



دانشگاه پیام نور

پایان نامه

برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

در رشته برنامه ریزی درسی

دانشکده علوم انسانی

گروه علوم تربیتی

عنوان پایان نامه:

نیازسنجی آموزشی ، شغلی ، حرفه ای و زندگی آموزشیاران

مراکز یادگیری محلی شهرستان کاشان در سال ۱۳۸۸-۱۳۸۷

استاد راهنما:

دکتر عباس شکاری

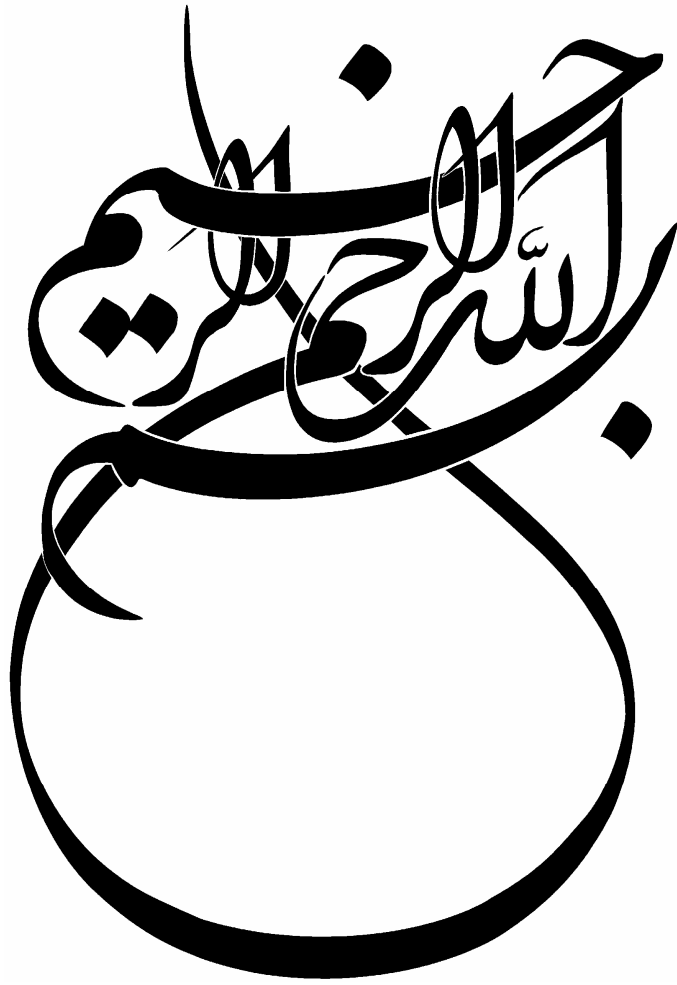
استاد مشاور:

دکتر بهمن زندی

نگارش:

زهرا حمیدی رهقی

بهمن ماه ۱۳۸۸



تقدیر و تشکر

ستایش خدایی را که ما را بر این مقام راهنمایی کرد و اگر هدایت و لطف الهی نبود ما خود در این مقام حرکت نمی کردیم (سوره اعراف آیه ۳۴)

اینک که به من و حمد الهی توفیقی حاصل شد تا که نیازهای شغلی ، آموزشی آموزشیاران نهضت سواد آموزی کاشان را در این پایان نامه گرد آوری شد، بر خود فرض می دانم که سپاس بی دریغ خود را به پیشگاه اساتید معظّم خود تقدیم دارم ، به ویژه از اساتید بزرگواری که به حق، صاحبان اصلی این پژوهش می باشند، جناب آقای دکترشکاری ، استاد محترم راهنمای پایان نامه، جناب آقای دکتر زندی استاد مشاور و همچنین از اساتیدی که در محضر درس ایشان بهره ها برده ام و افتخار شاگردی آنان را دارم.

هم چنین از راهنمایی های ارزنده کارشناس مسئول نهضت سواد آموزی کاشان آقای اخوان و نیز ریاست محترم نهضت سوادآموزی استان اصفهان آقای خاشعی و همکاران محترم فرهنگی خود در شهر کاشان که پرسشنامه تحقیقی با ارجاع به آنان به انجام رسید صمیمانه سپاسگزاری می نمایم. و جا دارد از زحمات شبانه روزی خانواده ام به ویژه همسر عزیزم که صبورانه مرا همراهی نمود و از هیچ کمکی دریغ ننمود و اگر یاری و مساعدت او نبود هرگز موفق نمی شدم صمیمانه تقدیر و تشکر و سپاسگزاری نمایم.

تو خوشنود باشی و ما رستگار

خدایا چنان کن سر انجام کار

والسلام و من الله التوفیق

چکیده

هدف این پژوهش شناسایی نیازهای آموزشی آموزشیاران شاغل در مراکز یادگیری محلی مشتمل بر مهارت‌های تدریس، رسانه‌های آموزشی، مهارت‌های اساسی (شغلی، زندگی) است. این پژوهش از نوع کاربردی و با روش تحقیق توصیفی - پیمایشی انجام شده و با ابزار جمع‌آوری اطلاعات که عبارتند از سه نوع پرسشنامه دارای ۵۰ سؤال باز و بسته پاسخ و مصاحبه به روش کیفی با تکنیک گروه متمرکز (FOCUS GROUP) با حجم نمونه آماری برابر با ۸۸ نفر از آموزشیاران مراکز یادگیری محلی شهرستان کاشان در سال ۱۳۸۸-۱۳۸۷ می‌باشد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی به صورت فراوانی، درصد فراوانی، میانگین و آماراستنباطی شامل: تحلیل واریانس (ANOVA) و آزمون F، دانت و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. یافته‌های حاصل از مرحله اول (نظر سنجی) شامل نیازهای آموزشی آموزشیاران به ترتیب اولویت دوره‌های آموزشی، تجهیزات آموزشی، فضای مناسب آموزشی، برگزاری اردوهای علمی و آموزشی، ایجاد و غنی‌سازی کتابخانه‌ها، وسایل و رسانه‌های آموزشی، برگزاری جلسات گروه آموزشی، برگزاری جشنواره الگوی برتر تدریس، جزوات آموزشی، آموزش و تربیت مربیان درس مهارت‌های اساسی، برگزاری کلاس آموزش هنر، تجدید نظر در کتب درسی و افزایش ساعات تدریس در یک دوره و چند مورد نیاز فرعی نیز اعلام شده است. نتایج حاصل از مرحله دوم (آزمون‌های دانشی و مهارتی) آموزشیاران در زمینه دانش طراحی آموزشی، مهارت قبل از تدریس، مهارت‌های حین تدریس و کل روش‌های تدریس در حد متوسط و پایین‌تر هستند و در مورد دانش وسایل و رسانه‌های آموزشی به کارگیری آنها و همچنین مهارت‌های اساسی در حد متوسط به سمت ضعیف هستند. رابطه میان سابقه آموزشی و مدرک تحصیلی با مهارت‌های قبل از تدریس و حین تدریس و کل تدریس معنادار می‌باشد یعنی هرچه سابقه آموزشی و مدرک تحصیلی بیشتر می‌شود این مهارت‌ها نیز افزایش می‌یابد. رابطه میان سابقه آموزشی و طراحی آموزشی و مهارت‌های اساسی زندگی و دانش کاربرد رسانه معنادار می‌باشد یعنی هرچه سابقه آموزشی بیشتر می‌شود این مهارت‌ها بهتر می‌شود. رابطه بین مدرک تحصیلی و مهارت‌های اساسی زندگی و دانش و مهارت بکارگیری رسانه معنادار نیست یعنی با افزایش مدرک تحصیلی این مهارت‌ها افزایش نمی‌یابد. نتایج حاصل از مرحله سوم نیازهای آموزشی آموزشیاران که با استفاده از تکنیک گروه متمرکز بدست آمده است بطور خلاصه عبارتند از: افزایش دانش در مورد روشها و فنون تدریس، طراحی آموزشی، وسایل و رسانه‌های آموزشی و کمک آموزشی مهارت‌های اساسی و نیز برگزاری دوره‌های آموزشی مناسب بصورت کارگاهی در رابطه با روشها و فنون تدریس، رسانه‌های آموزشی و مهارت کاربرد آنها و سایر مهارت‌های اساسی آموزشی. پیشنهادات کاربردی برگرفته از یافته‌های تحقیق عبارتند از: برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه مدت و بصورت عملی و کارگاهی در شهرستان‌ها برای آموزشیاران و جشنواره تدریس برتر در سطح استان طراحی و اجرا گردد.

کلید واژه‌ها: مراکز یادگیری محلی، رسانه‌های آموزشی، مهارت شغلی و زندگی، آزمون‌های دانشی و مهارتی

فهرست مطالب

<u>عنوان</u>	<u>صفحه</u>
پیشگفتار.....	۱

فصل اول : طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه	۳
۲-۱- بیان مسئله	۳
۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق.....	۵
۴-۱- اهداف تحقیق	۶
۵-۱- فرضیات تحقیق	۷
۶-۱- تعریف اصطلاحات و مفاهیم	۸

فصل دوم: پیشینه تحقیق

مقدمه	۱۱
-------------	----

بخش اول : مبانی نظری تحقیق

۱-۲- آموزش کارکنان	۱۲
۲-۱-۲- اهمیت و ضرورت آموزش کارکنان.....	۱۳
۳-۱-۲- آموزش علمی و نظامدار	۱۵
۴-۱-۲- آموزش های ضمن خدمت.....	۱۵
۵-۱-۲- فواید آموزش کارکنان	۱۶

- ۶-۱-۲- فرایند آموزش کارکنان ۱۶
- ۷-۱-۲- عواملی که آموزش کارکنان را ضروری ساخته است ۱۸
- ۸-۱-۲- اصول حاکم بر آموزش کارکنان ۱۹
- ۹-۱-۲- تعریف نیاز و طبقه بندی تعاریف آن ۱۹
- ۱۰-۱-۲- طبقه بندی نیازها ۲۲
- ۱۱-۱-۲- نیازسنجی آموزشی ۲۵
- ۱۲-۱-۲- اهداف نیازسنجی آموزشی ۲۷
- ۱۳-۱-۲- اولویت بندی نیازهای آموزشی ۲۸
- ۱۴-۱-۲- سطوح نیازسنجی آموزشی ۲۹
- ۱۵-۱-۲- تحلیل نیازهای آموزشی ۳۰
- ۱۶-۱-۲- تحولات علمی و فرهنگی ۳۲
- ۱۷-۱-۲- منابع نیازهای آموزشی ۳۳
- ۱۸-۱-۲- اصول نیازسنجی آموزشی ۳۴
- ۱۹-۱-۲- طبقه بندی نیازسنجی ۳۶
- ۲۰-۱-۲- موانع نیازسنجی ۳۷
- ۲۱-۱-۲- موانع و مشکلات مالی ۳۷
- ۲۲-۱-۲- الگوهای نیازسنجی آموزشی ۳۸
- ۲۳-۱-۲- الگوی نیازسنجی ۴۰
- ۲۴-۱-۲- روش‌ها و فنون نیازسنجی آموزشی ۴۷

- ۲-۱-۲۵- مراکز یادگیری محلی ۵۰
- ۲-۱-۲۶- انواع دوره های آموزشی نهضت سواد آموزی ۵۶
- ۲-۱-۲۷- انواع طرح های سوادآموزی ۶۶
- ۲-۱-۲۸- آموزش ویژه کارکنان و نیروهای آموزشی سازمان ۶۸
- ۲-۱-۲۹- فعالیت های مراکز آموزش نهضت سوادآموزی ۶۸

بخش دوم : مبانی تجربی تحقیق

- نتایج تحقیقات خارجی ۷۳
- نتایج تحقیقات داخلی ۷۶

فصل سوم : روش تحقیق

- ۳-۱- مقدمه ۸۹
- ۳-۲- روش انجام تحقیق ۸۹
- ۳-۳- روش تحقیق ۹۰
- ۳-۴- متغیرهای پژوهشی ۹۰
- ۳-۵- تعاریف عملیاتی واژه ها ۹۱
- ۳-۶- جامعه آماری ۹۲
- ۳-۷- جامعه نمونه آماری ۹۲
- ۳-۸- روش جمع آوری اطلاعات ۹۲
- ۳-۹- ابزار اندازه گیری ۹۳

۹۳-۱۰-۳- اعتبارابزار اندازه گیری.....

۹۴-۱۱-۳- تجزیه و تحلیل داده ها.....

۹۴-۹-۳- روشهای آماری.....

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده های تحقیق

۹۶-۱-۴- مقدمه.....

۹۶-۲-۴- نتایج مرحله اول.....

۱۰۱-۳-۴- نتایج مرحله دوم.....

۱۱۷-۴-۴- فرضیات.....

۱۳۰-۵-۴- آزمون فرضیات.....

۱۴۸-۶-۴- نتایج مرحله سوم.....

فصل پنجم : خلاصه ، بحث و نتیجه گیری

۱۵۳-۱-۵- مقدمه.....

۱۵۴-۲-۵- نتایج مرحله اول.....

۱۵۵-۳-۵- نتایج مرحله دوم.....

۱۵۶-۴-۵- نتیجه گیری کلی فرضیات.....

۱۵۹-۵-۵- نتایج مرحله سوم.....

۱۶۰-۶-۵- پیشنهادات کاربردی بر اساس یافته ها.....

۱۶۲ ۷-۵- پیشنهادات پژوهشی

۱۶۲ ۸-۵- محدودیت های تحقیق

کتابنامه

۱۶۳ - منابع فارسی

۱۶۷ - منابع انگلیسی

۱۶۹ پیوست ها

۱۸۰ چکیده انگلیسی

فهرست جداول

صفحه	عنوان
۹۲.....	جدول (۱-۳): جدول آماری پژوهش.....
۹۷.....	جدول (۱-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری در سطح شهرستان کاشان.....
۱۰۲.....	جدول (۲-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس مدرک تحصیلی.....
۱۰۳.....	جدول (۲-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس سال اخذ مدرک.....
۱۰۴.....	جدول (۴-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس رشته تحصیلی.....
۱۰۵.....	جدول (۵-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس وضعیت مسکن.....
۱۰۶.....	جدول (۶-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت.....
۱۰۷.....	جدول (۷-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس وضعیت شرکت در دوره های ضمن خدمت.....
۱۰۸.....	جدول (۸-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس سابقه خدمت.....
۱۰۹.....	جدول (۹-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس سابقه خدمت.....
۱۱۰.....	جدول (۱۰-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش مهارت‌های قبل از تدریس.....
۱۱۱.....	جدول (۱۱-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش مهارت‌های حین تدریس.....
۱۱۲.....	جدول (۱۲-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش طراحی آموزشی.....
۱۱۳.....	جدول (۱۳-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش مهارت‌های اساسی.....
۱۱۴.....	جدول (۱۴-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش مهارت‌های کل تدریس.....
۱۱۵.....	جدول (۱۵-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش رسانه های آموزشی ...

جدول (۴-۱۶): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری براساس میزان دانش مهارت کاربر رسانه های

آموزشی ۱۱۶

جدول (۴-۱۷): Kmo آزمون بارتلت و ضریب در رابطه با گویه های عامل مهارتی قبل از تدریس ۱۱۸

جدول (۴-۱۸): اشتراکات گویه ها در عامل مهارتهای قبل از تدریس ۱۱۸

جدول (۴-۱۹): واریانس تبیین کننده عامل مهارتهای قبل از تدریس ۱۱۹

جدول (۴-۲۰): Kmo آزمون بارتلت و ضریب در رابطه با گویه های عامل مهارتهای حین تدریس ۱۱۹

جدول (۴-۲۱): اشتراکات گویه ها در عامل مهارتهای حین تدریس ۱۲۰

جدول (۴-۲۲): واریانس تبیین کننده عامل مهارتهای حین تدریس ۱۲۱

جدول (۴-۲۳): Kmo آزمون بارتلت و ضریب در رابطه با گویه های عامل طراحی آموزش ۱۲۲

جدول (۴-۲۴): اشتراکات گویه های عامل طراحی آموزش ۱۲۲

جدول (۲۴-۲۵): واریانس تبیین کننده عامل طراحی آموزش ۱۲۳

جدول (۴-۲۶): Kmo آزمون بارتلت و ضریب واریانس تبیین کننده عامل طراحی آموزش ۱۲۳

جدول (۴-۲۷): اشتراکات گویه ها در عامل مهارتهای کل تدریس ۱۲۴

جدول (۴-۲۸): واریانس تبیین کننده عامل مهارتهای کل تدریس ۱۲۵

جدول (۴-۲۹): Kmo آزمون بارتلت و ضریب در رابطه با گویه های عامل مهارت های اساسی زندگی ۱۲۶

جدول (۴-۳۰): اشتراکات گویه ها در عامل مهارتهای اساسی زندگی ۱۲۶

جدول (۴-۳۱): واریانس تبیین کننده عامل مهارتهای اساسی زندگی ۱۲۷

جدول (۴-۳۲): Kmo آزمون بارتلت و ضریب در رابطه با گویه های عامل دانش رسانه های آموزشی ۱۲۷

جدول (۴-۳۳): اشتراکات گویه ها در عامل دانش رسانه های آموزشی ۱۲۸

- جدول (۴-۳۴): Kmo آزمون بارتلت و ضریب در رابطه با گویه های عامل مهارت های کاربرد رسانه ۱۲۹
- جدول (۴-۳۵): اشتراکات گویه ها در عامل مهارت کاربرد رسانه ۱۲۹
- جدول (۴-۳۶): ANOVA و نتایج آزمون F و رابطه عامل سابقه آموزش بر مهارت های قبل از تدریس ۱۳۰
- جدول (۴-۳۷): نتایج آزمون شفه پیرامون رابطه سابقه آموزش در گروه های متفاوت بر مهارت های قبل از تدریس ۱۳۱
- جدول (۴-۳۸): ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با سابقه آموزش و مهارت های قبل از تدریس .. ۱۳۱
- جدول (۴-۳۹): ANOVA و نتایج آزمون F در رابطه با عامل سابقه آموزش و مهارت های حین تدریس ۱۳۲
- جدول (۴-۴۰): نتایج آزمون شفه پیرامون رابطه سابقه آموزشی در گروه های متفاوت با مهارت های حین تدریس ۱۳۲
- جدول (۴-۴۱): ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با سابقه آموزش و مهارت های حین تدریس ۱۳۳
- جدول (۴-۴۲): ANOVA و نتایج آزمون F در رابطه با سابقه آموزش و مهارت های طراحی آموزشی ۱۳۳
- جدول (۴-۴۳): نتایج آزمون شفه پیرامون رابطه سابقه آموزش در گروه های متفاوت بر طراحی آموزشی ۱۳۴
- جدول (۴-۴۴): ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با سابقه آموزشی و طراحی آموزشی ۱۳۴
- جدول (۴-۴۵): ANOVA و نتایج آزمون F پیرامون رابطه سابقه آموزش و مهارت های کل تدریس ۱۳۵
- جدول (۴-۴۶): نتایج آزمون شفه پیرامون سابقه آموزش در گروه های متفاوت بر مهارت های کل تدریس ۱۳۵
- جدول (۴-۴۷): ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با سابقه آموزش و مهارت های کل تدریس ۱۳۶

- جدول (۴-۴۸): ANOVA و نتایج آزمون F پیرامون رابطه سابقه آموزشی و مهارت‌های اساسی زندگی ۱۳۶
- جدول (۴-۴۹): نتایج آزمون شفه پیرامون سابقه آموزش و گروه‌های متفاوت و مهارت اساسی زندگی ۱۳۷
- جدول (۴-۵۰): ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با سابقه آموزش و مهارت‌های اساسی زندگی ۱۳۷
- جدول (۴-۵۱): ANOVA و نتایج آزمون پیرامون رابطه سابقه آموزشی و دانش رسانه ۱۳۸
- جدول (۴-۵۲): نتایج آزمون شفه پیرامون رابطه سابقه آموزش در گروه‌های متفاوت و دانش رسانه . ۱۳۸
- جدول (۴-۵۳): ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با سابقه آموزش و دانش رسانه ۱۳۹
- جدول (۴-۵۴): ANOVA و نتایج آزمون F پیرامون رابطه آموزش و مهارت کاربرد رسانه ۱۳۹
- جدول (۴-۵۵): نتایج آزمون شفه پیرامون رابطه سابقه آموزش در گروه‌های متفاوت و دانش رسانه . ۱۴۰
- جدول (۴-۵۶): ضریب همبستگی پیرسون در رابطه با سابقه آموزش و مهارت کاربرد رسانه ۱۴۰
- جدول (۴-۵۷): تمامی ضرایب همبستگی برای فرضیه های مربوط به سابقه آموزشی ۱۴۱
- جدول (۴-۵۸): ANOVA و نتایج آزمون F پیرامون رابطه مدرک تحصیلی و مهارت قبل از تدریس ۱۴۱
- جدول (۴-۵۹): آزمون لوین و جدول آزمون همگنی واریانس ها در متغیر مهارت قبل از تدریس ۱۴۲
- جدول (۴-۶۰): نتایج آزمون Dunnett C پیرامون رابطه مدرک تحصیلی و مهارت قبل از تدریس .. ۱۴۲
- جدول (۴-۶۱): آزمون لوین جدول آزمون همگنی واریانس ها در متغیر مهارت حین تدریس ۱۴۳
- جدول (۴-۶۲): نتایج آزمون Dunnett C پیرامون رابطه مدرک تحصیلی و مهارت‌های حین تدریس ۱۴۳
- جدول (۴-۶۳): آزمون لوین و جدول آزمون همگنی واریانس ها در متغیر طراحی آموزشی ۱۴۴
- جدول (۴-۶۴): نتایج آزمون Dunnett C پیرامون رابطه مدرک تحصیلی و مهارت طراحی آموزشی ۱۴۴
- جدول (۴-۶۵): آزمون لوین و جدول همگنی واریانس ها در متغیر مهارت کل تدریس ۱۴۵
- جدول (۴-۶۶): نتایج آزمون Dunnett C پیرامون رابطه مدرک تحصیلی و مهارت های کل تدریس ۱۴۵

- جدول (۴-۶۷): آزمون لوین و جدول آزمون همگنی واریانس ها در متغیرمهارت اساسی زندگی.. ۱۴۶
- جدول (۴-۶۸): ANOVA و نتایج آزمون F پیرامون رابطه مدرک تحصیلی و مهارت اساسی زندگی ۱۴۶
- جدول (۴-۶۹): آزمون لوین و جدول آزمون همگنی واریانس ها در متغییردانش رسانه ۱۴۷
- جدول (۴-۷۰): ANOVA و نتایج آزمون F پیرامون رابطه مدرک تحصیلی و دانش رسانه .. ۱۴۷
- جدول (۴-۷۱): آزمون لوین و جدول آزمون همگنی واریانس ها در متغییرمهارت کاربرد رسانه . ۱۴۷
- جدول (۴-۷۲): ANOVA و نتایج آزمون F پیرامون رابطه مدرک تحصیلی و مهارت کاربرد رسانه ۱۴۸

فهرست نمودارها

صفحه	عنوان
۱۰۲.....	نمودار (۴-۱): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس مدرک تحصیلی
۱۰۳.....	نمودار (۴-۲): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس سال اخذ مدرک
۱۰۴.....	نمودار (۴-۳): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس رشته تحصیلی
۱۰۵.....	نمودار (۴-۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس وضعیت مسکن
۱۰۶.....	نمودار (۴-۵): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت
۱۰۷.....	نمودار (۴-۶): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس وضعیت شرکت در دوره های ضمن خدمت
۱۰۸.....	نمودار (۴-۷): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس سابقه خدمت
۱۰۹.....	نمودار (۴-۸): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس سابقه خدمت
۱۱۰.....	نمودار (۴-۹): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش مهارت‌های قبل از تدریس
۱۱۱.....	نمودار (۴-۱۰): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش مهارت‌های حین تدریس
۱۱۲.....	نمودار (۴-۱۱): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش طراحی آموزشی
۱۱۳.....	نمودار (۴-۱۲): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش مهارت‌های اساسی
۱۱۴.....	نمودار (۴-۱۳): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش مهارت‌های کل تدریس
۱۱۵.....	نمودار (۴-۱۴): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش رسانه های آموزشی
۱۱۶.....	نمودار (۴-۱۵): توزیع پراکنش افراد جامعه آماری بر اساس میزان دانش مهارت کاربردرسانه های آموزشی

پیشگفتار

درسالهای متوالی این اندیشه که چگونه می توان عملکرد نیروهای انسانی را در تولید و خدمات افزایش داده و آن را بهبود بخشید در اذهان مدیران و اندیشمندان وجود داشته و دارد . پیچیدگی رفتار انسان به این موضوع ، دامن زده و کار نظریه پردازان مدیریتی و روانشناسی را مشکل تر ساخته است . از آنجا که روز به روز سازمانها و محیط پیرامون آنها پیچیده تر می شوند . بعید است که یک نظریه در ارائه جواب قطعی به تما می پرسش های ممکن درباره چرایی رفتار افراد در سازمان نتیجه بخش باشد .

در کل ، نظریه ها در پی بهبود بخشیدن به وضع سازمان و عملکرد آن و مطلوب گردانیدن رفتار و عملکرد کارکنان شاغل در سازمان پدید آمده اند . اما اکثریت قریب به اتفاق اندیشمندان مدیریت وفاق کلی دارند که عامل اصلی در عملکرد کارکنان و افراد سازمان ایجاد انگیزش در آن می باشد و اذعان دارند . که الفبای مدیریت در این است که مدیریت به کمک آن درمی یابند که اگر عملکرد افراد مطلوب نیست به خاطر مشکل انگیزش یا ابهام در درک چند و چون پاداش و سزای عمل است .

در فرایند انگیزش ، نیاز ، نقطه شروع می باشد . یعنی فرد با احساس کمبود در صدد پیدا کردن راهی جهت رفع آن نیاز برمی آید . تأمین و ارضای نیازهای کارکنان می تواند عامل اصلی در رضایت شغلی کارکنان و بالارفتن کارایی آنها شود . در پایان نامه کارشناسی ارشد (اصغر نژاد . علیرضا ۱۳۷۷) نتایج حاکی از آن است که بین تأمین نیازهای زیستی ، اجتماعی ، رشد و رضایت شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد . و در صورت تأمین این نیازها رضایت شغلی در کارکنان بوجود خواهد آمد . نیازسنجی آموزشی یا همان تعیین و تبیین نیازها در امر آموزش به برنامه ریزان آموزشی این امکان را می دهد که با شناختی که از وضعیت موجود ، وضعیت ایده آل و نیز ویژگی های فراگیران و مخاطبین آموزشها به دست می آورند . نسبت به تهیه و تدوین یک برنامه آموزشی مناسب که بتواند ضمن جذب مخاطبین فاصله و شکاف بین وضعیت موجود و ایده آل را کاهش دهد اقدام نمایند .

بی گمان هدف اصلی از سازماندهی و اجرای طرح های پژوهشی ، تغییر دادن وضع موجود و حصول به ایده ها و آرزوهای مطلوب می باشد . بررسی ادبیات حوزه پژوهش در عرصه مختلف نشان می دهد بسیاری از صاحب نظران و محققان بر این باورند که تحقیقات نقش بارزی در حل مسایلی که قلمروهای مختلف حیات بشری در آغاز هزاره جدید در تمام کشورها با آن مواجه هستند ، دارند (kenrich, bekey, ۱۹۹۴) - در عین حال این امر نیز واقعیتی انکار ناپذیر است که پژوهش ها باید معطوف به مسائل یا نیازهای واقعی باشند تا بتوان از دانش و یافته های ارزشمند تولید شده توسط محافل پژوهشی استفاده موثرتری بعمل آورد.

بنابراین در مدیریت نهضت سواد آموزی که یکی از نهادهای تأسیس شده به فرمان امام راحل بعد از انقلاب می باشد و به عنوان یک نهاد فرهنگی که با توده عظیمی از مردم سروکار داشته و کارکرد آن نسبتاً درکارکرد بسیاری از سازمانهای خدماتی ، اجتماعی تأثیر گذار می باشد . موضوع نیروی انسانی توانمند از اهمیت فوق العاده ای برخوردار است. و در میان نیروهای مختلف این سازمان آموزشیاران و نیازهای آنها بویژه نیازهای آموزشی از حساسیت ویژه ای برخوردار است .

فصل اول

طرح تحقیق

۱-۱- مقدمه

در این فصل به بیان ضرورت نیازسنجی و استفاده موثر و کارآمد از نیروی انسانی در تحقق اهداف آموزشی، نیازسنجی آموزشی آموزشیاران به عنوان مسئله اصلی تحقیق پرداخته است و اهداف پژوهشی را مشخص نموده و با طرح سئوالات و فرضیات و روان شناسی پژوهش، و نیز به تعاریف اصطلاحات پرداخته می شود.

۱-۲- بیان مسئله

انسان مهمترین رکن توسعه در چهارچوب فعالیت های گروهی و سازمانی است. کار امروزه رشد و توسعه منابع انسانی به منظور پیشرفت سازمانها در گرو به کارگیری صحیح، آموزش های مداوم و شناخت نیازها، نارساییها و رفع آنها است، طبیعی است در جریان فرآیندسازمان، سطح و نوع توانمندی های انسان از عوامل تعیین کننده برنامه های تحول در سازمانهاست، با توجه به سطح دانش، مهارت ها و آگاهی های نیروی انسانی توانمند و نقش تحول آفرینی آنها، انسان دیگر درسازمانهای امروزی بعنوان ابزار تلقی نمی شود بلکه سرمایه و محور آموزش و توسعه است.

واقعیت این است که اگر درسازمانها از وجود انسان های خلاق، دانشگرا و فرصت شناس و تبیین گر مسائل بی بهره باشیم خیلی از فرصت ها و موقعیت ها را از دست خواهیم داد. کارایی و اثربخشی عملکرد هرسازمانی یا حداقل قسمت قابل ملاحظه ای، به نحوه مدیریت و کارایی صحیح و مؤثر منابع انسانی بستگی دارد (میرسپاسی، ۱۳۷۱: ۱۱).

معمولاً هر برنامه آموزشی و درسی برای تغییر در وضعیت موجود و ایجاد تحول طراحی و به مرحله اجرا گذاشته می شود. از این رو برای طراحی برنامه های واقع بینانه و اثربخش، ضرورت دارد تا نیازها دقیقاً سنجیده شوند و براساس نیازها، اهداف ویژه برنامه تدوین شوند. سپس مجموعه اقدامات و وسایلی که به بهترین وجه نیازها را محقق می سازند، پیش بینی گردند.

آموزش و پرورش بی تردید در رشد و تعالی زندگی فردی و اجتماعی انسان و دگرگون نمودن آدمی و تحول حیاتی او جایگاهی بی بدیل دارد و می تواند نیروی محرکه سراسر زندگی انسان باشد. دینه ها و گنجینه های درونی انسان که امانت های الهی هستند باید به شکوفایی رسند تا حقیقت وجودی و استعدادهای نهفته او نمایان گردد. آموزش معنابخش تمامی و اصل حیات بشری از تولد تا مرگ است و زندگی انسان بطور رسمی، غیررسمی و یا ضمنی، با این منبع انرژی بخش پیوند خورده. تمامی اقشار جامعه در دستیابی به رشد و تعالی، نیازمند آموزشند و در این راستا معلمان نیز به عنوان کارگزاران امر

آموزش دانش آموزان علیرغم بهره مندی از آموزش های رسمی و دانشگاهی در جهت تطبیق با تحولات و تغییرات مداوم و نیازهای روزافزون جامعه نیازمند آموزش مداوم می باشند. از آن جا که در فرآیند آموزش، اولین گام تعیین نیازهای آموزشی است تا برنامه های آموزشی منطبق با اهداف آموزش طی شود و بودجه های انسانی مالی بسیار به هدر نرود، باید امر نیازسنجی که تعیین نیازها و اولویت های آن ها در آموزش است، مورد پردازش و توجه بیشتر قرار گیرد..

بنابراین تعیین نیازهای آموزشی اولین گام برنامه ریزی آموزشی کارکنان (آموزشیاران) و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخش کارکرد آموزشی و بهسازی است .

توجه به موارد فوق ما را به این نتیجه رهنمون می سازد که برای تدوین و طراحی برنامه هایی کارساز، اثر بخش و مؤثر نیازمند، اطلاعاتی وسیع، همه جانبه و به هنگام در ارتباط با نیازها هستیم. با توصیفات یاد شده پژوهش حاضر در راستای جواب دادن به این سوال که نیازهای آموزشی آموزشیاران در زمینه روش های تدریس، رسانه های آموزشی و مهارت اساسی (زندگی، شغلی) چه می باشد.

۱-۳- اهمیت و ضرورت تحقیق

در قلمرو آموزش و پرورش نیازسنجی به عنوان یکی از مؤلفه های اساسی و ضروری فرآیند برنامه ریزی در نظر گرفته می شود و در هر کجا که مسئله تدوین طرح ها و اتخاذ مجموعه ای از تدابیر آموزش مطرح باشد از نیازسنجی به طور مکرر یاد می گردد. با این حال به نظر می رسد که به این مؤلفه مهم فرآیند برنامه ریزی، آن طور که باید پرداخته نشده است. و حتی مفاهیم، تکنیک ها و ابزارهای آن مورد بررسی دقیق قرار نگرفته است. این در حالی است که مبنای منطقی هر برنامه، وجود نیاز یا مجموعه ای از نیازهاست

برنامه ریزان آموزش در سراسر جهان و در تمامی سازمان هایی که با آموزش سروکار دارند. ناگزیرند برای تدوین برنامه ها و طرح های آموزش خویش، دلایل قانع کننده ای داشته باشند. اهمیت و حساسیت فرآیند نیازسنجی هنگامی فزونی می یابد که به بودجه های محدود اختصاص داده شده به فرآیند آموزش و پرورش در اکثر ممالک توجه داشته باشیم. چه آنکه در چنین حالتی مسئله اولویت ها و ضرورتها مطرح می شود، و سیاستگذاران و برنامه ریزان آموزشی ناگزیرند از میان خواسته های گوناگون و نامحدود دست به انتخاب زنند زیرا امکانات موجود تکافوی تمامی خواسته ها را نمی کند در این شرایط نیز متخصصان تعلیم و تربیت و کارشناسان آموزش باید به معیارهایی دست یابند تا براساس آنها بتوانند مسائل ضروری را تشخیص داده و برای رفع آنها اقدام نمایند.