



بررسی کیفیت برنامه آموزش نیروی انسانی و اعتبار بخشی آن

مهدی رحیمی نژاد

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

Rahiminezhad63@yahoo.com

دکتر سعید مرادی

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

دکتر بتول فقیه آرام

استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

دکتر فیروز کیومرثی

مربی دانشگاه آزاد اسلامی واحد اسلامشهر

چکیده

1

اعتبار بخشی به دلایل مختلف به بسیاری از اعضای سازنده خدمات ارائه می دهد. این برنامه سعی دارد کیفیت یک برنامه خاص را که در بیشتر موارد افراد را برای ورود به یک شغل یا حرفه خاص آماده می کند، تأیید کند. اعتبار بخشی به معنای فرآیند کنترل و ارزشیابی پیشبرد برنامه یک مؤسسه یا اثربخشی پیشرفت بر اساس معیارهای از قبل تعیین شده و استاندارد می باشد کمک به افزایش تولید و بهره وری، مؤثرترین کاری است که میتوان برای کمک به سازمان انجام داد. رشد سریع تکنولوژی، تغییرات اقتصادی و نیز تغییر در ساختارهای شغلی، لزوماً تغییر و تحول در برنامه های آموزشی و نظام تعلیم و تربیت را طلب می نماید. مهمترین مؤلفه سازمانی که در سازگاری، بقا و توسعه بنگاه ها با توجه به تغییرات اقتصاد جهانی می تواند مؤثر واقع گردد، سرمایه-دانشی یا منابع انسانی سازمان ها است. برنامه ریزی نیروی انسانی مانند هر یک از انواع برنامه ریزی ها، وسیله ای برای کسب مقصود است که در این مورد مقصود عبارت از حصول اطمینان از تأمین نیروی انسانی که قادر باشند تمام فعالیت های مورد نیاز برای رسیدن به اهداف سازمان را به عهده گیرند، می باشد اگرچه مدیریت منابع انسانی دخالت مستقیم چندانی در چگونگی استفاده از سایر منابع در سازمان ندارد، با توجه به دخالت و حضور عامل انسانی در تمام صحنه ها، مدیریت منابع انسانی با طراحی برنامه ها و سیستم هایی برای به کارگیری شایسته نیروهای سازمان، نقش مهمی در بقا و کارایی سازمان ایفا میکند در این راستا لازم است فرایند، منابع و اقدامات لازم آموزشی در سازمان شناسایی و در یک مدل علمی متناسب برنامه ریزی شود. چرا که 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 می شود روش بررسی: کلیه منابع در دسترس با استفاده از کلمات کلیدی مانند: آموزش، نیروی انسانی، برنامه ریزی، مدیریت و..... در این مقاله آورده شده است با جستجو در google، googlescholar و..... جمع آوری شده است اکثریت منابع فارسی هستند. بحث و نتیجه گیری: سیستم آموزشی سازمان آموزش و پرورش نیز به عنوان یک سیستم باز که در تعامل با مؤلفه های درونی و بیرونی متعددی می باشد و دارای راهبرد و اهداف خاص منطبق با راهبرد و ساختار آموزش و پرورش است، در راستای حرکت بالنده خود نیازمند آن است که با بازخوردگیری در مورد میزان تأثیرگذاری آموزش بر موفقیت شغلی افراد، عملکرد خویش را ارزیابی و در صورت وجود نقص در این سیستم با اصلاح آن فرآیند زمینه رشد و شکوفایی علمی و عملی فراگیران را فراهم سازد. یکی از ضروریات پویایی نظام آموزشی ارزیابی است. به عبارت دیگر، عدم وجود فرآیند ارزیابی مستمر در نظام های آموزشی، موجب رکود آنها میگردد. روند

اعتباربخشی به عنوان ابزار تضمین کیفیت و بهبود برای تشویق و کمک به سازمان آموزش و پرورش برای ارزیابی برنامه های آموزشی آنها معرفی شده است.

کلمات کلیدی: نیروی انسانی، اعتباربخشی، برنامه آموزش، مدیریت آموزشی

مقدمه

هر سازمانی به افراد آموزش دیده و متخصص که یکی از مؤثرترین عوامل در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی هر کشور به شمار می رود نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر تواناییهای کارکنان موجود سازمان پاسخگوی این نیاز باشد آموزش ضرورت چندانی ندارد اما اگر کارکنان سازمان دارای دانش، اطلاعات، مهارتهای لازم و مناسب نباشند سازمان را دچار مشکلات و ضایعات عدیده مالی و اداری و غیره خواهند کرد. از آنجا که تکنولوژی به سرعت رشد میکند بنابراین کارکنان متخصص و ماهر هم در زمان کوتاهی پس از استخدام نیازمند دریافت دانش و مهارت میباشند آموزش نیروی انسانی سرمایه گذاری پرسودی به شمار می آید، که بازده آن در واقع یک امر حیاتی و اجتناب ناپذیر است که باید به طور مستمر در سازمان مورد توجه قرار گیرد، چرا که آموزش یکی از راههای اصولی و منطقی هدایت تلاشهای کارکنان در سازمان است و باعث به کارگیری استعدادهای نهفته، به کار اندازی قدرت تخیل و به وجود آمدن حسن انعطاف پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد (صبر کش، ۱۳۹۲). هدف بیشتر آموزش ها بالا بردن سطح مهارت های فنی کارکنان است. با پیشرفت علم و فناوری ضرورت کسب مهارت های نوین هم ضرورت می یابد. با پیشرفت علم پزشکی، پزشکان ملزم هستند از آخرین اطلاعات درمانی مطلع باشند و در تجویزهای خود بر اساس آخرین یافته ها اقدام نمایند. مهندسان، معلمان، خلبانان، و... همه و همه نیازمند تجهیز به آموزشها و مهارت های نوین هستند. چگونگی برقراری ارتباط با همکاران و ارباب رجوع و کسب مهارت حل مسأله با شیوه های استدلالی و منطقی نیز در قالب بسته های آموزشی به کارکنان جزئی از برنامه های آموزش و پرورش کارکنان محسوب می گردد. هدف های آموزش نیروی انسانی را می توان چنین برشمرد: ۱- هماهنگی با تغییرات و پیشرفت های علمی و تکنولوژی در جهان ۲- هماهنگی با تحولات سیاسی و اقتصادی جامعه ۳- هماهنگی با نیازهای جدید جامعه و ارباب رجوع ۴- کسب مهارت های ادراکی، فنی و روابط انسانی ۵- کسب نگرش درست و آمادگی برای ایجاد تغییر در سازمان ۶- تامین نیروی انسانی جدید به منظور جایگزینی ۷- فراهم آوردن زمینه های ترفیحات (میرکمالی، ۱۳۹۲) ۱- مروره کارشناسان علوم رفتاری معتقدند که سازمانها، پدیده های انکارناپذیر جهان امروز میباشند. اگرچه آنها به شکل های مختلف و بر پایه هدف های کوتاه تأسیس و سازماندهی میشوند؛ اما بی تردید، همه آنها بر اساس تلاش های ذهنی و جسمانی نیروی انسانی که رکن اصلی آن به حساب می آید اداره و کنترل میشوند (لندی و کونت، ۲۰۱۶). مدیریت منابع انسانی را مجموعه سیاست ها و اقدامات مورد نیاز برای اجرای بخشی از وظیفه مدیریت تعریف کرده اند که با جنبه هایی از فعالیت کارکنان بستگی دارد، به ویژه کارمندیابی، آموزش دادن به کارکنان، ارزیابی عملکرد، ارتقا و نظایر آن که در هر سازمان به دنبال به کارگیری بهترین سرمایه انسانی، به منظور دستیابی به هدف های سازمانی است یا مجموعه ای از فعالیت ها و اقدامات یک سازمان برای جذب متقاضیان شغل و ارتقای آنان که برای دستیابی به اهداف و کمک به سازمان صورت می گیرد (عابدینی، ۱۳۹۲). منظور از استخدام و به کارگیری برنامه ریزی راهبردی منابع انسانی، کارمندیابی و انتخاب افراد و منظور از آموزش، توسعه و بالندگی، آموزش، بهسازی و توسعه مسیر شغلی کارکنان و منظور از انگیزش، ارزیابی عملکرد، پاداش و جبران خدمات و مزایای کارکنان و منظور از نگهداشت، ایمنی، بهداشت و سلامت، ارتباطات و روابط بین کارکنان است (عباسی و همکاران، ۱۳۹۶). برنامه ریزی آموزشی به عنوان کلید طلایی رفع مشکلات و مؤثرترین دارو برای جلوگیری از درهم ریختگی ها و بی نظمی های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و آموزشی بر این دوران حکومت می کند. زیرا سرعت تغییرات گوناگون اجتماعی و افراد بسیاری که در

جریان این دگرگونی ها قرار می گیرند، تخصص های متفاوت، فرصت های مختصر و امکانات زمانی کوتاه هیچکدام دیگر اجازه نمی دهند که تجربه های از پیش نیاندیشیده و ناآگاهانه، باز هم با زندگی مردم بازی کنند. در این میان شانس و تصادف بیشترین سهم را داشته باشد. برنامه ریزی به خصوص در این مورد از اهمیت خاصی برخوردار است؛ زیرا نیازهای آموزشی با نیازهای آموزشی شهروندان نسل حال و آینده سروکار دارد، با نسل انعطاف پذیری که با هر تدبیر به گونهای رشد کرده و تأثیر خود را در میان مدت یا حتی در بلندمدت نمایان خواهد کرد. (موسوی و همکاران، ۱۳۹۳، صفحه ۲۳) برنامه ریزی، فرآیند آگاهانه تصمیم گیری در مورد اهداف و فعالیت های آینده یک فرد، گروه، واحدکاری یا سازمان است و با تعیین اهداف مشخص، مسیر رسیدن به اهداف را پیش بینی می نماید، لذا برنامه ریزی نیازمند تلاش های ذهنی جهت تصور و طراحی وضعیت مطلوب و پیش بینی راهها و مسیرهای نیل به آن می باشد، بسیاری برنامه ریزی را جزء مهمترین وظایف مدیران می دانند که مانند پلی و وضعیت حال را به وضعیت آینده مرتبط می سازد و موجب حداقل سازی عدم اطمینان های محیطی می گردد و آن را ابزاری جهت کنترل عملکرد مدیران قلمداد می نمایند (امیر شقاقی، ۱۳۹۴، صفحه ۶) نظام مدیریت منابع انسانی در هر سازمان، با توجه به پویایی و تغییرات مستمر محیطی نمی تواند یک پدیده ثابت و ساکن باشد. مدیریت راه بردی منابع انسانی، می تواند سازمان ها را در یک جهت مزیت رقابتی کمک کند در چارچوب مدیریت راه بردی منابع انسانی، سازمان ها می توانند از فرصت ها و موقعیت ها بهره برداری بهینه داشته باشند مدیریت راه بردی منابع انسانی، امکان ه ماهنگی لازم میان فعالیت های گوناگون سازمان، ایجاد فرصت های مناسب و پیش گیری از تهدید های احتمالی را فراهم می کند. یکپارچگی راه برد، برای ایجاد سازگاری بین راه برد منابع انسانی و راه برد سازمانی ضرورتی انکارنا پذیر است (ذبیحی نیا و همکاران، ۱۳۹۴) اعتباربخشی، تأیید دستیابی سازمانها و برنامه های آموزشی به استانداردهای از پیش تعیین شده است که به وسیله یک گروه ارزیاب همتای بیرونی، مستقل از همان سطح سازمانی انجام میگیرد. (Van Ort SR، ۲۰۰۹) امروزه داشتن کارکنان انعطاف پذیر، ماهر و چند مهارته، شاید برای هر مدیر و هر سازمانی آرزوی دیرینه باشد. زیرا وجود اینگونه افراد در جریان فعالیت های سازمانها میتواند موجبات تسهیل و تسریع در امور و حتی صرفه جویی در زمان و منابع را فراهم آورد. از این رو با توجه به تغییرات چشمگیر در محیط های سازمانی- اجتماعی، نقش و اهمیت فناوری و تشدید عرضه رقابت در جهان امروزی، سازمانها بیش از گذشته به دنبال جذب و از همه مهم تر حفظ و توسعه افراد برای انجام فرایندهای نوین بوده و به همین دلیل در پی توسعه سرمایه جدیدی تحت عنوان "سرمایه انسانی" و نهایتاً توانمندسازی نیروی انسانی هستند (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۴) رشد سریع تکنولوژی، تغییرات اقتصادی و نیز تغییر در ساختارهای شغلی، لزوماً تغییر و تحول در برنامه های آموزشی و نظام تعلیم و تربیت را طلب می نماید. مهمترین مؤلفه سازمانی که در سازگاری، بقا و توسعه بنگاه ها با توجه به تغییرات اقتصاد جهانی می تواند مؤثر واقع گردد، سرمایه داندشی یا منابع انسانی سازمان- ها است (عطاران، موسی پور، عطاران و حسینی خواه، ۱۳۹۸). بهره مندی از نیروی انسانی توانمند و کارآمد که بنیاد ثروت ملی و دارایی های حیاتی سازمان محسوب می شود، منافع بسیاری را برای سازمان ها دارد. هر سازمان، از اجزا و عناصری شکل گرفته است. مهمترین این عناصر در عصر حاضر که عصر اطلاعات و ارتباطات نام گذاری شده است منابع انسانی است. آموزش نیروی انسانی به عنوان سرمایه گذاری، نه هزینه، بلکه به یک ضرورت در سازمان ها تبدیل شده است (آرمان و خسروی، ۱۳۹۲). آموزش باید به طرق مختلف از طریق کلاس ها، سمینارها، کارگاه های آموزشی، بازدیدهای حین کار و سازمان های یادگیرنده و نظایر آن انجام شود. انسانها با ارزش ترین منابع طبیعی جامعه هستند چندین کشور پیشرفته نظیر ژاپن، سوئیس، هلند که فاقد زمین کافی، مواد سوختی، و مواد معدنی هستند به خوبی دریافته اند که تنها منابع طبیعی توسعه و رشد آنان انسان ها و مهارت آموزش، طرز تفکر و انگیزه های آنان است و سرمایه انسانی در این عوامل سبب به بود کیفیت مدیریت و نیروی انسانی می شود، این کشورها توجه زیادی به تعلیم و تربیت و آموزش عملی نیروی انسانی خود می کنند. کشورهای با درآمد سرانه بالاتر، معمولاً آموزش بهتر و بیشتری دارند (اسکولیون و کولینگ، ۲۰۱۷) هدف اعتباربخشی آن است که کیفیت موسسه



های آموزشی را گواهی کند و آنها را در بهبود آموزش یاری دهد. در خصوص اعتباربخشی دوتعریف و مفهوم عام و تخصصی وجود دارد:

۱- مفهوم عام اعتباربخشی عبارتست از دادن اعتبار به مجموعه ای که دارای استانداردهایی می باشد این اعتباربخشی بوسیله انجمن های منطقه ای صورت میگیرد

۲- مفهوم تخصصی اعتباربخشی در دانش سازمان یافته آموزش عالی عبارتست از فرایند کنترل کیفیت ارزشیابی پيشبرد برنامه یک موسسه یا اثربخشی پیشرفت براساس معیارهای از قبل تعیین شده بین پیشرفت کیفیت آموزش عالی در یک منطقه و نهادهای عمومی منطقه با اعتباربخشی دانشگاهی رابطه مستقیمی وجود دارد. واضح است که آموزش و پرورش مطلوب از لحاظ کیفی می تواند دانشجویانی خلاق، با انگیزه و فعال را وارد دانشگاه کند و دانشجوی فعال و خلاق در نهاد های عمومی اجتماعی و همچنین در شرایط خاص سیاسی فرهنگی اقتصادی جامعه خویش موثرتر و کارآمدتر عمل کند (اولدرنلاک و وانگ، ۲۰۲۰).

روش تحقیق

4

این مطالعه مروری روایتی به بررسی مطالعات انجام شده در زمینه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی با هدف ارایه الگوی اعتباربخشی با استفاده از کلیدواژگان آموزش، نیروی انسانی، مدیریت، ابعاد بخشی با جستجو در سایتهای معتبر پادمد، ساینس دایرکت، اسکوپوس، گوگل اسکالر، پروکوئست و همچنین پایگاههای داخلی هم چون پایگاه جهاد دانشگاهی، ایرانمدکس و مگیران پرداخت. ملاک های ورود مقالات شامل مقالات منتشر شده به زبان فارسی و انگلیسی، بررسی آموزش نیروی انسانی، اعتباربخشی منابع سازمانی بوده است در نهایت پس از غربالگری اولیه (بررسی عناوین و حذف مقالاتی که در زمینه آموزش نیروی انسانی و مدیریت و اعتباربخشی نیروی سازمانی تعدادی مقالات مورد بررسی قرار گرفتند. مهم ترین یافته های این مقالات به صورت روایتی گزارش شدند.

بحث و نتیجه گیری

اهمیت و جایگاه منحصر به فرد نیروی انسانی در موقعیت رقابتی هر سازمان هر صاحب نظری را بر آن می دارد که در مقوله مزیت رقابتی به نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین سرمایه سازمانی نگاه شود چرا که برخلاف سایر منابع سازمانی نه تنها با مصرف کردن مستهلک نمی شود و کاهش نمی یابد بلکه تنها سرمایه است که فرد فزاینده است و با تجربه و مهارت کسب می نماید موجب عملکرد بهتر و بیشتر سازمان ها گردد. پیتر دراگر پدر مدیریت معاصر معتقد است بزرگترین مزیت نسبی در دنیای رقابتی آینده نقش و جایگاه نیروی انسانی سازمان ها خواهد بود امروزه ارزش افزوده ذهن های نیروی انسانی با ارزش تر از سایر منابع می باشد (احسانیان و همکاران).

جدول ۱. شاخص های توصیفی و آزمون رتبه بندی مولفه های عامل آموزشی

| |
|--|
| ۱. برخورداری فرد از مهارت های پایه کامپیوتری (ICDL) |
| ۲. گذراندن آموزش های ضمن خدمت مرتبط با شغل |
| ۳. داشتن مدرک تحصیلی دانشگاهی مرتبط با شغل |
| ۴. توانمند سازی مستمر خود و تلاش برای تعالی فردی در شغل خود (فعالیت خود آموزی در زمینه شغلی) |
| ۵. مهارت فرد در استفاده تلفیقی از تجربه، آموزش و تحصیلات |
| ۶. مهارت فرد در آموزش و انتقال تجارب شغلی به همکاران و ارائه راهنمایی های موثر |
| ۷. توانایی به کار گیری بسته های نرم افزاری تهیه شده توسط دانشگاه |
| ۸. مهارت فرد در به روز رسانی دانش و مهارت خود |

5

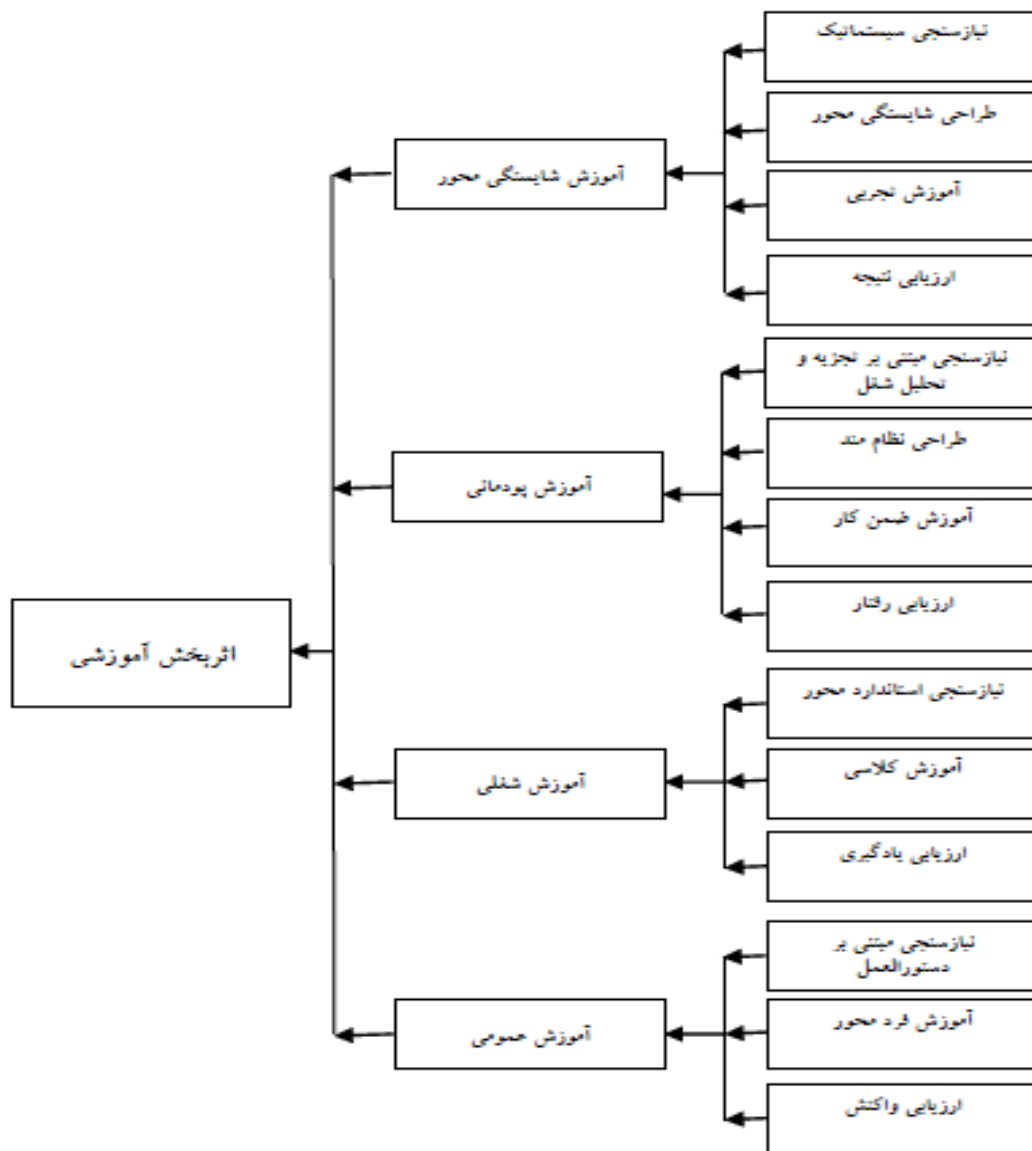
عطاران و همکاران در سال ۱۳۹۸ تحقیقی با عنوان طراحی و اعتباربخشی الگوی بازنگری برنامه درسی تربیت معلم در ایران انجام دادند. با توجه به واقعیت تغییر در برنامه های درسی تربیت معلم، پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتباربخشی الگوی «بازنگری برنامه درسی تربیت معلم در ایران» انجام شده است. در این پژوهش در مرحله طراحی الگو، از روش پژوهش تحلیلی نظری و در مرحله اعتباربخشی الگو، از روش دلفی با رویکرد بررسی نظرات خبرگان استفاده شده است. نتایج حاصل از مطالعه نظری نشان داد که الگوی بازنگری برنامه درسی تربیت معلم در ایران می تواند در چهار وجه هویتی (تبعیت از دانش برنامه ریزی، پذیرش اصل تغییر، عملی کردن تربیت حرفه ای و اهمیت سلسله مراتب) و در سه سطح تصمیم گیری فراکلان، کلان و خرد مطرح شود.

آرمان و خسروی در سال ۱۳۹۲ تحقیقی تحت عنوان اعتبارسنجی الگوی آموزش نیروی انسانی با رویکرد شایستگی انجام دادند. این مقاله ضمن بررسی مفاهیم آموزش، توسعه منابع انسانی و شایستگی به بررسی چگونگی طراحی و اجرای آموزش نیروی انسانی براساس رویکرد شایستگی می پردازد. برای رسیدن به این هدف، ابتدا به نقش آموزش و رویکردهای مختلف به آن پرداخته می شود و سپس با تشریح مفهوم شایستگی، سناریوهای مختلف برای به کارگیری مفهوم شایستگی در آموزش کارکنان ارائه می گردد. تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده نیز نشان می دهد آموزش شایستگی محور بیشترین اثربخشی را در شرکت ملی نفت ایران دارد. همچنین نتایج آزمون الگوی مفهومی نشان می دهد که هماهنگی میان فرایندهای گانه نیازسنجی، برنامه ریزی و اجرا و ارزیابی می تواند اثربخشی دوره های آموزشی را بیشتر سازد. مقاله حاضر براساس منطبق تنوع مشاغل در سازمان ها، پیشنهادهایی را برای همراستا سازی خرده سیستم های آموزش به منظور تحقق عملی کردن موثر آموزشی ارائه و اجرای رویکرد آموزش شایستگی محور می دهد. پنج شاخص، به عنوان مثال، زمینه نهادی، تحویل برنامه،



نتایج برنامه ، طراحی برنامه و تضمین کیفیت می تواند در اعتباربخشی برنامه های آموزش معلمان پذیرفته شود. این یافته مربوط به هاروی است که اظهار داشت اعتبار سنجی ممکن است بر ورودی ها ، فرآیند ها یا خروجی ها یا هر ترکیبی از اینها متمرکز باشد. اعتباربخشی برنامه متمرکز بر ورودی ها ، مانند کارکنان ، منابع برنامه و طراحی و محتوای برنامه های درسی است. گاهی اوقات به روند تدریس و سطح حمایت دانش آموزان می پردازد. گهگاه اعتباربخشی به برنامه نتایج را بررسی می کند ، مانند توانایی های فارغ التحصیلان و اشتغال زایی. در برخی موارد ، محیط تحویل ممکن است کانون اصلی باشد

6



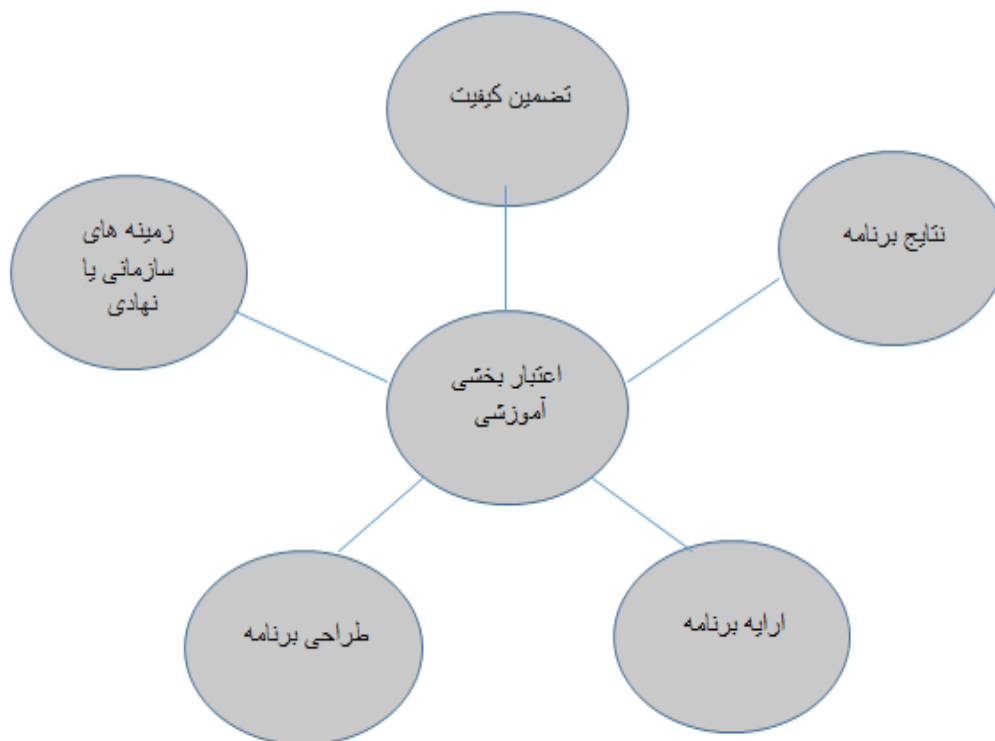


چهارمین کنفرانس بین المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق

۲۷ خرداد ۱۴۰۰ - تهران

(Chanicha, ۲۰۱۶) جای واپهوم تاجوکا و همکاران در سال ۲۰۱۶ تحقیقی با عنوان توسعه شاخص ها برای اعتباربخشی به برنامه های آموزش معلمان در تایلند انجام دادند. این مطالعه اقدام به بررسی درک اعضای هیئت علمی و معلمان در مورد شاخص های اعتبارسنجی برنامه های آموزشی معلمان پرداخته است. هدف از این مطالعه شناسایی شاخص های اعتبارسنجی برنامه های آموزش معلمان در تایلند بود. در مجموع ۱۴۵ نفر از مدیران و دانشکده های موسسات آموزش عالی در تایلند (HEI) و کارمندان دفتر کمیسیون آموزش عالی (OHEC) در این مطالعه شرکت نمودند. از نظرسنجی آنلاین برای جمع آوری داده برای بررسی شاخص های مهم با استفاده از اعتبارسنجی برنامه های آموزش معلمان در تایلند استفاده شد. شاخص های اعتبارسنجی برنامه های آموزش معلمان شامل ۵ حوزه بود، یعنی زمینه های نهادی، طراحی برنامه، ارائه برنامه، نتایج برنامه و تضمین کیفیت. تجزیه و تحلیل عاملی تأییدی (CFA) نشان داد که برای اعتباربخشی برنامه های آموزشی معلمان ساختار عاملی قابل قبول با داده ها است. یافته های این مطالعه می تواند در اعتباربخشی برنامه های آموزش معلمان در تایلند در آینده مورد استفاده قرار گیرد.

7



عارف و همکاران در سال ۲۰۱۹ تحقیقی با عنوان تضمین کیفیت و اعتباربخشی آموزش معلمان در پاکستان: محدودیت بین المللی سازی انجام دادند. این مطالعه کیفی نیمه ساختاریافته با هدف بررسی ادراکات دانشکده های گروه های آموزشی در دانشگاه های مختلف در مورد روند تضمین کیفیت و اعتباربخشی و تمایل آنها برای آغاز این فرایند در بخش های مربوطه خود انجام شده است. برای جمع آوری داده ها از ۱۵۲ عضو هیئت علمی که در بخش های آموزش ۱۶ دانشگاه پاکستان تدریس می کردند، از یک پرسشنامه مختلط متشکل از سوالات نزدیک و باز استفاده شد. اعضای هیئت علمی که در موقعیت های مختلف خدمت می کنند به طور هدفمند برای مطالعه انتخاب شدند. مثلث سازی از طریق تجزیه و تحلیل محتوا از نظر



چهارمین کنفرانس بین‌المللی و ملی مطالعات مدیریت، حسابداری و حقوق

۲۷ خرداد ۱۴۰۰ - تهران

سنجی، تجزیه و تحلیل اسناد کتابچه‌های راهنمای NACTE و دستورالعمل‌های HEC حاصل شد. سرانجام، تجزیه و تحلیل موضوعی برای رسیدن به نتیجه‌گیری تکمیل شد. این مطالعه نتیجه‌گیری گرفت که دانشکده‌های گروه‌های آموزشی از آگاهی از روند تضمین کیفیت و اعتباربخشی برخوردار نیستند. علاوه بر این، یافته‌ها همچنین حاکی از آن است که دانشگاه‌ها از بسیاری جهات برای دستیابی به اعتبار ملی آماده نیستند. با این وجود، علی‌رغم عدم تمایل آنها برای شروع تلاش‌ها برای بین‌المللی شدن، دانشکده‌ها علاقه شدیدی به یادگیری در مورد روند اعتباربخشی خود نشان داد.

براساس اطلاعات ارائه شده در مورد میزان سرمایه‌گذاری‌های صرف شده در حوزه آموزش نیروی انسانی و همچنین با توجه به چالش‌های ذکر شده در بخش قبل به نظر می‌رسد که اگر آموزش نیروی انسانی را به سمت و سوی نیازهای سازمان سوق داده نشود، سرمایه‌گذاری صورت گرفته در این حوزه اثربخش لازم برای سازمان به سازمانها بایستی بتوانند با به کارگیری سیستم‌های آموزشی و یادگیری هدفمند و استراتژیک سازگار با مأموریت، اهداف و استراتژی‌های سازمانی، در صدد توسعه و نوسازی و افزایش سرمایه‌دانشی و فکری و پرورش منابع انسانی خودانگیخته و خودپرور، برآیند اعتباربخشی به دلایل مختلف به بسیاری از اعضای سازنده خدمات ارائه می‌دهد. این برنامه سعی دارد کیفیت یک برنامه خاص را که در بیشتر موارد افراد را برای ورود به یک شغل یا حرفه خاص آماده می‌کند، تأیید کند. اعتباربخشی به معنای فرآیند کندتر و ارزشیابی پی‌شده برنامه یک مؤسسه یا اثربخشی پیشرفت بر اساس معیارهای از قبل تعیین شده و استاندارد می‌باشد. با توجه به تغیرات روز افزون فناوری و تکنولوژی، آموزش نیروی انسانی و ابعاد بخشی شرایط مناسبی را برای سازمان و کارکنان فراهم میکند که با توجه به تغیرات خود را به روز کند و موجب پیشرفت سازمان و کارکنان شود. مشکلاتی که در مسیر آموزش و تربیت افراد در کلیه سطوح باعث ایجاد انتقاداتی شده است. آموزش می‌تواند به عنوان فرایند اکتساب توانایی یا نگهداری و حفظ توانایی موجود تعریف شود. اساساً آموزش در بخش‌های مختلف به دنبال تدارک تجربیاتی است تا رفتار کارکنان را در قلمروهای مهارت‌ها، دانش و نگرش توسعه و بهبود بخشد.

8

منابع

- صبرکش علیرضا، مزینایی حبیب‌الله، نور محمدی هادی، آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان (۱۳۹۲)
- میرکمالی، سیدمحمد، مبنای مدیریت منابع انسانی، تهران، انتشارات یسپرون (۱۳۹۲)
- عابدینی، احمد، واژه‌نامه تخصصی (ترمینولوژی) آموزش و پرورش، تهران، شورای عالی آموزش و پرورش، (۱۳۹۲)
- عباسی، محرم، خنیفر، حسین، واعظ موسوی، مائده و صمیمی، میثم. (۱۳۹۶) بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت اسلامی، ۲۵(۴): ۲۰۳-۲۰۳
- موسوی، ستاره و نظری، حسین و زمانیان، مجتبی، (۱۳۹۳)، نقش برنامه ریزی آموزشی در تربیت شهروند متعهد به فرهنگ ترافیک، فصلنامه مطالعات مدیریت ترافیک، شماره ۳۲، صص ۴۰-۲۱.
- امیر شقاقی، شاهین، (۱۳۹۴)، اصول توسعه تعالی، از شاخص‌های بینادین حوزه مادی، معنوی و فرهنگی تا چشم انداز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، چهارمین کنفرانس الگوی ایرانی اسلامی پیشرفت، تهران، ۲۲-۱.



ذبیحی نیا گردرودبار، مجتبی حدیقی ، سید علی ، (۱۳۹۴) تدوین استراتژی مدیریت منابع انسانی با استفاده از دو مدل SWOT و BSC

عبد الرحیم رحیمی ، نادر قنایی ، (۱۳۹۴) توانمندسازی نیروی انسانی، مجله مدیریت فرهنگی سال نهم / شماره بیست و هفتم / بهار

عطاران ، عاطفه، موسی پور، نعمت الله، عطاران ، محمد ، حسینی خواه، علی، (۱۳۹۸). طراحی و اعتباربخشی الگوی «بازنگری برنامه درسی تربیت معلم در ایران، پژوهش در برنامه ریزی درسی، سال شانزده ، دوره دوم، شماره ۳۴، ۳۳-۱۴

آرمان، مانی، خسروی، محبوبه. (۱۳۹۲). اعتبارسنجی الگوی آموزش نیروی انسانی با رویکرد شایستگی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) - سال بیست و سوم شماره ۷۱، ۷۳-۴۹.

فرامرزی احسانیان ، بتول فقیه آرام ، پری سوسهائی، شناسایی و اولویت بندی شاخص ها و عوامل سازنده کیفیت نیروی انسانی در سازمان دانشگاه، دوره ۱۳، شماره ۲، پاییز و زمستان ۱۳۹۵

Landy F J, Conte J M. (۲۰۱۶). Work in the ۲۱st Century, Binder Ready Version: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. John Wiley & Sons

.Van Ort SR. Overview of accreditation. In: Bednash G. Achieving excellence in accreditation. Washington, DC: CCNE; .۲۰۰۹

Scullion, H., & Collings, D. (۲۰۱۷). Contextualising talent management. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance ۴(۴), .۲۹۴-۲۹۷

Young, Kirsty, (۲۰۲۰). Innovation in Initial Teacher Education through a School–University Partnership, Journal of Curriculum and Teaching, Vol. ۹, No. ۱; ۱۵-۲۹

Chanicha Chaiyaphumthanachoka *, Kamonwan Tangdhanakanonda , Siridej Sujivaa. Indicators Development for Accreditation of Teacher Education Programs in Thailand. ۲۰۱۶

Siridej, (۲۰۱۶), Indicators Development for Accreditation of Teacher Education Programs in Thailand, Procedia - Social and Behavioral Sciences ۲۱۷, ۴۳۰-۴۳۴

Arif, Seema, Liaqat, Zunaira, Afzal, Ayesha, (۲۰۱۹). Quality assurance & accreditation of teacher education in Pakistan: Scope for Internationalization. UMT Education Review, ۲(۱), ۰۱-۲۱