



دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی

پایان نامه‌ی کارشناسی ارشد در رشته‌ی مدیریت آموزشی

سنجش نیازهای آموزشی دبیران شهرستان شیراز از دیدگاه دبیران و مدیران

به وسیله‌ی

لیلا یوسفی

استاد راهنما

دکتر محسن خادمی

اسفند ماه ۱۳۸۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

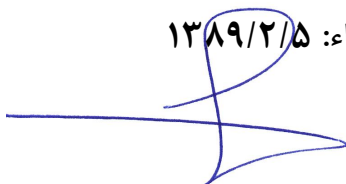
به نام خدا

اظهار نامه

اینجانب لیلا یوسفی دانشجوی رشته ی مدیریت و برنامه ریزی آموزشی گرایش مدیریت و برنامه ریزی آموزشی دانشکده ی علوم تربیتی و روانشناسی اظهار می کنم که این پایان نامه حاصل پژوهش خودم بوده و در جاهایی که از منابع دیگران استفاده کرده ام، نشانی دقیق و مشخصات کامل آن را نوشته ام. همچنین اظهار می کنم که تحقیق و موضوع پایان نامه ام تکراری نیست و تعهد می نمایم که بدون مجوز دانشگاه دستاوردهای آن را منتشر ننموده و یا در اختیار غیر قرار ندهم. کلیه حقوق این اثر مطابق با آیین نامه مالکیت فکری و معنوی متعلق به دانشگاه شیراز است.

نام و نام خانوادگی: لیلا یوسفی

تاریخ و امضاء: ۱۳۸۹/۲/۵



به نام خدا

سنجش نیازهای آموزشی دبیران متوسطه شهرستان شیراز از دیدگاه دبیران و

مدیران

به وسیله:

لیلا یوسفی

پایان نامه

ارائه شده به تحصیلات تکمیلی دانشگاه به عنوان بخشی از

فعالیت‌های لازم برای اخذ درجه کارشناسی ارشد

در رشته:

مدیریت آموزشی

از دانشگاه شیراز

جمهوری اسلامی ایران

ارزیابی شده توسط کمیته پایان نامه با درجه: عالی

دکتر محسن خادمی، استادیار بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی (رئیس کمیته).....

دکتر جعفر جهانی، استادیار بخش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی.....

دکتر دیبا سیف، استادیار بخش کودکان استثنایی.....

اسفند ماه ۱۳۸۸

تقدیم به

آنان که در باغ بی کران، مستی را بایم نکردند. از چشمه عشق و محبت و صفا سیرابم نمودند و به انتظار

سکوفای ام نشستند.

پدر و مادر عزیزم،

بزرگترین سرمایه بایم در زندگی، آنهایی که هرگز نگاه پرمهرشان را از من دریغ نکرده اند

همراه همیشگیم،

همسرم

بهترین رفیقان زندگیم،

خواهر و برادرانم

استاد ادب، علم، صداقت و اخلاق،

جناب آقای دکتر محسن حادمی

و تمام کسانی که دوستان دارم

سپاسگزاری

سپاس بی‌شمار خدایی را سزاست که به قلم سوگند کرد و معجزه آخرین رسولش را در عصر جهل و ظلمت کتاب قرار داد. نعمت تجربه دوره کارشناسی ارشد، فرصتی بود تا دریچه‌ای دیگر به سمت زیبایی‌هایش بگشایم و اکنون در پایان این دوره شکر گزارش باشم که اگر لطف او نبود هرگز قادر به طی این مسیر نبودم. بر خود لازم می‌دانم از زحمات بی‌شمار استاد علم و اخلاق جناب آقای دکتر محسن خادمی تشکر کنم که برای تحقق اهداف این پژوهش از هیچ کمکی دریغ نکردند. از اساتید محترم مشاور، جناب آقای دکتر جهانی با توصیه‌های ارزشمندشان و به ویژه راهنمایی‌های جبران‌ناپذیر خانم دکتر سیف که زحمت مشاوره پایان نامه را تقبل فرمودند تشکر و امتنان دارم. محبت تمامی هم‌کلاسی‌ها و هم‌خوابگاهی‌های عزیزم فراموش نخواهم کرد و از آنان به خاطر لحظه‌هایی که در کنارم بودند، متشکرم. از پدر، مادر، خواهرم مریم و برادرانم که دعایشان همیشه بدرقه راهم و وجودشان آرامش و سرمایه زندگی‌ام است، بی‌نهایت سپاسگزارم.

چکیده

سنجش نیازهای آموزشی دبیران شهرستان شیراز از دیدگاه دبیران و مدیران

به کوشش

لیلا یوسفی

هدف پژوهش سنجش نیازهای آموزشی دبیران شهرستان شیراز از دیدگاه دبیران و مدیران است. جامعه آماری تحقیق کلیه دبیران و مدیران نواحی چهارگانه شهرستان شیراز می‌باشد. نمونه آماری شامل ۱۰۰ نفر دبیر، ۱۰۰ نفر مدیر، که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای تصادفی انتخاب شدند، می‌باشد. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون مربع‌کای نشان داد که از دیدگاه دبیران و مدیران تفاوت معناداری بین نسبت پاسخ‌ها وجود دارد. آزمون t مستقل به منظور مقایسه بین دیدگاه دبیران و مدیران درباره نیازهای آموزشی استفاده شد، نتایج بیانگر وجود تفاوت معنی‌دار بین دیدگاه دبیران و مدیران در سه مقوله مهارت-های تدریس، روابط انسانی و مسائل روانشناسی می‌باشد. از تحلیل واریانس یکسویه، به منظور تعیین اینکه آیا متغیرهای سن، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی بر میزان نیازهای آموزشی تأثیر دارد، استفاده شد. نتایج نشان داد بین متغیرهای سن، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی با میزان نیازهای آموزشی دبیران تأثیر معناداری وجود ندارد. همچنین برای تعیین تأثیر متغیر جنسیت بر مقوله‌های نیازهای آموزشی چهارگانه از آزمون t مستقل استفاده شد، نتایج بیانگر عدم تأثیر این متغیر بوده است. به منظور مقایسه میانگین مقوله‌های چهارگانه نیازهای آموزشی دبیران از دیدگاه دبیران و مدیران از آزمون اندازه‌گیری‌های مکرر و t گروه-های وابسته استفاده شد که نتایج نشان داد، دبیران و مدیران اولین اولویت را برای مهارت‌های تدریس و چهارمین اولویت را برای روابط انسانی قائل شدند.

کلید واژه‌ها: نیاز- نیازسنجی- نیازهای آموزشی- دبیران متوسطه نواحی چهارگانه شهرستان شیراز.

فهرست مطالب

عنوان صفحه

فصل اول: کلیات پژوهش

| | |
|--|---|
| ۱-۱- مقدمه | ۲ |
| ۲-۱- بیان مساله | ۳ |
| ۳-۱- اهمیت مساله | ۴ |
| ۴-۱- اهداف تحقیق | ۵ |
| ۵-۱- سؤالات تحقیق | ۶ |
| ۶-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی واژه‌ها و متغیرهای مورد تحقیق | ۷ |
| ۱-۶-۱- تعاریف مفهومی واژه‌ها | ۷ |
| ۱-۶-۲- تعاریف عملیاتی واژه‌ها | ۷ |

فصل دوم: مبانی نظری تحقیق

| | |
|--|----|
| مقدمه | ۱۰ |
| ۱-۲- بخش اول: مبانی نظری تحقیق | ۱۰ |
| ۱-۱-۲- تعریف نیازسنجی | ۱۰ |
| ۲-۱-۲- اهداف نیازسنجی | ۱۱ |
| ۱-۲-۱-۲- فراهم‌سازی اطلاعات برای برنامه‌ریزی | ۱۱ |
| ۲-۲-۱-۲- ارزیابی و سنجش برنامه‌ها | ۱۲ |
| ۳-۲-۱-۲- پاسخگو و مسئول نمودن موسسه‌ها و نظام‌های آموزشی | ۱۲ |
| ۴-۲-۱-۲- تشخیص یا شناسایی ضعف‌ها و مسائل و مشکلات اساسی سازمان یا نظام | ۱۲ |
| ۵-۲-۱-۲- رشد یا توسعه سازمان و کارکنان | ۱۲ |
| ۶-۲-۱-۲- استفاده بهینه از منابع و امکانات | ۱۲ |
| ۳-۱-۲- مراحل نیازسنجی | ۱۳ |
| ۴-۱-۲- اصول نیازسنجی | ۱۴ |
| ۱-۴-۱-۲- اصل تداوم | ۱۴ |

| | |
|----|--|
| ۱۴ | ۲-۴-۱-۲- اصل جامعیت..... |
| ۱۴ | ۳-۴-۱-۲- اصل مشارکت..... |
| ۱۴ | ۴-۴-۱-۲- اصل عینیت و اعتبار..... |
| ۱۴ | ۵-۴-۱-۲- اصل واقع بینی..... |
| ۱۴ | ۶-۴-۱-۲- اصل رعایت ملاحظات فرهنگی..... |
| ۱۵ | ۵-۱-۲- انواع نیازسنجی..... |
| ۱۵ | ۱-۵-۱-۲- نیازسنجی آلف..... |
| ۱۵ | ۲-۵-۱-۲- نیازسنجی بتا..... |
| ۱۵ | ۳-۵-۱-۲- نیازسنجی گاما..... |
| ۱۵ | ۴-۵-۱-۲- نیازسنجی دلتا..... |
| ۱۵ | ۵-۵-۱-۲- نیازسنجی اپسیلون..... |
| ۱۶ | ۶-۵-۱-۲- نیازسنجی زتا..... |
| ۱۶ | ۶-۱-۲- نیازسنجی آموزشی..... |
| ۱۷ | ۷-۱-۲- مفهوم نیاز..... |
| ۱۸ | ۸-۱-۲- مفهوم آموزشی..... |
| ۱۹ | ۹-۱-۲- نیاز آموزشی..... |
| ۲۰ | ۱۰-۱-۲- دلایل تعیین نیازهای آموزشی..... |
| ۲۰ | ۱۱-۱-۲- طبقه‌بندی نیازهای آموزشی..... |
| ۲۲ | ۱۲-۱-۲- رویکردهای زیربنائی نیازسنجی آموزشی..... |
| ۲۲ | ۱-۱۲-۱-۲- رویکرد جزء نگر شامل روش‌های زیر..... |
| ۲۲ | ۱-۱-۱۲-۱-۲- تجزیه و تحلیل شغل..... |
| ۲۳ | ۲-۱-۱۲-۱-۲- تجزیه و تحلیل فرد (شاغل)..... |
| ۲۳ | ۳-۱-۱۲-۱-۲- نظرسنجی..... |
| ۲۴ | ۲-۱۲-۱-۲- رویکرد کل نگر مشتمل بر روش تجزیه و تحلیل سازمان..... |
| ۲۵ | ۱۳-۱-۲- الگوهای نیازسنجی آموزشی..... |
| ۲۵ | ۱-۱۳-۱-۲- الگوی کافمن و هرمن..... |
| ۲۶ | ۲-۱۳-۱-۲- الگوی کلاین..... |
| ۲۶ | ۳-۱۳-۱-۲- الگوی نیازسنجی اتحادیه نظام آموزشی..... |
| ۲۷ | ۴-۱۳-۱-۲- الگوی تحلیل نیازهای آموزشی سازمانی استوت..... |
| ۲۷ | ۵-۱۳-۱-۲- الگوی تحلیل وظیفه و الزامات دانشی - مهارتی آن..... |

| | |
|----|--|
| ۲۹ | ۲-۱-۱۳-۶- الگوی تحلیل جی. تی. اف. اس |
| ۳۰ | ۲-۱-۱۴- روش‌ها و فنون تعیین نیازهای آموزشی |
| ۳۰ | ۲-۱-۱۴-۱- تجزیه و تحلیل شغل |
| ۳۱ | ۲-۱-۱۴-۲- بررسی و تشریح وسایل کار |
| ۳۱ | ۲-۱-۱۴-۳- تجزیه و تحلیل مشکلات |
| ۳۱ | ۲-۱-۱۴-۴- تحلیل سازمان |
| ۳۱ | ۲-۱-۱۴-۵- ارزیابی عملکرد |
| ۳۲ | ۲-۱-۱۴-۶- آزمون |
| ۳۳ | ۲-۱-۱۴-۷- مشاهده |
| ۳۳ | ۲-۱-۱۴-۸- مصاحبه |
| ۳۴ | ۲-۱-۱۴-۹- پرسشنامه |
| ۳۴ | ۲-۱-۱۵- مقوله‌های نیازهای آموزشی دبیران |
| ۳۹ | ۲-۱-۱- مروری بر تحقیقات پیشین |
| ۴۰ | ۲-۲-۱- تحقیقات داخلی |
| ۵۰ | ۲-۲-۲- تحقیقات خارجی |
| ۵۱ | ۲-۲-۳- جمع‌بندی تحقیقات پیشین |

فصل سوم: روش پژوهش

| | |
|----|---------------------------------------|
| ۵۳ | مقدمه |
| ۵۳ | ۳-۱- روش تحقیق |
| ۵۳ | ۳-۲- جامعه آماری و روش نمونه‌گیری |
| ۵۴ | ۳-۳- روش اجرا و نحوه جمع‌آوری اطلاعات |
| ۵۵ | ۳-۴- ابزار پژوهش |
| ۵۶ | ۳-۵- روایی و پایایی پرسشنامه |
| ۵۶ | ۳-۵-۱- روایی پرسشنامه |
| ۵۶ | ۳-۵-۲- پایایی پرسشنامه |
| ۵۷ | ۳-۶- نحوه نمره‌گذاری مقیاس |
| ۵۷ | ۳-۷- روش تجزیه و تحلیل داده‌ها |
| ۵۸ | ۳-۸- ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها |

فصل چهارم: یافته‌ها و تجزیه و تحلیل آن

- ۱-۴- نتایج تحلیل‌های مربوط به آمار توصیفی ۶۰
- ۲-۴- یافته‌های پژوهش ۶۳

فصل پنجم: بحث و نتیجه‌گیری

- ۱-۵- بررسی نتایج ۸۱
- ۲-۵- محدودیت‌های پژوهش ۹۲
- ۳-۵- پیشنهادهای پژوهشی ۹۳
- ۴-۵- پیشنهادهای کاربردی ۹۳

فهرست منابع و مآخذ

- منابع فارسی ۹۴
- منابع انگلیسی ۹۷

پیوست

- پیوست شماره ۱ پرسشنامه سنجش نیازهای آموزشی دبیران متوسطه شهر شیراز از دیدگاه دبیران ۱۰۰
- پیوست شماره ۲ پرسشنامه سنجش نیازهای آموزشی دبیران متوسطه شهر شیراز از دیدگاه مدیران ۱۰۲
- پیوست ۳ پرسشنامه سنجش وضعیت مطلوب دبیران از دیدگاه دبیران و مدیران ۱۰۴

فهرست جداول

| عنوان | صفحه |
|---|------|
| جدول ۱-۳- جامعه آماری و نمونه تحقیق در مدیران | ۵۳ |
| جدول ۳-۲- نمونه آماری در دبیران جدول | ۵۴ |
| ۳-۳: تناظر سؤالات پرسشنامه دبیران و مدیران با مقوله های نیازهای آموزشی دبیران..... | ۵۵ |
| جدول ۳-۴- ماتریس همبستگی بین مقوله های تحقیق | ۵۶ |
| جدول ۳-۵- نتایج حاصل از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای مقوله های کل مقیاس | ۵۶ |
| جدول ۴-۱- اطلاعات توصیفی نواحی چهارگانه | ۶۰ |
| جدول ۴-۲- آماره توصیفی نمونه‌ها به تفکیک گروه و جنسیت..... | ۶۱ |
| جدول ۴-۳- آماره توصیفی متغیر مدرک تحصیلی نمونه‌ها..... | ۶۱ |
| جدول ۴-۴- آماره توصیفی متغیر سن نمونه ها | ۶۲ |
| جدول ۴-۵- آماره توصیفی متغیر سابقه خدمت نمونه‌ها..... | ۶۲ |
| جدول ۴-۶- نتایج آزمون مربع کای مربوط به دیدگاه دبیران در باره نسبت پاسخ ها در مقوله تخصص | ۶۳ |
| جدول ۴-۷- نتایج آزمون مربع کای مربوط به دیدگاه مدیران در باره نسبت پاسخ ها در مقوله تخصص | ۶۴ |
| جدول ۴-۸- نتایج آزمون مربع کای مربوط به دیدگاه دبیران در باره نسبت پاسخ ها در مقوله مهارت های تدریس | ۶۴ |
| جدول ۴-۹- نتایج آزمون مربع کای مربوط به دیدگاه مدیران در باره نسبت پاسخ ها در مقوله مهارت های تدریس | ۶۵ |
| جدول ۴-۱۰- نتایج آزمون مربع کای مربوط به دیدگاه دبیران در باره نسبت پاسخ ها در مقوله روابط انسانی | ۶۶ |
| جدول ۴-۱۱- نتایج آزمون مربع کای مربوط به دیدگاه مدیران در باره نسبت پاسخ ها در مقوله روابط انسانی | ۶۶ |

| | |
|--|----|
| جدول ۴-۱۲ - نتایج آزمون مربع کای مربوط به دیدگاه دبیران در باره نسبت پاسخ ها در مقوله مسائل روانشناسی | ۶۷ |
| جدول ۴-۱۳ - نتایج آزمون مربع کای مربوط به دیدگاه مدیران در باره نسبت پاسخ ها در مقوله مسائل روانشناسی | ۶۷ |
| جدول ۴-۱۴ - نتایج آزمون t مستقل برای تخصص | ۶۸ |
| جدول ۴-۱۵ - نتایج آزمون t مستقل برای مهارت های تدریس | ۶۹ |
| جدول ۴-۱۶ - نتایج آزمون t مستقل برای مهارت های روابط انسانی | ۶۹ |
| جدول ۴-۱۷ - نتایج آزمون t مستقل برای مسائل روانشناسی | ۷۰ |
| جدول ۴-۱۸ - نتایج آزمون t مستقل برای بررسی تأثیر جنسیت بر مقوله های نیازهای آموزشی | ۷۰ |
| جدول ۴-۱۹ - آمار توصیفی گروه های سنی | ۷۱ |
| جدول ۴-۲۰ - نتایج تحلیل واریانس یکسویه برای بررسی تأثیر سن بر مقوله های نیازهای آموزشی دبیران | ۷۲ |
| جدول ۴-۲۱ - آمار توصیفی گروه های سابقه خدمت | ۷۳ |
| جدول ۴-۲۲ - نتایج تحلیل واریانس یکسویه برای بررسی تأثیر سابقه خدمت بر مقوله های نیازهای آموزشی دبیران | ۷۴ |
| جدول ۴-۲۳ - آمار توصیفی گروه های مدرک تحصیلی | ۷۵ |
| جدول ۴-۲۴ - نتایج تحلیل واریانس یکسویه برای بررسی تأثیر متغیر مدرک تحصیلی بر مقوله های نیازهای آموزشی دبیران | ۷۶ |
| جدول ۴-۲۵ - نتایج آزمون اندازه های مکرر برای مقایسه میانگین های مقوله های نیاز از دیدگاه دبیران | ۷۷ |
| جدول ۴-۲۶ - نتایج آزمون t برای گروه های وابسته برای مقایسه میانگین های مقوله های نیاز های آموزشی دبیران از دیدگاه دبیران | ۷۷ |
| جدول ۴-۲۷ - نتایج آزمون اندازه های مکرر برای مقایسه میانگین های مقوله های نیاز از دیدگاه مدیران | ۷۸ |
| جدول ۴-۲۸ - نتایج آزمون t برای گروه های وابسته برای مقایسه میانگین های مقوله های نیاز های آموزشی دبیران از دیدگاه مدیران | ۷۹ |

فصل اول

کلیات پژوهش

۱-۱- مقدمه

در محیط بسیار متغیر امروز نیروی انسانی سرمایه‌گران و دارای ارزش اساسی است و آموزش به عنوان تنها طریق ابعاد در توسعه آن "اسلحه رقابتی" محسوب می‌شود. نیروی انسانی امروزه به عنوان عامل استراتژیک مطرح است. دلیل این امر تغییراتی است که با شتاب حادث می‌شود. در چنین زمینه‌ای جایگاه بسیار مهم نیروی انسانی به عنوان طراح، سازنده و پردازنده نظام‌های عملیاتی که نسبت به سایر منابع سازمان بیش از پیش نمایان می‌شود. از جمله وظایف مدیریت برای حفظ و بقای سازمان، استفاده از سرمایه و استفاده مؤثر و بهینه از نیروی انسانی می‌باشد. درحقیقت این نیروی انسانی است که سازمان‌ها را به هدفشان می‌رساند (عزیزی، ۱۳۸۶).

با توجه به اینکه امروزه جهان به شدت در حال تحول است و با توجه به نقشی که نیروی انسانی در تحقق اهداف سازمان ایفا می‌کند، ما نمی‌توانیم بدون توجه به عامل آموزش و بهسازی نیروی انسانی، به بقای سازمان‌های خود کمک کنیم و برای همسو شدن با تغییرات و تحولات جهانی نیاز مبرم و اساسی به نیروی انسانی آگاه و متبحر داریم، نیروئی که بتواند با آموزش‌های مورد نیاز و مطلوب خود را به سرعت با محیط همگام سازد.

راس ویل و گلیپتر^۱ (۲۰۰۳) معتقدند: انگیزه‌ای که موجب می‌شود کارکنان و سازمان مقدار قابل توجهی از وقت و سرمایه خود را برای رشد قابلیت‌های خود سرمایه‌گذاری کنند، پاسخگویی به نیاز جلوتر بودن از امواج تغییر و پیچیدگی است که جهان تجارت و مدیریت را در بر گرفته است. در چنین دنیائی لازمه بقای سازمان و افرادی که در آن کار می‌کنند انعطاف‌پذیری و تغییرپذیری آنها می‌باشد. آنان باید قادر به مواجهه با شرایط جهان کنونی باشند و این ضامن بقای آنان خواهد بود. بنابراین افراد سازمان با به روز کردن دانش و مهارت‌های خود بر ارزش خود و سازمانی که در آن کار می‌کنند می‌افزایند.

تعیین نیازهای آموزشی اولین گام برنامه‌ریزی آموزش کارکنان و در واقع نخستین عامل ایجاد و تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی است که اگر بدرستی انجام شود مبنای عینی‌تری برای برنامه‌ریزی به عنوان نقشه اثربخشی و طبعاً سایر فعالیت‌ها فراهم خواهد شد و احتمال تطابق آن با نیازهایگ . سازمان، حوزه شغلی کارکنان و در نهایت، اثربخشی آنان افزایش خواهد یافت. «آموزش، گران است»، فقط باید موقعی ارائه شود که اولاً: پاسخی به یک نیاز شناخته شده باشد و ثانیاً: بهترین راه‌حل برای مشکلاتی باشد که از آن طریق قابل حل هستند. فعالیت-

^۱ - Rothwel & Gelipter

های آموزشی که بدون توجه به این شرایط طراحی و اجرا می‌شوند در واقع نوعی اتلاف منابع ارزشمند می‌باشد.

نیازسنجی با شناسایی نیازهای مهم، مبنایی برای اهداف و طبعاً بستر مناسبی برای سازماندهی سایر عناصر مهم حول محور نیازهای اولویت یافته فراهم می‌سازد. بنابراین کلیه تصمیمات در خصوص تدارک اهداف خاص، محتوای آموزشی مناسب و استفاده مؤثر از سایر منابع و امکانات محدود (انسانی، مالی و مادی) تابعی از مطالعات نیازسنجی است (شریعتمداری، ۱۳۸۳).

بنابراین اولین گام در توسعه منابع انسانی جهت بهبود عملکرد در سازمان‌ها، شناسایی صحیح و دقیق نیازهای آموزشی است که این امر از طریق نیازسنجی علمی و دقیق قابل حصول می‌باشد.

سو آرز^۱ (۱۹۹۴) معتقد می‌باشد نیازسنجی آموزشی یکی از درون داده‌های بنیادی سامانه آموزشی و پایه‌ی برنامه‌ریزی، اجراء و ارزشیابی کنش‌های سامانه است. فراهم سازی داده های مورد نیاز برای برنامه‌ریزی آموزشی، شناخت و یافتن دشواری‌ها یا کمبودهای سامانه آموزشی، هدف نیازسنجی آموزشی می‌باشد.

۱-۲- بیان مساله

بدیهی است که برای پاسخگویی به نیاز اساسی تربیت و حفظ دبیران شایسته و کارآمد نمی‌توان به ارائه آموزش‌های شتابزده و بی‌توجه به مبانی برنامه‌ریزی آموزشی کارکنان، متکی شد. آموزش‌های که در سازمان‌های امروزی در ایران برای ارضاء نیاز آموزشی بخصوصی ارائه می‌شوند به دلیل عدم پیوستگی، پراکندگی محتوا، روش‌ها و منابع و بخصوص به علت فقدان هماهنگی در فرایند برنامه‌ریزی آن‌ها غالباً موجب بروز خلاء در روند آموزشی و یادگیری کارکنان می‌شوند (تیغ ساز زاده ، به نقل از فرامرزی، ۱۳۸۳).

هر سازمانی به افراد آموزش دیده و با تجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند، اگر توانایی‌های موجود کارکنان پاسخگوی نیاز فوق باشد آموزش ضرورت چندانی ندارد. اما اگر چنین نباشد لازم است سطح مهارت، توانایی و انطباق‌پذیری آنان افزایش یابد. در واقع تحولات جدید در توسعه اقتصادی- اجتماعی نیازهای خاصی را برای نیروی کار ماهر به وجود می‌آورد که یکی از این نیازها برنامه‌های آموزشی برای اکثر کارکنان به منظور گسترش کلیه مهارت های مورد نیاز آنان می‌باشد. بالطبع آموزش و پرورش نیز از این امر مستثنی نمی‌باشد و لزوم

^۱ - Suarez

آموزش کارکنان و دبیران به طور مستمر و منطبق با نیازها، بیش از پیش احساس می‌شود. آماده کردن دبیران برای اجرای برنامه‌های جدید ایجاب می‌کند که برنامه‌های آموزش ضمن خدمت با توجه به هدف‌ها و نیازهای تازه تنظیم و به مورد اجراء گذاشته شود. این امر از طریق نیازسنجی علمی قابل حصول می‌باشد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۷۶).

با توجه به توضیحات اجمالی فوق این تحقیق سعی دارد طرحی به منظور نیازسنجی دبیران متوسطه شهرستان شیراز به مورد اجرا و بررسی گذارد. این تحقیق با هدف توجه به نقش مدیران و دبیران متوسطه در سنجش نیازهای آموزشی دبیران متوسطه طراحی شده است و انتظار می‌رود تحلیل نتایج منجر به تعیین نقش هر یک از دو گروه فوق در شناسایی همسانی و یا تفاوت نظرات آنها در فرایند سنجش نیازهای آموزشی دبیران متوسطه در چهار مقوله (تخصص، مهارت‌های تدریس، روابط انسانی و مسائل روانشناسی) گردد.

۱-۳- اهمیت مساله

در شرایط پیچیده و رو به تحول امروز تنها سازمان‌هایی می‌توانند به فعالیت‌های خود استمرار بخشند و بقاء خود را تضمین نمایند که بتوانند خود را با تحولات و پدیده‌های پیچیده محیط هماهنگ ساخته متناسب با شرایط بیرونی سازمان، خود را متحول سازند. همان طور که با تغییرات اجتماعی و تکنولوژیک روبرو می‌شویم، افراد در هر کجا که باشند به توسعه دانش و مهارت‌هایشان نیاز دارند برای اینکه آنها بتوانند در جامعه به خوبی زندگی و کار کنند. آموزش در توسعه شخصی افراد تأثیر دارد و بهره‌وری افراد را بالا می‌برد و مشارکت افراد را در زندگی اقتصادی و اجتماعی تسهیل می‌کند.

از جمله مهم‌ترین وظایف مدیریت برای حفظ و بقا سازمان استفاده از سرمایه‌ها و استفاده مؤثر و بهینه از آنها می‌باشد. نیروی انسانی یکی از سرمایه‌های اصلی سازمان‌ها و یک عامل استراتژیک برای آنها در مواجهه با تغییرات و تحولات می‌باشد. چرا که در سایه هوشیاری اوست که امکان مواجهه فعال و سازنده با دگرگونی‌های محیط فراهم می‌گردد. توجه به بهسازی و مهم‌تر از همه استفاده مؤثر از این سرمایه از جمله مهم‌ترین دغدغه‌های سازمان‌های امروزی است (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹).

امروزه نظام آموزش و پرورش بنا به ضرورت تغییرات اجتماعی یکی از سازمان‌های پیچیده و بزرگ اجتماعی در هر کشوری محسوب می‌شود و با رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی پیوند ناگسستنی دارد و به تدریج از یک حالت ساده ابتدایی به یک حالت پیچیده در آمده است ثمربخشی و تبدیل انسان‌های مستعد به انسان‌های سالم، بالنده و متعال و رشد یافته و تأمین نیازهای نیروی انسانی جامعه در بخش‌های متفاوت فرهنگی، اجتماعی و

اقتصادی از اهمیت نظام آموزش و پرورش است (صافی، ۱۳۷۹).

پرداختچی معتقد است، در دنیای امروز، حجم، تنوع و عمق توقعات و انتظارات مرتبط با نظام آموزش و پرورش، آن چنان است که نظام مذکور، با شرایط، امکانات، روش‌ها و نیروی انسانی فعلی به هیچ وجه نمی‌تواند از عهده رسالت خود برآید. نظام آموزش و پرورش باید متحول شود و تغییراتی بنیادین و اساسی در آن به وجود آید. اصولاً هیچ سازمان و نهادی نمی‌تواند هدف‌هایی معقول اتخاذ کند و کار اثربخشی در جهت تحقق آن هدف‌ها انجام دهد، مگر آن که تمامی اعضایش از صدر تا زیر، مفروضات خود را درباره آینده مورد تجزیه و تحلیل و بازنگری جدی قرار دهند تا بتوانند آن را بر اساس واقعیات اصلاح کنند. با توجه به مسائل فوق، اگر آموزش و پرورش می‌خواهد تغییر کند، متحول شود و پیشرفت نماید، دست اندرکاران امر تعلیم و تربیت، به خصوص معلمانی که تعامل گسترده‌ای با فراگیران دارند، باید متحول شوند، تغییر کنند و پیشرفت نمایند. همچنین دانش و اطلاعات، شناخت‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و روش‌های کار آن‌ها باید تغییر کند. لازمه این کار، حرفه‌ای شدن امر تعلیم و تربیت و در سرلوحه آن، حرفه‌ای شدن تمام معلمان است (پرداختچی، ۱۳۷۴).

مهارت‌های حرفه‌ای معلم، لازم‌ترین و ضروری‌ترین نیاز اوست. هر نوع بی‌توجهی در به دست آوردن این مهارت‌ها، عدم موجودیت شغلی و حرفه‌ای او را به اثبات می‌رساند و خط بطلان روی مهارت او می‌کشد.

لذا در این تحقیق به طور عینی و سیستماتیک به سنجش نیازهای آموزشی دبیران متوسطه در هر یک از چهار مقوله (تخصص، مهارت‌های تدریس، روابط انسانی و مسائل روانشناسی) پرداخته شده است.

۱-۴- اهداف تحقیق

هدف اصلی

- ۱- سنجش نیازهای آموزشی دبیران متوسطه شهر شیراز از دیدگاه دبیران و مدیران.

اهداف فرعی

- ۱- سنجش نیازهای آموزشی دبیران متوسطه در هر یک از مقوله‌های چهارگانه (تخصص، مهارت‌های تدریس، روابط انسانی و مسائل روانشناسی).
- ۲- مقایسه نظرات مدیران و دبیران نسبت به مقوله تخصص دبیران.
- ۳- مقایسه نظرات مدیران و دبیران نسبت به مقوله مهارت‌های تدریس دبیران.
- ۴- مقایسه نظرات مدیران و دبیران نسبت به مقوله روابط انسانی دبیران.

- ۵- مقایسه نظرات مدیران و دبیران نسبت به مقوله توجه به مسائل روانشناسی دبیران.
- ۶- تعیین تأثیر متغیرهای سن، جنسیت، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی بر میزان نیازهای آموزشی دبیران.
- ۷- مقایسه میانگین مقوله‌های نیازهای آموزشی دبیران (تخصص، مهارت‌های تدریس، روابط انسانی و مسائل روانشناسی) از دیدگاه دبیران و مدیران.

۱-۵- سوالات تحقیق

- با توجه به اهداف پژوهش، سؤالاتی که این پژوهش به دنبال آن است به شرح ذیل می‌باشد:
- ۱- آیا از دیدگاه مدیران و دبیران، در مقوله تخصص تفاوت معناداری بین نسبت پاسخ‌ها وجود دارد؟
 - ۲- آیا از دیدگاه مدیران و دبیران، در مقوله مهارت‌های تدریس تفاوت معناداری بین نسبت پاسخ‌ها وجود دارد؟
 - ۳- آیا از دیدگاه مدیران و دبیران، در مقوله روابط انسانی تفاوت معناداری بین نسبت پاسخ‌ها وجود دارد؟
 - ۴- آیا از دیدگاه مدیران و دبیران، در مقوله مسائل روانشناسی تفاوت معناداری بین نسبت پاسخ‌ها وجود دارد؟
 - ۵- آیا تفاوت معنی‌داری بین نظرات مدیران و دبیران در مورد مقوله نیاز به آموزش تخصص به دبیران وجود دارد؟
 - ۶- آیا تفاوت معنی‌داری بین نظرات مدیران و دبیران در مورد مقوله نیاز به آموزش مهارت‌های تدریس به دبیران وجود دارد؟
 - ۷- آیا تفاوت معنی‌داری بین نظرات مدیران و دبیران در مورد مقوله نیاز به آموزش مهارت روابط انسانی به دبیران وجود دارد؟
 - ۸- آیا تفاوت معنی‌داری بین نظرات مدیران و دبیران در مورد مقوله نیاز به آموزش مسائل روانشناسی به دبیران وجود دارد؟
 - ۹- آیا متغیرهای سن، جنسیت، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی بر میزان نیازهای آموزشی دبیران تأثیر دارند؟
 - ۱۰- آیا از دیدگاه دبیران و مدیران تفاوت معناداری بین میانگین مقوله‌های نیاز وجود دارد؟