



دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه

جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی درسی

عنوان :

تعیین نیازهای آموزشی کارشناسان آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان گلستان به منظور
ارائه چهارچوب مناسب جهت تدوین برنامه آموزشی

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر حسن ملکی

استاد مشاور:

جناب آقای دکتر یحیی مهاجر

استاد داور:

جناب آقای دکتر حمید رحیمیان

پژوهشگر:

فاطمه سادات حسینی سُریش

مهر ۹۰

سپاس

اول سپاس وستایش بی کران به درگاه ایزد منان که هر آغازی و پایانی از اوست. و سپس آموزندگان الفبای علم، که هرچه دارم از محبت و دلسوزی های بی شائبه ی ایشان است. حال که توفیق انجام این پایان نامه محقق شد، نهایت مراتب سپاس و قدر دانی خود را از استاد ارجمندم جناب آقای دکتر حسن ملکی که تهیه و تدوین این تحقیق مرهون شکیبایی و راهنمایی های سودمند ایشان است، ابراز می دارم. همچنین از جناب آقای دکتر یحیی مهاجر که مشاوره ی پایان نامه را برعهده داشتند و همواره از نظرات و راهنمایی های ایشان استفاده نموده ام، تشکر و قدردانی می نمایم. از جناب آقای دکتر حمید رحیمیان که زحمت داوری این اثر به عهده ی ایشان بود نیز کمال تشکر و سپاس را دارم و موفقیت روزافزون تک تک این عزیزان را از خداوند بزرگ خواستارم.

در پایان از خانواده ام و به ویژه پدر و مادر مهربانم که، همواره مشوق و پشتیبان من بوده اند و همچنین از دوست عزیزم معصومه طاهری بهترین دوست دوران تحصیلم که در نگارش پایان نامه همراه و کمک رسان من بودند، نهایت تشکر و قدرشناسی را دارم.

مهرماه ۱۳۹۰

تقدیم به ربیم:

همو که مرا خلق کرد (وَخَلَقَنِي) ...

یاد داد (وَذِكْرِي) ...

پرورش داد (وَ تَرْبِيَتِي) ...

نیکی نمود (وَ بَرِّي) ...

تقدیم به امام عصرم:

همان که رفیقی شفیق، برادر تنی، پدری مهربان...

او که با شادی ام شاد...

و دست و نگاهش را در لحظه به لحظه زندگیم درک کردم.

تقدیم به پدر و مادرم تنها بهانه های بودنم:

که به من آموختند به رنگها و نیرنگها دل نبندم

صبح را بر تاریکی

آب را بر خشکی

و حرکت را بر سکون ترجیح دهم.

باشد که بدین سان خرده ای از دریای بی کران دوستی و محبتشان را جبران کرده باشم.

فهرست مطالب

۱	فصل اول کلیات پژوهش.....
۲	مقدمه
۳	۱-۱- بیان مسئله
۴	۱-۲- اهمیت و ضرورت پژوهش
۵	۱-۳- اهداف پژوهش
۵	۱-۳-۱- هدف کلی
۵	۱-۳-۲- اهداف جزئی
۶	۱-۴- سؤال‌های پژوهش
۷	۱-۵- تعریف مفاهیم پژوهش
۷	الف. تعریف نظری
۹	ب. تعریف عملیاتی
۱۰	فصل دوم مبانی نظری و پیشینه‌ی تحقیق
۱۱	مقدمه
۱۲	۱-۲- تعریف آموزش
۱۳	۱-۱-۲- آموزش و بهسازی منابع انسانی
۱۴	۱-۲-۲- چارچوب آموزش و بهسازی
۱۴	۱-۲-۲-۱- مرحله‌ی اول: برنامه
۱۴	۱-۲-۲-۲- مرحله‌ی دوم: انجام
۱۴	۱-۲-۲-۳- مرحله‌ی سوم: بازبینی
۱۵	۱-۲-۲-۴- مرحله‌ی چهارم: عمل
۱۵	۱-۲-۳- اهداف آموزش و بهسازی منابع انسانی
۱۵	۱-۳-۱- هدف‌های اجتماعی
۱۶	۱-۳-۲- هدف‌های سازمانی
۱۶	۱-۳-۳- هدف‌های کارکنان
۱۶	۱-۴- انواع آموزش کارکنان
۱۷	۱-۴-۱- آموزش‌های قبل از استخدام

۱۷	۲-۱-۴-۲-آموزش ضمن استخدام (ضمن خدمت)
۱۹	۲-۲-برنامه‌ریزی نیروی انسانی
۱۹	۲-۲-۱- رویکرد سیستمی به آموزش
۲۲	۲-۳- برنامه‌ریزی آموزشی
۲۳	۲-۳-۱- مراحل برنامه‌ریزی آموزشی
۲۴	۲-۳-۲- مراحل برنامه‌ریزی آموزشی در سازمان‌ها
۲۵	۲-۴- تعریف و مفهوم نیاز
۲۵	۲-۴-۱- نیاز به معنای خواست یا ترجیح
۲۶	۲-۴-۲- نیاز بعنوان نوعی عیب و نقصان
۲۶	۲-۴-۳- نیاز به معنای فقدان ضرورت چیزی
۲۶	۲-۴-۴- نیاز به معنای فاصله یا شکاف
۲۷	۲-۵- نیاز آموزشی
۲۸	۲-۵-۱- انواع نیاز آموزشی
۲۹	۲-۵-۲- طبقه‌بندی نیازهای آموزشی
۲۹	۲-۵-۲-۱- نیازهای آموزشی فردی و سازمانی
۲۹	۲-۵-۲-۲- طبقه‌بندی بودیل
۳۰	۲-۵-۲-۳- نیازهای آموزشی نگهداری و توسعه
۳۰	۲-۵-۲-۴- نیازهای آموزشی واکنشی و فراکنشی
۳۰	۲-۵-۳- ضرورت تعیین نیازهای آموزشی
۳۱	۲-۶- مفهوم نیازسنجی آموزشی
۳۲	۲-۶-۱- اهداف نیازسنجی
۳۳	۲-۶-۲- رویکردهای نیازسنجی
۳۳	۲-۶-۲-۱- رویکرد عرضه محور
۳۴	۲-۶-۲-۲- رویکرد تقاضا محور
۳۴	۲-۶-۲-۳- فرایند محور
۳۴	۲-۶-۲-۴- رویکرد کارآموز
۳۵	۲-۶-۳- جایگاه نیازسنجی در فرایند برنامه‌ریزی آموزشی و درسی

۳۵ دیدگاه فراکنشی ۲-۶-۳-۱
۳۷ دیدگاه واکنشی ۲-۶-۳-۲
۳۸ دیدگاه ترکیبی ۲-۶-۳-۳
۳۸ دیدگاه جامع ۲-۶-۳-۴
۳۹ اصول نیازسنجی ۲-۶-۴
۴۰ اصل تداوم ۲-۶-۴-۱
۴۰ جامعیت ۲-۶-۴-۲
۴۰ اصل مشارکت ۲-۶-۴-۳
۴۰ اصل عینیت ۲-۶-۴-۴
۴۱ اصل واقع بینی ۲-۶-۴-۵
۴۱ اصل رعایت ملاحظات فرهنگی ۲-۶-۴-۶
۴۲ اصل افزایشی بودن نیازسنجی ۲-۶-۴-۷
۴۲ اصل سیالی نتایج نیازسنجی ۲-۶-۴-۸
۴۲ اصل توجه نابرابر در نیازسنجی ۲-۶-۴-۹
۴۳ اصل پویائی ۲-۶-۴-۱۰
۴۳ اصل تعهد ۲-۶-۴-۱۱
۴۳ انواع نیازسنجی ۲-۶-۵
۴۴ نیازسنجی آلفا ۲-۶-۵-۱
۴۴ نیازسنجی بتا ۲-۶-۵-۲
۴۴ نیازسنجی گاما ۲-۶-۵-۳
۴۴ نیازسنجی دلتا ۲-۶-۵-۴
۴۵ نیازسنجی اپسیلون ۲-۶-۵-۵
۴۵ نیازسنجی زتا ۲-۶-۵-۶
۴۵ مراحل اجرای نیازسنجی ۲-۶-۶
۴۷ روش ها و فنون تعیین نیازهای آموزشی ۲-۶-۷
۴۷ تحلیل سازمان ۲-۶-۷-۱
۴۸ بازنگری طرح ها و برنامه ها ۲-۶-۷-۲

- ۴۹..... ۳-۷-۲- تجزیه و تحلیل شغل
- ۵۰..... ۴-۷-۲- آزمون
- ۵۱..... ۵-۷-۲- خودسنجی
- ۵۱..... ۶-۷-۲- بحث گروهی
- ۵۲..... ۷-۷-۲- استفاده از فنون پیمایشی
- ۵۳..... ۸-۷-۲- فن دلفی
- ۵۵..... ۹-۷-۲- فن فیش بال
- ۵۵..... ۱۰-۷-۲- فن تل استار
- ۵۵..... ۱۱-۷-۲- تکنیک بارش مغزی
- ۵۶..... ۱۲-۷-۲- فن رویداد مهم
- ۵۷..... ۸-۷-۲- الگوهای نیازسنجی آموزشی
- ۵۷..... ۱-۸-۷-۲- الگوی نیازسنجی جهانی
- ۵۹..... ۲-۸-۷-۲- الگوی کلاین
- ۶۰..... ۳-۸-۷-۲- الگوی ترند
- ۶۱..... ۴-۸-۷-۲- الگوی دیک و کری
- ۶۲..... ۵-۸-۷-۲- الگوی پیشنهادی ودال و وینستلی
- ۶۳..... ۶-۸-۷-۲- الگوی تحلیل جی . اف . اس
- ۶۳..... ۷-۸-۷-۲- الگوی تحلیل عناصر مستقیم و غیرمستقیم
- ۶۴..... ۸-۸-۷-۲- الگوی نیازسنجی اتحادیه نظام آموزشی
- ۶۵..... ۹-۸-۷-۲- الگوی تحلیل نیازهای آموزشی استوت
- ۶۶..... ۱۰-۸-۷-۲- ماتریس های مهارت
- ۶۷..... ۱۱-۸-۷-۲- الگوی نیازسنجی آموزشی ناتو
- ۶۸..... ۱۲-۸-۷-۲- الگوی نیازسنجی آموزشی کارکنان در سطح منطقه‌ی آموزشی
- ۶۹..... ۱۳-۸-۷-۲- الگوی تحلیل عملکرد و وظیفه پیشنهادی
- ۷۰..... ۸-۲- پیشینه‌ی تحقیق
- ۷۰..... ۱-۸-۲- پژوهش‌های انجام شده در داخل کشور
- ۷۳..... ۲-۸-۲- پژوهش‌های انجام شده در خارج از کشور

۷۶	فصل سوم روش شناسی پژوهش
۷۷	مقدمه
۷۷	۳-۱- جامعه‌ی آماری
۷۸	۳-۲- حجم نمونه و روش نمونه‌گیری
۷۸	۳-۳- معرفی ابزار اندازه‌گیری اطلاعات
۷۹	الف) تعیین روایی
۸۰	ب) تعیین اعتبار (پایائی)
۸۰	۳-۴- معرفی الگوی استفاده شده در تحقیق
۸۱	۳-۵- روش تجزیه و تحلیل
۸۲	فصل چهارم تجزیه و تحلیل داده‌ها
۸۳	مقدمه
۸۹	۴-۱- سؤال اول پژوهش
۹۱	۴-۲- سؤال دوم پژوهش
۹۵	۴-۳- سؤال سوم پژوهش
۹۶	۴-۴- سؤال چهارم پژوهش
۹۸	۴-۵- سؤال پنجم پژوهش
۱۰۱	فصل پنجم جمع‌بندی و نتیجه‌گیری
۱۰۲	مقدمه
۱۰۲	۵-۱- نتایج حاصل از بُعد عملی تحقیق
۱۰۲	۵-۱-۱- سؤال اول تحقیق
۱۰۳	۵-۱-۲- سؤال دوم پژوهش
۱۰۴	۵-۱-۳- سؤال سوم پژوهش
۱۰۴	۵-۱-۴- سؤال چهارم پژوهش
۱۰۴	۵-۱-۵- سؤال پنجم پژوهش
۱۰۵	۵-۲- محدودیت‌های پژوهش
۱۰۶	۵-۳- پیشنهادها
۱۰۶	۵-۳-۱- پیشنهادهاى کاربردى

۱۰۶.....	۲-۳-۵- پیشنهادهای پژوهشی
۱۰۸.....	فهرست منابع
۱۱۳.....	پیوست

فهرست جداول

- جدول ۴-۱ فراوانی افراد مورد مطالعه به تفکیک شغل ۸۳
- جدول ۴-۲ فراوانی افراد مورد مطالعه به تفکیک گروه شغلی و مقطع تحصیلی در حال خدمت ۸۴
- جدول ۴-۳ شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد بررسی برای گروه کارشناسان به تفکیک مقاطع مختلف ۸۶
- جدول ۴-۴ شاخص‌های توصیفی متغیرهای مورد بررسی برای گروه سرپرستان به تفکیک مقاطع مختلف ۸۸
- جدول ۴-۵ شاخص‌های توصیفی متغیر دانش درمیان کارشناسان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه ۸۹
- جدول ۴-۶ شاخص‌های توصیفی متغیر دانش درمیان سرپرستان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه ۹۰
- جدول ۴-۷ نتایج شاخص‌های توصیفی متغیر مهارت عمومی درمیان کارشناسان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه ۹۱
- جدول ۴-۸ شاخص‌های توصیفی متغیر مهارت عمومی درمیان سرپرستان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه ۹۲
- جدول ۴-۹ شاخص‌های توصیفی متغیر مهارت تخصصی درمیان کارشناسان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه ۹۳
- جدول ۴-۱۰ شاخص‌های توصیفی متغیر مهارت تخصصی درمیان سرپرستان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه ۹۴
- جدول ۴-۱۱ شاخص‌های توصیفی متغیر نگرش درمیان کارشناسان سه مقطع ابتدایی، راهنمایی و متوسطه ۹۵
- جدول ۴-۱۲ اولویت‌بندی نیازهای کارشناسان مقطع ابتدایی ۹۶
- جدول ۴-۱۳ اولویت‌بندی نیازهای کارشناسان مقطع راهنمایی ۹۶
- جدول ۴-۱۴ اولویت‌بندی نیازهای کارشناسان مقطع متوسطه ۹۷

فهرست شکل ها

- شکل شماره (۲-۱) مدل سیستمی آموزش ۲۰
- شکل شماره (۲-۲) جایگاه نیازسنجی در الگوی منطقی ۳۶
- شکل (۲-۳) جایگاه فراکنشی نیازسنجی از دیدگاه آنرو و آنرو ۳۷
- شکل شماره (۲-۴) جایگاه نیازسنجی در دیدگاه ترکیبی ۳۸
- شکل شماره (۲-۵) دیدگاه جامع پویا در زمینه جایگاه نیازسنجی ۳۹

فهرست نمودارها

- نمودار ۱-۴ فراوانی شرکت کنندگان ۸۳
- نمودار ۲-۴ میزان دانش کارشناسان سه مقطع ۸۹
- نمودار ۳-۴ میزان دانش سه مقطع از دیدگاه سرپرستانشان ۹۰
- نمودار ۴-۴ میزان مهارت عمومی کارشناسان سه مقطع ۹۱
- نمودار ۵-۴ میزان مهارت عمومی سه مقطع از دیدگاه سرپرستانشان ۹۲
- نمودار ۶-۴ میزان مهارت تخصصی کارشناسان سه مقطع ۹۳
- نمودار ۷-۴ میزان مهارت تخصصی کارشناسان از دیدگاه سرپرستانشان ۹۴
- نمودار ۸-۴ میزان نگرش کارشناسان سه مقطع ۹۵

چکیده

این تحقیق به منظور شناسایی و تعیین نیازهای آموزشی کارشناسان آموزش سازمان آموزش و پرورش استان گلستان به قصد طراحی و تدوین برنامه آموزشی بهینه برای برطرف کردن مشکلات و نارسایی ها در بین جامعه آماری به تعداد ۴۵ نمونه آماری انجام شده است. برای جمع آوری داده های مورد نیاز پاسخ به سوالات تحقیق، پس از تهیه شرح وظایف کارشناسان، پرسش نامه ای محقق ساخته با طیف لیکرت براساس دوره های آموزشی شغلی - اختصاصی طرح طبقه بندی مشاغل مبتنی بر نظام آموزش کارکنان دولت، در بین جامعه آماری توزیع شد. برای تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده از روش های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین و انحراف استاندارد) 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 آلفای کرونباخ استفاده شده است که $(\alpha = 0/84)$ به دست آمده است.

با توجه به نتایج به دست آمده می توان گفت به منظور رفع نیازهای آموزشی کارشناسان آموزش در زمینه دانش، مهارت های عمومی و تخصصی و نگرش دفتر آموزش کارکنان و بهسازی نیروی انسانی، سازمان آموزش و پرورش استان گلستان باید دوره های آموزشی در زمینه های نیازسنجی آموزشی، طراحی آموزشی، تکنولوژی آموزشی، برنامه ریزی آموزشی و مدیریت منابع طراحی و ارائه نماید تا میزان آگاهی و مهارت کارشناسان در این زمینه به حد مطلوب برسد.



فصل اول
کلیات پژوهش

مقدمه

امروزه بیش تر سازمان‌ها علاقه‌مند به سرمایه‌گذاری در دارائی‌های غیرعینی و توانایی‌های نیروی انسانی خود به‌عنوان راهی برای کسب برتری در میدان رقابت کاری می‌باشند (عبدالله^۱، ۲۰۰۹). از آن‌جا که روند مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفت‌های شگرف در علوم و فنون گوناگون و تأثیرات عمیق آن در عرصه‌های مختلف فعالیت‌های تولیدی و خدماتی مؤسسات و سازمان‌ها، دگرگونی اجتماعی، اقتصادی و تحولات سیاسی در جوامع و سایر عوامل، مجموعه پدیده‌ها و مسائلی هستند که نیازهای آموزشی نیروی انسانی شاغل در یک سازمان و یا کل جامعه را افزایش می‌دهد (گلابی، ۱۳۶۹، ص ۵۳). آموزش به‌عنوان یک وسیله پیشرفت پاسخگوی نیاز سازمان‌هاست، آموزش علاوه بر ایجاد رشد و بالندگی، گذرگاهی برای انتقال تجارب و معلومات فنی، تخصصی و تعلیم مهارت‌های لازم برای اجرای صحیح وظایف و مسئولیت‌هاست (بابارضا، ۱۳۸۰).

تدارک برای آموزش بدون اطلاع از نیازهای افراد و سازمان‌ها به هزردادن نیروها و امکانات می‌باشد و برای برنامه‌ریزی صحیح و اصولی آگاهی از احتیاجات آموزشی تنها راه صحیح است (فتحی و اجارگاه، ۱۳۷۵، ص ۱۵).

طراحی برنامه آموزشی شامل زنجیره‌ای از اقداماتی است که می‌توان آن را در چهار مرحله دسته‌بندی نمود:

۱- سنجش نیازها ۲- طراحی ۳- اجرا ۴- ارزشیابی.

برای این که همه‌ی برنامه‌های آموزشی مؤثر و کارآمد باشند باید با نیازسنجی شروع شوند. به‌عبارتی مدت‌ها قبل از این که هر گونه آموزش واقعی رخ دهد، مدیر آموزش باید مشخص کند که چه کسی، چه چیزی، چه وقتی، کجا، چرا و چگونه باید آموزش ببیند (جانی سیا، میلر و دیانا، اسینسکی^۲، ۲۰۰۲). چون کارکنان و شاغلین یک

^۱Abdullah
^۲Janicea.Miller and Diana. Osinski

حرفه محتمل است در مورد نیازهای واقعی شغل و حرفه خود تصویر روشنی نداشته باشند این است که مطالعات نیاز سنجی باید مبتنی بر داده‌های عینی و در رابطه با نیازهای واقعی و وظایف حرفه‌ای افراد صورت گیرد (به نقل از لطفی، ۱۳۸۲، ص ۷).

۱-۱- بیان مسئله

تغییر مهم‌ترین خصیصه‌ای است که سازمان‌ها به‌عنوان ارکان اصلی کنونی با آن روبرو هستند (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹، ص ۱۸). سازمان‌ها برای هماهنگی با این تغییرات به توسعه و بهسازی پنج عامل نیروی انسانی، سرمایه، تکنولوژی، مواد اولیه و اطلاعات پرداخته‌اند که در این میان نیروی انسانی مهم‌ترین عنصر وارده است (باقر زاده، ۱۳۷۵، ص ۳). به‌دلیل اهمیت نیروی انسانی، تمامی کشورهای پیشرفته برای آموزش و تربیت نیروی انسانی خود اهمیت بسیاری قائل هستند، سرمایه‌گذاری در آموزش نیروی انسانی، سرمایه‌گذاری بلند مدت است که آثار و منافع آن به خود سازمان و جامعه باز خواهد گشت (سینگر، ۱۳۸۷، ص ۱۹۴). آموزش مناسب قادر است از کارمندان و مدیران، منابع انسانی مجرب، آگاه و معتمدی ساخته و موجب افزایش سرعت سازمان در رسیدن به اهداف استراتژیک خود می‌گردد (پاکدل، ۱۳۷۷، ص ۵). هنگامی که آموزش مناسب نباشد افزایش دانش و مهارت کارمندان نمی‌تواند کمکی به کارایی سازمان کند. در واقع انجام آموزش بدون اطمینان از این که نیاز آموزشی چیست هرز دادن زمان و منابع است (باربازت^۲، ۲۰۰۶). به‌همین دلیل تعیین نیازهای آموزشی نقطه‌ی آغاز هر نوع آموزشی است که با توجه به نقش و تأثیری که در اثر بخشی و نیز فراهم آوردن مبنایی برای ارزیابی و تصمیم‌گیری در زمینه‌های مختلف آموزش دارد می‌توان همسو با راملی (۱۹۸۷) گفت: هیچ وظیفه‌ای مهم‌تر از آن (نیازسنجی) در فرایند آموزش و بهسازی وجود ندارد (عباس زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۷۹، ص ۵۶). لذا این پژوهش درصدد

^۲ Barbazette

پاسخگویی به این سوال است که نیازهای آموزشی کارشناسان آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان گلستان و اولویت بندی آنها به منظور تهیه برنامه‌ی آموزشی مناسب با توجه به توانایی‌های مورد نیاز کارشناسان آموزش چه خواهد بود.

۲-۱- اهمیت و ضرورت پژوهش

مهم‌ترین و اساسی‌ترین ثروت هر جامعه برای توسعه‌ی پایدار و همه‌جانبه، نیروی انسانی متخصص و کارآمد آن جامعه می‌باشد و هر تلاشی که در راستای توسعه انجام شود، باید بر فعالیت نیروی انسانی متمرکز باشد (زالی، ۱۳۷۷، ص ۳). این عامل به همراه عوامل و امکانات مادی (هم‌چون پول، مواد خام، ابزار و وسایل و ماشین آلات و تجهیزات و غیره) به اهداف و خواسته‌های سازمان‌ها که ارائه‌ی بازده و محصولات با حداکثر کارایی به مردم و جوامع به صورت کالا و خدمات است، جنبه تحقق می‌بخشد (کاظمی، ۱۳۸۰، ص ۲۰). از طرف دیگر موقعیت کشور در عرصه‌ی جهانی، عصر تکنولوژی سریع، افزایش میزان و سرعت تغییرات اهمیت بهبود کیفی به جای توسعه‌ی کمی، پیچیدگی افکار و انتظارات و استفاده از تجهیزات و تدوین استراتژی‌هایی برای پاسخگویی محیط بیرون و قدرت تغییرپذیری و سایر عوامل همگی مبین آن است که آموزش ضمن خدمت باید همواره خود را برای رویارویی با تحولات آماده سازد. در این میان آموزش و تربیت نیروی انسانی آگاه به زمان، توانا در اداره سازمان‌ها و مجهز به دانش‌ها و مهارت‌ها مخصوصاً دانش‌های جدید از اهمیت و اولویت خاصی برخوردار است که نقش مهمی در رسیدن سازمان به اهداف دارند (جاسبی، ۱۳۷۷، ص ۲). هرگونه تلاش برای پروراندن کارکنان باید بر مبنای راهبردهای رقابتی و اهداف آن سازمان باشد. اهداف به ما می‌گویند که به کجا می‌خواهیم برویم و چارچوبی را به دست می‌دهند که به یاری آن می‌توانیم نیازهای آموزشی افراد را شناسایی کنیم (نجات ثابت، ۱۳۷۴، ص ۲۵).

بنابراین اولین گام در جهت عملکرد در سازمان‌ها، شناسائی صحیح و دقیق نیازهای آموزشی است. نیاز یک خواسته یا تمایل نیست بل که شکافی است بین آنچه هست و آنچه باید باشد. در واقع کار نیازسنجی شناسائی شکاف‌ها و مشکلاتی است که می‌تواند به وسیله‌ی آموزش آن را حل کرد. نیازسنجی بخشی از فرایند برنامه‌ریزی است که تمرکز آن بر شناسائی و حل مشکلات عملکردی کارکنان است (سویست^۴ و همکاران، ۲۰۰۱). با توجه به اینکه نتایج حاصله از تحقیق حاضر کاربردی و عملی است می‌تواند در تمامی بخش‌های آموزش و پرورش به کار رود و احساس نیاز به یک پروژه‌ی نیازسنجی در سطح سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان یک ضرورت و اهمیت اینجانب را به اجرای این تحقیق ترغیب نمود.

۱-۳- اهداف پژوهش

۱-۳-۱- هدف کلی

هدف اصلی از این پژوهش مشخص کردن نیازهای آموزشی و ارائه چارچوب برنامه‌ی آموزشی برای کارشناسان آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان گلستان می‌باشد.

۱-۳-۲- اهداف جزئی

۱. تعیین میزان دانش کارشناسان آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان گلستان برای انجام هر یک از وظایف خویش؛
۲. تعیین میزان مهارت کارشناسان آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان گلستان برای انجام هر یک از وظایف خویش؛

^۴ swist.cmc.sphr

۳. تعیین میزان نگرش کارشناسان آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان گلستان برای انجام هر یک از وظایف خویش؛

۴. اولویت‌بندی دانش، نگرش و مهارت‌های کارشناسان آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان گلستان؛

۵. ارائه‌ی چارچوب و برنامه‌ی آموزشی مناسب برای کارشناسان آموزشی سازمان آموزش و پرورش استان گلستان.

۴-۱- سؤال‌های پژوهش

۱. میزان دانش کارشناسان امور آموزشی در مقاطع تحصیلی (ابتدائی، راهنمائی و متوسطه) سازمان آموزش و

پرورش استان گلستان برای انجام هر یک از وظایف خویش در چه سطحی است؟

۲. میزان مهارت کارشناسان امور آموزشی در مقاطع تحصیلی (ابتدائی، راهنمائی و متوسطه) سازمان آموزش و

پرورش استان گلستان برای انجام هر یک از وظایف خویش در چه سطحی است؟

۳. میزان نگرش کارشناسان امور آموزشی در مقاطع تحصیلی (ابتدائی، راهنمائی و متوسطه) سازمان آموزش و

پرورش استان گلستان برای انجام هر یک از وظایف خویش در چه سطحی است؟

۴. دانش، نگرش و مهارت کارشناسان امور آموزشی در مقاطع تحصیلی (ابتدائی، راهنمائی و متوسطه) سازمان

آموزش و پرورش استان گلستان از چه اولویتی پیروی می‌کند؟