

دانشگاه شیراز

نام خانوادگی صاحب پایان نامه : ناصری جهرمی

نام: رضا

رشته : مدیریت آموزشی

گرایش:

دانشکده: واحد بین الملل

بخش: مدیریت و برنامه ریزی آموزشی

تاریخ ارائه به تحصیلات تکمیلی: ۸۹/۷/۳

مقطع : کارشناسی ارشد ناپیوسته

تاریخ دفاع میلادی: ۲۰۱۰/۰۹/۱۸

تاریخ دفاع شمسی: ۸۹/۰۶/۲۷

عنوان فارسی پایان نامه :

نیاز سنجی آموزشی مدیران دبیرستان های شهر شیراز

عنوان انگلیسی پایان نامه:

An Investigation into Educational Need Assessment of Shiraz High Schools Principals

نام استادراهنما: دکتر رحمت اله مرزوقی

توضیحات:

چکیده

نیازسنجی آموزشی مدیران دبیرستان های شهر شیراز

به کوشش

رضا ناصری جهرمی

هدف اصلی پژوهش شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی مدیران دبیرستان های شهر شیراز بوده است. جامعه آماری شامل تمامی مدیران دبیرستان ها و مراکز پیش دانشگاهی شهر شیراز اعم از دولتی و غیر انتفاعی، روزانه و شبانه می باشد که بر اساس روش نمونه گیری طبقه ای و به صورت تصادفی با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۵۸ نفر از مدیران زن و مرد به عنوان نمونه انتخاب گردیدند. برای شناسایی نیازهای معیاری از الگوی شغل وشاغل استفاده شد. به این صورت که فرم های مربوط به تجزیه و تحلیل وظایف مدیریت دبیرستان در میان یاران نیازسنجی توزیع و پس از جمع آوری فرم ها و جمع بندی اطلاعات، دانش، مهارت و نگرش مورد نیاز استخراج گردید. برای اولویت بندی نیازها نیز از روش چند عاملی درونی استفاده شد. دانش، مهارت و نگرش های شناسایی شده در فرم مخصوص ثبت و در اختیار آگاهی دهندگان کلیدی قرار گرفت تا بر حسب متغیرهای چهارگانه ضرورت و اهمیت، فراوانی تکرار، سطح بازخوانی و سختی یادگیری امتیازدهی نمایند. میانگین و انحراف استاندارد هر یک از متغیرها به طور جداگانه و میانگین کل آنها نیز محاسبه که نرمالایز شدند.

به منظور شناسایی نیازهای هنجاری با استفاده از نیازهای معیاری پرسشنامه طراحی شد. پایایی کل پرسشنامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ محاسبه شد. برای تجزیه و تحلیل سئوالات از روش های آماری t مستقل و تحلیل واریانس یکطرفه استفاده گردید. نتایج نشان داد: بین نیازهای آموزشی هنجاری مدیران زن و مرد تفاوت معنی دار وجود دارد، بین نیازهای آموزشی هنجاری مدیران با توجه به مدرک تحصیلی تفاوت معنی دار وجود دارد، بین نیازهای آموزشی هنجاری مدیران با توجه به سابقه مختلف خدمت تفاوت معنی دار وجود دارد. برای اولویت بندی نیازهای هنجاری، میانگین کل هر یک از سئوالات که در راستای یکی از نیازهای معیاری شناسایی شده می باشند، محاسبه و اظهار نظر متوسط و بالاتر مبنای شناسایی نیاز هنجاری مدیران قرار گرفت. بر اساس فرمول: $100 / (\text{میانگین کل نیاز معیاری مربوطه} \times \text{تعداد افراد درگیر هر نیاز}) = \text{نمره اولویت نیاز آموزشی هنجاری نمره هر اولویت محاسبه و سپس نرمالایز شدند. اولویت های اول تا دهم را به ترتیب: آشنایی با برنامه ریزی درسی و آموزشی، شناخت مشکلات و ناهنجاری های رفتاری دانش آموزان، شناخت شرایط و مقتضیات محلی، توانایی اداره وجوه و کنترل هزینه، آشنایی با مدل های نظارت و راهنمایی آموزشی، شناخت فنون و نظریه های مشاوره و راهنمایی، توانایی راه حل یابی برای یک مسأله، یادگیری روش های افزایش اعتماد به نفس، آشنایی با مبانی اساسی رفتار شناسی نوجوانان و توانایی جلب مشارکت معلمان، اولیاء و کارکنان در انجام امور واحد آموزشی تشکیل دادند.$

کلید واژه ها: نیاز آموزشی، نیازسنجی آموزشی، نیازهای معیاری، نیازهای هنجاری، مدیر مدرسه، دبیرستان.

فهرست مطالب

صفحه

عنوان

فصل اول: کلیات پژوهش

۲	۱-۱- مقدمه
۴	۲-۱- بیان مسأله
۶	۳-۱- ضرورت و اهمیت پژوهش
۸	۴-۱- اهداف پژوهش
۹	۵-۱- پرسش های پژوهش
۹	۶-۱- تعریف مفهومی متغیرها

فصل دوم: مبانی نظری و پیشینه پژوهشی

۱۳	۱-۲- مبانی نظری
۱۳	۱-۱-۲- مقدمه
۱۳	۲-۱-۲- آموزش کارکنان
۱۴	۱-۲-۱-۲- تعریف آموزش
۱۵	۲-۲-۱-۲- اهداف آموزش کارکنان
۱۵	۳-۲-۱-۲- اهمیت و لزوم آموزش کارکنان
۱۶	۴-۲-۱-۲- فواید آموزش کارکنان
۱۸	۵-۲-۱-۲- ویژگی ها و اصول آموزش در سازمان
۱۹	۶-۲-۱-۲- دلایل عدم تناسب آموزش کارکنان با نیازهای شغلی
۲۱	۳-۱-۲- نیاز
۲۲	۱-۳-۱-۲- تعریف نیاز
۲۳	۲-۳-۱-۲- انواع طبقه بندی تعریف نیاز
۲۴	۴-۱-۲- نیاز آموزشی

۲۵	-----	۱-۴-۱-۲- تعریف نیاز آموزشی
۲۶	-----	۲-۴-۱-۲- ضرورت تعیین نیاز آموزشی
۲۷	-----	۳-۴-۱-۲- منابع نیاز آموزشی
۲۸	-----	۴-۴-۱-۲- طبقه بندی نیازهای آموزشی
۲۹	-----	۵-۱-۲- نیاز سنجی
۲۹	-----	۱-۵-۱-۲- تعریف نیاز سنجی
۳۰	-----	۲-۵-۱-۲- ضرورت نیاز سنجی
۳۱	-----	۳-۵-۱-۲- اهداف نیاز سنجی
۳۱	-----	۴-۵-۱-۲- رویکردهای نیاز سنجی
۳۲	-----	۵-۵-۱-۲- قلمرو نیاز سنجی
۳۳	-----	۶-۵-۱-۲- موانع نیاز سنجی
۳۴	-----	۷-۵-۱-۲- اصول نیاز سنجی
۳۵	-----	۸-۵-۱-۲- انواع نیاز سنجی
۳۷	-----	۹-۵-۱-۲- الگوهای نیاز سنجی
۴۲	-----	۱۰-۵-۱-۲- روش ها و فنون تعیین نیاز های آموزشی
۵۲	-----	۶-۱-۲- الگوی شغل و شاغل
۵۲	-----	۱-۶-۱-۲- هدف الگو
۵۲	-----	۲-۶-۱-۲- قلمرو الگو
۵۳	-----	۳-۶-۱-۲- روش ها و فنون اجرایی الگو
۵۳	-----	۴-۶-۱-۲- مراحل الگو
۵۶	-----	۷-۱-۲- روش اولویت بندی چند عاملی درونی
۵۶	-----	۱-۷-۱-۲- مراحل روش
۶۰	-----	۸-۱-۲- آموزش و پرورش در ایران
۶۰	-----	۱-۸-۱-۲- تاریخچه
۶۱	-----	۲-۸-۱-۲- شرح وظایف مدیران مدارس
۶۴	-----	۳-۸-۱-۲- اهداف دوره متوسطه
۷۱	-----	۲-۲- پیشینه تحقیقاتی
۷۱	-----	۱-۲-۲- پیشینه تحقیقاتی خارجی
۷۳	-----	۲-۲-۲- پیشینه تحقیقاتی داخلی
۷۵	-----	۳-۲-۲- جمع بندی پژوهش های خارجی و داخلی
۷۷	-----	۳-۲- جمع بندی فصل

فصل سوم: روش پژوهش

۷۹	-----	۱-۳- مقدمه
۷۹	-----	۲-۳- جامعه آماری
۸۰	-----	۳-۳- نمونه و روش نمونه گیری
۸۱	-----	۴-۳- تعریف عملیاتی متغیرها
۸۲	-----	۵-۳- ابزار پژوهش
۸۲	-----	۱-۵-۳- شناسایی نیازهای معیاری
۸۲	-----	۲-۵-۳- اولویت بندی نیازهای معیاری
۸۳	-----	۳-۵-۳- شناسایی نیازهای هنجاری
۸۳	-----	۱-۳-۵-۳- رویی و پایایی پرسشنامه نیازهای هنجاری
۸۴	-----	۴-۵-۳- اولویت بندی نیازهای هنجاری
۸۵	-----	۶-۳- روش های آماری

فصل چهارم: یافته های پژوهش

۸۷	-----	۱-۴- مقدمه
۸۷	-----	۲-۴- نیازهای معیاری شناسایی شده
۹۰	-----	۳-۴- اولویت بندی نیازهای معیاری
۹۶	-----	۴-۴- نیازهای هنجاری شناسایی شده
۹۸	-----	۵-۴- اولویت بندی نیازهای هنجاری
۱۰۰	-----	۶-۴- یافته های توصیفی
۱۰۲	-----	۷-۴- یافته های استنباطی

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۱۰۸	-----	۱-۵- مقدمه
۱۰۸	-----	۲-۵- بحث و نتیجه گیری
۱۱۶	-----	۳-۵- نتیجه گیری نهایی
۱۱۸	-----	۴-۵- محدودیت های پژوهش
۱۱۸	-----	۵-۵- پیشنهادات کاربردی
۱۱۹	-----	۶-۵- پیشنهادات پژوهشی

فهرست منابع

- ۱۲۰ ----- فهرست منابع فارسی
۱۲۲ ----- فهرست منابع لاتین

پیوست ها

- ۱۲۵ ----- پیوست شماره ۱- فرم تحلیل وظایف مدیر دبیرستان
۱۲۶ ----- پیوست شماره ۲- فرم اولویت بندی دانش، مهارت و نگرش های مدیران
۱۲۷ ----- پیوست شماره ۳- پرسشنامه نیازهای هنجاری

فهرست شکل ها

صفحه	عنوان
۵۵	شکل شماره ۱- فرم تحلیل وظایف شغلی
۵۵	شکل شماره ۲- فرم تحلیل وظایف شغلی و الزامات آموزشی آنها
۵۷	شکل شماره ۳- فرم اولیه دانش، مهارت و نگرش های شغل
۸۲	شکل شماره ۴- توزیع یاران نیازسنجی
۹۶	شکل شماره ۵- تعداد افراد درگیر هر نیاز
۹۸	شکل شماره ۶- تعداد افراد درگیر هر نیاز به تفکیک دانش، مهارت و نگرش
	شکل شماره ۷- مقایسه تعداد افراد درگیر هر نیاز بر حسب جنسیت و به تفکیک
۱۱۶	دانش، مهارت و نگرش

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۸۰	جدول شماره ۱- تعداد مدیران دبیرستان های شهر شیراز به تفکیک جنسیت و ناحیه آموزشی -----
۸۰	جدول شماره ۲- حجم نمونه به تفکیک جنسیت و ناحیه آموزشی -----
۸۴	جدول شماره ۳- طیف ضرایب همبستگی سئوالات با نمره کل مقیاس مربوطه -----
۸۴	جدول شماره ۴- ضرایب آلفای کرونباخ هر یک از مقیاس های دانش، مهارت و نگرش- جدول شماره ۵- پردازش داده های مربوط به دانش، مهارت و نگرش های مورد نیاز
۹۱	مدیران دبیرستان های شیراز -----
۹۵	جدول شماره ۶- اولویت بندی نیازهای آموزشی معیاری مدیران دبیرستان های شیراز
۹۷	جدول شماره ۷- نیازهای آموزشی هنجاری مدیران دبیرستان های شهر شیراز -----
۹۷	جدول شماره ۸- اولویت بندی نیازهای آموزشی هنجاری مدیران دبیرستان های شهر شیراز -----
۹۹	جدول شماره ۹- میانگین و انحراف استاندارد دانش، مهارت و نگرش مدیران -----
۱۰۰	جدول شماره ۱۰- درصد توزیع دانش، مهارت و نگرش های مدیران -----
۱۰۰	جدول شماره ۱۱- درصد توزیع مدیران نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت و مدرک تحصیلی -----
۱۰۱	جدول شماره ۱۲- درصد توزیع مدیران نمونه مورد مطالعه بر حسب جنسیت و سابقه کار -----
۱۰۱	جدول شماره ۱۳- مقایسه میانگین دانش، مهارت و نگرش های مدیران زن و مرد ---
۱۰۲	جدول شماره ۱۴- مقایسه میانگین دانش، مهارت و نگرش مدیران دارای مدارک تحصیلی مختلف -----
۱۰۳	جدول شماره ۱۵- مقایسه دو به دو مدارک مختلف تحصیلی مدیران در سه بعد دانش، مهارت و نگرش -----
۱۰۴	جدول شماره ۱۶- مقایسه میانگین دانش، مهارت و نگرش های مدیران با سوابق

مختلف خدمتی	-----
جدول شماره ۱۷- مقایسه دو به دو سوابق خدمتی مختلف مدیران در سه بعد دانش،	
مهارت و نگرش	-----
۱۰۶	
جدول شماره ۱۸- نیازهای آموزشی معیاری مدیران دبیرستان برحسب اولویت و به	
تفکیک دانش، مهارت و نگرش	-----
۱۰۹	
جدول شماره ۱۹- نیازهای آموزشی هنجاری مدیران دبیرستان برحسب اولویت و به	
تفکیک دانش، مهارت و نگرش	-----
۱۱۰	
جدول شماره ۲۰- مقایسه نیازهای آموزشی هنجاری مدیران به تفکیک جنسیت و	
دانش، مهارت و نگرش	-----
۱۱۵	

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه

روند مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفت های شگرف و عمیق علوم و فنون گوناگون در جامعه، زمینه تحوّل و تغییر ساختارهای سازمانی را از اشکال سنتی به سوی ساختارهای پیچیده تر و تخصصی فراهم آورده است. در چنین وضعیتی، اولین توجه هر سازمان به حفظ بقاء و حیات خود و سپس به کارآیی و اثربخشی معطوف می گردد. تداوم حیات هر واحد سازمانی نیز بستگی به تعامل پویای آن با محیط درونی و بیرونی دارد. بر اثر این تعامل، تازه ترین اطلاعات و یافته های علوم و فنون بشری دریافت و منجر به تغییراتی در شیوه های عمل و رفتار سازمانی می گردد. همچنین در این تعامل، سازمان باید منابع کافی و مورد نیاز خود را کسب و همسازی لازم را با درخواست های واقعی محیط به عمل آورد (افسری، ۱۳۸۷).

به علاوه حیات سازمان به اثربخشی کارکنان بستگی دارد. کارکنان نیز زمانی اثربخش خواهند بود که عملکردهای درستی داشته باشند. تحقق این امر به توانمندی های آنان در زمینه های دانشی، نگرشی و مهارتی بستگی دارد. هر چه این مهارت ها به هنگام و بهینه باشد، قابلیت سازگاری سازمان با محیط متغیر نیز بیشتر می شود. لذا آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش و مهارت های ویژه در مدیران و کارکنان نقش به سزایی دارد، بلکه باعث می شود تا آنان در ارتقاء سطح کارآیی و اثربخشی سازمان سهیم باشند و خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند (بیگ زاده، ۱۳۸۴).

تغییرات در تکنولوژی به عنوان عامل دگرگونی در سازمان ها، می تواند تغییر کلی مهارت ها و دانش را در سازمان ایجاد نماید. بر این اساس آموزش مستمر و منطبق با واقعیات و شرایط زمانی و مکانی ضرورتی انکارناپذیر پیدا می کند. تحقق این امر به برنامه ریزی دقیق، حساب شده و منطقی بستگی دارد (محمدی چمردانی، ۱۳۸۵).

برنامه ریزی آموزشی در یک سازمان عمدتاً اهدافی از قبیل افزایش و ارتقاء دانش، مهارت و نگرش مدیران را پی می گیرد و آنان را برای ایفای وظایف سخت و سازگار کردن شرایط سازمان با امکانات و محدودیت های درونی و بیرونی و قبول مسئولیت های جدیدتر و بالاتر در سازمان بیش از پیش آماده تر می سازد (افسری، ۱۳۸۷). به عبارت دیگر برنامه های آموزش و پرورش مدیران، یک نیاز حیاتی برای همه سازمان ها است، که این برنامه ها بایستی بر اساس نیازسنجی های دقیق و عینی صورت بگیرد. چرا که اگر آموزشی مبتنی بر نیاز نباشد، به جای اینکه عاملی برانگیزاننده باشد سبب نارضایتی می گردد (اسحاقی ابیانه، ۱۳۸۵).

لیندل و همکاران^۱ (۲۰۰۳) نیاز آموزشی را فاصله ای میان آنچه که فرد، یا گروهی می داند با آنچه که باید بداند، یا آنچه که فرد یا گروهی دارد با آنچه که باید داشته باشد تعریف کرده اند. نیازهای آموزشی به دو صورت «نیازهای معیاری^۲» یعنی نیازهایی که بیانگر وضع مطلوب هستند و انجام بهینه وظایف شغلی مستلزم و منوط به تحقق آنها است و «نیازهای هنجاری^۳» یعنی فاصله میان وضع موجود و استانداردهای تعیین شده هر شغل تقسیم بندی می شوند (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۸۶).

در این راستا پژوهش حاضر با توجه به اهمیت و ضرورت آموزش و بهسازی منابع انسانی و نیز نقش مهم نیازسنجی در تأمین اثربخشی برنامه های آموزشی و تاثیر آن در کیفیت عملکرد سازمان به شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی اعم از معیاری و هنجاری مدیران دبیرستان های شهر شیراز پرداخته است تا از طریق اجرای مطالعات نیازسنجی، برنامه های آموزشی ضمن خدمت را به سوی مسأله محوری و برطرف کردن مشکلات و نیازهای آموزشی سوق دهد.

-
- 1 - Lindle et al
 - 2 - Standard Needs
 - 3 - Normal Needs

۱-۲- بیان مسأله

مهم ترین و اساسی ترین ثروت هر جامعه ای برای توسعه پایدار، نیروی انسانی آن جامعه می باشد و هر تلاشی که در راستای توسعه انجام شود باید بر فعالیت نیروی انسانی تمرکز یابد تا با استفاده از سرمایه، منابع طبیعی، زمین و سایر عوامل مادی و اقتصادی هدف های توسعه جامعه را متحقق کند (دسلر^۱، ۱۹۹۸). به همین دلیل تمامی کشورهای پیشرفته برای آموزش و تربیت نیروهای انسانی خود اهمیت بسیاری قایل هستند. سرمایه گذاری در آموزش نیروی انسانی نیز سرمایه گذاری بلند مدتی است که آثار و منافع آن به فرد، سازمان و جامعه برخواهد گشت (اسمعیلی، ۱۳۸۶).

اولین گام برنامه ریزی آموزشی تعیین نیازهای آموزشی است که اگر به درستی اجرا شود مبنای عینی تری برای برنامه ریزی فراهم خواهد شد که در نتیجه می تواند با نیازهای سازمان منطبق شده و به اثربخشی منجر شود (رابینسون^۲، ۲۰۰۹).

امروزه نیروی انسانی به عنوان عامل اصلی تولید، عاملی استراتژیک در بقاء و توسعه سازمان محسوب می شود. ارتقای سطح دانش و پرورش مهارت ها و تعدیل نگرش های آن با توجه به سرعت، تنوع و استمرار تغییرات و تحولات حادث شونده و تأثیر مثبت و معنی دار آموزش یکی از عوامل مهم در اثربخشی سازمان ها به حساب می آید (دیپالو^۳، ۲۰۰۴).

بر این اساس، بهسازی و تجهیز نیروی انسانی به مهارت ها و تخصص های مورد نیاز شغلی و حرفه ای بهترین روش برای توسعه پایدار می باشد. از سوی دیگر عصر نوآوری، تکامل و پیشرفت علوم تکنولوژی تغییرات زیادی را به سازمان ها تحمیل می کند که به موازات این تغییرات آماده سازی نیروی انسانی برای همگامی با این تغییر و تحولات ضرورت می یابد (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۸۶).

-
- 1 - Dessler
 - 2 - Robinson
 - 3 - Dipaola

مهمترین مسأله قابل طرح در قبال این تغییر و تحولات آموزش است چرا که تغییر و نوآوری را می توان واژه دیگری برای رشد و مترادفی برای آموزش دانست. درک تغییر و تحولات و رابطه آن با آموزش بیانگر این نکته اساسی است که نیروی انسانی باید خلاقیت، حیات و پویایی را به سازمان تزریق نماید که این امر مستلزم آموزش مداوم منابع انسانی است (افسری، ۱۳۸۷).

در این میان آموزش و تربیت مدیرانی آگاه به زمان، توانا در اداره سازمان ها و مجهز به دانش و فنون مدیریت در سطوح مختلف مدیریتی از اولویت و اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد. برای اینکه مدیران ترتیبی می دهند که کارها به وسیله دیگران انجام شود. آنان تصمیم می گیرند، منابع را تخصیص می دهند و کارهای دیگران را رهبری و کنترل می کنند تا اهداف سازمانی تأمین گردد. انجام بهینه این وظایف منوط به کسب مهارت هایی مانند مهارت فنی، انسانی، ادراکی، حل مسأله می باشد. پس برنامه های آموزش و پرورش مدیران یک نیاز حیاتی برای بیشتر سازمان ها است که هدف اصلی آن بهبود مهارت های مدیریتی و آماده نمودن آنان برای آینده می باشد (بیگ زاده، ۱۳۸۴).

با توجه به اهمیت و حیاتی بودن بهسازی و آموزش منابع انسانی، نواحی چهار گانه آموزشی شهر شیراز برنامه های آموزشی گوناگونی را در سطح گسترده ای برای کلیه مدیران مدارس به ویژه مدیران دبیرستان ها طراحی و اجرا نموده است. به نظر می رسد برنامه های آموزشی اجرا شده از طراحی و اجرای مناسبی برخوردار نبوده و یا بر اساس نیازسنجی دقیقی صورت نگرفته است. لذا در این پژوهش تلاش شده است تا به این مسأله اساسی پاسخ گفته شود که مدیران دبیرستان های شهر شیراز برای انجام احسن نقش ها و وظایف شغلی خود به چه دانش، مهارت و نگرش هایی و با چه درجه ای از اولویت نیاز دارند.

انتظار می رود این پژوهش با شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی مدیران، بتواند با ارائه دیدگاهی روشن از آینده سازمان و سهم آموزش برای خلق آینده، مهارت ها و صلاحیت های فنی مدیران را ارتقاء و با عرضه آموزش های لازم همسو به تربیت مدیرانی شایسته، با انرژی و مشتاق به آموزش که توانایی کارکردن با و در میان دیگران را دارند کمک نماید.

۱-۳- ضرورت و اهمیت پژوهش

نیازها همواره یکی از عوامل عمده و اساسی حرکت، تحول، نوآوری و تکامل انسان به شمار آمده اند و بشر برای ارضای نیازهای مادی و معنوی خود در طول زندگی به تکاپو، جستجو، تلاش و فعالیت پرداخته است. در بین نیازهای متنوع و گوناگون انسان، نیاز به آموزش از جایگاه متمایزتری برخوردار است. زیرا چنانچه این نیاز به خوبی شناسایی و مرتفع گردد، می تواند بسیاری از نیازهای دیگر انسان را به صورت عقلانی و در شأن زندگی بشر ساماندهی و پی ریزی کند (برود^۱، ۲۰۰۵).

از طرفی دیگر در شرایط خاص که کشور ما، دوران توسعه و پیشرفت را می گذراند، ضرورت دارد با صرف کمترین زمان و بودجه و امکانات به تربیت و آموزش نیروی انسانی لایق، حرفه ای، متخصص و دارای مهارت برای انجام کار و ارائه خدمت و یا تولید مناسب بپردازیم و برای این منظور بایستی کوتاه ترین و مناسب ترین راه رشد کیفیت یعنی آموزش را انتخاب کنیم (افسری، ۱۳۸۷).

مطالعات عمیق در زمینه عوامل مؤثر در تغییر و تحول جوامع و پیشرفت و ترقی آن ها حکایت از آن دارد که دوران شکوفایی آنها با رشد و پویایی سازمان های آموزش و پرورش مقارن بوده است و از بیشترین نیروهای کیفی و کمی کارآمد و توانمند برخوردار بوده اند (راس^۲، ۲۰۰۸).

بنابراین سازمان آموزش و پرورش از نظر اجتماعی، فرهنگی، اخلاقی، اقتصادی و فراهم کردن زمینه تکامل و رشد آدمی، دارای اهمیت بسیار است. از نظر اجتماعی، جامعه شناسان، آموزش و پرورش را وسیله اداره و کنترل جامعه تعریف کرده و بر این باورند که مجموعه دانش ها و مهارت های بشری به میزان غیر قابل تصویری افزایش یافته و ارتباط انسان ها هم

1 - Broad

2 - Ross

پیچیده تر شده است. از نظر اقتصادی، آموزش و پرورش نوعی سرمایه گذاری پر حجم و پر ثمر تلقی می شود که اثربخشی و بازدهی کیفی و کمی آن در دراز مدت به دست می آید. زیرا به کمک سازمان های آموزشی، نیروهای انسانی کارآمد در بخش های صنعت، خدمات و کشاورزی تربیت می شوند و زمینه برای رشد اقتصادی، توسعه صنعتی، بالا رفتن کیفیت زندگی و سرانجام استقلال فرهنگی و سیاسی فراهم می گردد (سرافراز کاخکی، ۱۳۸۳).

با توجه به اینکه مدیران دبیرستان ها برای انجام درست وظایف خود نیاز به آموزش هایی در این زمینه دارند و چون اساسی ترین قدم در برنامه ریزی آموزشی تعیین نیازهای آموزشی است، لازم می گردد که این کار به درستی صورت پذیرد (سالازار^۱، ۲۰۰۷).

چرا که اگر نیازسنجی به درستی انجام نگردد اولاً هزینه های آموزشی به هدر خواهد رفت ثانیاً در چنین حالتی نیازهای شغلی تشخیص داده شده واقعی نبوده و برنامه های آموزشی نیز که بر مبنای این نیازها تنظیم و اجرا می شوند با واقعیت مطابقت نخواهند داشت و همین امر باعث می شود که مدیران مدارس پس از پایان آموزش هیچ نوع مهارت و توانایی که بتوانند نیازهای شغلی خود را برآورده کنند، کسب ننموده و دوره های آموزشی به علت عدم دقت کافی در تعیین نیازهای آموزشی با نیازهای آموزشی مدیران تناسب و هماهنگی نداشته و در ارضاء نیازهای شغلی مدیران مؤثر نخواهد بود (بیگ زاده، ۱۳۸۴).

از سوی دیگر، مطالعاتی که در خصوص سنجش نیازهای آموزشی در سطح سازمان های کشور انجام شده است نشان می دهد که این پژوهش ها صرفاً داده های مبتنی بر نگرش یا نظرات افراد را مورد توجه قرار داده اند (محمدی چمردانی، ۱۳۸۵، شریفیان، ۱۳۸۱، کاخکی، ۱۳۸۳ و ...).

این در حالی است که بررسی ها و مطالعات بسیار نشان داده که نظرسنجی به تنهایی تصویر دقیقی از واقعیت و نیازهای واقعی مدیران را ارائه نمی دهد چرا که شاغلین آن حرفه ممکن است از آنچه که در رابطه با حرفه خود نیاز دارند برداشت روشنی نداشته باشند. به

همین دلیل مطالعات نیازسنجی باید مبتنی بر داده های عینی در رابطه با نیازهای واقعی و وظایف حرفه ای افراد باشند. (جیسون^۱، ۲۰۰۵).

این پژوهش نیز با درک اهمیت و ضرورت مسأله، بر آن است تا بر مبنای شرح وظایف مصوب و استاندارد مدیران دبیرستان ها، نیازسنجی نظام داری که نیازهای واقعی مدیران را مشخص می کند به مرحله اجرا گذارد. نتایج حاصل از این تحقیق مبنایی برای سنجش نیازهای مدیران مدارس متوسطه و بهبود برنامه های آموزش ضمن خدمت آنان فراهم خواهد آورد. همچنین می تواند در زمینه اثربخشی فعالیت های مدیران، استخدام، ارتقاء و ارزیابی عملکرد آنان مفید واقع شود. بدیهی است که این پژوهش می تواند قدمی در راه برنامه ریزی صحیح تر دوره های آموزشی مدیران دبیرستان ها برداشته و بهبود دانش، مهارت و نگرش مدیران متناسب با شغل سازمانی آنان و افزایش توانایی و رشد فردی مدیران را سبب شود. این پژوهش می تواند به عنوان رهنمودی به منظور تجدید نظر و اصلاح برنامه های آموزشی موجود باشد.

۱-۴- اهداف پژوهش

هدف کلی پژوهش شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی مدیران دبیرستان های شهر شیراز می باشد. در این راستا اهداف جزئی زیر دنبال خواهد شد:

- ۱) شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی معیاری مدیران دبیرستان های شهر شیراز؛
- ۲) شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی هنجاری مدیران دبیرستان های شهر شیراز؛
- ۳) مقایسه نیازهای آموزشی هنجاری مدیران زن و مرد دبیرستان های شهر شیراز؛

۴) مقایسه نیازهای آموزشی هنجاری مدیران دبیرستان های شهر شیراز بر حسب سطح تحصیلات؛

۵) مقایسه نیازهای آموزشی هنجاری مدیران دبیرستان های شهر شیراز بر حسب سابقه کار.

۱-۵- پرسش های پژوهش

سؤال کلی پژوهش:

نیازهای آموزشی مدیران دبیرستان های شهر شیراز به ترتیب اولویت کدامند؟

پرسش های جزئی:

- ۱) نیازهای آموزشی معیاری مدیران دبیرستان های شهر شیراز به ترتیب اولویت کدامند؟
- ۲) نیازهای آموزشی هنجاری مدیران دبیرستان های شهر شیراز به ترتیب اولویت کدامند؟
- ۳) آیا بین نیازهای آموزشی هنجاری مدیران زن و مرد تفاوت معنی داری وجود دارد؟
- ۴) آیا بین نیازهای آموزشی هنجاری مدیران باتوجه به سطح تحصیلات تفاوت معنی داری وجود دارد؟
- ۵) آیا بین نیازهای آموزشی هنجاری مدیران دارای سابقه کار مختلف تفاوت معنی داری وجود دارد؟

۱-۶- تعریف مفهومی متغیرها

نیازسنجی آموزشی

به یک فرآیند یا جریان اشاره دارد که نتیجه آن عبارت است از مجموعه ای از نیازها در حوزه های دانشی، مهارتی و نگرشی که بر اساس اولویت تنظیم شده اند و باید برای کاهش یا برطرف کردن آن اقدامات اساسی صورت پذیرد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۵).

به اعتقاد پرینتی^۱ (۲۰۰۳)، نیاز سنجی آموزشی عبارت است از فرآیند تصمیم‌گیری درباره اینکه چه مطالبی در آموزش منظور گردد.

راس (۲۰۰۸)، فرآیند جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز جهت برآورد نیازهای آموزش افراد را نیازسنجی آموزشی می‌نامد.

می‌توان گفت نیاز سنجی آموزشی عبارت است از فرایند تعیین نیازهای دانشی، مهارتی و نگرشی و تعیین اولویت‌ها که لازم است یادگیرنده و یا گروهی از یادگیرندگان از آن برخوردار باشند ولی در حال حاضر فاقد آن هستند.

نیاز آموزشی

نیاز آموزشی به نیازهایی اطلاق می‌شود که از طریق آموزش قابل رفع است. اینگونه نیازها تنها در حوزه‌های دانشی، مهارتی و نگرشی مطرح می‌شوند. رفع نیازهای آموزشی در این حوزه‌ها به ترتیبی که ذکر گردید به طور صعودی مشکل‌تر و پیچیده‌تر می‌شود (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۸۶).

به نظر جیسون (۲۰۰۵) نیاز آموزشی، مهارت‌ها، دانش‌ها و بینش‌هایی است که برای اجرای موفقیت‌آمیز شغل لازم است.

لیندل و همکاران^۲ (۲۰۰۳) نیاز آموزشی را فاصله‌ای میان آنچه که فرد یا گروهی می‌داند با آنچه که باید بداند، یا آنچه فرد یا گروهی دارد با آنچه که باید داشته باشد تعریف کرده‌اند.

می‌توان گفت نیاز آموزشی بر حسب دانش، مهارت و نگرش‌هایی تعریف می‌شود که لازم است یادگیرنده و یا گروهی از یادگیرندگان از آن برخوردار باشند ولی در حال حاضر فاقد آن هستند.

1 - Printy

2 - Lindle et al

نیاز آموزشی معیاری

نیازهایی است که بیانگر وضع مطلوب است و رسیدن سازمان به وضعیت مطلوب و یا انجام احسن شغل یا وظیفه مستلزم و منوط به تحقق آنها است (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۸۶).

می توان گفت نیاز آموزشی معیاری، دانش، نگرش و مهارتی است که یک فرد برای انجام وظایف خود به بهترین نحو ممکن به آن نیاز دارد و باید حتماً آنها را یاد بگیرد.

نیاز آموزشی هنجاری

فاصله میان وضع موجود و استانداردهای تعیین شده، نیاز هنجاری تلقی می شود. (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۸۶).

می توان گفت نیاز آموزشی هنجاری دانش، نگرش و مهارتی است که فرد یا گروهی از افراد در حال حاضر به آنها نیاز داشته که طبیعتاً با آنچه در آینده باید داشته باشند فاصله دارند.

اولویت بندی

منظور، تعیین درجه اولویت هر یک از نیازها به ترتیب نزولی بر اساس معیارها و شرایط خاصی است. در این پژوهش نیازهای آموزشی معیاری مدیر دبیرستان بر اساس معیارهای چهارگانه ضرورت و اهمیت، فراوانی تکرار، سطح بازخوانی و سختی یادگیری و نیازهای آموزشی هنجاری بر اساس نیازهای آموزش معیاری و تعداد افراد درگیر هر نیاز طبق فرمول:

$100 / (\text{میانگین کل نیاز معیاری مربوطه} \times \text{تعداد افراد درگیر هر نیاز}) = \text{نمره اولویت نیاز آموزشی هنجاری}$

اولویت بندی می شوند (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۸۶) که در فصل سوم به طور کامل توضیح داده خواهد شد.