



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده‌ی روانشناسی و علوم تربیتی

پایان‌نامه جهت اخذ کارشناسی ارشد رشته برنامه‌ریزی آموزشی

موضوع:

تعیین نیازهای آموزشی (نیازسنجی آموزشی) مدیران مدارس متوسطه کوهدشت به منظور ارائه راهبردهایی برای طراحی و تدوین برنامه آموزشی مناسب برای آنان

استاد راهنما:

دکتر حسن ملکی

استاد مشاور:

دکتر حمید رحیمیان

استاد داور:

دکتر عباس عباس‌پور

پژوهشگر:

کبری کونانی

زمستان ۹۰



تقدیر و تشکر

پس از حمد خداوند یکتا که همیشه و در تمامی مراحل زندگی مرا یاری نموده است تا در جهت اهداف خویش گام بردارم، جا دارد از کلیه بزرگوارانی که در تدوین پژوهش حاضر با همفکری و همدلی مرا همراهی نموده سپاسگزاری کنم. از استاد محترم راهنما "**جناب آقای دکتر ملکی**" که همیشه با رویی گشاده پاسخگوی سؤالاتم بودند و همواره سیر فکر مرا جهت می‌دادند استاد محترم مشاور "**جناب آقای دکتر رحیمیان**" که با بردباری تمام به بحث در مورد مراحل پژوهش می‌پرداختند استاد محترم داور "**جناب آقای دکتر عباس‌پور**" که با راهنمایی‌های روشنگرانه خویش مرا در جهت بهبود هر چه بیشتر کارم هدایت نمودند بسیار سپاسگزارم و توفیق و سلامتی روزافزون ایشان را از خداوند بزرگ خواستارم.

تقدیم بہ

تنہا بہانہ ہی بود نم:

وجود سبزیدرم

مہربانی ہی بی دریغ مادرم

برادران و خواہران عزیزم

مایہ افتخار و سربلندیم

روح دایہ شہیدم

چکیده

پژوهش حاضر تحت عنوان "نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت به منظور ارائه راهبردهایی برای طراحی و تدوین برنامه آموزشی مناسب برای آنان" در سال ۹۰ انجام شد. این پژوهش از نوع توصیفی- کاربردی است که در زمره تحقیقات زمینه‌یابی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت می‌باشد که به دلیل محدود بودن جامعه آماری نمونه آماری شامل کل جامعه که ۴۲ نفر مدیر است می‌باشد. در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته با مقیاس لیکرت استفاده شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات و راهنمایی‌های اساتید راهنما و مشاور مورد بررسی قرار گرفت که بیانگر روایی محتوایی و صوری قابل قبول آن می‌باشد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ $0.92/4$ بدست آمد که بیانگر قابلیت اعتماد بالای این پرسشنامه می‌باشد. بعد از تکمیل پرسشنامه‌ها و جمع‌آوری داده‌ها، دوره‌های آموزشی پیشنهاد شده را شناسایی کرده و به منظور تعیین نیازهای آموزشی و شکاف بین وضع موجود و مطلوب از آزمون ناپارامتریک ویل کاکسون استفاده شد. و سپس نیازهای آموزشی با استفاده از میانگین و آزمون رتبه‌ای فریدمن اولویت‌بندی شدند. و برنامه آموزشی متناسب با نیازهای اولویت‌بندی شده ارائه گردید. که نتایج نشان دهنده تفاوت معنی‌دار آماری بین سطح موجود و مطلوب دانش، مهارت و نگرش مدیران می‌باشد. که در سطح دانش از ۲۷ موضوع مورد بررسی در آشنایی با نرم‌افزارهای مورد استفاده در شغل، آشنایی با وسایل و رسانه‌های آموزشی، آشنایی با قوانین جاری آموزشگاه، آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل بخشنامه‌ها... نیاز به آموزش دارند. و در سطح مهارت از ۸ موضوع مورد بررسی در مهارت در نحوه جستجو منابع اطلاعاتی مورد نیاز شغلی در محیط وب و اینترنت، مهارت در مدیریت و اداره مؤثر آموزشگاه و مهارت در برقراری روابط حسنه و دوستانه بین افراد در آموزشگاه نیاز به آموزش دارند و در سطح نگرش نیازی احساس نشده که با توجه به این نیازها برنامه آموزشی متناسب با این نیازها در فصل چهارم ارائه گردید.

کلمات کلیدی: نیازسنجی آموزشی، وضعیت مطلوب، وضعیت موجود

فهرست مطالب

صفحه	عنوان
.....	چکیده
.....	فهرست مطالب
.....	فهرست جداول، نمودارها و اشکال

فصل اول: کلیات و طرح تحقیق

.....	مقدمه
۱۷.....	بیان مسأله
۱۸.....	اهمیت و ضرورت پژوهش
۲۰.....	اهداف پژوهش
۲۰.....	سئوال‌های پژوهش
۲۱.....	تعریف مفهومی واژه‌های اختصاصی پژوهش

فصل دوم: ادبیات نظری و پیشینه پژوهش

.....	مقدمه
-------	-------

بخش اول آموزش

- ۲۶.....تعاریف آموزش
- ۲۷.....دلایل و ضرورت آموزش نیروی انسانی
- ۲۷.....آموزش و بهسازی نیروی انسانی
- ۲۸.....فواید آموزش
- ۲۹.....انواع آموزش
- ۳۰.....فرایندهای آموزش
- ۳۲.....مفهوم برنامه‌ریزی

بخش دوم: مدیریت

- ۳۲.....تعریف مدیریت آموزشی
- ۳۴.....ضرورت و اهمیت مدیریت آموزشی
- ۳۵.....اهمیت مدیریت در آموزش و پرورش
- ۳۶.....ضرورت آموزش مدیریت
- ۳۷.....هدف از آموزش و پرورش مدیران
- ۳۷.....وظایف مدیران آموزشی

بخش سوم: نیازسنجی

- ۴۱.....مفهوم نیازسنجی
- ۴۲.....چرا نیازسنجی انجام می‌شود

۴۳	چرا نیازسنجی برای سازمان ارزشمند است
۴۴	نیازسنجی و جایگاه آن در تعلیم و تربیت
۴۴	تعریف نیاز
۴۷	نیازسنجی آموزشی
۴۸	طبقه‌بندی نیازها
۴۸	طبقه‌بندی "برادشاو" از نیازها
۴۸	طبقه‌بندی نیازها از لحاظ توانایی تشخیص
۴۸	طبقه‌بندی نیازها از لحاظ اهمیت و ضرورت
۴۹	طبقه‌بندی نیازها از لحاظ نحوه برآوردن آنها
۴۹	طبقه‌بندی نیازها از لحاظ فردی و گروهی بودن
۴۹	نیازهای آموزشی فراکنشی و واکنشی
۴۹	نیازهای آموزشی
۵۱	منابع نیازهای آموزشی
۵۲	سطوح نیازسنجی آموزشی
۵۳	مراحل اجرای نیازسنجی
۵۴	فرایندهای نیازسنجی
۵۵	ضرورت نیازسنجی
۵۶	اهداف نیازسنجی
۵۸	اصول نیازسنجی

۵۹.....	رویکردهای نیازسنجی
۶۲.....	رابطه نیازسنجی با برنامه‌ریزی آموزشی و درسی
۶۵.....	انواع نیازسنجی
۶۶.....	دو رویکرد زیربنایی به نیازسنجی
۶۷.....	الگوهای نیازسنجی آموزشی.....
۷۴.....	فنون نیازسنجی
بخش چهارم: دوره متوسطه	
۷۸.....	اهمیت آموزش و پرورش دوره متوسطه
۷۹.....	اهداف دوره متوسطه
بخش پنجم: مبانی نظری پیشینه پژوهش	
۸۰.....	الف) پژوهش‌های داخلی
۸۳.....	ب) پژوهش‌های خارجی.....
۸۵.....	نتیجه‌گیری

فصل سوم: روش‌شناسی پژوهش

.....	مقدمه
۶۷.....	جامعه آماری
۶۷.....	حجم نمونه
۶۷.....	روش نمونه‌گیری

۸۸.....	نوع و روش اجرای پژوهش
۸۸.....	شیوه گردآوری اطلاعات و ابزار پژوهش
۹۰.....	ابزار جمع‌آوری داده‌ها
۹۱.....	روایی و پایایی
۹۳.....	روش تجزیه و تحلیل داده‌ها
۹۴.....	ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها

فصل چهارم: (تجزیه و تحلیل داده‌ها)

.....	مقدمه
۹۴.....	متغیرهای جمعیت‌شناسی
۹۹.....	تحلیل توصیفی داده‌های پژوهش
۱۰۴.....	تحلیل استنباطی داده‌ها

فصل پنجم: (بحث و نتیجه‌گیری)

.....	مقدمه
۱۲۷.....	خلاصه یافته‌های پژوهش
۱۳۴.....	نتیجه‌گیری
۱۳۵.....	محدودیت‌های پژوهش
۱۳۵.....	پیشنهاد‌های کاربردی
۱۳۶.....	پیشنهاد‌های پژوهشی

فهرست شکل‌ها

- شکل (۱-۲) نیازسنجی آموزشی ۵۰
- شکل شماره (۲-۲) رویکردهای نیازسنجی ۶۱
- شکل شماره (۳-۲) جایگاه فراکنشی نیازسنجی ۶۳
- شکل شماره (۴-۲) در خصوص تقدم اهداف ۶۳
- شکل شماره (۵-۲) جایگاه نیازسنجی در دیدگاه ترکیبی ۶۴
- شکل شماره (۶-۲) دیدگاه جامع نیازسنجی ۶۴
- شکل شماره (۷-۲) مدل سه بعدی ۷۳

فهرست جداول

- جدول شماره ۴-۱. فراوانی، درصد و درصد تراکمی جنسیت آزمودنیهای پژوهش ۹۴
- جدول شماره ۴-۲. فراوانی، درصد و درصد تراکمی سن آزمودنیهای پژوهش ۹۵
- جدول شماره ۴-۳. فراوانی، درصد و درصد تراکمی تحصیلات آزمودنیهای پژوهش ۹۶
- جدول شماره ۴-۴. فراوانی، درصد و درصد تراکمی رشته تحصیلی آزمودنیهای پژوهش ۹۸
- جدول شماره ۴-۵. فراوانی، درصد و درصد تراکمی سابقه مدیریت آزمودنیهای پژوهش ۹۹

- جدول شماره ۴-۶. وضعیت افراد پاسخ‌دهنده به سؤالات بعد دانش از نظر وضعیت مطلوب.....۱۰۰
- جدول شماره ۴-۷. وضعیت افراد پاسخ‌دهنده به سؤالات بعد مهارت از نظر وضعیت مطلوب.....۱۰۲
- جدول شماره ۴-۸. وضعیت افراد پاسخ‌دهنده به سؤالات بعد نگرش از نظر وضعیت مطلوب.....۱۰۳
- جدول شماره ۴-۹. وضعیت افراد پاسخ‌دهنده به سؤالات بعد دانش از نظر وضعیت موجود.....۱۰۴
- جدول شماره ۴-۱۰. وضعیت افراد پاسخ‌دهنده به سؤالات بعد مهارت از نظر وضعیت موجود.....۱۰۶
- جدول شماره ۴-۱۱. وضعیت افراد پاسخ‌دهنده به سؤالات بعد نگرش از نظر وضعیت موجود.....۱۰۷
- جدول شماره ۴-۱۲. آزمون ویل کاکسون جهت بررسی تفاوت مؤلفه‌های دانش در دو وضعیت مطلوب و موجود.....۱۰۸
- جدول شماره ۴-۱۳. آزمون ویل کاکسون جهت بررسی تفاوت مؤلفه‌های مهارت در دو وضعیت مطلوب و موجود.....۱۰۹
- جدول شماره ۴-۱۴. آزمون ویل کاکسون جهت بررسی تفاوت مؤلفه‌های نگرش در دو وضعیت مطلوب و موجود.....۱۱۰
- جدول شماره ۴-۱۵. اولویت‌بندی نیازهای بعد دانش.....۱۱۱
- جدول شماره ۴-۱۶. نتیجه آزمون فریدمن جهت بررسی چگونگی اولویت‌بندی مؤلفه‌های دانش.....۱۱۲
- جدول شماره ۴-۱۷. اولویت‌بندی نیازهای بعد مهارت.....۱۱۳
- جدول شماره ۴-۱۸. نتیجه آزمون فریدمن جهت بررسی اولویت‌بندی مؤلفه‌های مهارت.....۱۱۴
- جدول شماره ۴-۱۹. اولویت‌بندی نیازهای بعد نگرش.....۱۱۵
- جدول شماره ۴-۲۰. نتیجه آزمون فریدمن جهت بررسی اولویت‌بندی مؤلفه‌های نگرش.....۱۱۶
- جدول شماره ۴-۲۱. برنامه آموزشی مدیران در زمینه برنامه آموزشی نرم‌افزارهای مورد استفاده.....۱۱۷

- جدول شماره ۴-۲۲. برنامه آموزشی مدیران در زمینه آشنایی با وسایل و رسانه‌های آموزشی.....۱۱۷
- جدول شماره ۴-۲۳. برنامه آموزشی مدیران در زمینه قوانین جاری آموزشگاه.....۱۱۸
- جدول شماره ۴-۲۴. برنامه آموزشی مدیران در زمینه آشنایی با زبان انگلیسی.....۱۱۹
- جدول شماره ۴-۲۵. برنامه آموزشی مدیران در زمینه مهارت‌های هفت‌گانه ICDL.....۱۲۰
- جدول شماره ۴-۲۶. برنامه آموزشی مدیران در زمینه برنامه‌ریزی آموزشی.....۱۲۱
- جدول شماره ۴-۲۷. برنامه آموزشی مدیران در زمینه روانشناسی.....۱۲۲
- جدول شماره ۴-۲۸. برنامه آموزشی مدیران در زمینه تجزیه و تحلیل آماری.....۱۲۳
- جدول شماره ۴-۲۹. برنامه آموزشی مدیران در زمینه محیط وب و اینترنت.....۱۲۴
- جدول شماره ۴-۳۰. برنامه آموزشی مدیران در زمینه مدیریت و اداره مؤثر آموزشگاه.....۱۲۵
- جدول شماره ۴-۳۱. برنامه آموزشی مدیران در زمینه برقراری روابط حسنه.....۱۲۶

فهرست نمودارها

- نمودار ۴-۱. فراوانی پاسخ‌دهندگان از نظر جنسیت.....۹۵
- نمودار ۴-۲. فراوانی پاسخ‌دهندگان از نظر سنی.....۹۶
- نمودار ۴-۳. فراوانی پاسخ‌دهندگان از نظر تحصیلات آنها.....۹۷
- نمودار ۴-۴. فراوانی پاسخ‌دهندگان از نظر رشته تحصیلی.....۹۷
- نمودار ۴-۵. فراوانی پاسخ‌دهندگان از نظر سابقه مدیریت.....۹۸

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

توجه به کارکنان به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان پدیده‌ای است که در دو دهه اخیر رشد فراوانی داشته است، این امر به دلیل اهمیتی است که منابع انسانی در پیشبرد مقاصد سازمان دارد. امروزه سازمان‌های صنعتی، بازرگانی و حتی خدماتی بیش از پیش برای بالا بردن درجه بهره‌وری خود به افزایش توان تخصص، رضایت و دلبستگی منابع خود روی آورده‌اند (طوسی، ۱۳۸۱). و به عبارتی امروزه بیشتر سازمان‌ها علاقمند به سرمایه‌گذاری در دارائی‌های غیرعینی و توانایی‌های نیروی انسانی خود به عنوان 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). و همچنین حیات سازمان تا حدود زیادی بستگی به مهارت‌ها و آگاهی‌های مختلف کارکنان دارد و هرچه این مهارت‌ها بهنگام و بهینه باشند، قابلیت سازگاری با محیط متغیر نیز بیشتر می‌شود. آموزش و توسعه منابع انسانی نه تنها در ایجاد دانش و مهارت‌های ویژه در مدیران و کارکنان نقش بسزایی دارد، بلکه باعث می‌شود که آنان در ارتقاء سطح کارآیی و اثربخشی سازمان سهیم باشند و خود را با فشارهای محیطی وفق دهند (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹). نیروی انسانی منبعی استراتژیک است که اهداف استراتژیک یک سازمان را محقق می‌سازد و امروزه علاوه بر اینکه نیروی انسانی بعنوان سرمایه انسانی در نظر گرفته می‌شود. آموزش نیروی انسانی نیز نوعی سرمایه‌گذاری مفید بشمار آمده و یک عامل کلیدی در توسعه محسوب می‌شود که چنانچه بدرستی و شایستگی برنامه‌ریزی و اجرا شود، می‌تواند بازده اقتصادی قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. بنابراین تحقق این امر مستلزم برنامه‌ریزی دقیق، حساب شده و منطقی است (عماد زاده، ۱۳۷۸). در نظام آموزش و پرورش ایران گرچه تلاشهای گسترده و قابل توجهی

برای آماده‌سازی مدیران، پیش از خدمت و ایفای نقش صورت می‌پذیرد، اما عملاً این تلاش‌ها، بویژه در آموزش‌های ضمن خدمت، کمتر براساس نیازها و مسایل واقعی مدیران مدارس انجام می‌یابند و با وجود حساسیت و اهمیت امر نیازسنجی، شواهد و مستندات تجربی و در دسترس نشان می‌دهد که تلاش‌های بلندمدت و علمی برای نیازسنجی آموزشی انجام نمی‌گیرد. و این وضعیت علاوه بر حدر دادن منابع (انسانی، مالی، زمانی و...)، اثربخشی دوره‌های آموزش ضمن خدمت را برای تحقق نیازهای مهم و دارای اولویت کاهش دهد نتیجه اینکه، تعیین نیازهای آموزشی نقطه آغاز هر نوع آموزشی است که با توجه به نقش و تاثیری که در اثربخشی و نیز فراهم آوردن مبنایی برای ارزیابی و تصمیم‌گیری در زمینه‌های مختلف آموزشی دارد، می‌توان همسو با داملر (۱۹۸۷)، گفت هیچ وظیفه‌ای مهمتر از آن در فرآیند آموزش و بهسازی وجود ندارد (عباس زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۸۸).

بیان مسئله

در دوران کنونی نیروی انسانی به عنوان کلیدی‌ترین عنصر در موفقیت یا شکست سازمان‌ها مدنظر قرار می‌گیرد و حتی در یک نگاه وسیع‌تر سرمایه‌های هرانسانی بیشتر برمبنای توانمندی‌های منابع انسانی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. از این‌رو امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی به عنوان یکی از استراتژی‌های اصلی دستیابی به سرمایه انسانی، و سازگاری مثبت با شرایط تغییر به‌عنوان دو مزیت رقابتی سازمان‌ها، قلمداد می‌شود، و اهمیت راهبردی آن در توسعه سازمان‌ها نمایان شده است (عباس‌زادگان و ترک‌زاده، ۱۳۷۹). هنگامی که آموزش مناسب نباشد افزایش دانش و مهارت کارمندان نمی‌تواند کمکی به کارایی سازمان کند. و در واقع انجام آموزش بدون اطمینان از اینکه نیاز آموزشی چیست هرز دادن زمان و منابع است (جین باربازت^۱، ۲۰۰۶).

به منظور کارایی و اثربخشی، همه برنامه‌های آموزشی باید با نیازسنجی آغاز شوند و قبل از اینکه آموزش واقعی اتفاق افتد، مدیر آموزش باید این موضوع را مشخص نماید که چه کسی، چه چیزی، چه وقتی، در کجا، چرا و چگونه باید آموزش ببیند (جانی‌سیا^۲ و همکاران، ۲۰۰۲). با این وصف تعیین نیازهای آموزشی در برنامه‌ریزی آموزش مدیران و کارکنان و در واقع نیروی انسانی نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی است که اگر به درستی انجام شود مبنای عینی‌تری برای برنامه‌ریزی به عنوان

^۱ - jean Barbazette

^۲ - janicea & all

نقشه اثربخشی فراهم خواهد شد و احتمال تطابق آن با نیازهای سازمان، حوزه‌های شغل و کارکنان و در نهایت اثربخشی آن افزایش خواهد یافت.

حقیقت آن است که علی‌رغم اهمیت و حساسیت نیازسنجی در فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی، متأسفانه در برخی سازمان‌ها برآورد و تخمین نیازها جنبه سلیقه‌ای دارد و کمتر به صورت عینی و عملی و مطابق با اصول و معیارهای منطقی انجام می‌گیرد. در صورتی که امروزه در آموزش و پرورش به مدیرانی نیاز داریم که نه فقط در امر تعلیم و تربیت مجرب و صاحب‌نظر باشند، بلکه در تشخیص مسائل و مشکلات اداری و سازمانی نیز دقت و مهارت داشته باشند. آنچه که به عنوان دغدغه محقق زمینه‌ساز انجام این پژوهش گردید عبارت بود از اینکه با توجه به اینکه ما در عصری زندگی می‌کنیم که سرعت تغییرات در آن زیاد است مدیران و کارکنان برای همگام شدن با این تغییرات نیازمند بروز کردن آگاهی‌های خود می‌باشند اما اغلب مدیران و معلمان ما کار و وظایف خودشان را در حد انجام مسائل روزمره و معمولی می‌دانند و علاقه چندانی به تفکر درباره‌ی کار و وظایف خود ندارند و تعلیم و تربیت را به مثابه امری عادی تلقی نموده و علاقه چندانی به آموزش فراتر از زمینه فعالیت‌های خود احساس نمی‌کنند این عدم اعتنا به نوآوری و ابتکار به مرور، مدیران را به مهره‌های اداری و اجرایی مبدل ساخته و در نتیجه بحث و تفکر درباره‌ی کار یا آموزش برای آنها بی‌فایده و فاقد ارزش تلقی می‌شود. در ضمن اغلب برنامه‌های آموزشی، که در دوره‌های آموزشی برای مدیران و معلمان تدارک دیده می‌شود بدون شناخت دقیق از نیازهای آموزشی آنان تدارک دیده می‌شود، این عدم توجه به نیازهای واقعی مدیران و معلمان باعث عدم رغبت آن‌ها به این برنامه‌های آموزشی شده و این برنامه‌های آموزشی موفقیت مورد انتظار را نخواهند داشت نیازسنجی روشی است که با کمک آن مسائل و مشکلات آموزشی مدیران و کارکنان را با استفاده از فنون مختلف به طور واقعی و از نزدیک بررسی و شناسایی می‌کنیم و برنامه‌های آموزشی مناسب را مطابق با نیازهای آموزشی تشخیص داده شده ارائه می‌دهیم از این‌رو این تحقیق در نظر دارد تا نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت را که نقش مؤثری در تحقق اهداف آموزش و پرورش دارند را به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار داده تا با شناسایی نیازهای آموزشی مدیران این شهرستان بتواند برای انجام برنامه‌ریزی آموزشی متناسب با آن نیازها گامی اساسی در جهت کمک به مدیران در انجام بهتر وظایف شغلی‌شان بردارد.

اهمیت و ضرورت پژوهش

یکی از اقدامات زیربنایی که باعث کارآمدی سازمان‌ها می‌شود ایجاد و توسعه‌ی پیوسته سرمایه نیروی انسانی از طریق آموزش و بهسازی آن است. آموزش نوعی سرمایه‌گذاری مفید و یک عامل کلیدی در توسعه محسوب می‌شود که چنانچه به درستی برنامه‌ریزی و اجرا شود می‌تواند بازده اقتصادی قابل ملاحظه‌ای داشته باشد. 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. گستره فعالیت نظام آموزشی، تمام کارکنان خود را اعم از رئیس و مرئوس را مورد حمایت قرار می‌دهد (بازرگان، ۱۳۸۶). ارائه آموزش اثربخش در یک سازمان در جهت بهسازی منابع انسانی مستلزم یک سیستم طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی و انجام نیازسنجی با استفاده از شیوه‌ها و رهیافت‌های گوناگون به عنوان نقطه آغاز و مبدا برنامه‌ریزی آموزش کارکنان، لازم است تا شرایطی فراهم گردد که از منابع و امکانات و وقت و هزینه‌های صرف شده برای آموزش حداکثر استفاده مطلوب و بهینه به عمل آید (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹). ارائه آموزش‌های لازم برای افزایش مدیریت و کارکرد مدیران نیازمند برنامه‌ریزی صحیح و اصولی می‌باشد. و برای بهره‌گیری بهینه از امر برنامه‌ریزی آموزشی، اقدام به نیازسنجی آموزشی مدیران، به عنوان زیربنای امر برنامه‌ریزی، ضروری است (جاسبی، ۱۳۷۹). نیازسنجی با شناسایی نیازهای مهم، مبنایی برای تعیین اهداف و تبعاً بستر مناسبی برای سازماندهی سایر عناصر مهم، حول محور نیازهای اولویت‌یافته فراهم می‌سازد. بنابراین کلیه تصمیمات در خصوص تدارک اهداف خاص، محتوای آموزشی مناسب و استفاده مؤثر از منابع و امکانات محدود (انسانی، مالی و مادی) تابعی از مطالعات نیازسنجی است. چون در واقع کیفیت این داده‌ها، اثربخشی دوره‌های آموزشی و نهایتاً کارکرد آموزش را تعیین خواهد کرد. با تشخیص نیازها قبل از انتخاب هر نوع راه-حل می‌توانیم بر میزان کارایی و اثربخشی بیفزاییم (فتحی، ۱۳۷۳، ص ۷۵). باید افزود که نیازسنجی یکی از مؤلفه‌های اساسی و ضروری فرایند برنامه‌ریزی است و در هر کجا که مساله تدوین طرح‌ها و اتخاذ مجموعه‌ای از تدابیر آموزشی مطرح باشد از نیازسنجی به طور مکرر یاد می‌گردد و در حقیقت نیازسنجی آموزشی و نیازسنجی در نظام برنامه‌ریزی آموزشی حلقه مقفوده است که به طور جدی برنامه‌های آموزشی را در ایران نسبت به سایر ممالک تهدید می‌کند (فتحی، ۱۳۸۴، ص ۸۳)

نهایتاً آنچه موضوع بررسی نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت را ضروری می‌نماید کمبودها و نارسایی است که با آن مواجه می‌باشند. و برطرف کردن چنین امری تنها از طریق نیازسنجی و برنامه‌ریزی آموزشی برای مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت امکان‌پذیر است. با

توجه به اینکه نتایج حاصله از پژوهش حاضر کاربردی و عملی است و می‌تواند برای کلیه مدیران مدارس متوسطه کاربرد داشته باشد و احساس نیاز به یک پروژه نیازسنجی برای مدیران مدارس متوسطه به عنوان یک ضرورت و اهمیت اینجانب را به اجرای این پژوهش ترغیب نمود.

اهداف پژوهش:

الف) هدف کلی

تعیین نیازهای آموزشی (نیازسنجی آموزشی) مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت به منظور ارائه راهبردهایی برای طراحی و تدوین برنامه آموزشی مناسب برای آنان

ب) اهداف جزئی

- ۱- شناسایی دانش‌ها، مهارت‌ها، و نگرش‌های مورد نیاز مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت (وضع مطلوب).
- ۲- شناسایی وضع موجود دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت (وضع موجود).
- ۳- شناسایی نقایص و کمبود دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت.
- ۴- اولویت‌بندی نیازهای آموزشی شناسایی شده مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت.
- ۵- ارائه چهارچوب و برنامه آموزشی مناسب برای مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت.

سوالهای اصلی پژوهش:

- ۱- وضعیت مطلوب دانش، مهارت و نگرش‌های مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت کدامند؟
- ۲- وضعیت موجود دانش‌ها، مهارت‌ها و نگرش‌های مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت کدامند؟
- ۳- کمبودها و نقایص دانش، مهارت، و نگرش‌های مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت کدامند؟ (شکاف آموزشی)
- ۴- نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت در زمینه دانش، مهارت و نگرش از نظر اولویت چگونه است؟ (برای اولویت‌بندی نیازها از تست فریدمن استفاده خواهد شد)
- ۵- برنامه آموزشی مناسب برای مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت با توجه به ترتیب اولویت دانش، مهارت و نگرش‌های آنان به منظور برطرف کردن نیازهای آموزشی به چه صورت است؟

تعریف واژگان:

آموزش^۱

نظری: مجموعه اقدامات و تصمیماتی که یکی بعد از دیگری اتخاذ می‌شود و هدف آن دستیابی هر چه بیشتر یادگیرنده به اهداف آموزشی است (فردانش، ۱۳۸۴، ص ۱۵).

عملیاتی: به خواسته‌ها و ترجیهاتی گفته می‌شود که مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت، در زمینه‌ی دانش، مهارت و توانایی‌ها به وسیله پرسشنامه بیان می‌کنند.

نیاز آموزشی^۲

نظری: عبارتست از تغییرات مطلوبی که در فرد یا افراد یک سازمان از نظر دانش، مهارت یا رفتار به وجود آید تا فرد یا افراد مزبور بتوانند وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل خود را در حد مطلوب، قابل قبول و منطبق با استانداردهای کاری انجام دهد و در صورت امکان زمینه‌های رشد و تعالی کارکنان را در ابعاد مختلف به وجود آورد (ابطحی، ۱۳۷۷، ص ۱۶).

عملیاتی: منظور از نیاز آموزشی در این پژوهش عبارتست از فاصله بین وضعیت مطلوب و موجود دانش، مهارت و نگرش‌های مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت.

نیازسنجی آموزشی^۳

نظری: تعیین فاصله میان «آنچه هست» و «آنچه باید باشد» و درجه‌بندی آنها به ترتیب اولویت و انتخاب نیازهایی که باید کاهش یافته و یا حذف شود (کافمن و هرمن، ۱۳۷۴).

عملیاتی: منظور از نیازسنجی آموزشی در این پژوهش عبارت از فرایند تعیین نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه شهرستان کوهدشت از طریق اجرای پرسشنامه و تجزیه و تحلیل داده‌های آماری و ارائه برنامه آموزشی.

¹ - Education

² - Educational Need

³ - Training need assessment