





دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکز

دانشکده روان شناسی و علوم اجتماعی، گروه علوم تربیتی

پایان نامه برای دریافت کارشناسی ارشد (M.A)

رشته: مدیریت آموزشی

عنوان

بررسی نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران و

اولویت بندی این نیازها

استاد راهنما

دکتر داوود معنوی پور

استاد مشاور

دکتر علیرضا پیرخایفی

پژوهشگر

خدیجه نظری

سال تحصیلی 1390

تقدیم به

همسر عزیز و مهربانم به پاس قدردانی از تمامی زحماتی که در طول دوران
تحصیلم متحمل شد و همواره مشوقی دلسوز برایم بود

و تقدیم به

گل های باغ زندگی **رضا و مرتضی** به امید آنکه این اثر در آینده برای این
عزیزان مثمر ثمر باشد انشاءالله.

تقدیر و تشکر

سپاس بیکران عالم بزرگ را پروردگار جهانیان است

از استاد ارجمند جناب آقای دکتر داوود معنوی پور که زحمت راهنمایی اینجانب را در این پژوهش بر عهده داشته اند تشکر و قدر دانی می نمایم.

از استاد مشاور جناب آقای دکتر علیرضا پیرخا یفی که در تمامی مراحل انجام این پژوهش همکاری صمیمانه ای داشته اند تشکر و قدردانی می نمایم.

همچنین از سرکار خانم دکتر کردستانی که داوری این پژوهش را تقبل نموده خالصانه تشکر و قدردانی می نمایم.

بسمه تعالی

در تاریخ 1390/5/ دانشجوی کارشناسی ارشد خانم خدیجه نظری از پایان نامه خود دفاع نموده و با نمره 18 به حروف هیجده و با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب خدیجه نظری دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی با شماره دانشجویی **86000588900** اعلام می نمایم که کلیه مطالب مندرج در این پایان نامه با عنوان بررسی نیاز های آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران و اولویت بندی این نیازها حاصل کار پژوهشی خود بوده و چنانچه دستاوردهای پژوهشی دیگران را مورد استفاده قرار داده باشم، طبق ضوابط و رویه های جاری، آن را ارجاع داده و در فهرست منابع و مآخذ ذکر نموده ام . علاوه بر آن تأکید می نمایم که این پایان نامه قبلاً برای احراز مدرک هم سطح، پایین تر و بالاتر ارائه نشده و چنانچه در هر زمان خلاف آن ثابت شود، بدینوسیله متعهد می شوم، در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام توسط دانشگاه، بدون کوچکترین اعتراض آن را بپذیرم.

تاریخ و امضاء

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
1	چکیده
فصل اول: کلیات پژوهش	
3	1-1 بیان مسأله
5	2-1 اهمیت و ضرورت پژوهش
6	3-1 هدفهای پژوهش
6	4-1 سوالهای پژوهش
7	5-1 تعاریف نظری و عملیاتی مفاهیم و اصطلاحات پژوهش
فصل دوم: ادبیات و پیشینه پژوهش	
10	1-2 مقدمه
10	2-2 تعاریف مدیریت
10	3-2 مدیریت آموزشی
11	4-2 مدیریت در آموزش و پرورش
11	5-2 وظایف مدیر مدرسه
13	6-2 مهارت‌های مورد نیاز مدیران مدارس
14	7-2 اهمیت و ضرورت آموزش مدیران مدارس
15	8-2 اهداف آموزش مدیران مدارس
16	9-2 اصول آموزش مدیران مدارس
17	10-2 برنامه‌ریزی آموزشی
17	11-2 برنامه آموزشی
18	12-2 فرآیند تدوین برنامه آموزشی برای مدیران مدارس
20	13-2 مفهوم نیاز
21	1-13-2 تعریف نیاز به معنای فقدان یا ضرورت چیزی
22	2-13-2 تعریف نیاز به عنوان نقص یا مشکل

23	3-13-2 نیاز به معنای فاصله یا شکاف.....
24	4-13-2 برداشت ترکیبی.....
24	14-2 تاریخچه نیازسنجی آموزشی.....
25	15-2 طبقه‌بندی نیازها.....
26	16-2 اهمیت و جایگاه نیازهای آموزشی.....
27	17-2 انواع نیازسنجی آموزشی.....
28	18-2 اصول نیازسنجی آموزشی.....
30	19-2 الگوهای نیازسنجی آموزشی.....
30	1-19-2 الگوی کلاین.....
30	2-19-2 الگوی تحلیل نیازهای آموزشی سازمان «استوت».....
31	3-19-2 الگوی پیشنهادی نیازسنجی آموزشی وودال و وینستتلی.....
32	4-19-2 الگوی نیازسنجی آموزشی شویی و همکاران.....
32	5-19-2 الگوی پی.دی.کا.....
33	6-19-2 الگوی نیازسنجی کافمن و هرمن.....
34	7-19-2 الگوی نیازسنجی اتحادیه نظام آموزشی.....
35	8-19-2 الگوی تحلیل Swot.....
36	9-19-2 مدل سه بعدی فاولر برای تشخیص نیازهای توسعه فردی.....
36	20-2 اهداف بررسی نیازهای آموزشی.....
38	21-2 روش‌های تعیین نیازهای آموزشی.....
46	22-2 منابع نیازهای آموزشی.....
47	23-2 پیشینه تحقیق.....
47	1-23-2 تحقیقات انجام شده در داخل کشور.....
50	2-23-2 تحقیقات انجام شده در خارج از کشور.....
52	24-2 تحلیلی بر مبانی نظری و پژوهشی.....

فصل سوم: روش پژوهش

55	1-3 روش تحقیق.....
55	2-3 جامعه آماری.....
55	3-3 نمونه آماری.....
55	4-3 ابزارگرد آوری اطلاعات.....
58	5-3 بررسی روائی و اعتبار ابزار پژوهش.....
60	6-3 تجزیه و تحلیل داده ها.....

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

62	1-4 مقدمه.....
62	2-4 آمار توصیفی.....
82	3-4 آمار استنباطی.....

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

86	1-5 خلاصه پژوهش.....
88	2-5 بحث و نتیجه گیری.....
95	3-5 محدودیت‌های پژوهش.....
95	4-5 پیشنهادها.....
95	1-4-5 پیشنهادهای کاربردی برای مسئولین.....
96	2-4-5 پیشنهادهای پژوهشی برای پژوهشگران.....
97	ضمائم.....

فهرست منابع

.....

102

چکیده انگلیسی

.....

107

فهرست جداول

صفحه	عنوان
25	جدول 1-2: انواع طبقه بندی نیازها
63	جدول 1-4: فراوانی و درصد نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران
9	جدول 2-4: مجموع اولویت‌ها، میانگین و رتبه اولویت نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران
64
65	جدول 3-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزش مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران
67	جدول 4-4: فهرست نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران به ترتیب اولویت
70	جدول 5-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران مرد مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران
71	جدول 6-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران مرد مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران
71	جدول 7-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران با مدرک تحصیلی در رشته‌های علوم تربیتی
72
73	جدول 8-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران با مدرک تحصیلی در سایر رشته‌ها
74
74	جدول 9-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران با سابقه مدیریت کمتر از 5 سال
75	جدول 10-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران با سابقه مدیریت 5 تا 10 سال
76	جدول 11-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران با سابقه مدیریت 10 تا 15 سال
77	جدول 12-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران با سابقه مدیریت 15 تا 20 سال
78	جدول 13-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران با سابقه مدیریت 20 سال به بالا
79	جدول 14-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران فوق‌دیپلم مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران
80	جدول 15-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران لیسانس مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران
81	جدول 16-4: اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مدیران فوق لیسانس و بالاتر مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران
82	جدول 17-4: میانگین رتبه براساس جنسیت
82	جدول 18-4: آزمون α من و یتنی
83	جدول 19-4: میانگین رتبه براساس رشته تحصیلی
83	جدول 20-4: آزمون α من و یتنی
83	جدول 21-4: میانگین رتبه براساس سابقه
84	جدول 22-4: تفاوت میانگین رتبه براساس سابقه مدیریت
84	جدول 23-4: آزمون آماری کروسکال-والیس

چکیده

این پژوهش با عنوان «بررسی نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران و اولویت بندی این نیازها» و با هدف «شناخت نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه و اولویت بندی این نیازها و همچنین شناخت نیازهای آموزشی مدیران به تفکیک جنس، سابقه مدیری ت و رشته تحصیلی» مطرح گردید. و مهمترین سوال تحقیق این بود که «نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران کدامند؟ و اولویت های نیازهای آموزشی مدیران مدارس مناطق نام برده چیست؟ و همچنین نیازهای آموزشی مدیران بر حسب جنس، سابقه مدیریت، و رشته تحصیلی چگونه است؟» در انجام این پژوهش از روش زمینه یابی استفاده شد. ابزار این تحقیق پرسشنامه بود که با استفاده از نظر متخصصین روایی آن تأیید شد و از طریق آزمون مجدد و آلفای کرونباخ اعتبار یابی شد؛ و با استفاده از تکنیک دلفی ابتدا پرسشنامه باز پاسخی در اختیار 100 نفر از مدیران مدارس متوسطه مناطق نام برده قرار گرفت تا فهرستی از نیازهای آموزشی خود را برحسب اولویت ذکر کنند. پس از جمع آوری نیازهای اعلام شده طی پرسشنامه دیگری از مدیران نمونه آماری خواسته شد، این نیازها را اولویت بندی کنند. پس از اولویت بندی تمامی پاسخ دهندگان در مورد 25 نیاز به توافق رسیدند. پرسشنامه نهایی با 25 سوال بسته پاسخ تدوین و در اختیار که 240 نفر بودند قرار گرفت. روش نمونه گیری در این تحقیق روش سرشماری بود. پاسخ دهندگان می بایست میزان احساس نیاز خود را در مورد هر کدام از شاخصهای 25 گانه پرسشنامه با انتخاب یکی از درجات نیاز خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد، مشخص نمایند. پس از جمع بندی پرسشنامه و تحلیل داده ها و با استفاده از آزمون «کروسکال والیس» و «u من ویتنی» نتایج زیر بدست آمد. در ابتدا نیازهای آموزشی مدیران بر حسب جنس، سابقه مدیریت، رشته تحصیلی در مناطق نام برده تعیین شد. و مشخص شد بین نیازهای آموزشی گروه مدیران زن و مرد و و نیازهای آموزشی مدیران براساس سابقه مدیریت و مدیران فارغ التحصیل در رشته های علوم تربیتی و سایر رشته ها تفاوت معناداری وجود دارد. واژه های کلیدی: نیازهای آموزشی، نیاز سنجی، اولویت بندی نیازهای آموزشی، مدیران مدارس متوسطه

فصل اول

کلیات پژوهش

1-1 بیان مسأله

انسان موجودی اجتماعی است و اساساً یکی از مهمترین دلایلی که آدمی در اجتماع زندگی می کند تأمین نیازهای متنوع و فراوانی است که دارد. آدمی در اجتماع می تواند بوسیله هم نوع خود نیازهایش را برطرف کند و پیشرفت های فردی برای خود و پیامدهای اجتماعی برای اجتماع داشته باشد. این نیازها گاه در ساده ترین صورت خود ب صورت روزمره برطرف می گردند و گاه صورت پیچیده ای گرفته و مستلزم آموزش مستمر و مداوم است. این آموزشها حداقل در دو جهت اهمیت فوق العاده ای دارند. اولاً اینکه انسانهای خام را به انسانهای صنعتگر، خلاق و خود آگاه و مفید تبدیل می کنند. ثانیاً تعیین کننده ی نیازهای انسانی جامعه در بخش های مختلف فرهنگی و اجتماعی و اقتصادی می باشند و موجبات پیشرفت خود و اجتماع را فراهم می آورند و مسأله مهم این است که پیشرفت های سریع علم و تکنولوژی همواره انسان ها را احاطه کرده و به سادگی می توانند نحوه ی انجام وظایف و مسئولیت های شغلی و روشهای انجام کارها را تغییر دهند. این تغییرات به حدی است که در پاره ای از موارد ممکن است حتی مشاغل را در سازمانها حذف و مشاغل جدیدی را ایجاد نمایند. شاید به جرأت بتوان ادعا نمود که نیمی از مشاغل امروز در نیمه اول قرن حاضر وجود نداشته و ممکن است به همین منوال در نیمه اول قرن بعد هم به علت پیشرفت های علم و تکنولوژی و تغییرات ناشی از آن، نیمی از مشاغل امروزی وجود نداشته باشند (ابطحی، 1373).

بنابراین باید همیشه این سوال را مطرح کرد که آیا گردانندگان چرخ عظیم اجتماع بشری و بالاخص مهمترین آن یعنی دستگاه عظیم تعلیم و تربیت که مدیران، هسته اصلی آن را تشکیل می دهند همواره با علم روز آموزش دیده و آشنا شده اند. آیا نیازهای خود را شناسایی کرده اند تا در قدم بعدی برای برطرف کردن این نیازها آموزشهای خاص را طی کنند.

تجربه های گذشته همواره به ما گوشزد می کند که تغییر در مسیر حرفه ای و مشاغل و روشهای انجام کار اجتناب ناپذیر است و توجه به آموزش و توسعه منابع انسانی در مسیر این تغییرات و تحولات تنها پلی است که می تواند ما را از دنیای پر تغییر و تحول فردا رهنمون باشد. بنابراین لزوم آموزش های مداوم، هدف دار، برنامه ریزی شده و همگام با پیشرفت های علمی و تکنولوژی باید به طور جدی در فرآیند مدیریت مورد توجه خاص قرار گیرد (ابطحی، 1373).

سنجش نیازها فرآیندی مستمر است زیرا به تبع تغییر و تحول در ابعاد مختلف یک شغل، ایجاب می کند تا فرآیند نیاز سنجی به طور مداوم و مستمر صورت پذیرد به علاوه اینکه نیازهای یک سازمان در موقعیت های زمانی و جغرافیایی و سطح تحصیلات افراد آن و جنسیت آنها متفاوت است.

«مدارس به عنوان پر جمعیت ترین مراکز آموزشی، صف عملیاتی روند آموزش و پرورش کشور به حساب می آیند در نتیجه مدیران، کادر آموزش و کادر اداری باید در کنار امکانات عادی و وسایل و تجهیزات در تعامل با یکدیگر زمینه حصول به اهداف کلی و جزئی تعلیم و تربیت را فراهم سازند نگاهی گذرا به مجموعه فعالیت های این مراکز مسایل و مشکلاتی را آشکار می سازند که مهمتر از همه، افت تحصیلی و ترک تحصیلی قبل از اتمام کامل دوران تحصیلی، انفجار تقاضا برای آموزش و پرورش، ناکارایی فارغ التحصیلان این مراکز به عنوان محصول و بازده نظام آموزش و پرورش و ناتوانی اکثر مدیران در حل مسایل و مشکلات آموزشی است» (صباغیان، 1378 : 37).

مدیران مدارس متوسطه به عنوان نزدیکترین حلقه اتصال معلمین و شاگردان از یک طرف و برنامه ریزان اداری از سوی دیگر همواره می بایست از اطلاعات و مهارت های بالایی برخوردار باشند چرا که هدایت کننده گروه کثیری از معلمین و مشی دهنده ی آنها در جهت رسیدن به اهداف آموزش و پرورش هستند در این راستا و برای رسیدن به چنین هدفی می بایست از مهارت های حرفه ای بالایی برخوردار باشند.

در این زمینه به عنوان نمونه سوالها ی ذیل مطرح می گردد.

1- نیاز های آموزشی مدیران مدارس متوسطه کدام است؟

2- برنامه آموزشی مناسب برای آموزش مدیران متوسطه کدام است؟

به نظر می رسد در ارتباط با موارد فوق آموزش و پرورش هراز چند گاهی دوره های ضمن خدمت ارائه می دهد اما سوال این است که آیا سازمان آموزش و پرورش توانسته است این نیاز ها را شناسایی کند و سپس بر اساس اولویت بندی نیازها ابتدا به نیازی که بالاترین اولویت را دارد پاسخ دهد سپس به ترتیب سایر نیازها را پاسخ گوید یا خیر.

به بیان ساده در برگزاری دوره های ضمن خدمت و یا اطلاع رسانی به مدیران تا چه میزان نیازهای مدیران مدنظر قرار گرفته است.

با عنایت به مطالب فوق پژوهشگر سوال پژوهش را چنین مطرح می کند که « نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه دخترانه و پسرانه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران کدامند؟

1-2 اهمیت و ضرورت پژوهش

انسان از زمان آفرینش ناگزیر از شناسایی نیازهای متنوع خود و تصمیم گیری در باره راه های برطرف ساختن آنها بوده است. نیازهای آموزشی نیز که جزء نیازهای اساسی انسان برای رسیدن به موفقیت است دارای قدمتی نسبتاً طولانی است و همواره مورد توجه بوده است.

امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژیهای اصلی دستیابی به سرمایه ی انسانی قلمداد می شود این آموزش مستلزم برنامه ریزی صحیح است و قدم اول این برنامه ریزی آموزشی تعیین، شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی است (عباس زادگان و ترک زاده، 1389).

چنانچه شناسایی و اولویت نیازها به درستی انجام نگیرد دست اندرکاران امر آموزش و پرورش در عین انجام فعالیت های زیاد به نتایج مطلوب نرسیده و فعالیت های آنها اثر بخش نبوده و از کارایی بسیار کمی بهره مند خواهند شد. بسیاری از تحلیل گران به این نکته تأکید می ورزند که برنامه های آموزشی ای که بر مبنای ذهنیت و تخیل بنا شده اند بسیاری از کاربردهای علمی را ندارند این گروه از تحلیل گران آموزش از طریق فنون سنجش نیازها، تشخیص می دهند که آیا دارویی (آموزشی) مورد نیاز هست و اگر هست کدام دارو (آموزش) برای رسیدن به نتایج مطلوب مناسب تر است (گلدشتاین¹، 1388).

در این راستا و برای کارایی بیشتر، مرکز آموزشی ضرورت دارد، که نیازهای آموزشی، شناسایی شده و این نیازها طبقه بندی و اولویت بندی گردند و با توجه به اینکه نیازها متفاوت هستند لذا درجه ی فوریت و روشهای متناسب برای برخورد و برطرف کردن آنها نیز متفاوت است.

طبقه بندی نیازهای آموزشی حداقل دو حسن مهم دارد: نخست اینکه چارچوب و به اصطلاح حوزه نفوذ شناسایی نیازها را مشخص می کند و دوم آنکه وقتی نیازها را در این چارچوب شناختیم می توانیم برنامه بهتری برای رفع آن تهیه و اجرا نماییم (عباس زادگان و ترک زاده، 1389).

سنجش نیازها فرآیندی مستمر است زیرا به تبع تغییر و تحول در ابعاد مختلف یک شغل، ایجاب می کند تا فرآیند نیاز سنجی بطور مداوم و مستمر صورت پذیرد به علاوه اینکه نیازهای یک سازمان در موقعیت های زمانی و جغرافیایی و سطح تحصیلات افراد آن و جنسیت آنها متفاوت است لذا تعیین، شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی اگر به درستی طرح ریزی و انجام شود تمهیدی مهم برای اثر بخشی کارکرد آموزش و بهسازی و تبعاً اثر بخشی سازمان خواهد بود.

محدودیت های زمان و بودجه اقتضا می کند که نیاز های آموزشی ابتدا شناسایی و بعد اولویت بندی شوند اهمیت اولویت بندی از آن جهت است که نیازهایی که برای سازمان یا شغل ارزشمند است را مشخص می کند و داده هایی که برنامه آموزشی برآن بنا خواهد شد را تعیین می کند و از این رو در

¹ Goldeshtayn.

خدمت اثر بخشی و کارایی آموزش و سازمان قرار می گیرند. مدیران مدارس متوسطه به عنوان رهبران آموزشی می بایست از اطلاعات بالایی در خصوص آئین نامه ها، وظایف خاص مدیریت و برنامه ریزی و اهمیت نقش مدیریت و ... برخوردار باشند. به همین دلیل می بایست نیاز های آموزشی مدیران مدارس متوسطه که یکی از اساسی ترین دوران آموزش و پرورش فرزندان ما را رهبری می کنند مشخص گردیده و اولویت بندی گردد.

1-3 هدفهای پژوهش

الف) هدف کلی پژوهش

- مشخص کردن نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه دخترانه و پسرانه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران و اولویت بندی این نیازها.

ب) اهداف جزئی پژوهش

- 1- شناخت اولویت ها و تفاوت های نیاز های آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران به تفکیک جنس.
- 2- شناخت اولویت ها و تفاوت های نیاز های آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران به تفکیک سابقه مدیریت.
- 3- شناخت اولویت ها و تفاوت های نیاز های آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران به تفکیک رشته تحصیلی.

1-4 سوالهای پژوهش

سوالهای اصلی پژوهش

- 1- نیاز های آموزشی مدیران دبیرستان های مناطق 2، 5 و 9 تهران کدامند؟
- 2- اولویت های نیاز های آموزشی مدیران مدارس متوسطه مناطق نام برده چیست؟
- 3- طبقه بندی و تعیین اولویت نیاز های آموزشی مدیران بر حسب جنس، سابقه مدیریت، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی در مدارس متوسطه دخترانه و پسرانه مناطق 2، 5 و 9 آموزش و پرورش شهر تهران چگونه است؟

سوالهای جزئی پژوهش

- 1- آیا تفاوتی بین نیاز های آموزشی مدیران زن و مرد مدارس متوسطه مناطق 2، 5 و 9 تهران وجود دارد؟

2- آیا تفاوتی بین نیاز های آموزشی مدیران فارغ التحصیل رشته های علوم تربیتی با سایر رشته ها در مناطق نام برده وجود دارد؟

3- آیا تفاوتی بین نیاز های آموزشی مدیران با توجه به سابقه مدیریتی آنان در مناطق نام برده وجود دارد؟

1-5 تعاریف نظری و عملیاتی مفاهیم و اصطلاحات پژوهش

تعریف نظری نیاز: معین (1389: 4877) نیاز را به معنی حاجت و احتیاج آورده است. کافمن (2000: 147) می گوید نیاز به موقعیتی دلالت دارد که در آن وضعیت موجود یا حاضر با وضعیت مطلوب فاصله دارد.

تعریف نظری نیاز آموزشی: نیاز آموزشی را فاصله یا شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب در زمینه عملکرد یا سایر الزامات شغلی کارکنان تعریف کرده اند (عباس زادگان و ترک زاده، 1389) به عبارتی دیگر نیاز های آموزشی تغییراتی مطلوبی است که در فرد فرد افراد یک سازمان از نظر دانش و مهارت باید به وجود آید تا فرد یا افراد بتوانند وظایف و مسئولیت های خود را در حد مطلوب انجام دهند (کونکس، 2002).

تعریف عملیاتی نیاز آموزشی: در این پژوهش نیاز آموزشی عبارت است از مجموعه آموزش های ضروری برای مدیران در زمینه وظایفشان در حیطه های: برنامه آموزشی، نظارت بر تدریس معلمان، ارائه خدمات پشتیبانی به کارکنان، ارائه خدمات حمایتی به دانش آموزان، ارتباط موثر بین جامعه و مدرسه، امور اداری و مالی و فراهم سازی تسهیلات و تجهیزات مدارس که بوسیله پرسشنامه خود ساخته محقق سنجیده می شود.

تعریف نظری نیاز سنجی: عبارت است از فرآیند جمع آوری و ایجاد توافق بین نظرات و ایده های گوناگون است (فتحی و اجارگاه، 1389).

همچنین نیاز سنجی عبارت است از فرآیند شناخت مسائل، مشکلات و معایب موجود در عملکرد فرد یا افراد و یا سازمان بطور کلی و پیشنهاد اقدامات اصلاحی برای رفع معایب موجود و در نتیجه افزایش بازده عملکرد فرد، گروه یا سازمان مربوط (فتحی و اجارگاه، 1389).

تعریف نظری مدیر آموزشی: به معنای اخض فردی که در آن بخش از فعالیت سازمان های آموزش و پرورش که مستقیماً با امر آموزش و پرورش و یادگیری مرتبط است سر و کار دارد (علاقه بند، 1388).

تعریف عملیاتی مدیر: کلیه افرادی که بر حسب ابلاغ رسمی یکی از ادارات آموزش و پرورش مناطق 2، 5 و 9 شهر تهران در پست مدیریت اعم از دولتی یا غیر انتفاعی از سوی ریس اداره منصوب و در سال تحصیلی 1390-1389 مشغول به کار هستند.

تعریف نظری سابقه مدیریت: منظور مدت زمانی است که فرد در طول سنوات خدمت خود به کار
مدیریت مدارس متوسطه مشغول بوده است.

فصل دوم

ادبیات و پیشینه پژوهش

1-2 مقدمه

اگر مدیریت را فرآیند به کارگیری موثر و کارآمد منابع مادی و انسانی برای دستیابی به اهداف سازمانی تعریف نماییم، مدیریت منابع انسانی بهره‌برداری از نیروی انسانی برای نیل به اهداف سازمان براساس نظام ارزشی حاکم خواهد بود (دعایی، 1389). لذا می‌توان گفت که مدیریت، امر خطیری است که در تعالی فعالیت‌های یک سازمان نقش عمده‌ای را ایفا می‌کند. از این رو تخصص، تعهد و تجربه مدیریت در هر سازمان، امری ضروری می‌باشد (عسگریان، 1386). بنابراین آموزش مدیران نیاز به برنامه ریزی دارد تا بتواند در کنار سایر فعالیت‌ها در جهت دستیابی به اهداف سازمان موثر واقع شود و اولین گام در برنامه‌ریزی در این زمینه نیازسنجی است. بر این اساس مطالب این فصل که در واقع ادبیات پژوهش حاضر را تشکیل می‌دهد به نیازسنجی، بهسازی و آموزش مدیران اختصاص یافته است.

2-2 تعاریف مدیریت

مدیریت را به گونه‌های متفاوت تعریف کرده‌اند. فایول¹ مدیریت را هنر انجام امور به وسیله دیگران توصیف کرده و بر نقش دیگران و قبول هدف از سوی آنان تأکید ورزیده است. گروهی مدیریت را علم و هنر هماهنگی کوشش‌ها، مساعی اعضای سازمان و استفاده از منابع برای دستیابی به اهداف معین توصیف کرده‌اند. گروهی دیگر مدیریت را در قالب انجام وظایفی چون برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی و ... بیان نموده‌اند (الوانی، 1389).

بریچ² مدیریت را فرآیندی اجتماعی می‌داند و آن را به این صورت تعریف می‌کند: مدیریت فرآیندی اجتماعی است و این فرآیند برنامه‌ریزی، کنترل، هماهنگی و انگیزش را در برمی‌گیرد. بسیاری از نویسندگان مدیریت را «کار با افراد و گروه‌ها به منظور کسب اهداف سازمانی» می‌دانند (رضائیان، 1382).

و نهایتاً مدیریت یعنی برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل منابع به منظور دستیابی به اهداف سازمانی به صورت کارا و اثربخش (رابینز، 1377).

3-2 مدیریت آموزشی

منظور از مدیریت در سازمان‌های آموزشی، تحقق هدف‌های آموزشی و پیشبرد موثر آموزش و یادگیری است. مدیریت آموزشی عبارت از برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل کلیه امور و فعالیت‌های آموزش و پرورش (علاقه‌بند، 1388).

¹ - Fayol

² - Breech