

عنوان مقاله:

ارزشیابی دوره های آموزش و بهسازی استراتژیک براساس مدل استراتژیک نوئه: مورد مطالعه (مجتمع آموزشی راه رشد)

محل انتشار:

فصلنامه مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی، دوره 14، شماره 2 (سال: 1400)

تعداد صفحات اصل مقاله: 40

نویسندگان:

غلامرضا شمس - دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

محمد قهرمانی - دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

فروغ داوری اقدم - کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

خلاصه مقاله:

هدف: پژوهش حاضر با هدف ارزشیابی دوره های آموزش و بهسازی استراتژیک با استفاده از مدل آموزش و بهسازی استراتژیک نوئه در مجتمع آموزشی راه رشد به انجام رسیده تا با مشخص کردن جایگاه سازمان در مسیر تعالی راه رسیدن به قله کیفیت را برای آن هموارتر سازد. مواد و روش ها: روش تحقیق از نوع آمیخته (کمی-کیفی) بود؛ در بخش کمی، توصیفی از نوع پیمایشی و در بخش کیفی پدیدارشناسی. جامعه آماری، کارکنان بخش اجرایی و آموزشی مجتمع آموزشی راه رشد تهران (N=200) بودند که به روش تصادفی ساده و با فرمول کوکران 132 نفر به عنوان نمونه برای بخش کمی انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها در بخش کمی از پرسش نامه محقق ساخته براساس مدل آموزش و بهسازی استراتژیک نوئه استفاده و اعتبار پرسشنامه توسط صاحب نظران تایید و پایایی آن با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 0.948 محاسبه گردید. روش تحلیل داده ها در این بخش مشتمل بر آمار توصیفی و آمار استنباطی (یو من ویتنی و کروسکال والیس) بود. چالش های موجود در دوره های آموزش و بهسازی استراتژیک تحت عنوان بخش کیفی پژوهش مورد شناسایی قرار گرفت. جامعه آماری بخش کیفی مشتمل بر مدیران و معاونان آموزشی و معلمان با سابقه بود که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند ملاک محور، تعداد 15 نفر انتخاب و از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته نسبت به جمع آوری اطلاعات اقدام شد. در این بخش، برای تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از تکنیک کدگذاری سه مرحله ای اشتراک و کوبین استفاده شد. بحث و نتیجه گیری: نتایج پژوهش حاصل نشان داد که در فرایند رقابت، نیازسنجی، برون سپاری دوره های آموزش و بهسازی، کار تیمی و تسهیم دانش، رضایتمندی و جابجایی شغلی و کاهش زمان و هزینه های دوره ها چالش هایی وجود دارد. در ادامه کار، برای چگونگی رفع این چالش ها پیشنهادات و سازوکارهایی شناسایی شد که شامل شش مقوله اصلی "برنامه ریزی آموزشی استراتژیک"، "بازنگری در شرایط نیازسنجی"، "برگزاری دوره های آموزشی گروهی با نظارت و مشارکت گروه ها"، بهره مندی از مزایای برون سپاری در شرایط ایده آل، مدیریت بهبود و اصلاح دوره ها با همکاری واحد نظارت و ارزشیابی و اقدامات سازمانی" می باشد.

کلمات کلیدی:

آموزش و بهسازی استراتژیک، مدل استراتژیک نوئه، مجتمع آموزشی راه رشد

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1420238>



