



دانشگاه علامه طباطبائی

دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه جهت دریافت درجه کارشناسی ارشد

رشته علوم تربیتی (برنامه ریزی آموزشی)

تعیین نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری سازمان نهضت سوادآموزی شهر

تهران به منظور ارائه ی برنامه ی آموزشی مناسب برای آنان

استاد راهنما:

مرتضی امین فر

استاد مشاور:

دکتر عباس عباسپور

استاد داور:

دکتر حسن ملکی

پژوهشگر:

مریم صمدی

زمستان ۱۳۸۶

تقدیم به :

پدر دلسوزم ، اسوه ی پایمردی و استقامت که سکوت نگاهش ایمان و اعتقاد را در من جاری ساخت.

مادر مهربانم ، که آرامش نگاهش ارغوانی ترین لحظات را به زندگیم بخشید.
و تمام کسانی که از خورشید معرفت و دانش خود مهربانانه پرتویی نیز به من ارزانی داشتند، باشد تا راه خویش بازیابم.

من لم يشكر المخلوق لم يشكر الخالق

با حمد و ثنای خدای متعال بر خود واجب و لازم می دانم از همه عزیزانی که در انجام این تحقیق مرا یاری دادند ، تقدیر و تشکر نمایم.

از جناب آقای امین فر به عنوان استاد راهنما که با صبر و متانت مثال زدنی و راهنمایی های ارزنده شان مرا راهنمایی و ارشاد فرمودند صمیمانه تشکر و قدردانی نموده و برای ایشان طول عمر و توفیق روزافزون آرزو مندم.

از جناب آقای دکتر عباسپور به عنوان استاد مشاور، که با درایت تمام و خلوص نیت و عمل مرا یاری رساندند و از هیچگونه کمکی دریغ ننمودند نهایت تشکر و سپاس رادارم و برای این استاد دلسوز از خداوند متعال طول عمر و توفیق روز افزون خواستارم.

از جناب آقای دکتر ملکی که به عنوان استاد داور قبول زحمت فرمودند و با دقت و حوصله کامل ، حاصل کار اینجانب را مطالعه نمودند و راهنمایی های ارزنده و به جایی را نسبت به این کار ارائه فرمودند، خالصانه تشکر می کنم و برایشان آرزوی توفیق بیشتری را دارم.

و در پایان بر خود وظیفه می دانم که مراتب تشکر خود را از کلیه ی کارکنان محترم نهضت سواد آموزی شهر تهران بخصوص جناب آقای سیفی کارشناس محترم تحقیقات آن سازمان و سایر همکارانشان در مناطق چهارگانه شهر تهران و کلیه ی مدیران عزیزی که در انجام این پژوهش مرا یاری کردند اعلام دارم.

چکیده:

هدف از انجام این پژوهش تعیین نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران می باشد جامعه ی آماری این پژوهش را کلیه مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران تشکیل می دهند که از این تعداد ۹۲ نفر برای اجرای پژوهش به صورت تصادفی انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته درباره ی نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی بود که توسط محقق در بین مدیران گروه نمونه اجرا شد پس از جمع آوری اطلاعات ، داده های پژوهش با استفاده شاخصهای توصیفی (میانگین ، انحراف استاندارد ، ...) و شاخصهای استنباطی (T تک گروهی ، تست فریدمن) مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که مدیران مراکز یادگیری محلی در زمینه ی مهارتهای انسانی در آشنایی با فنون و نظریه های مشاوره ، و مسائل و مشکلات بزرگسالان ضعیف و در آشنایی با آئین نامه ها وقوانین و مقررات اداری و آموزشی متوسط به پایین می باشند. در زمینه ی مهارتهای فنی مدیران در بودجه بندی و پیش بینی های مالی و ارزشیابی مستمر آموزش یاران و فراگیران ضعیف و در زمینه مهارت در حسابداری و و امور مالی مختلف متوسط به پایین می باشند و در زمینه ی مهارتهای ادراکی در آشنایی با آموزش و پرورش تطبیقی ضعیف و در آشنایی با تئوری سیستمها و روشهای پژوهش در علوم انسانی متوسط به پایین می باشند. همچنین در زمینه ی دوره های آموزشی ضمن خدمت مدیران در آشنایی با مهارتهای ICDL ضعیف و در آشنایی با آیین نامه و مقررات امتحانی و آموزشی و اصول نظارت و راهنمایی آموزشی متوسط به پایین می باشند که در تمام این زمینه های مدیران نیازه آموزش دارند . نیازهای آموزشی دیگر که توسط خود مدیران مطرح واز میانگین بالایی برخوردار بودند عبارتند از : تهیه و کاربرد وسایل کمک آموزشی ، آشنایی با دورههای مدیریت و آشنایی با روشهای تدریس و آشنایی با شیوه های سنجش و ارزشیابی می باشد در پایان برای رفع هر کدام از نیازهای آموزشی مدیران راهکارهایی ارائه شده است.

فصل اول : کلیات پژوهش

| | |
|---|---|
| مقدمه..... | ۲ |
| بیان مساله..... | ۴ |
| ضرورت و اهمیت تحقیق..... | ۵ |
| اهداف تحقیق..... | ۶ |
| سوالهای تحقیق..... | ۷ |
| تعاریف اصطلاحات و متغیرهای مورد استفاده در پژوهش..... | ۷ |
| الف) تعاریف نظری..... | ۷ |
| ب) تعاریف عملیاتی..... | ۹ |

فصل دوم : ادبیات و پیشینه ی پژوهش

| | |
|---|----|
| مقدمه..... | ۱۳ |
| نقش آموزش در بهسازی نیروی انسانی..... | ۱۴ |
| ابعاد تربیت مدیران آموزش..... | ۱۵ |
| فواید آموزش کارکنان..... | ۱۷ |
| ۱- برای سازمان..... | ۱۷ |
| ۲- برای افراد..... | ۱۸ |
| ۳- برای مدیریت..... | ۱۸ |
| مفهوم نیاز..... | ۱۹ |
| نیاز آموزشی..... | ۲۰ |
| طبقه بندی نیازهای آموزشی..... | ۲۱ |
| چهار رویکرد مربوط به تعیین نیاز از دیدگاه استافل بیم..... | ۲۲ |
| نیازسنجی آموزشی..... | ۲۴ |
| اهمیت نیازسنجی..... | ۲۶ |
| اهداف نیازسنجی..... | ۲۸ |
| دو رویکرد اساسی نیازسنجی..... | ۳۰ |
| رویکرد عرضه -محور..... | ۳۰ |
| رویکرد تقاضا محور..... | ۳۰ |
| ابزار اصلی گردآوری اطلاعات در نیازسنجی آموزشی..... | ۳۲ |
| منابع تعیین نیازهای آموزشی..... | ۳۴ |
| انواع تعیین نیازسنجی..... | ۳۴ |
| اصول نیازسنجی..... | ۳۶ |
| الگوهای نیازسنجی..... | ۳۷ |

| | |
|----|--|
| ۴۲ | روشها و فنون نیازسنجی |
| ۴۶ | طرح جامع نیازسنجی |
| ۴۸ | انتخاب و تعیین اولویت های نیازهای آموزشی |
| ۵۱ | تاریخچه ی نهضت سوادآموزی ایران |
| ۵۱ | سوادآموزی پیش از انقلاب |
| ۵۳ | علل عمده شکست سوادآموزی پیش از انقلاب |
| ۵۴ | سوادآموزی بعد از انقلاب اسلامی |
| ۵۸ | دوره های آموزشی نهضت سوادآموزی |
| ۶۰ | مراکز یادگیری محلی |
| ۶۰ | مزایا و محدودیت های مراکز یادگیری محلی |
| ۶۳ | مدیرمرکز |
| ۶۳ | نحوه ی انتخاب مدیران مراکز یادگیری محلی |
| ۶۴ | شرح وظایف مدیران مراکز یادگیری محلی |
| ۶۶ | بررسی پیشینه ی پژوهشی |
| ۶۶ | الف) پیشینه ی داخلی |
| ۶۹ | ب) پیشینه ی خارجی |

فصل سوم : روش شناسی پژوهش

| | |
|----|-----------------------------|
| ۷۲ | مقدمه |
| ۷۳ | روش پژوهش |
| ۷۳ | جامعه آماری |
| ۷۴ | نمونه ی آماری |
| ۷۴ | ابزار پژوهش |
| ۷۴ | روایی و پایایی |
| ۷۴ | روایی |
| ۷۵ | پایایی |
| ۷۵ | روش اجرای پژوهش |
| ۷۶ | روش آماری |
| ۷۶ | ابزار تجزیه و تحلیل داده ها |

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

| | |
|-----|--------------------|
| ۷۸ | مقدمه |
| ۷۸ | یافته های توصیفی |
| ۸۵ | یافته های استنباطی |
| ۸۵ | سوال ۱ |
| ۹۵ | سوال ۲ |
| ۹۸ | سوال ۳ |
| ۱۰۵ | سوال ۴ |

فصل پنجم : بحث و بررسی نتیجه گیری

| | |
|---|-----|
| مقدمه..... | ۱۱۹ |
| بحث و بررسی سوال اول پژوهش | ۱۱۹ |
| بحث و بررسی سوال دوم پژوهش..... | ۱۲۲ |
| بحث و بررسی سوال سوم پژوهش..... | ۱۲۲ |
| بحث و بررسی سوال چهارم پژوهش..... | ۱۲۵ |
| محدودیت های پژوهش..... | ۱۲۶ |
| ۹-۵پیشنهادهایی مبتنی بر یافته های پژوهش | ۱۲۶ |
| ۱۰-۵ پیشنهادهایی برای پژوهش های بعدی | ۱۲۷ |
| منابع فارسی و لاتین..... | ۱۲۸ |
| پیوستها..... | ۱۲۹ |

فهرست جداول و نمودارها

صفحه

| | |
|--|----|
| جدول ۱-۲: امتزایا و معایب چهاررویکرد مربوط به تعیین نیاز..... | ۲۳ |
| شکل شماره ۱-۲: الگوی کلاسیک..... | ۴۰ |
| شکل شماره ۲-۲: الگوی تحلیل نیازهای آموزشی استوت..... | ۴۱ |
| شکل شماره ۲-۳: فرایندتبدیل نیازهای آموزشی کارکنان به برنامه ی آموزشی..... | ۵۰ |
| جدول ۱-۴: توزیع فراوانی وضعیت تاهل در گروه نمونه مورد بررسی..... | ۷۹ |
| جدول ۲-۴: سنوات خدمت..... | ۸۰ |
| نمودار ۲-۴: توزیع فراوانی سنوات خدمت در گروه نمونه مدیران مراکز یادگیری محلی..... | ۸۰ |
| جدول ۳-۴: توزیع سابقه ی مدیریت گروه نمونه از مدیران مراکز یادگیری محلی..... | ۸۱ |
| نمودار ۳-۴: توزیع سابقه ی مدیریت گروه نمونه از مدیران مراکز یادگیری محلی..... | ۸۱ |
| جدول ۴-۴: درصد سابقه مدیریت مدیران برحسب دوره..... | ۸۲ |
| نمودار ۴-۴: توزیع سابقه ی مدیریت مدیران گروه نمونه مورد بررسی در ۳ دوره ۳ سال..... | ۸۲ |
| جدول ۵-۴: میانگین ، انحراف استاندارد و خطای انحراف استاندارد تک تک سوالات پرسشنامه..... | ۸۳ |
| جدول ۶-۴: استفاده از آزمون T برای نشان دادن معنی داری با میانگین فرضی ۳..... | ۸۴ |
| جدول ۷-۴: نیازسنجی مهارتهای انسانی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی..... | ۸۶ |
| جدول ۸-۴: میانگین رتبه های مربوط به نیازهای مهارتهای انسانی مدیران..... | ۸۷ |
| جدول ۹-۴: تست فریدمن ترتیب نیازهای مهارتهای انسانی..... | ۸۷ |
| نمودار ۵-۴: نمودار ستونی مربوط به میانگین مهارتهای انسانی مدیران مراکز یادگیری محلی..... | ۸۸ |
| جدول ۱۰-۴: نیازسنجی مهارتهای فنی مدیران مرکز یادگیری محلی شهر تهران..... | ۸۹ |
| جدول ۱۱-۴: میانگین رتبه های مربوط به نیازهای مهارتهای فنی مدیران..... | ۹۰ |
| جدول ۱۲-۴: تست فریدمن ترتیب نیازهای مهارتهای فنی مدیران..... | ۹۰ |
| نمودار ۶-۴: نمودار ستونی مربوط به میانگین شاخصهای مربوط به مهارتهای فنی مدیران مراکز یادگیری محلی..... | ۹۱ |
| جدول ۱۳-۴: نیاز سنجی مهارتهای ادراکی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی..... | ۹۲ |
| جدول ۱۴-۴: میانگین رتبه های مربوط به نیازهای مهارتهای ادراکی مدیران..... | ۹۳ |

- جدول ۱۵-۴: تست فریدمن ترتیب نیازهای مهارتهای ادراکی مدیران..... ۹۳
- نمودار ۷-۴: نمودار ستونی مربوط به مهارتهای ادراکی مدیران مراکز محلی شهر تهران..... ۹۳
- جدول ۱۶-۴: نیازسنجی آموزش های ضمن خدمت مدیران مراکز یادگیری محلی..... ۹۵
- جدول ۱۷-۴: میانگین رتبه های آموزشهای تخصصی ضمن خدمت مدیران ۹۶
- جدول ۱۸-۴: تست فریدمن ترتیب نیازهای آموزشهای ضمن خدمت مدیران..... ۹۶
- نمودار ۸-۴: نمودار ستونی مربوط به میانگین شاخصهای آموزش های ضمن خدمت مدیران یادگیری محلی..... ۹۶
- جدول ۱۹-۴: اولویت نیازهای مدیران مراکز یادگیری محلی در زمینه ی مهارتهای انسانی..... ۹۸
- جدول ۲۰-۴: اولویت نیازهای مدیران مراکز یادگیری محلی در زمینه ی مهارتهای فنی..... ۹۸
- جدول ۲۱-۴: اولویت نیازهای مدیران مراکز یادگیری محلی در زمینه ی مهارتهای ادراکی..... ۹۹
- جدول ۲۲-۴: اولویت نیازهای مدیران مراکز یادگیری محلی در زمینه ی آموزش های ضمن خدمت..... ۹۹
- جدول ۲۳-۴: میانگین ، خطای انحراف استاندارد و انحراف استاندارد اولویت نیازها ۱۰۳
- جدول ۲۴-۴: رتبه بندی نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی ۱۰۴
- جدول ۲۵-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه شیوه های سنجش و ارزشیابی آموزشی..... ۱۰۵
- جدول ۲۶-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه اصول تهیه و کاربرد وسایل کمک آموزشی..... ۱۰۶
- جدول ۲۷-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه روشها و فنون تدریس..... ۱۰۷
- جدول ۲۸-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه اصول راهنمایی و مشاوره..... ۱۰۸
- جدول ۲۹-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه اصول نظارت و راهنمایی آموزشی..... ۱۰۹
- جدول ۳۰-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه اصول حسابداری..... ۱۱۰
- جدول ۳۱-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه آئین نامه ها و قوانین و مقررات آموزش اداری ۱۱۱
- جدول ۳۲-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه روشهای پژوهش در علوم انسانی..... ۱۱۲
- جدول ۳۳-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه مبانی امورمالی و بودجه در آموزش و پرورش..... ۱۱۳
- جدول ۳۴-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه مهارتهای ICDL..... ۱۱۴
- جدول ۳۵-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه روانشناسی آموزش بزرگسالان..... ۱۱۵
- جدول ۳۶-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه آموزش و پرورش تطبیقی..... ۱۱۶
- جدول ۳۷-۴: ارائه راهکارهایی برای رفع نیاز آموزش مدیران در زمینه تئوریهای سیستمی و مفاهیم و کاربرد آن..... ۱۱۷

- جدول ۱-۵: اولویت نیازهای مدیران مراکز یادگیری محلی در زمینه ی مهارتهای انسانی.....۱۲۳
- جدول ۲-۵: اولویت نیازهای مدیران مراکز یادگیری محلی در زمینه ی مهارتهای فنی.....۱۲۳
- جدول ۳-۵: اولویت نیازهای مدیران مراکز یادگیری محلی در زمینه ی مهارتهای ادراکی.....۱۲۴
- جدول ۴-۵: اولویت نیازهای مدیران مراکز یادگیری محلی در زمینه ی آموزش های ضمن خدمت.....۱۲۴
- جدول ۵-۵: اولویت بندی نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران.....۱۲۵

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه

تغییرات مهمترین خصیصه ای است که سازمان ها به عنوان ارکان اصلی کنونی با آن روبرو هستند. از دیدگاه سازمانی تغییر به مفهوم دگرگونی و تحول در سازمان به مقصود فراهم آوردن امکان استمرار فعالیت یا بنای آن با توجه به شرایط محیطی است. شرایطی که ویژگی اصلی یا اولیه ی آن، پیچیدگی، تنوع و تحول سریع است. در چنین شرایطی اگر نتوانیم دنیای اطراف خود را شکل دهیم شلاق طبیعت بر ما فرود خواهد آمد و نیروی محیطی ما را در خود حل خواهد کرد ما تنها از طریق اتخاذ موضعی فراکنشی در این باره خواهیم توانست چرخه و آثار آن را پیش بینی و حتی کنترل کنیم و در خدمت خود قرار دهیم در این راستا لازم است، منابع و اقدامات لازم شناسایی و در یک مدل علمی متناسب برنامه ریزی شود(عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹، ص ۱۸).

سازمان ها و نهادهای مختلف یک جامعه براساس اهداف خاصی تشکیل می شوند و بر اساس ای اهداف، وظایف و عملکردهای معینی را در جامعه انجام می دهند و نیاز های متعددی را برآورده می سازند (فتحی و اجارگاه، ۱۳۷۳، ص ۶).

حیات سازمان تا حدود زیادی به مهارت ها و آگاهی های مختلف کارکنان بستگی دارد و هر چه این مهارت ها به هنگام و بهینه باشد، قابلیت سازگاری با محیط بیشتر می شود. لذا آموزش و توسعه ی

منابع انسانی به عنوان یک عامل استراتژیک نه تنها در ایجاد دانش و مهارت های جدید و ویژه در مدیران و کارکنان نقش بسزایی دارد بلکه باعث می شود که آنان در ارتقاء و سطح کارآیی واثربخشی سازمان سهیم باشند و خود را با فشارهای متغیر محیطی وفق دهند (ابطحی، ۱۳۷۵، ص ۲۳).

امروزه آموزش نیروی انسانی به عنوان گامی موثر در جهت بهسازی و توانمندی کارکنان مورد تاکید سازمان ها خصوصا" سازمان های یادگیرنده و پویا است. در فرایند آموزش نیروی انسانی عوامل متعددی اهمیت دارند که یکی از مهمترین آن ها تصریح نیازهای آموزش هر یک از کارکنان و کل سازمان است. سنجش نیازها و استفاده از نتایج آن در تصمیمات برنامه آموزشی یکی از دل مشغولی های برنامه ریزان و عاملان برنامه ریزی آموزشی از زمان درک ضرورت و اهمیت تعلیم و تربیت توسط آدمی بوده است.

در نیایی که مدیران و کارکنان شاهد تغییرات زودگذر هستند کار اصلی به گونه ای به اجرا در می آید که کارکنان همواره باید نوآوری های روزمره داشته باشند. بنابراین کارکنان و اعضای سازمان باید پیوسته چیزهای تازه ای فرا گیرند، مهارت های جدیدی بیاموزند و پیوسته بازآموزی شوند.

بیان مسئله

نیازسنجی از دیر باز به عنوان یکی از مولفه های مهم در بسیاری از حوزه ها یی که با امر برنامه ریزی سروکار داشته اند مورد توجه بوده است. نیازسنجی به عنوان فرایند جمع آوری و تحلیل اطلاعات که بر اساس آن نیازهای افراد، گروه ها و جوامع مورد شناسایی واقع می شود، دارای قدمتی به اندازه ی خود تعلیم و تربیت و یا در واقع خود انسان است. زیرا انسان در طی قرون و اعصار همواره ناگزیر از شناسایی نیازهای متنوع خویشتن و تصمیم گیری درباره ی طرق برطرف ساختن آنها بوده است. (فتحی، ۱۳۸۱، ص ۳).

تعیین نیازهای آموزشی اولین گام در برنامه ریزی آموزشی مدیران و کارکنان و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی است که اگر به درستی انجام شود مبنای عینی تری

برای برنامه ریزی به عنوان نقشه اثربخشی فراهم خواهد شد و احتمال تطابق آن با نیازهای سازمان حوزه های شغل و کارکنان و در نهایت اثربخشی آن افزایش خواهد یافت.

نیاز سنجی با شناسایی نیازهای مهم، مبنایی برای تعیین اهداف و تبعاً "بستر مناسبی برای سازماندهی سایر عناصر مهم، حول محور نیازهای اولویت یافته فراهم می سازد. بنابراین کلیه ی تصمیمات درخصوص تدارک اهداف خاص، محتوای آموزشی مناسب و استفاده موثر از سایر منابع و امکانات محدود(انسانی، مالی و مادی) تابعی از مطالعات نیاز سنجی است. چون در واقع کیفیت این داده ها، اثربخشی دوره های آموزشی و نهایتاً" کارکردآموزش را تعیین خواهد کرد. با تشخیص نیازها قبل از انتخاب هر نوع راه حل می توانیم بر میزان کارایی و اثربخشی بیافزاییم.

تعیین نیازهای آموزشی نقطه آغاز هر نوع آموزشی است که با توجه به نقش و تاثیری که در اثر بخشی و نیز فراهم آوردن مبنایی برای ارزیابی در زمینه های مختلف دارد همسو با راملر می توان گفت: «هیچ وظیفه ای مهمتر از آن در فرایند آموزش و بهسازی وجود ندارد» (فتحی، ۱۳۷۳، ص ۵۷).

حقیقت آن است که نیاز سنجی علی رغم اهمیت فراوان آن تاکنون جدی گرفته نشده است یا برنامه ریزان به آسانی از کنار آن گذاشته اند. اما هر جا به آن توجه کرده اند برنامه های خود را با موفقیت به اجرا درآورده اند. البته تشخیص دقیق نیازهای آموزشی امر مشکلی است ولی اصل مسلم آن است که نیاز وجود دارد. این که این نیازها کدامند؟ چه کسانی باید آنها را تعریف کنند؟ نیازهای آموزشی گروههای مختلف چیست؟ این ها سوالهایی هستند که برنامه ریزان آموزشی درمورد نیازهای آموزشی باید مطرح کنند و برای یافتن پاسخ آنها تلاش کنند (گروه مشاوران یونسکو، ۱۳۷۲، ص ۱۷).

این تحقیق در نظر دارد تا نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سوادآموزی شهر تهران را که وظایف مهمی در راستای تحقق بخشیدن به اهداف این سازمان دارند، را به عنوان نمونه مورد مطالعه قرار داده تا با شناسایی و ارائه نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی این سازمان بتواند برای انجام برنامه ریزی آموزشی متناسب با آن نیازها و برپایی آموزش های موثر و

سازنده گامی اساسی در جهت تقویت علمی و افزایش مهارت های مورد نیاز به منظور اثر بخش نمودن خدمات مدیران این مراکز بردارد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

یکی از اقدامات زیر بنایی که باعث کارآمدی سازمان ها می شود ایجاد و توسعه ی پیوسته سرمایه نیروی انسانی از طریق آموزش و بهسازی آن است. آموزش نوعی سرمایه گذاری مفید و یک عامل کلیدی در توسعه محسوب می شود که چنان چه به درستی برنامه ریزی و اجرا شود می تواند بازده اقتصادی قابل ملاحظه ای داشته باشد. ارائه ی آموزش در سازمان مدرن مستلزم تفکر جدید، مدل های جدید، رویکرد جدید و ابزارها و مکانیسم های جدید است. آموزش و بهسازی مدیران و کارکنان اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی فرد، در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه ی نهضت سواد آموزی شهر تهران و در سطح ملی و حتی فراملی منجر به افزایش بهره وری می شود.

بنابراین لزوم آموزش در کلیه ی مؤسسات اعم از سازمان های دولتی و بنگاه های بازرگانی و صنعتی غیر قابل تردید است. به خصوص آن که ما در زمانی زندگی می کنیم که تغییرات و تحولات علمی به طور سریعی در جریان می باشد و هر روزه انتظار تغییری در نحوه ی استفاده از وسائل و انجام امور متصور است. بنابراین توفیق در انجام خدمات عمومی و استفاده ی صحیح از منابع کمیاب ، مستلزم توجه به آموزش مدیران در مؤسسات می باشد. آموزش به مدیران امکان می بخشد مهارت خویش را در انجام تکالیف سازمانی افزایش دهند. (ستاری، ج ۱۳۷۴، ص ۲، ۱۵۲).

متخصصان برنامه ریزی آموزشی معتقدند که اقدام به برگزاری دوره های آموزشی بدون در نظر گرفتن نیازهای واقعی آموزش چیزی جز هدر دادن وقت و سرمایه نیست (نجات ثابت، ۱۳۷۶، ص ۲۸).

آنچه موضوع بررسی نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری نهضت سواد آموزی شهر تهران را ضروری می نماید کمبودها و نارسایی هایی است که با آن مواجه می باشد و برطرف کردن چنین امری تنها از

طریق نیاز سنجی و برنامه ریزی آموزشی برای مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران امکان پذیر است.

اهداف تحقیق :

هدف کلی:

تعیین نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران به منظور طراحی و تدوین برنامه های آموزشی مناسب جهت برطرف کردن مشکلات و نارسایی های موجود و نهایتاً بهسازی مهارت های آنان.

اهداف جزئی

- ۱- تعیین نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران در زمینه ی مهارتهای انسانی ، فنی و ادراکی
- ۲-تعیین نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران در دوره های آموزشی ضمن خدمت.
- ۳- تعیین اولویت های نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران.
- ۴- ارائه چارچوب و راهکارهای لازم برای رفع نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران.

سوالات تحقیق:

سوالات تحقیق به قرار زیر است:

- ۱- مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران برای انجام وظایف خود باید از چه مهارتهای انسانی ، فنی و ادراکی برخوردار باشند؟

۲- مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران در دوره های آموزشی ضمن خدمت به چه آموزشهای تخصصی نیازمندند؟

۳- نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران از چه اولویت هایی برخوردار است؟

۴- راهکارها و چارچوب لازم برای رفع نیازهای آموزشی مدیران مراکز یادگیری محلی نهضت سواد آموزی شهر تهران کدامند؟

تعاریف اصطلاحات و متغیرهای مورد استفاده در پژوهش:

الف- تعاریف نظری:

نیاز: عبارت است از فاصله بین نتایج موجود و مطلوب و یا اختلاف بین آن چه که است و آن چه که باید باشد (کافمن و هرمن، ۱۳۷۵، ص ۱۸).

نیاز آموزشی: نیاز آموزشی به نیازی اطلاق می شود که از طریق آموزش قابل رفع است. این گونه نیازها نه تنها درحوزه های دانشی بلکه درحوزه های مهارتی و نگرشی مطرح می شوند(عباس زادگان، ۱۳۷۹، ص ۵۸).

نیاز سنجی آموزشی: نیاز سنجی آموزشی فرایند رسمی شناسایی نیاز به عنوان شکاف بین نتایج مطلوب و نتایج موجود وقراردادن این نیازها به ترتیب اولویت براساس ضرورت رفع نیاز در مقابل نادیده گرفتن آن و انتخاب مهمترین نیازها (مسائل و فرصت ها) برای کاهش یا حذف آن بوده است (Ligh.D&Waktins,2000 ,p75).

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

مهارت : توانایی پیاده سازی علم در عمل است یا بر قابلیت و توانایی انجام عملیات شغلی به آسانی و با دقت اطلاق می گردد (سیف، ۱۳۷۹، ص ۱۳۸).

مهارت فنی : عبارت از توانایی به کار بردن دانش، روش، تکنیک و وسایل لازم برای اجرای وظایف خاصی که از راه تجربه، آموزش و تعلیم حاصل شده است (پارسایان و اعرابی، ۱۳۷۷، ص ۹۸).

مهارت انسانی: عبارت است از داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم، همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت موثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه ها و اثرگذاری بر رفتار آنان (علاقه بند، ۱۳۷۵، ص ۷۸).

مهارت ادراکی: یعنی درک پیچیدگی های کل سازمان و تصور همه عناصر و اجزای تشکیل دهنده کار و فعالیت سازمان به صورت یک کل واحد (سیستم) (همان منبع، ص ۷۹).

آموزش های تخصصی : به آن دسته از آموزش هایی اطلاق می شود که به دو صورت کوتاه مدت و بلندمدت اجرا شده و هدف آن بالا بردن سطح معلومات و مهارت های شغلی کارکنان بوده و محتوای آن کاملاً " فنی و تخصصی است و مطابق با وظایف اصلی و برنامه های خاص سازمان مربوطه است. (فصلنامه ی امور اداری و استخدامی کشور، ش. ۱۴).

وضعیت موجود: موقعیت فعلی و عملکرد واقعی که هم اکنون موجود است و افراد در آن قرار دارند. به عبارتی آن چه هست (غفاری، ۱۳۸۳، ص ۸).

وضعیت مطلوب : موقعیتی که به عنوان یک ایدآل، استاندارد و ملاک می باشد و هدف آن رسید به آن است به عبارتی آن چه باید باشد که افراد برای انجام وظایفه محوله باید بدانند و بر آن تسلط یابند (غفاری، ۱۳۸۳، ص ۸).