

## نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه از دیدگاه دبیران و مدیران Educational Needs Assessment of secondary School Teachers from Viewpoint of Teachers and Administrators

دریافت مقاله: ۱۳۸۷/۱۱/۴؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۸۸/۶/۱۷؛ پذیرش مقاله: ۱۳۸۹/۴/۲۵

Mahboubeh Arefi (Ph.D)

E-mail: m\_arefi@yahoo.com

Mohsen Talebzadeh Nobarian (Ph.D)

Hashem Mohammadi Chemardani

(M.Ed)

**Abstract:** This study addressed two research questions: (1) what are general educational needs of secondary school teachers from the viewpoint of teachers and administrators? (2) Are there any differences between the viewpoint of teachers and administrators? The research method was descriptive and Delphi method was used to collect data required for needs assessment. Results indicated that the priority of needs as viewed by was as follows: 1) familiarity with methods and techniques of teaching; 2) Familiarity with classroom management; 3) skills to use educational multi-media; 4) Increased information and scientific knowledge on subject matters; 5) Familiarity with methods of evaluation and assessment of student learning. With regard to second question, the findings indicated that there was no difference between viewpoint of teachers and that of administrators.

**Key words:** Educational needs assessment, general knowledge of teachers, general skills of teachers.

دکتر محبوبه عارفی<sup>۱</sup>، دکتر محسن طالب زاده نوبریان<sup>۲</sup>

هاشم محمدی چمردانی<sup>۳</sup>

**چکیده:** هدف از این تحقیق پاسخ به دو سؤال پژوهشی ذیل بود: ۱- نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس از دیدگاه دبیران و مدیران کدامند؟ ۲- آیا بین دیدگاه دبیران و مدیران نسبت به نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس تفاوت وجود دارد؟ روش تحقیق توصیفی با استفاده از یکی از فنون نیازسنجی تحت عنوان فن دلفی، شرح وظایف دبیران و اهداف دوره‌های آموزش ضمن خدمت آن‌ها، اطلاعات جمع آوری و پژوهش حاضر انجام شد. در پاسخ به سؤال اول تحقیق، نتایج زیر بدست آمد: ۱- نمونه‌های تحقیق در اکثر گویه‌ها، اهمیت نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس را در حد زیاد رو به بالا تشخیص دادند. ۲- نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس از دیدگاه دبیران و مدیران تا اولویت پانزدهم به ترتیب اولویت عبارتند از: ۱) آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس، ۲) آشنایی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس، ۳) آشنایی با نحوه استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی، ۴) افزایش سطح معلومات و دانش علمی در زمینه موضوعات درسی، ۵) آشنایی با نحوه ارزشیابی و سنجش یادگیری دانش‌آموزان، ۶) آشنایی با چگونگی تشخیص تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و استفاده از ظرفیت‌های ذهنی آنان، ۷) آشنایی با اصول و شیوه‌های تعلیم و تربیت اسلامی، ۸) آشنایی با روش‌های ایجاد عادت صحیح مطالعه و تحقیق در دانش‌آموزان، ۹) آشنایی با نحوه طراحی انواع آزمون‌ها، ۱۰) آشنایی با آموزش نماز و احکام ضروری و مرتبط با آن، ۱۱) آشنایی با روش‌های جذب دانش‌آموزان به نماز، ۱۲) آشنایی با روش‌های پرورش اخلاقی دانش‌آموزان، ۱۳) آشنایی با روش‌های قرآن مجید، ۱۴) آشنایی با طرح درس و ۱۵) آشنایی با تربیت قرآنی و راهکارهای آن. در پاسخ به سؤال دوم تحقیق، نتیجه زیر بدست آمد: بین دیدگاه دبیران و مدیران نسبت به نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس تفاوت معنی داری وجود ندارد.

**کلید واژه‌ها:** نیازسنجی آموزشی، آگاهی‌های عمومی دبیران، مهارت‌های عمومی دبیران

## مقدمه

هر سازمانی برای انجام مأموریت خود نیاز به کارکنان آموزش دیده دارد. با توجه به پیشرفت فن آوری و یافته‌های علمی جدید، علوم در تمامی زمینه‌ها پیشرفت کرده است و سازمان‌ها نیز جهت پیشبرد اهداف و توسعه فعالیت‌هایشان، دستاوردهای علمی و فن آوری را به خدمت گرفته‌اند؛ در نتیجه سبک انجام دادن وظایف شغلی نیز تغییر یافته است و کارکنان ملزم به فراگیری آخرین یافته‌های علمی در زمینه وظایف شغلی ایشان می‌باشند. با این وجود نقش محوری آموزش کارکنان در سازمان‌ها از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است و سازمان‌هایی موفق‌ترند که آموزش را به عنوان سرمایه گذاری می‌نگرند نه هزینه. چنانچه دوره‌های آموزشی بر اساس نیازهای آموزشی<sup>۳</sup> کارکنان طراحی شده باشد، از برگزاری دوره‌های آموزشی بدون هدف و هدر رفتن سرمایه سازمان جلوگیری خواهد شد و اجرای دوره‌های آموزشی زمانی اثربخش‌تر است که بر مبنای نیازسنجی علمی و دقیق برنامه‌ریزی شده باشد. در آموزش و پرورش نیز برگزاری دوره‌های آموزشی برگرفته از نیازهای آموزشی دبیران ضروری است. توسعه و بهسازی نیروی انسانی یکی از دل مشغولی‌های مدیران موثر در کلیه سازمان‌های موفق می‌باشد. از اینرو امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی یکی از محورهای سرمایه‌گذاری سازمانی محسوب می‌گردد و نیازسنجی یکی از مولفه‌های ضروری فرآیند برنامه‌ریزی آموزشی است. اولویت بندی نیازهای آموزشی، مسئولین و کارشناسان سازمان را در تصمیم‌گیری در خصوص برگزاری دوره‌های آموزشی و طراحی و تدوین محتوای آموزشی متناسب با نیازها با توجه به امکانات سازمان یاری می‌نماید.

هدف اساسی آموزش کارکنان، کمک به سازمان در جهت نیل به اهداف است که با سرمایه‌گذاری بر روی افراد به منظور قادر ساختن آن‌ها جهت عملکرد بهتر و استفاده بهینه از توانایی‌های بالقوه آنان عمل می‌نماید و به دنبال توسعه صلاحیت‌ها و شایستگی کارکنان و بهبود عملکرد آن‌ها است (حاجی کریمی، ۱۳۷۹، ص ۲۷۰). این امر جز با شناسایی نیازها تحقق نمی‌یابد. چرا که در هر حال برنامه‌ریزی و اجرای آن به طور مؤثر بدون داشتن اطلاعات به روز درباره نیازها و گرایش‌های کارکنان منطقی نخواهد بود (باتلر و هوول، ۲۰۰۷).

آموزش کارکنان با تاکید بر نیازهای سازمانی، شغلی و فردی کارکنان درصدد است اهداف و مقاصد زیر را برای بهینه سازی عملکرد سازمانی و شغلی و همچنین رشد و اعتلای فردی کارکنان محقق نماید (صدری، ۱۳۸۳، ص ۳۰):

۱. افزایش توانایی حرفه‌ای بالفعل و پرورش توانایی‌های بالقوه کارکنان برای انجام وظایف
۲. آماده کردن کارکنان برای تصدی وظایف و مسئولیت‌های جدید

۳. ارتقای سطح دانش و آگاهی کارکنان
  ۴. ارتقای سطح مهارت‌های شغلی کارکنان
  ۵. ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش‌های پایدار جامعه در کارکنان
  ۶. افزایش رضایت شغلی و بهبود روحیه کارکنان
  ۷. افزایش قابلیت انعطاف در کارکنان نسبت به اعمال روش‌های جدید و نو و استفاده از وسایل و تجهیزات مدرن و نیز سازگاری با تغییرات جدید سازمانی
  ۸. ایجاد و گسترش روحیه همکاری بین کارکنان به منظور تحقق اهداف سازمان
  ۹. ایجاد زمینه‌های استفاده بهینه از منابع موجود انسانی به منظور دستیابی به اهداف و سیاست‌های سازمان
  ۱۰. به هنگام‌سازی آموزش نیروی انسانی به منظور ارتقای سطح اطلاعات و نیز ایجاد زمینه‌های رشد خلاقیت و نو آوری در آنها
- با توجه به اهداف ذکر شده، می‌توان آموزش کارکنان را در فرایند چند مرحله‌ای به شرح ذیل برنامه ریزی نمود:
- الف) نیازسنجی آموزشی<sup>۴</sup>: در این مرحله نیازهای آموزشی، پس از شناسایی، اولویت بندی می‌شوند.
- ب) طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی: با توجه به امکانات سازمان جهت برگزاری دوره‌های آموزشی و مدنظر قرار دادن اولویت دوره‌ها، مقدمات اجرای دوره‌ها از قبیل بودجه، محل برگزاری، اساتید، محتوای دوره‌ها، شرایط شرکت‌کنندگان و غیره پیش‌بینی‌های لازم بعمل می‌آید.
- ج) اجرای دوره‌های آموزشی: دوره‌های آموزشی مطابق با موارد برنامه ریزی شده، برگزار می‌گردد.
- د) نظارت بر اجرای دوره‌ها: مسئولین و کارشناسان آموزشی بر اجرای دوره‌ها نظارت می‌نمایند تا بدین وسیله دوره‌ها مطابق با اهداف از قبل تعیین شده و رؤس مطالب، برگزار گردد.
- ه) ارزشیابی: نتایج دوره‌ها مورد ارزشیابی و میزان حصول به اهداف نیز مورد سنجش قرار می‌گیرد. از نتایج ارزشیابی جهت بهبود دوره‌های آموزشی آتی استفاده می‌شود. با توجه به فرایند فوق به این نتیجه می‌رسیم که نیازسنجی آموزشی بنیادی‌ترین و اولین رکن آموزش اثربخش می‌باشد که چنانچه به صورت علمی انجام نگیرد و دوره‌های آموزشی متناسب با نیازهای آموزشی کارکنان نباشد تاثیر چندانی در وظایف و روندکاری کارکنان نخواهد داشت و بدین وسیله منابعی که سازمان صرف برگزاری دوره‌های آموزشی نموده به هدر خواهد رفت.

نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه شهر بندر عباس...

از آنجایی که این پژوهش صرفاً در راستای مرحله اول یعنی نیازسنجی آموزشی انجام گردیده است لذا در ادامه بحث به طور مختصر به آن اشاره می‌شود:

نیازهای آموزشی عبارتست از تغییرات مطلوبی که در فرد یا افراد از نظر دانش، مهارت و یا رفتار باید به وجود آید تا فرد یا افراد بتوانند وظایف و مسئولیت‌های مربوط به شغل خود را در حد مطلوب، قابل قبول و منطبق با استانداردهای کاری انجام داده و در صورت امکان زمینه‌های رشد و تعالی افراد را در ابعاد مختلف به وجود آورد (محمدی، ۱۳۸۲، ص ۳۱).

اغلب صاحب‌نظران نیاز آموزشی کارکنان را به عنوان فاصله یا شکاف<sup>۵</sup> بین وضع مطلوب و موجود در زمینه عملکرد و سایر الزامات شغلی کارکنان تعریف کرده‌اند، پاره‌ای نیز آن را به مفهوم نقصان تعریف کرده‌اند. بر اساس این تعاریف، شناسایی نیازهای آموزشی معادل شناخت فقدان، کاستی یا زمینه‌های گسترش دانش، مهارت و نگرش‌های مرتبط با عملکرد رضایت‌بخش شغلی است (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹، ص ۵۹).

یکی از متداولترین تعاریف ارائه شده از مفهوم نیاز تعریف آن به عنوان خواست<sup>۶</sup> یا ترجیحات<sup>۷</sup> افراد است. به عبارت روشن‌تر خواسته‌های افراد در زمینه‌های گوناگون نیازهای آنان را تشکیل می‌دهد (سوریانو، ۱۹۵۵، ص ۷۴ به نقل از فتحی واجارگاه، ۱۳۸۳، صص ۹۹-۱۰۰).

برتن و مریل<sup>۸</sup> بر این باورند که نیازسنجی به طور کلی عبارتست از فرایندی نظام‌دار برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و هدف‌ها و نهایتاً تعیین اولویت‌ها برای عمل (بورتون و مریل، ۱۹۷۷، ص ۲۲). همچنین سواز<sup>۹</sup> (۱۹۹۶) در تعریف نیازسنجی می‌گوید: نیازسنجی در زمینه تعلیم و تربیت فرآیند جمع آوری و تحلیل اطلاعات است که منجر به شناسایی نیازهای افراد، گروه‌ها، موسسات، جامعه محلی و جامعه به طور کلی می‌شود. از این رو کاربرد اصلی نیازسنجی متمرکز بر شناسایی نیازهای دانش‌آموزان، نیازهای آموزشی ضمن خدمت معلمان و تعیین نیازهای آتی نظام آموزش محلی، منطقه‌ای و ملی است (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۲، ص ۲۵)؛ به عبارت دیگر تشخیص تغییرات کمی و کیفی است که می‌بایست در نیروی انسانی سازمان با استفاده از برنامه آموزشی مناسب و کارآموزی، به وجود آید تا بهترین نتیجه از کار او حاصل شود (خلود، ۱۳۶۹، ص ۵۹). فرآیند جمع آوری اطلاعات و تحلیل وضع موجود سازمان، شغل و فرد و همچنین مقایسه و تعیین فاصله دانش<sup>۱۰</sup>، نگرش<sup>۱۱</sup> و مهارت<sup>۱۱</sup> فرد نسبت به وضع مطلوب به ترتیب اولویت یعنی نیازسنجی آموزشی (رضوی، ۱۳۸۲، ص ۳۸) با روش‌ها و فنون متعددی انجام می‌گردد. در این تحقیق از یکی از فنون نیازسنجی آموزشی تحت عنوان فن دلفی استفاده شده است. دالکی و هلمر (۱۹۶۳) در مقاله‌ای با عنوان «کاربرد تجربی روش دلفی برای استفاده کارشناسان»، روش دلفی را پیشنهاد کردند. البته فن دلفی را از اوایل

دهه ۱۹۵۰ گروهی از محققان شرکت راند برای ترکیب نظرهای فردی و یافتن بهترین نظرهای مورد قبول همه به کار برده‌اند (یمنی، ۱۳۸۲، ص ۱۱۹). از تکنیک دلفی برای دستیابی به توافق جمعی هنگامی استفاده می‌شود که حضور جمع در جلسات میسر نباشد (کافمن و هرمن، ترجمه مشایخ و بازگان، ۱۳۷۴، ص ۹۹). این فن یک روش نگرش‌سنج است و کاربرد آن در مطالعات نیازسنجی آموزشی می‌تواند بدین صورت باشد که ابتدا پرسشنامه اولیه‌ای ساخته می‌شود و از افراد مورد مطالعه خواسته می‌شود تا فهرستی از نیازها را در خصوص موضوع مشخصی از دیدگاه خودشان ارائه نمایند، سپس فرد یا گروه نیازسنج، مجموعه نیازهای ارائه شده را تلفیق نموده و پرسشنامه دیگری که در برگیرنده فهرست جامعی از نیازها است ساخته می‌شود و مجدداً جهت نظرخواهی برای گروه مورد مطالعه ارسال می‌گردد و در نهایت پس از جمع آوری پرسشنامه‌ها، ترتیب و اولویت بندی نیازها با توجه به پاسخ‌های ارائه شده مشخص می‌شود. در حیطه نیازسنجی آموزشی پژوهش‌هایی انجام گرفته است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

بازدار (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان، نیازسنجی آموزشی مدیران دبستان‌های استان ایلام، انجام داد و خلاصه کارهای انجام شده و نتایج تحقیق وی بدین شرح می‌باشد: (۱) در تمام زمینه‌های هفتگانه (ارائه خدمات حمایتی به دانش‌آموزان، برقراری ارتباط موثر بین مدرسه و جامعه، فراهم سازی تسهیلات و تجهیزات مدارس، انجام امور اداری و مالی، برنامه‌ریزی درسی معلمان، نظارت بر تدریس معلمان و ارائه خدمات پشتیبانی به معلمان با ۹۹٪ اطمینان نیاز وجود دارد. (۲) بین نیازهای آموزشی زنان و مردان، دارندگان مدرک تحصیلی مختلف، گروه‌های دارای سنوات مختلف خدمت، گروه‌های دارای سنوات مدیریت مختلف در هیچکدام از زمینه‌های مذکور در سطح ۹۵٪ اطمینان تفاوت معنی داری وجود ندارد. (۳) بین نیازهای آموزشی گروه‌های دارای رشته‌های تحصیلی مختلف تنها در زمینه ارائه خدمات پشتیبانی به کارکنان در سطح ۹۵٪ اطمینان تفاوت معنی دار وجود دارد. (۴) بین نیازهای آموزشی گروه‌های سنی مختلف تنها در دو زمینه نظارت بر تدریس معلمان و ارائه خدمات پشتیبانی در سطح ۹۹٪ اطمینان تفاوت معنی دار وجود دارد.

باشی (۱۳۸۲)، تحقیقی با عنوان نیازسنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شهر تهران انجام داد و در تحقیقش نیازهای آموزشی کارکنان خدمات آموزشی را در زمینه دانش و اطلاعات حرفه‌ای، توانش یا مهارت‌های شغلی، نگرش‌ها و طرز تلقی‌های حرفه‌ای بررسی کرده خلاصه کارهای انجام شده و نتایج تحقیق وی بدین شرح می‌باشد: ۱- هیچ رابطه معنی داری بین سه خرده مقیاس دانش، مهارت و نگرش با تاکید بر سن و

نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه شهر بندر عباس...

جنس یافت نشده است. ۲- از نظر میزان سابقه، نیازهای متفاوتی بیان شد. ۳- میزان تحصیلات کارکنان از جمله عوامل اثرگذار بر نیازهای آموزشی آنان بود. پست سازمانی به عنوان متغیر خنثی در نیازسنجی کارکنان بود.

سید حسینی (۱۳۷۹)، تحقیقی با عنوان بررسی نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی-هنری مساجد کل کشور از دیدگاه خود آنان، انجام داد. نتایج تحقیق وی نشان داد که نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی-هنری مساجد به ترتیب اولویت عبارتند از: (۱) نیاز آموزشی عقیدتی، (۲) نیازهای آموزشی مرتبط با چگونگی برگزاری جشن‌ها و فعالیت‌های فرهنگی (شب شعر و مولود خوانی)، (۳) نیاز آموزشی مرتبط به برنامه‌ریزی کانون‌ها، (۴) نیاز آموزشی مرتبط با روان‌شناسی مخاطبین کانون‌ها، (۵) نیاز آموزشی مرتبط با نحوه جذب و مشارکت افراد، (۶) نیاز آموزشی مربوط به برگزاری مسابقات علمی-مذهبی و (۷) نیاز آموزشی کتابداری.

ذوالقدر (۱۳۸۳)، تحقیقی را با عنوان بررسی نیازهای آموزشی معلمان شیمی مقطع متوسطه شهر قزوین در زمینه روش‌ها و فنون تدریس، انجام داده است و در این تحقیق نیازهای آموزشی دبیران شیمی مقطع متوسطه را در موارد طراحی برنامه تدریس شیمی مقطع متوسطه، الگوها و روش‌های تدریس مناسب درس شیمی مقطع متوسطه، رسانه‌های آموزشی مناسب تدریس درس شیمی مقطع متوسطه، روش‌های ارزشیابی مناسب و ارتباط با دانش‌آموز مقطع متوسطه مورد بررسی قرار داد که نتایج تحقیق وی بدین شرح می‌باشد: (۱) نیازهای آموزشی معلمان در تمام خرده مقیاس‌های طراحی تدریس، الگو و روش‌های تدریس، روش‌های ارزشیابی، ارتباط با دانش‌آموز به غیر از رسانه‌ها آموزشی در سطح ۹۵٪ اطمینان مورد تایید قرار گرفت. (۲) بین نیازهای آموزشی بر حسب مدرک تحصیلی به غیر از خرده مقیاس طراحی تدریس، الگو و روش‌های تدریس معلمان شیمی در سطح ۹۵٪ اطمینان تفاوت معنی‌داری وجود داشت. (۳) اولویت‌های نیازها به ترتیب عبارتند از: رسانه‌های آموزشی، الگو و روش‌های تدریس، ارزشیابی، طراحی تدریس، ارتباط با دانش‌آموز. (۴) بین نیازهای آموزشی معلمان شیمی بر حسب جنسیت، رشته تحصیلی، سن و سابقه تدریس در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی‌دار نبود.

با بررسی مبانی نظری و پیشینه مطالعه شده می‌توان چند نکته را به عنوان نتیجه کلی مطرح نمود:

با توجه به اینکه نیازسنجی زیربنای آموزش هدفمند می‌باشد و سرمایه‌گذاری در آموزش باعث بهبود عملکرد نیروی انسانی و سازمان و در نهایت رشد اقتصادی بیشتر می‌شود پس توجه به این اصل مهم باید سرلوحه کار علمای تعلیم و تربیت از یک جهت و مدیران منابع انسانی سازمان‌ها

از جهتی دیگر قرار گیرد. در زمینه نیازسنجی آموزشی در سازمان‌ها و ادارات، از جمله در آموزش و پرورش در کشور ما تحقیقاتی انجام شده است ولی با این وجود حیطة نیازسنجی آموزشی در کشور ما هنوز یک حیطة جوان است و نیاز به اجرای پژوهش‌های بیشتر و کسب تجارب افزونتری در این زمینه است. تحقیقات انجام شده به دنبال تشخیص و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی بوده‌اند ولی در این مورد نیازهای آموزشی دبیران از دیدگاه مدیران مورد توجه قرار نگرفته، در حالی که در این تحقیق نه تنها نظرات دبیران بلکه نظرات مدیران نیز مدنظر قرار گرفته است. یکی از دلایل اصلی بررسی دیدگاه مدیران مدارس متوسطه این است که یکی از کارکردهای اساسی مدیران شناسایی و ارزیابی وضع موجود کارکنان از جمله کاستی‌ها و نیازهای آموزشی شغلی آنان است، لذا دیدگاه آن‌ها در شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی مؤثر خواهد بود.

پژوهش حاضر باعث افزایش انگیزه دبیران مدارس متوسطه جهت شرکت در دوره‌های آموزش ضمن خدمت به دلیل مشارکت آن‌ها در فرایند نیازسنجی می‌شود و نتایج به دست آمده از این تحقیق می‌تواند اطلاعات مفید و ارزنده‌ای در اختیار برنامه‌ریزان آموزش ضمن خدمت آموزش و پرورش قرار داده و مبنایی جهت برقراری دوره‌های اثربخش باشد چرا که از این طریق می‌توان برنامه‌ها و بطور کلی دوره‌های آموزشی را با نیازهای موجود تطابق داد. از آنجایی که دبیران با طیف وسیعی از دانش‌آموزان سر و کار دارند و از شغل و وظیفه حساسی برخوردارند می‌توانند تغییرات رفتاری مطلوب و مورد انتظار را با ارائه محتوای درسی در دانش‌آموزان ایجاد نمایند و در مدرسه بیشترین ارتباط را با آن‌ها برقرار نمایند، لذا جهت افزایش کارآئی عملکرد دبیران، طراحی و اجرای دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر مبنای نیازهای آموزشی آن‌ها ضروری می‌باشد. پژوهش حاضر به دنبال شناسایی و اولویت‌بندی<sup>۱۲</sup> نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه حوزه مورد مطالعه جهت بهبود کیفی برنامه‌های آموزش ضمن خدمت و آموزش مستمر آنان است تا بتواند رهنمودهایی برای برنامه‌ریزان آموزش ضمن خدمت آموزش و پرورش در دستیابی به اطلاعات ارائه نماید.

## اهداف تحقیق

اهداف این تحقیق به شرح ذیل می‌باشند:

- مشخص نمودن نیازهای آموزشی عمومی دبیران بر مبنای نظرها و دیدگاه‌های دبیران و مدیران

نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس...

- مشخص نمودن اولویت نیازهای آموزشی عمومی دبیران
- شناسایی تفاوت‌های موجود بین دیدگاه‌های دبیران و مدیران در زمینه نیازهای آموزشی عمومی دبیران

### سوالات پژوهشی

سوالات پژوهشی این تحقیق به شرح ذیل می‌باشند:

۱. نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس از دیدگاه دبیران و مدیران کدامند؟ و کدام نیازها از اولویت بیشتری برخوردارند؟
۲. آیا بین دیدگاه دبیران و مدیران نسبت به نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس تفاوت وجود دارد؟

### جامعه، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه آماری شامل کلیه دبیران و مدیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس (تعداد ۱۱۸۸ نفر دبیر و ۹۹ نفر مدیر) است. با توجه به اینکه آموزش و پرورش شهر بندرعباس از دو منطقه ۱ و ۲ تشکیل شده است روش نمونه‌گیری مورد استفاده در این تحقیق، روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای است. جهت تعیین حجم نمونه از جدول مورگان<sup>۱۳</sup> استفاده شد که مطابق این جدول تعداد ۲۹۰ نفر دبیر و ۸۰ نفر مدیر (در مجموع ۳۷۰ نفر) به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند.

جدول ۱: تعداد افراد جامعه و نمونه مورد مطالعه به تفکیک مناطق آموزش و پرورش

مدیران		دبیران		مناطق آموزش و پرورش
نمونه	جامعه	نمونه	جامعه	
۴۶	۵۸	۱۳۴	۵۴۸	منطقه ۱
۳۴	۴۱	۱۵۶	۶۴۰	منطقه ۲
۸۰	۹۹	۲۹۰	۱۱۸۸	جمع

جدول ۲: پراکندگی پاسخگویان بر حسب پست سازمانی و جنسیت

جنسیت				پست سازمانی			
زن		مرد		دبیر		مدیر	
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۵۷	۲۱۱	۴۳	۱۵۹	۷۸/۴	۲۹۰	۲۱/۶	۸۰



## روش تحقیق و ابزار جمع‌آوری اطلاعات

روش این تحقیق توصیفی<sup>۱۴</sup> پیمایشی است. در این تحقیق از فن دلفی<sup>۱۵</sup> (فن نگرش‌سنج) و همچنین از شرح وظایف دبیران و اهداف دوره‌های آموزش ضمن خدمت آنان استفاده شده است. مراحل کار بدین صورت انجام شد: بر اساس فن دلفی پرسشنامه باز پاسخ تهیه و جهت شناسایی نیازهای آموزشی عمومی بین اعضاء نمونه تحقیق توزیع و پس از مدت دو هفته پرسشنامه‌ها جمع‌آوری گردید. پس از آن شرح وظایف دبیران مورد بررسی قرار گرفت و سپس دوره‌های آموزش ضمن خدمت آنان نیز بررسی شد و در نهایت با توجه به نیازهای آموزشی بیان شده توسط دبیران و مدیران و بررسی شرح وظایف و دوره‌های آموزش ضمن خدمت دبیران پرسشنامه نهایی شامل لیستی از نیازهای آموزشی دبیران تهیه گردید. این پرسشنامه شامل دو بخش است، بخش اول شامل اطلاعات فردی پاسخگویان و بخش دوم پرسشنامه شامل تعداد ۴۹ گویه با مقیاس پنج‌گانه لیکرت به ترتیب از «خیلی زیاد» با امتیاز ۵، «زیاد» امتیاز ۴، «متوسط» امتیاز ۳، «کم» امتیاز ۲، «خیلی کم» امتیاز ۱ است. جهت رواسازی پرسشنامه نهایی، پرسشنامه مورد نظر به ۱۰ نفر از اساتید دانشگاه شهید بهشتی و متخصصین آموزش و پرورش ارائه شد سپس با استفاده از نقطه نظرات آن‌ها پرسشنامه اصلاح و به تأیید رسید. پایایی پرسشنامه نهایی با استفاده از روش آلفای کرو نباخ برابر با ۰/۹۴ بدست آمد.

پرسشنامه با توجه به سه دسته از نیازهای عمده شامل نیازهای آموزشی و حرفه‌ای، اجتماعی و اخلاقی تنظیم گردیده است. از آنجایی که هر کدام از آن‌ها دارای اهمیت ویژه‌ای است لذا در جدول شماره ۳ به تفکیک بیان شده‌اند.

جدول ۳: توصیف پرسشنامه

شماره و توصیف گویه‌ها	طبقه‌بندی نیازها
۱- آشنایی با اصول و شیوه‌های تعلیم و تربیت اسلامی	نیازهای حرفه‌ای
۲- آشنایی با نحوه کار گروهی دانش‌آموزان در یادگیری دروس	
۳- آشنایی با نحوه استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی	
۴- آشنایی با نحوه ارزشیابی و سنجش معلومات و یادگیری دانش‌آموزان	
۵- آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس	
۶- آشنایی با طرح درس	
۷- آشنایی با چگونگی تشخیص تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و استفاده از ظرفیت‌های ذهنی آنان	

۸- آشنایی با مشاوره و هدایت تحصیلی دانش‌آموزان	
۹- آشنایی با نحوه کار انجمن اولیاء و مربیان	
۱۰- شناخت ویژگی‌های روانی، عقلانی، اخلاقی و اجتماعی دانش‌آموزان	
۱۱- شناخت روش‌های پرورش خلاقیت در دانش‌آموزان	
۱۲- آشنایی با نحوه طراحی انواع آزمون‌ها	
۱۳- آشنایی با روش‌های پرورش اخلاقی دانش‌آموزان	
۱۴- آشنایی با نحوه نقد و بررسی کتب درسی	
۱۵- آشنایی با روش‌های ایجاد عادت صحیح مطالعه و تحقیق در دانش‌آموزان	
۱۶- آشنایی با جامعه‌شناسی آموزش و پرورش	
۱۷- آشنایی با نظام‌های آموزش و پرورش سایر کشورها	
۱۸- آشنایی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس	
۱۹- افزایش سطح معلومات و دانش علمی در زمینه موضوعات درسی	
۲۰- آشنایی با اهداف آموزش و پرورش متوسطه	
۲۱- آگاهی از آئین نامه‌های آموزشی	
۲۲- آشنایی با روابط انسانی در سازمان‌ها	
۲۳- آشنایی با فلسفه آموزش و پرورش	
۲۴- آشنایی با روان‌شناسی و مسائل نوجوانان و جوانان	
۲۵- آشنایی با روان‌شناسی اجتماعی در تعلیم و تربیت	
۲۶- آشنایی با روان‌شناسی آموزش و یادگیری	
۲۷- آشنایی با روش‌های تحقیق	
۲۸- آشنایی با روش‌های آماری در تعلیم و تربیت	
۲۹- آشنایی با نرم افزار SPSS	
۳۰- آشنایی با اقدام پژوهی (پژوهش در عمل)	
۳۱- آشنایی با مهارت‌های هفتگانه فناوری اطلاعات IT	نیازهای اجتماعی
۳۲- آشنایی با زبان انگلیسی	
۳۳- آشنایی با قانون اساسی	
۳۴- آشنایی با قانون تخلفات اداری	
۳۵- آشنایی با بهداشت و کمک‌های اولیه	
۳۶- آشنایی با پیشگیری از بیماری‌های مقاربتی، ایدز و هیپاتیت	
۳۷- آشنایی با نحوه برخورد با حوادث غیرمترقبه از قبیل آتش سوزی و زلزله	

۲۸- آشنایی با آئین نگارش (ویرایش و مکاتبات اداری)	نیازهای اخلاقی
۳۹- آشنایی با اندیشه سیاسی اسلام و غرب	
۴۰- آشنایی با مدیریت و سازمان از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه	
۴۱- آشنایی با مفاهیم توسعه، فرهنگ و تمدن	
۴۲- آشنایی با تأثیر جهانی شدن بر آموزش و پرورش	
۴۳- آشنایی اجمالی با مفاهیم قرآنی و ترجمه آیات منتخب	
۴۴- آشنایی با روخوانی قرآن مجید	
۴۵- آشنایی با روانخوانی و تجوید قرآن مجید	
۴۶- آشنایی با تربیت قرآنی و راهکارهای آن	
۴۷- آشنایی با روش‌های جذب دانش‌آموزان به نماز	
۴۸- آشنایی با آموزش نماز و احکام ضروری و مرتبط با آن	
۴۹- آشنایی با احکام و مسائل فقهی مورد نیاز	

### روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

در این تحقیق روش‌های آماری مورد استفاده عبارتند از: آمار توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار، درصد و فراوانی و آمار استنباطی شامل: روش‌های آماری فریدمن، یومان ویتنی و کروسکال والیس (جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS استفاده شده است).

### نتایج

جدول ۴: جدول توزیع فراوانی و شاخصهای آمار توصیفی گویه‌های تحقیق

شاخصهای آماری	توزیع فراوانی										گویه		
	انحراف معیار	میانگین	خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم			خیلی کم	
			درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی		درصد	فراوانی
۰/۶۸۳	۴/۳۷	۴۶/۸	۱۷۳	۴۵/۴	۱۶۸	۴۶/۸	۴۵/۴	۰/۵	۲	۰/۵	۲	۱	
۰/۷۶۶	۴/۲۶	۴۲/۲	۱۵۶	۴۵/۷	۱۶۹	۴۲/۲	۴۵/۷	۱/۶	۶	۰/۸	۳	۲	
۰/۷۵۵	۴/۴۰	۵۴/۳	۲۰۱	۳۲/۲	۱۲۳	۵۴/۳	۳۲/۲	۱/۴	۵	۰/۳	۱	۳	
۰/۷۰۶	۴/۳۸	۵۰/۳	۱۸۶	۳۹/۵	۱۴۶	۵۰/۳	۳۹/۵	-	-	۰/۵	۲	۴	
۰/۵۸۷	۴/۶۱	۶۶/۸	۲۴۷	۲۸/۹	۱۰۷	۶۶/۸	۲۸/۹	۰/۵	۲	-	-	۵	
۰/۸۰۴	۴/۲۸	۴۷/۳	۱۷۵	۳۶/۲	۱۳۴	۴۷/۳	۳۶/۲	۲/۲	۸	۰/۳	۱	۶	
۰/۶۸۵	۴/۳۸	۴۸/۶	۱۸۰	۴۱/۹	۱۵۵	۴۸/۶	۴۱/۹	۱/۱	۴	-	-	۷	
۰/۷۷۶	۴/۱۴	۳۶/۵	۱۳۵	۴۲/۷	۱۵۸	۳۶/۵	۴۲/۷	۱/۶	۶	-	-	۸	
۰/۹۰۷	۳/۶۳	۱۷/۶	۶۵	۳۸/۴	۱۴۲	۱۷/۶	۳۸/۴	۶/۲	۲۳	۱/۹	۷	۹	
۰/۷۴۴	۴/۲۶	۳۵/۵	۱۶۱	۴۰/۸	۱۵۱	۳۵/۵	۴۰/۸	۱/۱	۴	-	-	۱۰	
۰/۷۵۰	۴/۲۶	۴۲/۲	۱۵۶	۴۴/۳	۱۶۴	۴۲/۲	۴۴/۳	۲/۴	۹	-	-	۱۱	
۰/۷۵۹	۴/۳۴	۴۸/۴	۱۷۹	۳۷/۶	۱۳۹	۴۸/۴	۳۷/۶	۱/۹	۷	-	-	۱۲	

نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه شهر بندر عباس...

۰/۷۷۷	۴/۲۹	۴۴/۹	۱۶۶	۴۲/۲	۱۶۰	۹/۲	۳۴	۱/۹	۷	۰/۸	۳	۱۳
۰/۸۰۵	۴/۱۴	۳۵/۹	۱۳۳	۴۷	۱۷۴	۱۲/۴	۴۶	۴/۶	۱۷	-	-	۱۴
۰/۷۵۹	۴/۲۳	۵۰	۱۸۵	۳۵/۱	۱۳۰	۱۳/۵	۵۰	۱/۴	۵	-	-	۱۵
۰/۹۸۳	۳/۷۵	۲۴/۱	۸۹	۳۹/۷	۴۷	۲۶/۲	۹۷	۷/۶	۲۸	۲/۴	۹	۱۶
۱/۰۷	۳/۷۳	۲۷/۶	۱۰۲	۳۴/۱	۱۲۶	۲۶/۲	۹۷	۸/۴	۳۱	۳/۸	۱۴	۱۷
۰/۷۸۳	۴/۴۲	۵۵/۷	۲۰۶	۳۴/۳	۱۲۷	۷/۸	۲۹	۰/۸	۳	۱/۴	۵	۱۸
۰/۷۱۹	۴/۴۰	۵۳/۲	۱۹۷	۳۴/۹	۱۲۹	۱۱/۴	۴۲	۰/۳	۱	۰/۳	۱	۱۹
۰/۷۸۵	۴/۱۲	۳۴/۹	۱۲۹	۴۶/۲	۱۷۱	۱۶/۲	۶۰	۲/۴	۹	۰/۳	۱	۲۰
۰/۷۲۹	۴/۱۷	۳۳/۸	۱۲۵	۵۲/۲	۱۹۳	۱۱/۴	۴۲	۲/۷	۱۰	-	-	۲۱
۰/۸۵۶	۳/۹۴	۲۸/۶	۱۰۶	۴۱/۹	۱۵۵	۲۵/۷	۹۵	۳	۱۱	۰/۸	۳	۲۲
۰/۸۶۳	۳/۸۱	۲۲/۷	۸۴	۴۲/۲	۱۵۶	۳۰/۸	۱۱۴	۳	۱۱	۱/۴	۵	۲۳
۰/۷۷۷	۴/۲۴	۴۵/۱	۱۶۷	۳۵/۱	۱۳۰	۱۹/۲	۷۱	۰/۵	۲	-	-	۲۴
۰/۷۶۴	۴/۱۷	۳۸/۱	۱۴۱	۴۲/۷	۱۵۸	۱۷/۸	۶۶	۱/۴	۵	-	-	۲۵
۰/۷۶۵	۴/۲۷	۵۴/۱	۱۶۷	۳۸/۹	۱۴۴	۱۵/۱	۵۶	۰/۳	۱	۰/۵	۲	۲۶
۰/۸۷۵	۴/۰۱	۳۴/۹	۱۲۹	۳۵/۴	۱۳۱	۲۶/۲	۹۷	۳/۲	۱۲	۳	۱	۲۷
۰/۹۵۲	۳/۷۱	۲۳	۸۵	۳۶/۲	۱۳۴	۳۲/۴	۱۲۰	۶/۵	۲۴	۱/۹	۷	۲۸
۱	۳/۸۰	۳/۵	۱۳	۴/۱	۱۵	۲۸/۴	۱۰۵	۳۶/۵	۱۳۵	۲۷/۶	۱۰۲	۲۹
۰/۸۷۵	۳/۹۷	۰/۸	۳	۳/۸	۱۴	۲۳/۵	۸۷	۴۱/۴	۱۵۳	۳۰/۵	۱۱۳	۳۰
۰/۸۰۲	۴/۲۷	۳	۱	۲/۴	۹	۱۳/۲	۴۹	۳۷/۸	۱۴۰	۴۶/۲	۱۷۱	۳۱
۰/۸۸۸	۴/۰۳	۰/۵	۲	۴/۹	۱۸	۱۹/۷	۷۳	۴۰	۱۴۸	۳۴/۹	۱۲۹	۳۲
۰/۹۱۲	۳/۶۷	۱/۹	۷	۵/۷	۲۱	۳۴/۹	۱۲۹	۳۸/۴	۱۴۲	۱۹/۲	۷۱	۳۳
۰/۹۳۱	۳/۹۵	۱/۶	۶	۴/۶	۱۷	۲۱/۹	۸۱	۴۰	۱۴۸	۳۱/۹	۱۱۸	۳۴
۰/۹۰۴	۳/۸۸	۱/۴	۵	۳/۵	۱۳	۲۸/۶	۱۰۶	۳۸/۴	۱۴۲	۲۸/۱	۱۰۴	۳۵
۰/۹۳۹	۴/۰۵	۱/۶	۶	۳/۵	۱۳	۲۱/۱	۷۸	۳۵/۱	۱۳۰	۳۸/۶	۱۴۳	۳۶
۰/۸۹۸	۴/۰۸	۱/۴	۵	۲/۲	۸	۲۱/۹	۸۱	۳۶/۲	۱۳۴	۳۸/۴	۱۴۲	۳۷
۰/۹۷۵	۳/۹۹	۲/۲	۸	۴/۹	۱۸	۲۰	۷۴	۳۷	۱۳۷	۳۵/۹	۱۳۳	۳۸
۰/۹۸۲	۳/۷۲	۳	۱۱	۶/۸	۲۵	۲۷/۸	۱۰۳	۴۰	۱۴۸	۲۲/۴	۸۳	۳۹
۰/۸۳۲	۴/۱۲	۰/۸	۴۰	۳/۲	۱۲	۱۴/۶	۵۴	۵۴/۷	۱۶۹	۳۵/۷	۱۳۲	۴۰
۰/۸۶۹	۳/۸۹	۱/۹	۷	۱/۹	۷	۲۶/۵	۹۸	۴۴/۳	۱۶۴	۲۵/۴	۹۴	۴۱
۰/۸۶۴	۳/۹۰	۱/۱	۴	۳/۸	۱۴	۲۴/۶	۹۱	۴۴/۶	۱۶۵	۲۵/۹	۹۶	۴۲
۰/۷۵۹	۴/۱۸	۰/۵	۲	۰/۵	۲	۱۶/۲	۶۰	۴۴/۹	۱۶۶	۳۷/۸	۱۴۰	۴۳
۰/۷۵۳	۴/۳۰	-	-	۱/۴	۵	۱۳/۸	۵۱	۳۸/۴	۱۴۲	۴۶/۵	۱۷۲	۴۴
۰/۸۰۱	۴/۱۶	-	-	۳	۱۱	۱۶/۲	۶۰	۴۲/۲	۱۵۶	۳۸/۶	۱۴۳	۴۵
۰/۷۷۸	۴/۲۷	۰/۵	۲	۱/۱	۴	۱۳/۸	۵۱	۳۹/۵	۱۴۶	۴۵/۱	۱۶۷	۴۶
۰/۷۷۰	۴/۳۰	۰/۳	۱	۱۱/۱	۴	۱۴/۱	۵۲	۳۶/۸	۱۳۶	۴۷/۸	۱۷۷	۴۷
۰/۷۵۷	۴/۳۱	۰/۵	۲	۰/۵	۲	۱۳	۴۸	۳۸/۶	۱۴۳	۴۷/۳	۱۷۵	۴۸
۰/۸۰۶	۴/۱۶	۰/۳	۱	۳/۲	۱۲	۱۴/۳	۵۳	۴۴/۳	۱۶۴	۳۷/۸	۱۴۰	۴۹

دکتر محبوبه عارفی، دکتر محسن طالب زاده نوبریان و هاشم محمدی چمردانی

جهت پاسخگویی به سوال اول تحقیق از توزیع فراوانی (فراوانی و درصد) و شاخص‌های آماری (میانگین و انحراف معیار) برای کلیه گویه‌ها استفاده شده است (جدول ۴). میانگین‌های بدست آمده نشان می‌دهد نمونه‌های تحقیق در اکثر گویه‌ها، اهمیت نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه را در حد زیاد رو به بالا تشخیص دادند.

Archive of SID

نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه شهر بندر عباس...

جدول ۵: نتایج آزمون فریدمن در خصوص نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس از دیدگاه دبیران، مدیران (مجزا) و دیدگاه دبیران و مدیران (کلی)

دیدگاه دبیران و مدیران			دیدگاه مدیران			دیدگاه دبیران		
اولویت بندی	میانگین رتبه	گویه	اولویت بندی	میانگین رتبه	گویه	اولویت بندی	میانگین رتبه	گویه
۱	۳۳/۹۸	۵	۱	۳۷/۶۴	۵	۱	۳۲/۹۷۵	۵
۲	۳۰/۴۸	۱۸	۲	۳۳/۵۳	۱۸	۲	۳۰/۲	۱۹
۳	۲۹/۷۵	۳	۳	۳۲/۱۴	۳	۳	۲۹/۶۴	۱۸
۴	۲۹/۶۴	۱۹	۴	۳۱/۳۳	۱	۴	۲۹/۴۰	۴
۵	۲۹/۵۵	۴	۵	۳۰/۶۳	۶	۵	۲۹/۱۶	۱۵
۶	۲۹/۱۶	۷	۶	۳۰/۳۴	۳۱	۶	۲۹/۰۹	۳
۷	۲۹/۰۱	۱	۷	۳۰/۰۹	۷	۷	۲۸/۹۱	۷
۸	۲۸/۸۰	۱۵	۸	۳۰/۰۸	۴	۸	۲۸/۶۴	۱۲
۹	۲۸/۴۲	۱۲	۹	۲۹/۵۶	۴۴	۹	۲۸/۵۲	۴۸
۱۰	۲۸/۳۱	۴۸	۱۰	۲۹/۴۵	۱۳	۱۰	۲۸/۳۷	۱
۱۱	۲۸/۳۰	۴۷	۱۱	۲۸/۶۸	۴۷	۱۱	۲۸/۲۰	۴۷
۱۲	۲۸/۹۳	۱۳	۱۲	۲۷/۹۸	۲	۱۲	۲۷/۵۸	۴۶
۱۳	۲۷/۹۱	۴۴	۱۳	۲۷/۸۶	۲۶	۱۳	۲۷/۵۲	۱۳
۱۴	۲۷/۷۳	۶	۱۴	۲۷/۶۵	۱۲	۱۴	۲۷/۴۶	۴۴
۱۵	۲۷/۵۹	۴۶	۱۵	۲۷/۶۴	۱۹	۱۵	۲۷/۴۰	۱۱
۱۶	۲۷/۵۰	۲۶	۱۶	۲۷/۶۳	۴۶		۲۷/۴۰	۲۶
۱۷	۲۷/۳۸	۳۱	۱۷	۲۸/۵۵	۴۸	۱۶	۲۷/۰۹	۲
۱۸	۲۷/۲۸	۲	۱۸	۳۷/۵	۱۵	۱۷	۲۶/۹۳	۶
۱۹	۲۷/۱۸	۱۱		۳۷/۵	۲۱	۱۸	۲۶/۸۱	۲۴
۲۰	۲۶/۹۰	۱۰	۱۹	۲۷/۴۶	۱۰	۱۹	۲۶/۷۵	۱۰
۲۱	۲۶/۸۷	۲۴	۲۰	۲۶/۸۱	۴۵	۲۰	۲۶/۵۷	۳۱
۲۲	۲۶/۷۸	۴۳	۲۱	۲۶/۶۸	۲۴	۲۱	۲۶/۰۶	۱۴
۲۳	۲۵/۶۸	۴۹	۲۲	۲۶/۶۶	۴۳	۲۲	۲۵/۸۶	۴۹
۲۴	۲۵/۶۵	۴۵	۲۳	۲۶/۳۴	۱۱	۲۳	۲۵/۶۵	۴۳
۲۵	۲۵/۵۹	۲۱	۲۴	۲۵/۷۱	۲۰	۲۴	۲۵/۵۶	۲۵
۲۶	۲۵/۴۸	۱۴	۲۵	۲۵/۲۷	۸	۲۵	۲۵/۴۱	۴۰
۲۷	۲۵/۴۵	۲۵	۲۶	۲۵/۰۵	۲۵	۲۶	۲۵/۳۳	۴۵
۲۸	۲۵/۱۷	۸	۲۷	۲۵	۴۹	۲۷	۲۵/۳۲	۳۷
۲۹	۲۵/۱	۲۰	۲۸	۲۴/۶۸	۲۲	۲۸	۲۵/۱۴	۸
۳۰	۲۵	۴۰	۲۹	۲۳/۹۰	۳۴	۲۹	۲۵/۰۶	۲۱
۳۱	۲۴/۲۴	۳۷	۳۰	۲۳/۵۲	۴۰	۳۰	۲۴/۹۳	۲۰
۳۲	۲۳/۹۳	۳۶	۳۱	۲۳/۴	۱۴	۳۱	۲۴/۷۸	۳۲
۳۳	۲۳/۵۱	۳۲	۳۲	۲۲/۳۴	۴۲	۳۲	۲۴/۶۸	۳۶
۳۴	۲۳/۰۹	۳۸	۳۳	۲۱/۸۹	۲۷	۳۳	۲۳/۴۵	۳۸
۳۵	۲۲/۹۸	۲۷	۳۴	۲۱/۸۵	۲۳	۳۴	۲۳/۲۸	۲۷
۳۶	۲۲/۳۹	۳۴	۳۵	۲۱/۷۸	۳۸	۳۵	۲۲/۵۸	۳۰

۳۷	۲۲/۲۲	۳۰	۳۶	۲۱/۲۳	۳۶	۳۶	۲۲/۱۳	۳۵	
۳۸	۲۲/۸۳	۲۲	۳۷	۲۰/۹۱	۳۰	۳۷	۲۱/۹۷	۳۴	
۳۹	۲۱/۱۲	۴۲	۳۸	۲۰/۳۱	۳۷	۳۸	۲۱/۳۹	۴۱	
۴۰	۲۰/۷۷	۴۱	۳۹	۱۹/۹۱	۱۶	۳۹	۲۱/۰۴	۲۲	
۴۱	۲۲/۷۴	۳۵	۴۰	۸۱/۹۱	۳۲	۴۰	۲۰/۷۸	۴۲	
۴۲	۲۰/۱۴	۲۹	۴۱	۱۸/۷۹	۳۳	۴۱	۲۰/۵۴	۲۹	
۴۳	۱۹/۷۲	۲۳	۴۲	۱۸/۷۰	۲۹	۴۲	۱۹/۸۱	۱۷	
۴۴	۱۹/۲۰	۱۷	۴۳	۱۸/۵۳	۴۱	۴۳	۱۹/۱۳	۲۳	
۴۵	۱۸/۸۹	۱۶	۴۴	۱۷/۶۳	۹	۴۴	۱۸/۸۴	۳۹	
۴۶	۱۸/۴۷	۳۹	۴۵	۱۷/۱۱	۳۹	۴۵	۱۸/۶۶	۲۸	
۴۷	۱۸/۳	۲۸	۴۶	۱۷	۱۷	۴۶	۱۸/۶۰	۱۶	
۴۸	۱۷/۵۷	۳۳	۴۷	۱۶/۹۶	۲۸	۴۷	۱۷/۲۳	۳۳	
۴۹	۱۷/۰۷	۹	۴۸	۱۵/۶۷	۳۵	۴۸	۱۶/۹۲	۹	
<p>۳۷۰: N مقدار خی دو: ۱۸۳۴/۳۳۸ درجه آزادی: ۴۸ سطح معنی داری: ۰/۰۰۰</p>				<p>۸۰: N مقدار خی دو: ۶۲۰/۲۴۸ درجه آزادی: ۴۸ سطح معنی داری: ۰/۰۰۰</p>		<p>۲۹۰: N مقدار خی دو: ۱۳۳۸/۵۸۹ درجه آزادی: ۴۸ سطح معنی داری: ۰/۰۰۰</p>			

داده‌های جدول شماره ۵ بر مبنای میانگین رتبه‌های به‌دست آمده و سطح معناداری مربوطه، نشان می‌دهد که گویه شماره ۵: آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس در اولویت اول و گویه شماره ۱۸: آشنایی با فنون مدیریت کلاس به طور کلی در اولویت دوم و گویه شماره ۳: آشنایی با چگونگی استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی در اولویت سوم و در نهایت گویه‌های شماره ۴ و ۵: چهار الی چهار و پنجم که بیشتر در برگیرنده مواردی از قبیل آشنایی با نظام‌های آموزش و پرورش دنیا، جامعه‌شناسی آموزشی، اندیشه سیاسی اسلام، روش‌های آماری، قانون اساسی، و نحوه کار انجمن اولیاء و مربیان است، در رده‌های آخر قرار گرفته‌اند.

جدول ۶: نتیجه آزمون یومان ویتنی در مورد بررسی تفاوت بین دیدگاه دبیران و مدیران در خصوص نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس

سطح معنی داری	مقدار U	میانگین رتبه		تعداد	
		مدیر	دبیر	مدیر	دبیر
۰/۴۳۷	۱۰۹۴۲	۱۷۷/۲۸	۱۸۷/۷۷	۸۰	۲۹۰

با توجه به داده‌های جدول شماره ۶ مقدار یو بدست آمده و اینکه مقدار  $p$  بدست آمده بیشتر از ۰/۰۵ است ( $p > 0/05$ ) می‌توان مطرح نمود که در زمینه نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه بین دیدگاه دبیران و مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد. علاوه بر نتایج ذکر شده یافته‌های جانبی تحقیق نیز نشان داد که بین دیدگاه نمونه‌های تحقیق بر حسب جنسیت، گروه‌های سنی، سابقه کار، میزان تحصیلات و نوع آموزشگاه محل خدمت، در زمینه نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس تفاوت معنی داری وجود نداشت ( $p > 0/05$ ).

### بحث و نتیجه گیری

در هر سطح و دوره‌ای می‌توان معلم یا مدرس را عنصر اصلی در تحقق اهداف برنامه‌های آموزشی دانست. حیطه‌های متعددی در اثربخشی فعالیت معلم در سطوح گوناگون مؤثر هستند از جمله صلاحیت و توانایی فنی به معنای علم و مهارت در درس و موضوع مورد آموزشی، صلاحیت و توانایی حرفه‌ای به معنای آگاهی از برنامه‌ریزی و ارائه و ارزیابی آموزش و صلاحیت شخصی در معنای ویژگی‌های شخصی و رفتاری مؤثر در فرایند تعلیم و تربیت (میلر، ۱۹۹۷). هر کدام از این سه حیطه از اهمیت و جایگاه خاص خود برخوردار است، بدیهی است در جایگاه نظری نمی‌توان هیچکدام از آن‌ها را بر دیگری برتری داد یا بین آن‌ها اولویت قائل شد ولی در مقام عمل و در تحلیل وضعیت‌های خاص آموزش ممکن است یک معلم نیاز بیشتری جهت کسب اطلاعات و یا مهارت در یک زمینه احساس نماید و این امر دلیل برتری مطلق آن بر سایر حیطه‌ها نیست و صرفاً بیانگر نیاز آن معلم است که خود تابع عوامل متعددی همچون تحولات محیطی و به دنبال آن توقعات از عوامل نظام آموزشی از جمله معلم در راستای پاسخگویی به تحولات است. بر این اساس ملاحظه می‌گردد که در این پژوهش نیازهای آموزشی اظهار شده بیشتر در حیطه صلاحیت و توانایی حرفه‌ای و به دنبال آن صلاحیت‌های شخصی و



در نهایت صلاحیت‌های فنی است. از آنجایی که نتایج هر پژوهش تابعی از شرایطی است که در آن انجام می‌شود لذا به طور منطقی می‌توان نتیجه گرفت که اگر برنامه‌ریزان و طراحان دوره‌های آموزشی معلمان براساس نتایج این پژوهش در راستای کاهش نیاز اعلام شده عمل نمایند احتمال دارد که پس از مدتی نیز اگر این پژوهش تکرار گردد معلمان در زمینه‌های دیگر اولویت‌های خود را بیان نمایند.

در یافته‌های ارائه شده در این پژوهش مشخص گردید که دبیران نیازهای آموزشی خود را تقریباً در اکثر حیطه‌ها زیاد تشخیص داده‌اند و کمتر موردی است که آن‌ها در آن زمینه نیاز به آموزش نداشته باشند. ولی به طور مشخص در برخی حیطه‌ها نیاز بیشتر و در برخی دیگر نیاز کمتری را بیان نموده‌اند.

به طور مثال در حیطه مهارت‌های فنی، نیاز بیشتری به آموزش احساس می‌کنند تا حیطه شناخت و آگاهی موضوعی همچون کسب اطلاعات از جامعه‌شناسی آموزش و پرورش یا تاریخ سیاسی اسلام و این نتیجه خود گویای نیاز جدی دبیران به افزایش مهارت‌های مدرسی است تا اطلاعات موضوعی. اکثر نیازهای اعلام شده در حیطه‌هایی همچون: آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس، افزایش سطح معلومات و دانش کلاس درس، آشنایی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس و نحوه ارزشیابی و سنجش معلومات و یادگیری دانش‌آموزان و روش‌های ایجاد عادت صحیح مطالعه و تحقیق در دانش‌آموزان و نحوه استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی، آشنایی با چگونگی تشخیص تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و استفاده از ظرفیت‌های ذهنی آنان، آشنایی با نحوه طراحی انواع آزمون‌ها، آشنایی با آموزش نماز و احکام ضروری و مرتبط با آن، آشنایی با اصول و شیوه‌های تعلیم و تربیت اسلامی، آشنایی روش‌های جذب دانش‌آموزان به نماز، آشنایی با تربیت قرآنی و راهکارهای آن، آشنایی با روش‌های پرورش اخلاقی دانش‌آموزان، آشنایی با روخوانی قرآن مجید، شناخت روش‌های پرورش خلاقیت در دانش‌آموزان و آشنایی با روان‌شناسی آموزش و یادگیری، آشنایی با نحوه کار گروهی دانش‌آموزان در یادگیری دروس، آشنایی با طرح درس، آشنایی با روان‌شناسی و مسائل جوانان و نوجوانان، شناخت ویژگی‌های روانی، عقلانی، اخلاقی و اجتماعی دانش‌آموزان در دوره متوسطه، آشنایی با مهارت‌های هفت گانه فناوری اطلاعات (IT)، بوده است.

به دنبال بررسی دیدگاه دبیران ملاحظه می‌شود که مدیران نیز همسو با دبیران در اکثر موارد به این نکته اشاره کرده‌اند که دبیران به آموزش در حیطه‌های مختلف کارشان نیاز دارند. از جمله این حیطه‌ها که بیشترین میانگین‌ها را در دیدگاه مدیران به خود اختصاص داده‌اند عبارتند از: آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس، آشنایی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس، آشنایی با نحوه

نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه شهر بندر عباس...

استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی، آشنایی با اصول و شیوه‌های تعلیم و تربیت اسلامی، آشنایی طرح درس، آشنایی با مهارت‌های هفت‌گانه فناوری اطلاعات (IT)، آشنایی با چگونگی تشخیص تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و استفاده از ظرفیت‌های ذهنی آنان، آشنایی با نحوه ارزشیابی و سنجش معلومات و یادگیری دانش‌آموزان، آشنایی با روخوانی قرآن مجید، آشنایی با روش‌های پرورش اخلاقی دانش‌آموزان، آشنایی با روش‌های جذب دانش‌آموزان به نماز، آشنایی با نحوه کار گروهی دانش‌آموزان در یادگیری دروس، آشنایی با روان‌شناسی آموزش و یادگیری، آشنایی با نحوه طراحی انواع آزمون‌ها، افزایش سطح معلومات و دانش علمی در زمینه موضوعات درسی، آشنایی با تربیت قرآنی و راهکارهای آن، آشنایی با آموزش نماز و احکام ضروری و مرتبط با آن، آشنایی با روش‌های ایجاد عادت صحیح مطالعه و تحقیق در دانش‌آموزان و آگاهی از آیین نامه‌های آموزشی، شناخت ویژگی‌های روانی، عقلانی، اخلاقی و اجتماعی دانش‌آموزان در دوره متوسطه، آشنایی با روان‌خوانی و تجوید قرآن مجید.

با توجه به اینکه شناسایی نقاط اشتراک دیدگاه‌ها در برنامه‌ریزی اهمیت دارد، لذا در این پژوهش وجوه اشتراک دیدگاه‌های دبیران و مدیران نسبت به نیازهای آموزشی آنان مدنظر قرار گرفته است. با توجه به نتایج حاصله در موارد متعددی هر دو گروه به آن‌ها اشاره نموده‌اند که عبارتند از: آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس، آشنایی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس، آشنایی با نحوه استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی، افزایش سطح معلومات و دانش علمی در زمینه موضوعات درسی، آشنایی با نحوه ارزشیابی و سنجش معلومات و یادگیری دانش‌آموزان، آشنایی با چگونگی تشخیص تفاوت‌های فردی دانش‌آموزان و استفاده از ظرفیت‌های ذهنی آنان، آشنایی با اصول و روش‌های تعلیم و تربیت اسلامی، آشنایی با روش‌های ایجاد عادت صحیح مطالعه و تحقیق در دانش‌آموزان، آشنایی با نحوه طراحی انواع آزمون‌ها، آشنایی با آموزش نماز و احکام ضروری و مرتبط با آن، آشنایی با روش‌های جذب دانش‌آموزان به نماز، آشنایی با روش‌های پرورش اخلاقی دانش‌آموزان، آشنایی با روخوانی قرآن مجید، آشنایی با طرح درس، آشنایی با تربیت قرآنی و راهکارهای آن، آشنایی با روان‌شناسی آموزش و یادگیری، آشنایی با مهارت‌های هفت‌گانه فناوری اطلاعات (IT)، آشنایی با نحوه کار گروهی و دانش‌آموزان در یادگیری دروس، شناخت روش‌های پرورش خلاقیت در دانش‌آموزان، شناخت ویژگی‌های روانی، عقلانی، اخلاقی و اجتماعی دانش‌آموزان در دوره متوسطه.

با نگاهی به یافته‌ها می‌توان استنباط نمود که گرچه دبیران در طول تحصیل خود از یک سو و در طول تجربه کاری خود از سوی دیگر آگاهی‌هایی را در رابطه با موضوعات متعدد حیطة آموزش کسب کرده‌اند ولی با این حال به دلیل ماهیت پویا و در حال تحول آموزش، همه افراد

دست‌اندرکار اجرای امور آموزشی اعم از مدیران و دبیران در این پژوهش، به درستی تشخیص داده‌اند که باز نیاز به آموزش دارند. اینگونه پژوهش‌ها نمایانگر نیاز شدید شرکاء آموزشی به آموزش‌های ضمن خدمت و مداوم است. گرچه روش‌های آماری در جهت تجزیه و تحلیل یافته‌ها و مشخص نمودن اولویت‌ها در این پژوهش نشان داده است که در برخی موارد نیاز به آموزش بیشتر و در برخی موارد کمتر است ولی به لحاظ منطقی تقریباً در همه موارد، نیاز به آموزش به چشم می‌خورد و جای خوشبختی است که دبیران و مدیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس با صداقت به این امر اذعان داشته‌اند. احساس نیاز به آموزش خود می‌تواند بیانگر میل به کمال و اصلاح باشد که عامل حرکت و پویایی است. تحقیقات مشابه این تحقیق نیز در نمونه‌های دیگر به نتایجی دست یافته‌اند که کم و بیش با یافته‌های این پژوهش هم‌سویی دارند به طور مثال ذوالقدر (۱۳۸۳) در تحقیقی تحت عنوان بررسی نیازهای آموزشی معلمان شیمی مقطع متوسطه شهر قزوین در زمینه روش‌ها و فنون تدریس، نیازهای آموزشی نمونه تحت مطالعه‌اش را به ترتیب رسانه‌های آموزشی، الگوها و روش‌های تدریس، ارزشیابی، طراحی تدریس و ارتباط با دانش‌آموز شناسایی نمود. نیازهای آموزشی ۱ تا ۴ که توسط ذوالقدر بیان شده در پژوهش حاضر نیز به ترتیب اولویت تحت عناوین آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس، آشنایی با نحوه استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی، آشنایی با نحوه ارزشیابی و سنجش معلومات و یادگیری دانش‌آموزان و آشنایی با طرح درس، مد نظر قرار گرفته است. لذا پژوهش حاضر در این مورد نتایج تحقیق ذوالقدر را تایید می‌نماید.

در پژوهش حاضر هم دبیران و هم مدیران نیاز آموزشی گویه ۵ (آشنایی با روش‌ها و فنون تدریس) را در اولویت اول قرار دادند این بیانگر این مطلب است که نیاز آموزشی مذکور از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و آموزش و پرورش بایستی در اسرع وقت نسبت به برگزاری دوره آموزشی برای دبیران و رفع نیاز آموزشی فوق اقدام نماید. البته با توجه به تحلیل آماری در سطح  $0.05 > p$  تفاوت معنی‌داری نیز بین دیدگاه دبیران و مدیران نسبت به نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس وجود نداشت، پس بر اساس نتایج حاصله به طور منطقی می‌توان ضرورت توجه به نیازهای آموزشی دست‌اندرکاران بخش آموزش جامعه را بطور مداوم بر اساس تحولات نتیجه‌گیری نمود. لذا به طور کلی پیشنهاد می‌گردد که:

از نتایج این تحقیق در برنامه‌ریزی دوره‌های آموزش ضمن خدمت دبیران استفاده و همچنین به اولویت‌بندی نیازهای آموزشی نیز توجه گردد. از آنجایی که در این پژوهش بین دیدگاه گروه‌های سنی متفاوت و دیدگاه نمونه‌های تحقیق با سابقه کار و میزان تحصیلات و آموزشگاه محل خدمت مختلف تفاوت معنی‌داری وجود نداشت، در کوتاه‌مدت می‌توان دوره‌های این گروه‌ها را به

نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه شهر بندر عباس...

طور تلفیقی برگزار کرد و شاید این امر روشی مناسب در جهت تبادل اطلاعات و تجربیات مفید بین این گروه‌ها باشد. بدیهی است بایستی پس از برگزاری دوره‌های آموزشی جهت تعیین اثربخشی دوره‌ها از دبیران و مدیران نظرسنجی شود و این چرخه به تناوب پس از برگزاری دوره‌ها ادامه یابد.

#### منابع

- بازدار، خلیل (۱۳۸۱). *نیازسنجی آموزشی مدیران دبستان‌های استان ایلام*. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- باشی، سعید (۱۳۸۲). *نیاز سنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- حاجی کریمی، عباسعلی و رنگریز، حسن (۱۳۷۹). *مدیریت منابع انسانی*. تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- خلود، حسین (۱۳۶۹). *آموزش در سازمان‌های اداری*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ذوالقدر، لیلا (۱۳۸۳). *بررسی نیازهای آموزشی معلمان شیمی مقطع متوسطه شهر قزوین در زمینه روش‌ها و فنون تدریس*. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- سعادت، اسفندیار (۱۳۸۱). *مدیریت منابع انسانی*. تهران: سمت.
- سید حسینی، مهرداد (۱۳۷۱). *بررسی نیازهای آموزشی مدیران کانون‌های فرهنگی هنری مساجد کل کشور از دیدگاه خود آنان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- صدری، سید صدر الدین و پاکدل، رحمت الله (۱۳۸۳). *آموزش پودمانی*. تهران: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- عباس زادگان، سید محمد و ترک زاده، جعفر (۱۳۷۹). *نیاز سنجی آموزشی در سازمان‌ها*. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- فتحی و اجارگاه، کورش (۱۳۸۳). *برنامه ریزی آموزشی ضمن خدمت کارکنان*. تهران: سمت.
- کافمن، راجر و هرمن، جری (۱۳۷۴). *برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزشی*. ترجمه فریده مشایخ و عباس بازرگان، تهران: مدرسه.
- محمدی، داود (۱۳۸۲). *برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمان‌ها، مؤسسات و صنایع*. تهران: پیام، پیوند نو.
- میلر، دلبیو. آر. ماری، (۱۳۸۰)، *راهنمای تدریس در دانشگاه‌ها*. ترجمه ویدا میری، تهران: انتشارات سمت.

دکتر محبوبه عارفی، دکتر محسن طالب زاده نوبریان و هاشم محمدی چمردانی

یمنی دوزی سرخابی، محمد (۱۳۸۲). *برنامه ریزی توسعه دانشگاهی نظریه‌ها و تجربه‌ها*. تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

- Burrton & Meriille (1977). *Needs assessment*. Educational Technology Publication.
- Soriano, F. A. (1995). *Conducting Needs Assessment: A Multi Disciplinary Approach*. Ontario: AGE Publication.
- Suarez, T. M. (1996). Needs assessment studies. In Anderson (Eds.), *International Encyclopedia of Teaching*, Pergamon Press.
- Butler & Howel (2007). *Coping with growth: Community Needs Assessment techniques*. Western Rural Development Center and Organ State University.

Archive of SID