

سلامی

2011



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی

پایان نامه

جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی آموزشی

عنوان:

تعیین نیازهای آموزشی دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان
دهلران به منظور ارائه چارچوب مناسب جهت تدوین برنامه
آموزشی و بهسازی منابع انسانی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر مرتضی امین فر

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر عباس عباس پور

استاد داور:

جناب آقای دکتر رحیمیان

پژوهشگر:

سید فتح الله حسینی

زمستان ۱۳۸۶

۴۷۹۷۸

مجلس اطلاعات آذربایجان
تبریز

۱۳۸۶ / ۱۲ / ۱

۱۳۸۶ / ۱۲ / ۱۱

پایان نامه ای که پیش رو دارید ، چکیده سال ها تلاش و تحصیل است که در قالبی از

آمار ذیل ارائه می شود :

تعداد صفحه ۲۶۰

تعداد پاراگراف ۳۲۶۸

تعداد خط ۵۶۷۴

تعداد کلمه ۴۸۵۴۴

تعداد حرف ۱۹۸۳۹۳

تعداد کاراکتر ۲۳۷۷۳۷

Pages 251

Paragraphs 3268

Lines 5674

Words 48544

Letters 198393

Characters 237737

تقدیم به :

روح پاک و بلند پدرم حسین

که هنوز درد جاودان نبودنش چشمانم را تر می کند.

و وجود سبز مادرم ، قدریه ، مهر من

و برادران عزیزم داریوش ، یدالله و مصطفی

و خواهران عزیزم

و به همسرم سمیرا ، به پاس مهر بی کرانش

و به مهربانی های مادرش ، پروین ، ماه من

سپاس

این پژوهش با تأسی از آیه قرآن کریم و با یاد خداوند سبحان شروع و به پایان رسید. در این بین انسان های شریف و نیک گفتار به پژوهشگر یاری رساندند که پژوهشگر به حکم آیه شریفه: «من لم یشکر المخلوق لم یشکر الخالق» بر خود واجب و لازم می داند از آنها تشکر و قدردانی نماید.

از استاد فاضل و خوش اخلاق، جناب آقای دکتر امین فر به عنوان استاد راهنما که با صبر و متانت مثال زدنی و راهنمایی های ارزنده مرا یاری کردند، صمیمانه تشکر و قدردانی نموده و برای ایشان آرزوی موفقیت و شادکامی دارم.

از استاد متعهد و متخصص جناب آقای دکتر عباس پور که همیشه خالصانه یاریگر دانشجویان بوده اند تشکر و قدردانی می کنم.

از استاد داور جناب آقای دکتر رحیمیان نیز به خاطر ارائه بازخوردهای اصلاحی مفیدشان کمال تشکر و قدردانی را دارم.

از خانواده عزیزم، بخصوص مادر عزیزم و برادرانم جناب آقای سید داریوش حسینی و سید یدالله حسینی که در طول تحصیلاتم مشوق و یاریگر من بوده اند بی نهایت سپاسگزارم.

از دوستان خوبم جناب آقای مرتضی عبدالله پور، علی رحمتی، سیدحسن آدینه، علی رضا شوقی و فریدون موسوی نیز متشکرم از خانواده محترم آقای محمدحسین شادی نیز به خاطر راهنمایی های مفیدشان متشکرم.

چکیده

این تحقیق به منظور شناسایی و تعیین نیازهای آموزشی دبیران زن مقطع متوسطه شهرستان دهلران به قصد طراحی و تدوین برنامه آموزشی بهینه برای برطرف کردن مشکلات و نارسایی ها در بین جامعه آماری به تعداد ۱۶۰ نمونه آماری انجام شده است. برای جمع آوری داده‌های مورد نیاز پاسخ به سوالات تحقیق، پس از تهیه شرح وظایف دبیران، پرسش‌نامه‌ای محقق ساخته با طیف لیکرت بر اساس دوره‌های آموزشی شغلی - اختصاصی طرح طبقه بندی مشاغل معلمان مبتنی بر نظام آموزش کارکنان دولت، در بین جامعه آماری توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های جمع آوری شده از روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و درصد) و آمار استنباطی (آزمون کروسکال _ والیس) استفاده شده است جهت تعیین اعتبار از نظرات اصلاحی اساتید راهنما و مشاور و افراد صاحب نظر در آموزش و پرورش استفاده شده است برای اندازه گیری پایایی پرسشنامه از روش های آلفای کرانباخ استفاده شده است که $(ALP_a = 0.80)$ به دست آمده است.

با توجه به نتایج به دست آمده می‌توان گفت به منظور رفع نیازهای آموزشی دبیران در زمینه دانش، مهارت و نگرش دفتر آموزش کارکنان و بهسازی نیروی انسانی، آموزش و پرورش استان ایلام باید دوره‌های آموزشی در این زمینه‌ها طراحی و ارائه نماید تا میزان آگاهی و مهارت دبیران در این زمینه به حد مطلوب برسد. همچنین با توجه معنی دار بودن سطح تحصیلی دبیران، لازم است آموزش و پرورش افرادی با سطح تحصیلی بالاتر استخدام کند.

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
۱	فصل اول
۱	کلیات و طرح پژوهش
۲۰	مقدمه
۳	۱-۱ بیان مسأله
۶	۱-۲ اهمیت و ضرورت پژوهش
۹	۱-۳ اهداف تحقیق
۹	۱-۳-۱ اهداف کلی
۹	۱-۳-۲ اهداف جزئی
۹	۱-۴ سئوالات پژوهشی
۱۱	۱-۵ تعریف واژه ها
۱۱	۱-۵-۱ نیاز
۱۱	۱-۵-۲ تحلیل نیاز
۱۱	۱-۵-۳ نیاز آموزشی
۱۲	۱-۵-۴ نیازسنجی آموزشی
۱۲	۱-۵-۵ وضعیت مطلوب
۱۲	۱-۵-۶ وضعیت موجود
۱۳	۱-۵-۷ اولویت بندی
۱۳	۱-۵-۸ آموزش
۱۳	۱-۵-۹ دانش
۱۳	۱-۵-۱۰ مهارت
۱۴	۱-۵-۱۱ نگرش
۱۴	۱-۵-۱۲ شرح شغل
۱۴	۱-۵-۱۳ دبیران
۱۵	فصل دوم
۱۵	مبانی نظری و پیشینه تحقیق

۱۵	
۱۶	۲-۱ مدیریت منابع انسانی
۱۸	۲-۲ تعریف سازمان
۱۸	۲-۲-۱ خصوصیات و ویژگیهای مشترک سازمانها
۱۹	۲-۳ آموزش
۲۰	۲-۳-۱ بهسازی
۲۰	۲-۳-۲ آموزش و بهسازی
۲۱	۲-۴ چارچوب آموزش و بهسازی
۲۱	۲-۴-۱ مرحله اول : برنامه
۲۲	۲-۴-۲ مرحله دوم: انجام
۲۲	۲-۴-۳ مرحله سوم: بازبینی
۲۲	۲-۴-۴ مرحله چهارم: عمل
۲۳	۲-۵ اهداف آموزش و بهسازی
۲۳	۲-۶ رسالت آموزش
۲۴	۲-۶-۱ آموزش و رشد اقتصادی و ارتقاء بهره وری
۲۵	۲-۷ برنامه ریزی نیروی انسانی
۲۶	۲-۷-۱ برنامه ریزی تعلیمات شغلی
۲۷	۲-۷-۲ اهداف برنامه ریزی نیروی انسانی
۲۸	۲-۷-۳ الگوی آموزش کارکنان
۲۹	۲-۷-۴ انواع آموزش کارکنان
۲۹	۲-۷-۴-۱ مدل های ساده
۳۰	۲-۷-۴-۲ مدل (T.D.L.B) هیأت های آموزش و بهسازی انگلستان
۳۳	۲-۷-۴-۳ مدل پیشنهادی گریفیث و ویلیامز
۳۵	۲-۷-۴-۴ رویکرد سیستمی به آموزش
۳۸	۲-۷-۵ انواع آموزش کارکنان
۳۹	۲-۷-۵-۱ آموزش قبل از خدمت
۳۹	۲-۷-۵-۲ آموزش ضمن خدمت
۴۱	۲-۸ برنامه ریزی آموزشی
۴۳	۲-۸-۱ مراحل برنامه ریزی آموزشی در سازمان ها

۴۵	۲-۸-۲ سیستم برنامه ریزی آموزشی در سازمان
۴۶	۲-۹ نیاز
۴۶	۲-۹-۱ تعریف نیاز
۴۶	۲-۹-۲ شبه نیاز
۴۷	۹-۲-۳ طبقه بندی تعاریف ارائه شده از مفهوم نیاز
۴۷	۲-۹-۳-۱ نیاز به عنوان خواسته و نظرات افراد
۴۸	۲-۹-۳-۲ تعریف نیاز به عنوان نقص یا مشکل
۴۹	۲-۹-۳-۳ تعریف نیاز به عنوان فقدان یا ضرورت چیزی
۴۹	۲-۹-۳-۴ نیاز به معنای فاصله یا شکاف
۵۰	۲-۱۰ نیاز آموزشی
۵۱	۲-۱۰-۱ تعریف نیاز آموزشی
۵۲	۲-۱۰-۲ انواع نیازهای آموزشی
۵۳	۲-۱۰-۳ روش های تعیین نیازهای آموزشی
۵۳	۲-۱۰-۳-۱ تجزیه و تحلیل فعالیت ها (جریان شغل و عمل)
۵۴	۲-۱۰-۳-۲ بررسی و تشریح وسایل کار
۵۴	۲-۱۰-۳-۳ تجزیه و تحلیل مشکلات
۵۴	۲-۱۰-۳-۴ تجزیه و تحلیل رفتارها
۵۵	۲-۱۰-۳-۵ تجزیه و تحلیل سازمان
۵۵	۲-۱۰-۳-۶ ارزیابی نحوه انجام کار
۵۵	۲-۱۰-۳-۷ پرسش نامه
۵۶	۲-۱۰-۳-۸ تست یا آزمون
۵۶	۲-۱۰-۳-۹ مصاحبه
۵۶	۲-۱۰-۳-۱۰ سایر روش
۵۷	۲-۱۰-۴ طبقه بندی نیازهای آموزشی
۵۷	۲-۱۰-۴-۱ نیازهای آموزشی فردی و سازمانی
۵۷	۲-۱۰-۴-۲ طبقه بندی بویدل
۵۸	۲-۱۰-۴-۳ نیازهای آموزشی نگهداری و توسعه
۵۸	۲-۱۰-۴-۴ نیازهای آموزشی واکنشی و فراکنشی
۵۸	۲-۱۰-۴-۵ منابع نیازهای آموزشی

۵۹	۲-۱۰-۴-۶ اولویت بندی نیازهای آموزشی
۶۲	۲-۱۱ نیازسنجی آموزشی
۶۳	۲-۱۱-۱ اهداف نیازسنجی
۶۶	۲-۱۱-۲ قلمرو نیازسنجی
۶۶	۲-۱۱-۳ موضوعات نیازسنجی
۶۸	۲-۱۱-۴ زمینه های نیازسنجی
۶۸	۲-۱۱-۵ جایگاه نیازسنجی در فرآیند برنامه ریزی آموزش و درسی
۶۸	۲-۱۱-۵-۱ دیدگاه فراکنشی
۷۰	۲-۱۱-۵-۲ دیدگاه واکنشی
۷۱	۲-۱۱-۵-۳ دیدگاه ترکیبی
۷۱	۲-۱۱-۵-۴ دیدگاه جامع
۷۳	۲-۱۱-۶ اصول نیازسنجی
۷۳	۲-۱۱-۶-۱ اصل تداوم
۷۳	۲-۱۱-۶-۲ اصل جامعیت
۷۴	۲-۱۱-۶-۳ اصل مشارکت
۷۴	۲-۱۱-۶-۴ اصل عینیت
۷۵	۲-۱۱-۶-۵ اصل سیالی نتایج نیازسنجی
۷۶	۲-۱۱-۶-۶ اصل توجه نابرابر در نیازسنجی
۷۶	۲-۱۱-۶-۷ اصل واقع گرایی
۷۷	۲-۱۱-۶-۸ اصل پویایی
۷۷	۲-۱۱-۶-۹ اصل تعهد
۷۸	۲-۱۱-۷ رویکرد نیازسنجی
۷۸	۲-۱۱-۷-۱ رویکرد اختلافی
۸۰	۲-۱۱-۷-۲ رویکرد تشخیصی
۸۰	۲-۱۱-۸ انواع نیازسنجی
۸۰	۲-۱۱-۸-۱ نیازسنجی آلفا
۸۱	۲-۱۱-۸-۲ نیازسنجی بتا
۸۱	۲-۱۱-۸-۳ نیازسنجی گاما
۸۲	۲-۱۱-۸-۵ نیازسنجی اپسیلون

- ۸۲ ۲-۱۱-۸-۶ نیاز سنجی زتا
- ۸۲ ۲-۱۱-۹ الگوی نیاز سنجی آموزشی
- ۸۲ ۲-۱۱-۹-۱ الگوی ترند (TREN) تأمین منابع آموزشی برای افراد کم‌درآمد
- ۸۴ ۲-۱۱-۹-۲ الگوی پی.دی.کا (Phi Delta Kappa (P.D.K)
- ۸۵ ۲-۱۱-۹-۳ الگوی نیاز سنجی جهانی
- ۸۷ ۲-۱۱-۹-۴ الگوی نیاز سنجی هوستون
- ۹۰ ۲-۱۱-۹-۵ الگوی کلاین
- ۹۲ ۲-۱۱-۹-۶ الگوی نیاز سنجی اتحادیه نظام آموزشی
- ۹۳ ۲-۱۱-۹-۷ الگوی نیاز سنجی در سطح مدارس متوسطه
- ۹۶ ۲-۱۱-۹-۸ الگوی کافمن و هرمن
- ۹۷ ۲-۱۱-۹-۱۰ الگوی نیاز سنجی در سطح آموزشی (مدرسه)
- ۹۹ ۲-۱۱-۹-۱۱ الگوی نیاز سنجی آموزشی کارکنان در سطح مناطق آموزشی
- ۱۰۱ ۲-۱۱-۹-۱۲ مدل سه بعدی: کافمن، کوریگان و جانسون
- ۱۰۲ ۲-۱۱-۹-۱۳ الگوی پیشنهادی C.C.C (شورای همکاری گمرکی)
- ۱۰۵ ۲-۱۱-۹-۱۴ الگوی تحلیل نیازهای آموزشی سازمان استوت
- ۱۰۶ ۲-۱۱-۹-۱۵ الگوی تحلیل TOWS (تهدیدها، فرصتها، ضعفها و قوتها)
- ۱۰۷ ۲-۱۱-۹-۱۶ الگوی تحلیل عناصر مستقیم و غیر مستقیم
- ۱۰۷ ۲-۱۱-۹-۱۷ الگوی تحلیل جی.تی.اف.اس
- ۱۰۸ ۲-۱۱-۹-۱۸ الگوی پیشنهادی ودال و وینستلی
- ۱۰۹ ۲-۱۲ روش‌ها و فنون تعیین نیازهای آموزشی
- ۱۱۰ ۲-۱۲-۱ تحلیل سازمانها
- ۱۱۱ ۲-۱۲-۲ بازنگری طرح‌ها و برنامه‌ها
- ۱۱۱ ۲-۱۲-۳ تجزیه و تحلیل شغل
- ۱۱۲ ۲-۱۲-۴ آزمون
- ۱۱۳ ۲-۱۲-۵ خود سنجی
- ۱۱۴ ۲-۱۲-۶ استفاده از فنون پیمایشی
- ۱۱۴ ۲-۱۲-۶-۱ پرسش نامه
- ۱۱۵ ۲-۱۲-۶-۲ مصاحبه
- ۱۱۵ ۲-۱۲-۷ فن دلفی

۱۱۷	۲-۱۲-۸ فن فیش باول
۱۱۸	۲-۱۲-۹ فن تل استار
۱۱۹	۲-۱۲-۱۰ فن بارش مغزی
۱۲۰	۲-۱۳ آموزش و پرورش
۱۲۱	۲-۱۳-۱ ساختار آموزشی وزارت آموزش و پرورش
۱۲۴	۲-۱۳-۲ اهداف دوره متوسطه
۱۳۱	۲-۱۳-۳ معلم و ویژگی های آن
۱۳۲	۲-۱۳-۴ وظایف دبیران
۱۳۴	۲-۱۴ ادبیات و پیشینه تحقیق
۱۳۴	۲-۱۴-۱ تحقیقات داخلی
۱۳۶	۲-۱۴-۲ پژوهش های انجام شده در خارج از کشور

فصل سوم

۱۴۰	روش اجرای پژوهش
۱۴۱	مقدمه
۱۴۱	۳-۱ جامعه آماری
۱۴۱	۳-۲ حجم نمونه و روش نمونه گیری
۱۴۲	۳-۳ ابزار اندازه گیری اطلاعات
۱۴۲	۳-۴ ویژگیهای فنی پرسشنامه
۱۴۲	۳-۵ معرفی الگوهای استفاده شده در تحقیق
۱۴۳	۳-۶ تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم

۱۴۵	تجزیه و تحلیل داده ها
۱۴۶	مقدمه
۱۴۹	۴-۱ سؤال اول پژوهش
۱۵۸	۴-۲ سؤال دوم پژوهش
۱۶۷	۴-۳ سؤال سوم پژوهش
۱۷۲	۴-۴ سؤال چهارم پژوهش
۱۷۵	۴-۵ سؤال پنجم پژوهش
۱۷۵	۴-۵-۱ برنامه آموزشی پیشنهادی دبیران فوق دیپلم

۱۸۵	۴-۵-۲ برنامه پیشنهادی دبیران لیسانس
۱۹۲	۴-۵-۳ برنامه پیشنهادی دبیران فوق لیسانس
۱۹۶	فصل پنجم
۱۹۶	بحث و نتیجه گیری
۱۹۷	مقدمه
۱۹۷	۵-۱ خلاصه یافته ها
۱۹۷	۵-۱-۱ سؤال اول پژوهش
۱۹۸	۵-۱-۲ سؤال دوم پژوهش
۱۹۸	۵-۱-۳ سؤال سوم پژوهش
۲۰۴	۵-۱-۴ سؤال چهارم پژوهش
۲۰۴	۵-۱-۵ سؤال پنجم پژوهش
۲۰۵	۵-۲ محدودیت های پژوهش
۲۰۶	۵-۳ پیشنهاد ها
۲۰۶	۵-۳-۱ پیشنهادهای عملی و کاربردی
۲۰۷	۵-۳-۲ پیشنهاد برای پژوهش های آینده
۲۰۹	فهرست منابع
۲۱۸	پیوست

فهرست جدول ها

جدول	صفحه
جدول شماره ۴-۱ دانش های مورد نیاز دبیران	۱۴۷
جدول شماره ۴-۲ نیازهای تخصصی دبیران زن مقطع فوق دیپلم در حوزه مهارت	۱۴۹
جدول شماره ۴-۳ نیازهای تخصصی دبیران زن مقطع لیسانس حوزه مهارت	۱۵۰
جدول شماره ۴-۴ نیازهای تخصصی دبیران زن مقطع فوق لیسانس حوزه مهارت	۱۵۱
جدول شماره ۴-۵ نیازهای تخصصی دبیران زن فوق دیپلم در حوزه دانش	۱۵۲
جدول شماره ۴-۶ نیازهای تخصصی دبیران زن لیسانس در حوزه دانش	۱۵۳
جدول شماره ۴-۷ نیازهای تخصصی دبیران زن فوق لیسانس در حوزه دانش	۱۵۴
جدول شماره ۴-۸ نیازهای تخصصی دبیران زن فوق دیپلم در حوزه نگارش	۱۵۵
جدول شماره ۴-۹ نیازهای تخصصی دبیران زن لیسانس در حوزه نگارش	۱۵۶
جدول شماره ۴-۱۰ نیازهای تخصصی دبیران زن فوق لیسانس در حوزه نگارش	۱۵۷
جدول شماره ۴-۱۱ مربوط به میزان مهارت دبیران زن فوق دیپلم	۱۵۸
جدول شماره ۴-۱۲ مربوط به میزان مهارت دبیران زن لیسانس	۱۵۹
جدول شماره ۴-۱۳ مربوط به میزان مهارت دبیران زن فوق لیسانس	۱۶۰
جدول شماره ۴-۱۴ مربوط به میزان دانش دبیران زن فوق دیپلم	۱۶۲

- جدول شماره ۱۵-۴ مربوط به میزان دانش دبیران زن لیسانس ۱۶۲
- جدول شماره ۱۶-۴ مربوط به میزان دانش دبیران زن فوق لیسانس ۱۶۳
- جدول شماره ۱۷-۴ مربوط به میزان نگرش دبیران زن فوق دیپلم ۱۶۴
- جدول شماره ۱۸-۴ مربوط به میزان نگرش دبیران زن لیسانس ۱۶۵
- جدول شماره ۱۹-۴ مربوط به میزان نگرش دبیران زن فوق لیسانس ۱۶۶
- جدول شماره ۲۰-۴ اولویت بندی نیازهای دبیران زن فوق دیپلم در حوزه مهارت ۱۶۷
- جدول شماره ۲۱-۴ اولویت بندی نیازهای دبیران زن لیسانس در حوزه مهارت ۱۶۸
- جدول شماره ۲۲-۴ اولویت بندی نیازهای دبیران زن فوق لیسانس در حوزه مهارت ۱۶۹
- جدول شماره ۲۳-۴ اولویت بندی نیازهای دبیران زن فوق دیپلم در حوزه نگرش ۱۶۹
- جدول شماره ۲۴-۴ اولویت بندی نیازهای دبیران زن لیسانس در حوزه نگرش ۱۷۰
- جدول شماره ۲۵-۴ اولویت بندی نیازهای دبیران زن فوق لیسانس در حوزه نگرش ۱۷۰
- جدول شماره ۲۶-۴ اولویت بندی نیازهای دبیران زن فوق دیپلم در حوزه دانش ۱۷۱
- جدول شماره ۲۷-۴ اولویت بندی نیازهای دبیران زن لیسانس در حوزه دانش ۱۷۱
- جدول شماره ۲۸-۴ اولویت بندی نیازهای دبیران زن فوق لیسانس در حوزه دانش ۱۷۲
- جدول شماره ۲۹-۴ مقایسه میزان مهارت دبیران در سه سطح تحصیلی ۱۷۳
- جدول شماره ۳۰-۴ مقایسه میزان نگرش دبیران در سه سطح تحصیلی ۱۷۴
- جدول شماره ۳۱-۴ مقایسه میزان دانش دبیران در سه سطح تحصیلی ۱۷۴
- جدول شماره ۱-۵ دانش ، مهارت و نگرش دبیران ۲۰۰

فهرست نمودارها

نمودار	صفحه
نمودار شماره ۴-۱ مربوط به میزان مهارت دبیران زن فوق دیپلم	۱۵۸
نمودار شماره ۴-۲ مربوط به میزان مهارت دبیران زن لیسانس	۱۵۹
نمودار شماره ۴-۳ مربوط به میزان مهارت دبیران زن فوق لیسانس	۱۶۰
نمودار شماره ۴-۴ مربوط به میزان دانش دبیران زن فوق دیپلم	۱۶۱
نمودار شماره ۴-۵ مربوط به میزان دانش دبیران زن لیسانس	۱۶۲
نمودار شماره ۴-۶ مربوط به میزان دانش دبیران زن فوق لیسانس	۱۶۳
نمودار شماره ۴-۷ مربوط به میزان نگرش دبیران زن فوق دیپلم	۱۶۴
نمودار شماره ۴-۸ مربوط به میزان نگرش دبیران زن لیسانس	۱۶۵
نمودار شماره ۴-۹ مربوط به میزان نگرش دبیران زن فوق لیسانس	۱۶۶

فهرست شکل ها

شکل	صفحه
شکل شماره ۱-۲ الگوهای شناختی و رفتاری آموزش کارکنان	۲۸
شکل شماره ۲-۲ فرایند آموزش کارکنان	۳۰
شکل شماره ۲-۳ حوزه های فرآیندی و شایستگی آموزش و بهسازی	۳۲
شکل شماره ۲-۴ مدل پروژه ای آموزش	۳۴
شکل شماره ۲-۵ مدل سیستمی آموزش	۳۶
شکل شماره ۲-۶ سلسله مراتب برنامه ریزی در سطح جامعه و سازمان	۴۲
شکل شماره ۲-۷ سیستم برنامه ریزی آموزشی در سازمان	۴۵
شکل شماره ۲-۸ فرایند تبدیل نیازهای آموزشی کارکنان به برنامه آموزشی	۶۰
شکل شماره ۲-۹ جایگاه نیازسنجی در الگوی منطقی	۶۹
شکل شماره ۲-۱۰ جایگاه فراکنشی نیازسنجی از دیدگاه آنرو و آنرو	۷۰
شکل شماره ۲-۱۱ جایگاه نیازسنجی در دیدگاه ترکیبی	۷۱
شکل شماره ۲-۱۲ دیدگاه جامع پویا در زمینه جایگاه نیازسنجی	۷۲
شکل شماره ۲-۱۳ مدل سه بعدی کافمن - کوریگان و جانسون	۱۰۱
شکل شماره ۲-۱۴ الگوی تحلیل نیازهای آموزشی سازمان استوت	۱۰۵
شکل شماره ۲-۱۵ مسیر تحصیلی دانش آموزان از دوره ابتدایی تا مراکز آموزش عالی	۱۲۲
شکل شماره ۲-۱۶ معرفی مقاطع تحصیلی متوسطه، شاخه ها و رشته ها	۱۲۳

فصل اول

کلیات و طرز نوشتن

مقدمه

ما در دنیایی بسیار پیچیده و پویا زندگی می‌کنیم که دو ویژگی عمده دارد: منابع محدود و نیازهای نامحدود، همین محدودیت در امکانات و عدم محدودیت در نیازها و خواسته‌های بشری است که توجه روزافزون به بهره‌وری را باعث شده است. از یک سو، جمعیت رو به ازدیاد، گستره نیازهای بشری را سیر تصاعدی داده و از سوی دیگر، منبع کاهنده برای دهان‌هایی که هر لحظه به جهان گشوده می‌شوند، خبری از آینده‌ای نه چندان امیدبخش دارند. در چنین شرایطی عقل ایجاب می‌کند که نیک‌اندیشان، دور‌نگران و آینده‌سازان جامعه، اولاً خود تصویر روشنی از واقعیات به دست آورند و ثانیاً، به راه‌چاره‌های مناسبی برای بقاء در چنین دنیای پر تحول و پرشتابی بیندیشند.

لازمه موجودیت در جهانی این چنین پیچیده و سرشار از رقابت، بهره‌گیری از تفکر خلاق، نگرش تغییرپذیر، بکارگیری توانایی‌های ذهنی و افکار نو می‌باشد. (سامان گهر، ۱۳۷۷، ص ۳۱)

امروز دیگر نمی‌توان با تمسک به روش‌های سنتی و رویه‌های قدیمی و کهنه در دنیایی که به سرعت در حال حرکت است، با کیفیت خوب، ادامه حیات داد.

اگر تاکنون بخشی از میراث فرهنگی در وجدان جمعی مردم ما را به بی‌توجهی به کار و تلاش فردی و ارزش‌گذاری به نقش‌شانس و تصادف در جهت‌دهی به زندگی تشکیل می‌داده است، هم‌اکنون وقت آن رسیده که با القاء، تلقین و تربیت برنامه‌ریزی شده ارتباط بین تلاش و بهره‌مندی از موهبت‌های مادی و معنوی پررنگ شود این تلاش نیز باید تلاشی علمی و آگاهانه باشد و گرنه به صرف بیهوده

وقت، یعنی با ارزش ترین سرمایه ای که در اختیار جامعه قرار دارد منجر خواهد شد. بهره گیری از این

منبع تجدید ناشدنی که قابلیت ذخیره شدن را نیز ندارد نهایت دقت و باریک بینی را می طلبد.

همواره نمی توان از نیروی کار انتظار داشت که بیشتر و تندتر کار کنند در این زمینه لازم است که به

بهسازی روش ها و اصلاح شیوه های کاری اقدام شود تا با صرف وقت کمتر، ستاده های مناسب تر و

مفیدتر عاید گردد. در چنین شرایط سازمانی پویا و پایا است که هدفهای خود را با شرایط و نیازهای

محیطی تطبیق دهد و انعطاف لازم را برای تغییر در ساختارهای درونی خویش به نحوی که با تغییرات

محیطی سازگار باشد، نشان دهد و مسئولیت های اجتماعی خود را با کیفیتی برتر انجام دهد.

در دوران کنونی انسان به عنوان رکن اساسی توسعه در چارچوب فعالیتهای گروهی و سازمانی خود

ایفاگر نقش مهم و پر اهمیت است از این رو امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از

استراتژی های اصلی دست یابی به سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با شرایط تغییر به عنوان دو مزیت

رقابتی سازمانها قلمداد می شود.

بدیهی است این فعالیت نیز مانند هر فعالیت سازمانی دیگر، مستلزم برنامه ریزی صحیح و اصولی است.

۱-۱ بیان مساله

دگرگونی های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی جهان و توسعه روزافزون شتابنده علم و فن آوری تغییرات

گسترده و چشمگیری در تمامی جوامع به دنبال دارد عمده ترین وظایف جوامع که برنامه و حرکت های

اجتماعی، سیاسی و اقتصادی آنان را تحت الشعاع قرار می دهد تطابق و سازگاری با تحولات روز جهان

بر اساس ویژگیهای فرهنگی و تربیتی و نظام ارزشی جامعه است.