوره‌های آموزشی با اهداف و چشم‌انداز سازمان | ۲۵ |
| انطباق دوره‌های آموزشی با منابع در دسترس سازمان | ۲۶ |
| کیفیت مکان تخصیص یافته برای آموزش | ۲۷ |
| در دسترس بودن تجهیزات مورد استفاده | ۲۸ |
| ارزان بودن تجهیزات مورد استفاده | ۲۹ |
| کیفیت سیستم اطلاع‌رسانی | ۳۰ |
| کیفیت امکانات آزمایشگاهی مورد استفاده | ۳۱ |
| میزان استفاده از تکنولوژی | ۳۲ |
| کیفیت تکنولوژی‌های مورد استفاده | ۳۳ |
| اطلاع‌رسانی به فراگیران جهت آشنایی با اهداف آموزشی | ۳۴ |
| میزان اطلاع فراگیران از حق و حقوق خود | ۳۵ |
| رضایت فراگیران از نیروی انسانی | ۳۶ |
| رضایت فراگیران از تجهیزات و امکانات | ۳۷ |
| رضایت فراگیران از تسهیلات داده شده به آن‌ها | ۳۸ |
| رضایت فراگیران از برنامه‌های آموزشی | ۳۹ |
| کم‌هزینه بودن | ۴۰ |
| مقرون به صرفه بودن | ۴۱ |
| مؤثر در کاهش هزینه‌های آموزشی | ۴۲ |
| تنظیم ابزار اعتباربخشی با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی نیروی انسانی | ۴۳ |
| تنظیم ابزار اعتباربخشی با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی سازمان | ۴۴ |
| افزایش کیفیت آموزش | ۴۵ |
| اعمال کنترل بهتر | ۴۶ |
| رعایت استانداردها | ۴۷ |
| بهبود عملکرد علمی تحصیلی فراگیران | ۴۸ |
| بیش از حد زمان بر نبودن | ۴۹ |
| در زمان مناسب بودن | ۵۰ |
| تخصیص زمان کافی برای هر بخش و فعالیت | ۵۱ |
| رعایت اصل تداوم | ۵۲ |
| تعیین زمان خوش‌بینانه، بدبینانه و محتمل | ۵۳ |
| استفاده از مجوزهای رسمی برای بالا بردن ارزش اعتباربخشی | ۵۴ |

| | |
|---|----|
| بهره گرفتن از افراد متخصص جهت بالا بردن ارزش اعتباربخشی | ۵۵ |
| همه‌نگی با مراجع سازمانی ذیربط | ۵۶ |

مرحله دوم کدبندی داده‌ها به کدبندی محوری مرسوم است. در این مرحله، مقوله‌ها به صورت یک شبکه با هم در ارتباط قرار می‌گیرند. همانگونه که ملاحظه می‌شود در ضمن انجام تجزیه و تحلیل، پژوهش‌گر به کدهای اولیه متعددی دست یافته است. نکته مهم در این میان این است که این کدها باید مبنایی باشند، یعنی باید پدیده‌های مشابه با همدیگر طبقه‌بندی شوند، در غیر این صورت بین تعدادی زیادی مفاهیم گرفتار شده که نمی‌دانیم با آن‌ها چه کنیم. وقتی در داده‌ها پدیده خاصی را مشخص کردیم آنگاه می‌توانیم مفاهیم را بر محور آن‌ها گروه‌بندی کنیم. این کار تعداد واحدهایی را که باید با آن‌ها کار کنیم کاهش می‌دهد. روند طبقه‌بندی مفاهیم که ظاهراً به پدیده‌های مشابه ربط پیدا می‌کند، مقوله‌پردازی نامیده می‌شود. آنگاه به مقوله‌ای که پدیده‌ای را شامل می‌شود یک اسم مفهومی می‌دهیم. باید توجه داشت که این اسم باید انتزاعی‌تر از اسامی مفهومی باشد. در واقع این مرحله انتزاعی‌ترین سطح کدگذاری است که از طریق آن روابط بین مقوله‌های ایجاد شده تشریح می‌شود. برای رسیدن به یکپارچگی مورد نظر در این مرحله لازم بود محقق پدیده اصلی را تنظیم و خود را به آن متعهد کند. خروجی این مرحله چیزی نیست جز نظریه‌پردازی که حاصل شده است. نظریه به مثابه یک چارچوب نظم‌بخش بوده که امکان می‌دهد از داده‌های مشابه‌ای برای پیش‌بینی و تبیین حوادث تجربی استفاده شود. در این مرحله پژوهشگر شاخص‌های احصاء شده را در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها به شرح زیر مقوله‌بندی نموده است:

جدول ۲- شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه اهداف و چشم‌انداز

| مؤلفه | شاخص‌ها |
|-------------------|---------------------------------------|
| اهداف و چشم‌انداز | وجود اهداف قابل دسترس در سازمان |
| | وجود اهداف قابل اندازه‌گیری در سازمان |
| | منطقی و واقعی بودن اهداف |
| | همه‌گیری و جامع بودن اهداف |
| | وجود اهداف بلند مدت و کوتاه‌مدت |
| | داشتن چشم‌انداز بلند مدت |

جدول ۳- شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه عوامل مدیریتی و سازمانی

| مؤلفه | شاخص‌ها |
|-------------------------|---------------------------------------|
| عوامل مدیریتی و سازمانی | وجود آیین‌نامه‌های مناسب |
| | توجه برنامه‌ریزی مشارکتی و گروهی |
| | تعیین بودجه |
| | مدیریت مناسب دخل و خرج سازمان |
| | همه‌نگی با سایر سازمان‌ها |
| | وجود سیستم برنامه‌ریزی و ارزیابی مشخص |
| | سیاست انتخاب و بکارگیری نیروی انسانی |
| | میزان تسهیلات عطا شده به نیروی انسانی |
| | میزان تسهیلات عطا شده به فراگیران |
| | |

جدول ۴- شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه نیروی انسانی

| مؤلفه | شاخص‌ها |
|--------------|--|
| نیروی انسانی | میزان رضایت نیروی انسانی از مدیریت |
| | میزان حضور فعال نیروی انسانی در سازمان |
| | نحوه ارتباط نیروی انسانی با ارباب رجوع |
| | نحوه ارتباط نیروی انسانی با مافوق |
| | به روز بودن دانش نیروی انسانی |

جدول ۵- شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه آموزشی

| مؤلفه | شاخص‌ها |
|--------|--|
| آموزشی | روش تدریس مورد استفاده نیروی انسانی به فراگیر |
| | روش ارزیابی مورد استفاده نیروی انسانی از فراگیر |
| | نحوه و میزان استفاده از تکنولوژی به روز در تدریس |

| | |
|--|--|
| برگزاری دوره‌های آموزشی برای نیروی انسانی | |
| انطباق دوره‌های آموزشی با اهداف و چشم‌انداز سازمان | |
| انطباق دوره‌های آموزشی با منابع در دسترس سازمان | |

جدول ۶- شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه تجهیزات

| مؤلفه | شاخص‌ها |
|---------|---------------------------------------|
| تجهیزات | کیفیت مکان تخصیص یافته برای آموزش |
| | در دسترس بودن تجهیزات مورد استفاده |
| | ارزان بودن تجهیزات مورد استفاده |
| | کیفیت سیستم اطلاع‌رسانی |
| | کیفیت امکانات آزمایشگاهی مورد استفاده |
| | میزان استفاده از تکنولوژی |
| | کیفیت تکنولوژی‌های مورد استفاده |

جدول ۷- شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه فراگیران (دانش‌آموز یا ارباب رجوع)

| مؤلفه | شاخص‌ها |
|------------------------------------|--|
| فراگیران (دانش‌آموز یا ارباب رجوع) | اطلاع‌رسانی به فراگیران جهت آشنایی با اهداف آموزشی |
| | میزان اطلاع فراگیران از حق و حقوق خود |
| | رضایت فراگیران از نیروی انسانی |
| | رضایت فراگیران از تجهیزات و امکانات |
| | رضایت فراگیران از تسهیلات داده شده به آن‌ها |
| | رضایت فراگیران از برنامه‌های آموزشی |

جدول ۸- شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری اقتصادی

| مؤلفه | شاخص‌ها |
|---------|---|
| اقتصادی | کم‌هزینه بودن |
| | مقرون به صرفه بودن |
| | مؤثر در کاهش هزینه‌های آموزشی |
| | تنظیم ابزار اعتباربخشی با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی نیروی انسانی |
| | تنظیم ابزار اعتباربخشی با در نظر گرفتن شرایط اقتصادی سازمان |

جدول ۹- شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه اثربخشی

| مؤلفه | شاخص‌ها |
|---------|-----------------------------------|
| اثربخشی | افزایش کیفیت آموزش |
| | اعمال کنترل بهتر |
| | رعایت استانداردها |
| | بهبود عملکرد علمی تحصیلی فراگیران |

جدول ۱۰- شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه زمانی

| مؤلفه | شاخص‌ها |
|-------|---|
| زمانی | بیش از حد زمان بر نبودن |
| | در زمان مناسب بودن |
| | تخصیص زمان کافی برای هر بخش و فعالیت |
| | رعایت اصل تداوم |
| | تعیین زمان خوش‌بینانه، بدبینانه و محتمل |

جدول ۱۱- شاخص‌های به دست آمده از کدگذاری محوری مؤلفه اعتبار و ارزش

| مؤلفه | شاخص‌ها |
|---------------|---|
| اعتبار و ارزش | استفاده از مجوزهای رسمی برای بالا بردن ارزش اعتباربخشی |
| | بهره گرفتن از افراد متخصص جهت بالا بردن ارزش اعتباربخشی |
| | همانگی با مراجع سازمانی ذیربط |

آخرین مرحله کدگذاری، کدگذاری انتخابی بود که از چپ‌نش کدهای محوری در کنار هم براساس منطق و ارتباط دادن آن با سایر مقوله‌ها، اعتبار بخشیدن به روابط و پر کردن جاهای خالی با مقولاتی نیازمند اصلاح و گسترش تشکیل می‌شد (جدول ۱۲).

جدول ۱۲- نتایج کدگذاری انتخابی

| ابعاد | مؤلفه‌ها | تعداد شاخص‌ها |
|----------------|------------------------------------|---------------|
| سازمانی | اهداف و چشم‌انداز | ۶ |
| | عوامل مدیریتی و سازمانی | ۹ |
| منابع انسانی | نیروی انسانی | ۵ |
| | فراگیران (دانش‌آموز یا ارباب رجوع) | ۶ |
| عوامل زمینه‌ای | آموزشی | ۶ |
| | اعتبار و ارزش | ۳ |
| | تجهیزات | ۷ |
| به صرفه بودن | اقتصادی | ۵ |
| | زمانی | ۵ |
| عملکرد | اثربخشی | ۴ |

بحث و نتیجه‌گیری

در سال‌های اخیر توجه بسیاری از کشورهای صنعتی به عوامل آموزشی، اجتماعی و روانی افراد شاغل جلب شده است. در این راستا، مدیریت در هزاره سوم مبتنی بر روش‌های دانش محور است که در آن سرمایه فکری به عنوان دارایی نامشهود یا ناملموس رمز پایداری و توسعه سازمان‌ها و سبب افزایش مزیت رقابتی است (Bakhshi et al, 2023). در سازمان آموزش و پرورش مدیریت دانش با تأکید بر یادگیری، داشتن تفکر دستگامی، رویکرد مشارکتی، بیان ایده‌های نو و طراحی نظام مناسب شایسته محور می‌تواند گامی بزرگ در جهت مدیریت اثر بخش بر دارد. نتایج این پژوهش نشان داد الگوی اعتباربخشی برنامه آموزش نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین 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 (دانش‌آموز یا ارباب رجوع) (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. معمولاً مراکز آموزشی سازمان‌ها با چالش‌های متعددی روبه‌رو هستند که می‌توان آن‌ها را 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). تأکید پژوهش حاضر نیز بر این مسئله بود که با اعتباربخشی الگوی برنامه‌های 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 اعتباربخشی می‌توان گفت از آنجا که سیستم آموزشی نیروی انسانی آموزش و پرورش استان قزوین شبیه نظام‌های دانشگاهی سطح عالی 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 فراسیستمی 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 (Talebzadehhosseini & Garibay, 2021).

نتایج برخی مطالعات در زمینه تأیید اثربخشی سازوکارهای برنامه‌های آموزش معلمان در کشورهای توسعه نیافته نشان دهنده عدم مقبولیت و حمایت گسترده معلمان از استانداردهای شورای اعتباربخشی ملی برای آموزش است (Kumar et al, 2020). علاوه بر این، برخی از یافته‌ها حاکی از آن است که سازمان‌های دولتی علی‌زعم تمایل از بسیاری جهات برای دستیابی از روند تضمین کیفیت و اعتباربخشی آگاهی ندارند (Mohammadi et al, 2019; abili et al, 2021). بر این اساس 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 استعدادها 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.

نتایج حاصل از این پژوهش اعتباربخشی، 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 محدودیت‌هایی مواجه بود. به عنوان مثال همزمانی انجام این پژوهش با همه‌گیری کووید-۱۹ موجب ایجاد مشکلات و محدودیت‌هایی در جمع‌آوری داده‌ها به ویژه در بخش کیفی و 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 امیدوارکننده 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. کمک به افزایش تولید و بهره‌وری، مؤثرترین کاری است که می‌توان برای کمک به این سازمان انجام داد. برنامه‌ریزی نیروی انسانی مانند هر یک از انواع برنامه‌ریزی‌ها، وسیله‌ای برای کسب حصول اطمینان از توانایی نیروی انسانی برای انجام فعالیت‌های همسو با اهداف سازمان است (Schmiedel et al, 2014). اگرچه مدیریت منابع انسانی دخالت‌چندان مستقیمی در چگونگی استفاده از سایر منابع سازمان ندارد، اما با توجه به دخالت و حضور عامل انسانی در تمام صحنه‌ها، این مدیریت با طراحی برنامه‌ها و سیستم‌هایی برای به کارگیری شایسته نیروهای سازمان نقش مهمی در بقا و

کارایی سازمان ایفا می‌کند (Hojjat et al, 2017). در این راستا لازم است فرایند، منابع و اقدامات لازم آموزشی در سازمان شناسایی و در یک مدل علمی متناسب برنامه‌ریزی شود. آموزش و بهسازی کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی و رضایت مندی فرد و در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان می‌شود.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

- سازمان آموزش و پرورش جهت تضمین سلامت حوزه منابع انسانی و همچنین ایجاد فرآیندهای متعالی مدیریت منابع انسانی، به طور مستمر براساس این الگو، فرایندها و برون دادهای 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 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 ۱۴۰۷۱۰۱۶۶۲۸۹۰ دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر است. در تمام مراحل انجام تحقیق و تهیه گزارش، اصول اخلاقی پژوهش از جمله: رعایت کامل حقوق شرکت کنندگان، 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 داشته‌اند.

تعارض منافع

بین نویسندگان مقاله هیچگونه تعارض منافی گزارش نشده است.

References

- Abili, k., mostafavi, z., narenji thani, f., & shahosseini, m. a. (2021). A systematic review of the factors and criteria for the accreditation of higher education institutions in the e-learning environment. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 12(46), 89-108.
- Abolghasemi, Mehdi; Zainalipour, Hossein; Sheikhi, Ali Akbar; Alireza, Alireza (2019). Design and Validation of a Differentiated Curriculum Model for Gifted Students of Isfahan. *Journal of Exceptional Children*, 19 (3):15-36. (in Persian)
- Azizi, A., Salehi, M., & Sajadi, A. (2022). Investigating the relationship between the use of educational technology and university students' creativity and innovation in students of educational sciences at the University of Kurdistan. *Research in Teaching*, 10(3), 60-41. (in Persian)
- Arif, Seema; Liaqat, Zunaira; Afzal, Ayesha. (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, Atefe; Musapour, Nematullah; Attaran, Mohammad; Hosseinikhah, Ali. (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)
- Bakhshi hajikhajeloo, s., Namvar, y., & Pourasghar, n (2023). Developing a Model of Internalof Internal Organizational Factors Effective on Tacit Knowledge Management of Social Security Organization: Grounded Theory Approach. *Journal of Health Promotion Management*, 12(2), 33-49.

- Bashokooh-Ajirloo, H., Zahed-Babolan, A., Akbari, T., & Khaleghkhan, A. (2022). Qualitative And Data Base Model of Teachers' Talent Development (Case Study: Ardabil Primary School Teachers). *Research in Teaching*, 10(2), 169-144.
- 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. (in Persian)
- Changizi, B., amirianzadeh, 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.
- Chehrzad M, Mahmoodi A, Fathivajargah K, Khorshidi A, Samimi-Ardestani 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.
- 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. (in Persian)
- Dehghanzadeh, H., Azimi, E., & Mehrmohammadi, M. (2022). Extracting Guidelines And Criteria For Designing And Producing Educational Tools And Materials In Learning. *Research in Teaching*, 10(2), 243-218.
- 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.
- Haghdooost, AA; Momtazmanesh, N; Shoghi, F; Mohagheghi, M; Mehrolhassani, MH. (2018). Accreditation the Education Development Centers of MedicalSciences 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):211 ۲۲۱.
- 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, Mathew J, Wasdani, Kishinchand Poornima, Vijaygopal. Abhishek, (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.
- Mohammadi, A., Mojtahedzadeh, R., Asadzandi, S., & Ostad, S. N. (2019). Designing and establishment of Accreditation system for evaluation of Virtual schools and centers. *Journal of Medicine and Spiritual Cultivation*, 27(4 forty years achievement of Medical Education in Iran), 260-270. (in Persian)
- 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)
- 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)

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.

Taghipoor, s., salehi omran, e., & abedini baltork, m. (2022). The Role of Curriculum Literacy in Teachers' Job Performance Mediated by Teaching Orientation. *Research in Teaching*, 10(2), 60-39.

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 Alqudah, Mohammad. (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.

