

نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس از دیدگاه

دبیران و مدیران

دکتر محسن طالب زاده^۱، دکتر محبوبه عارفی^۲، هاشم محمدی چمردانی^۳

چکیده

تحقیق حاضر با عنوان نیازسنجی آموزشی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس از دیدگاه دبیران و مدیران می‌باشد، این تحقیق در پی یافتن پاسخ به دو سؤال پژوهشی ذیل است: 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 می‌باشد و با استفاده از یکی از فنون نیازسنجی تحت عنوان فن دلفی، شرح وظایف دبیران و اهداف دوره‌های آموزش ضمن خدمت آنها، اطلاعات جمع‌آوری و پژوهش حاضر انجام شد. جامعه آماری شامل تعداد ۱۲۸۷ نفر (۱۱۸۸ نفر دبیر و ۹۹ نفر مدیر) می‌باشد بر اساس جدول مورگان تعداد ۳۷۰ نفر (۲۹۰ نفر دبیر و ۸۰ نفر مدیر) به عنوان نمونه انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای و ابزار جمع‌آوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه بود یک پرسشنامه باز پاسخ و یک پرسشنامه بسته پاسخ که شامل ۴۹ گویه بود. پایایی پرسشنامه نهایی برابر با ۰/۹۴ است. 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- آشنائی با روشها و فنون تدریس ۲- آشنائی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس ۳- آشنائی با نحوه استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی ۴- افزایش سطح معلومات و دانش علمی در زمینه موضوعات درسی ۵- آشنائی با نحوه ارزشیابی و سنجش یادگیری دانش آموزان ۶- آشنائی با چگونگی تشخیص تفاوت‌های فردی دانش آموزان و استفاده از ظرفیتهای ذهنی آنان ۷- آشنائی با اصول و شیوه‌های تعلیم و تربیت اسلامی ۸- آشنائی با روشهای ایجاد

۱. استادیار دانشگاه شهید بهشتی

۲. استادیار دانشگاه شهید بهشتی

۳. کارشناس ارشد آموزش بزرگسالان

عادت صحیح مطالعه و تحقیق در دانش آموزان ۹ - آشنائی با نحوه طراحی انواع آزمونها ۱۰ - آشنائی با آموزش نماز و احکام ضروری و مرتبط با آن ۱۱ - آشنائی با روشهای جذب دانش آموزان به نماز ۱۲ - آشنائی با روشهای پرورش اخلاقی دانش آموزان ۱۳ - آشنائی با روخوانی قرآن مجید ۱۴ - آشنائی با طرح درس ۱۵ - آشنائی 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.

واژگان کلیدی: نیازسنجی آموزشی، آگاهی های عمومی دبیران، مهارت های عمومی دبیران

مقدمه

هر سازمانی برای انجام مأموریت خود نیاز به کارکنان آموزش دیده دارد. با توجه به پیشرفت فن آوری و یافته های علمی جدید، علوم در تمامی زمینه ها پیشرفت کرده است و سازمانها نیز جهت پیشبرد اهداف و توسعه فعالیت هایشان، دستاوردهای علمی و فن آوری را به خدمت گرفته اند؛ در نتیجه سبک انجام دادن وظایف شغلی نیز تغییر یافته است و کارکنان ملزم به فراگیری آخرین یافته های علمی در زمینه وظایف شغلی شان می باشند. با این وجود نقش محوری آموزش کارکنان در سازمانها از جایگاه ویژه ای برخوردار است و سازمانهایی موفق ترند که آموزش را به عنوان سرمایه گذاری می نگرند نه هزینه. چنانچه دوره های آموزشی بر اساس نیازهای آموزشی^۱ کارکنان طراحی شده باشد، از برگزاری دوره های آموزشی بدون هدف و هدر رفتن سرمایه سازمان جلوگیری خواهد شد و اجرای دوره های آموزشی زمانی اثر بخش تر است که بر مبنای نیازسنجی علمی و دقیق برنامه ریزی شده باشد. در آموزش و پرورش نیز برگزاری دوره های آموزشی بر گرفته از نیازهای آموزشی دبیران ضروری است. توسعه و بهسازی نیروی انسانی یکی از دل مشغولی های مدیران مؤثر در کلیه سازمانهای موفق می باشد از این روست که امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی یکی از محورهای سرمایه گذاری سازمانی محسوب می گردد و نیاز سنجی یکی از مؤلفه های ضروری فرآیند برنامه ریزی آموزشی است. اولویت بندی نیازهای آموزشی، مسئولین و کارشناسان سازمان را در تصمیم گیری در خصوص برگزاری دوره های آموزشی ضروری و مهم با توجه به امکانات سازمان یاری می نماید. همچنین می توان محتوای آموزشی را متناسب با نیازهای آموزشی طراحی کرد.

هدف اساسی آموزش، کمک به سازمان جهت نیل به مقاصدش می باشد. آموزش به معنای سرمایه گذاری بر روی افراد به منظور قادر ساختن آنها برای عملکرد بهتر و قدرت استفاده بهتر از توانایی های طبیعی آنان می باشد. به عبارتی آموزش به دنبال توسعه صلاحیت ها و شایستگی کارکنان و بهبود عملکرد آنها می باشد (حاجی کریمی، ۱۳۷۹، ص ۲۷۰).

آموزش کارکنان با تأکید 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 حرفه ای بالفعل و پرورش توانایی های 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 زمینه های استفاده بهینه از منابع موجود انسانی به منظور دستیابی به اهداف و سیاستهای سازمان

۱۰. به هنگام سازی آموزش نیروی انسانی به منظور ارتقای سطح اطلاعات و نیز ایجاد زمینه های رشد خلاقیت و نو آوری در آنها

با توجه به اهداف ذکر شده، می توان آموزش کارکنان را در فرایند چند مرحله ای به شرح ذیل برنامه ریزی نمود:

الف) نیازسنجی آموزشی^۱: در این مرحله نیازهای آموزشی، پس از شناسائی، اولویت بندی می شوند.

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، محتوی دوره‌ها، شرایط شرکت‌کنندگان و غیره پیش‌بینی‌های لازم بعمل می‌آید.

ج) اجرای دوره‌های آموزشی: دوره‌های آموزشی مطابق با موارد برنامه‌ریزی شده، برگزار می‌گردد.

د) نظارت بر اجرای دوره‌ها: مسئولین و کارشناسان آموزش بر اجرای دوره‌ها نظارت می‌نمایند تا بدینوسیله 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 تأثیر چندانی در وظایف و روندکاری کارکنان نخواهد داشت و بدینوسیله منابعی که سازمان صرف برگزاری دوره‌های آموزشی نموده به هدر خواهد رفت. از آنجایی که این پژوهش صرفاً در راستای مرحله اول یعنی نیازسنجی آموزشی انجام گردیده است لذا در ادامه بحث بطور مختصر به آن اشاره می‌شود:

نیازهای آموزشی عبارت است از تغییرات مطلوبی که در فرد یا افراد از نظر دانش، مهارت و یا رفتار باید 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 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^۱ 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 رضایت بخش شغلی است. (عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹، ص ۵۹)

یکی از متداولترین تعاریف ارائه شده از مفهوم نیاز تعریف آن به عنوان خواست^۱ یا ترجیحات^۲ افراد است. به عبارت روشن تر خواسته های افراد در زمینه های گوناگون نیازهای آنان را تشکیل می دهد (سوربانو، ۱۹۵۵ به نقل از فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۳).

برتن و مریل^۳ بر این باورند که نیازسنجی به طور کلی عبارتست از فرایندی نظامدار برای تعیین اهداف، شناسائی فاصله بین وضع موجود و هدف ها و نهایتاً تعیین اولویت ها برای عمل (برتن و مریل، ۱۹۷۷). همچنین سوارز (۱۹۹۶) در تعریف نیازسنجی می گوید: نیازسنجی در زمینه تعلیم و تربیت فرایندی جمع آوری و تحلیل اطلاعات است که منجر به شناسایی نیازهای افراد، گروهها، مؤسسات، جامعه محلی و جامعه به طور کلی می شود، از این رو کاربرد اصلی نیازسنجی می تواند متمرکز بر شناسائی نیازهای دانش آموزان، نیازهای آموزشی ضمن خدمت معلمان و تعیین نیازهای آتی نظام آموزش محلی، محلی منطقه ای و ملی باشد (فتحی و اجارگاه، ۱۳۸۲).

نیازسنجی آموزشی^۴ عبارتست از تشخیص دادن تغییرات کمی و کیفی که می بایست با استفاده از برنامه آموزشی و کار آموزی در نحوه انجام دادن فعالیتهای کارمند به وجود آید تا بهترین نتیجه از کار او حاصل شود (خلود، ۱۳۶۹). همچنین فرآیند جمع آوری اطلاعات و تحلیل وضع موجود سازمان، شغل و فرد و همچنین مقایسه و تعیین فاصله دانش^۵، نگرش^۶ و مهارت^۷ فرد نسبت به وضع مطلوب به ترتیب اولویت را نیازسنجی آموزشی گویند (رضوی، ۱۳۸۲).

در این تحقیق از یکی از فنون نیازسنجی آموزشی تحت عنوان فن دلفی استفاده شده است. دالکی و هلمر در ۱۹۶۳ در مقاله ای 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

- 1.Want
- 2.Prefrence
- 3.Burrton & Merrill
- 4.Educational Needs Assessment
5. knowledge
- 6.attitude
- 7.skill

برده اند (یمنی، ۱۳۸۲). از تکنیک دلفی برای دستیابی به توافق جمعی هنگامی استفاده می شود که حضور جمع در جلسات میسر نباشد (کافمن و هرمن، ۱۳۷۴). این فن یک روش نگرش‌سنج است و کاربرد آن در مطالعات نیازسنجی آموزشی می تواند بدین صورت باشد که ابتدا پرسشنامه اولیه ای ساخته می شود و از افراد مورد مطالعه خواسته می شود 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 می شود و مجدداً جهت نظر خواهی برای گروه مورد مطالعه ارسال می گردد و در نهایت پس از جمع آوری پرسشنامه ها، ترتیب و اولویت بندی نیازها با توجه به پاسخهای ارائه شده مشخص می شود. در حیطه نیازسنجی آموزشی پژوهشهایی انجام گرفته است که به برخی از آنها اشاره می شود.

بازدار (۱۳۸۱) تحقیقی با عنوان، نیازسنجی آموزشی مدیران دبستان های استان ایلام، انجام داد و خلاصه کارهای انجام شده و نتایج تحقیق وی بدین شرح می باشد ۱- در تمام زمینه های هفتگانه (ارائه خدمات حمایتی به دانش آموزان، برقراری ارتباط مؤثر بین مدرسه و جامعه، فراهم سازی تسهیلات و تجهیزات مدارس، انجام امور اداری و مالی، برنامه ریزی 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 زمینه های مذکور در سطح ۹۵٪ اطمینان تفاوت معنی داری وجود ندارد. ۳- بین نیازهای آموزشی گروههای دارای رشته های تحصیلی مختلف تنها در زمینه ارائه خدمات پشتیبانی به کارکنان در سطح ۹۵٪ اطمینان تفاوت معنی دار وجود ندارد. 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 حرفه ای، توانش یا مهارتهای شغلی، نگرشها و طرز تلقی های حرفه ای بررسی کرد که 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 تأکید بر سن و 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.

سیدحسینی، (۱۳۷۹) تحقیقی با عنوان بررسی نیازهای آموزشی مدیران کانونهای فرهنگی هنری مساجد کل کشور از دیدگاه خود آنان، انجام داد و 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 برنامه ریزی 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 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، رسانه های آموزشی مناسب تدریس درس شیمی مقطع متوسطه، روشهای ارزشیابی مناسب و ارتباط با دانش آموز مقطع متوسطه مورد بررسی قرار داد که نتایج تحقیق وی بدین شرح می باشد: ۱- نیازهای آموزشی معلمان در تمام خرده مقیاسهای طراحی تدریس، الگو و روشهای تدریس، روشهای ارزشیابی، ارتباط با دانش آموز به غیر از رسانه ها آموزشی در سطح ۹۵٪ اطمینان مورد تأیید قرار گرفت. ۲- بین نیازهای آموزشی با مدرک تحصیلی به غیر از خرده مقیاس طراحی تدریس، الگو و روشهای تدریس معلمان شیمی در سطح ۹۵٪ اطمینان مورد تأیید قرار گرفت. ۳- اولویت های نیازهای به ترتیب عبارتند از: ۱. رسانه های آموزشی ۲. الگو و روشهای تدریس ۳. ارزشیابی ۴. طراحی تدریس ۵. ارتباط با دانش آموز هر پنج خرده مقیاس در سطح ۹۵٪ مورد تأیید قرار گرفتند. ۴- بین نیازهای آموزشی معلمان شیمی برحسب جنسیت، رشته تحصیلی، سن و سابقه تدریس در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی دار نبود، ولی بین نیازهای آموزشی برحسب مدرک تحصیلی فقط در خرده

- مقیاسهای طراحی والگوها و روشهای تدریس تفاوت معنی داری وجود داشت. با بررسی مبانی نظری و پیشینه مطالعه شده می توان چند نکته را به عنوان نتیجه کلی مطرح نمود:
- درخصوص نیازسنجی آموزشی به پژوهش بیشتری نیاز می باشد و با توجه به اینکه نیازسنجی زیر بنای آموزش هدفمند می باشد و سرمایه گذاری در آموزش باعث بهبود عملکرد نیروی انسانی و سازمان و در نهایت رشد اقتصادی بیشتر می شود پس توجه به این اصل مهم باید سر لوحه 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 حیطه نیازسنجی آموزشی در کشور ما هنوز یک حیطه جوان است و نیاز به اجرای پژوهشهای بیشتر و کسب تجارب افزونتری در این زمینه می باشد.
 - تحقیقات انجام شده به دنبال تشخیص و اولویت بندی نیازهای آموزشی بوده اند ولی در این مورد نیازهای آموزشی دبیران از دیدگاه مدیران مورد توجه قرار نگرفته، در حالی که این تحقیق نه تنها به نظرات دبیران بلکه نظرات مدیران نیز مدنظر قرار گرفته است. یکی از دلایل اصلی بررسی دیدگاه مدیران مدارس متوسطه این است که مدیران در زمینه کاستیها و ضعفهای شغلی دبیران آگاهی دارند و دیدگاه آنها در شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی مؤثر خواهد بود.
 - پژوهش حاضر به دنبال شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس می باشد و چنین نیازسنجی تا زمان پژوهش حاضر در این شهر انجام نشده است.
 - پژوهش حاضر باعث افزایش انگیزه دبیران مدارس متوسطه جهت شرکت در دوره های آموزش ضمن خدمت به دلیل مشارکت آنها در فرایند نیازسنجی می شود و نتایج به دست آمده از این تحقیق اطلاعات مفید و ارزنده ای در اختیار برنامه ریزان آموزش ضمن خدمت آموزش و پرورش قرار می دهد و مبنایی جهت برقراری دوره های اثربخش خواهد بود چرا که از این طریق می توان برنامه ها و بطور کلی دوره های آموزشی را با نیازهای موجود تطابق داد.

از آنجایی که دبیران با طیف وسیعی از دانش آموزان سر و کار دارند و از شغل و وظیفه حساسی برخوردارند می توانند تغییرات رفتاری مطلوب و مورد انتظار را با ارائه محتوای درسی در دانش آموزان ایجاد نمایند و در مدرسه بیشترین ارتباط را با آنها برقرار نمایند، لذا جهت افزایش کارآئی عملکرد دبیران، طراحی و اجرای دوره های آموزش ضمن خدمت بر مبنای نیازهای آموزشی آنها ضروری می باشد. پژوهش حاضر به دنبال شناسایی و اولویت بندی^۱ نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه حوزه مورد مطالعه جهت بهبود کیفی برنامه های آموزش ضمن خدمت و آموزش مستمر آنان است تا رهنمودهایی برای برنامه ریزان آموزش ضمن خدمت آموزش و پرورش برای دستیابی به اطلاعات گردد.

اهداف تحقیق:

اهداف این تحقیق به شرح ذیل می باشند:

- مشخص نمودن نیازهای آموزشی عمومی دبیران از دیدگاه دبیران و مدیران
- مشخص نمودن اولویت نیازهای مذکور
- شناسایی تفاوت های موجود بین دیدگاههای دبیران و مدیران در زمینه نیازهای آموزشی عمومی دبیران

سوال های پژوهشی:

سوال های پژوهشی این تحقیق به شرح ذیل می باشند

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 پژوهش

روش این تحقیق توصیفی^۱ می‌باشد. در این تحقیق از فن دلفی^۲ که یک فن نگرش سنج است و شرح وظایف دبیران و همچنین اهداف دوره های آموزش ضمن خدمت آنان استفاده شده است و مراحل کار بدین صورت است که بر اساس فن دلفی پرسشنامه باز پاسخ تهیه شد و جهت شناسایی نیازهای آموزشی عمومی بین اعضاء نمونه تحقیق توزیع و پس از مدت دو هفته پرسشنامه ها جمع آوری گردید و پس از آن شرح وظایف دبیران مورد بررسی قرار گرفت و سپس دوره های 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 دوره های آموزش ضمن خدمت دبیران پرسشنامه نهایی که شامل لیستی از نیازهای آموزشی دبیران است تهیه شد این پرسشنامه شامل دو بخش است، بخش اول شامل اطلاعات فردی پاسخگویان و بخش دوم پرسشنامه شامل تعداد ۴۹ گویه با مقیاس پنج گانه لیکرت به ترتیب از بالا به پایین، «خیلی زیاد» با امتیاز ۵، «زیاد» امتیاز ۴، «متوسط» امتیاز ۳، «کم» امتیاز ۲، «خیلی کم» امتیاز ۱ می باشد، و جهت اولویت بندی نیازهای آموزشی پرسشنامه در طی سه هفته بین اعضاء نمونه تحقیق توزیع و جمع آوری گردید. در این تحقیق جهت روا سازی پرسشنامه نهایی، پرسشنامه مورد نظر به تعدادی از اساتید دانشگاه شهید بهشتی و متخصصین آموزش و پرورش ارائه شد تا گویه هایی که درک آنها یکسان نبوده و دارای ابهام می باشد مشخص کنند و همچنین در خصوص جامع و کامل بودن محتوای پرسشنامه و ارتباط دقیق آن با هدف آزمون اظهار نظر کنند، سپس از نقطه نظرات آنها جهت اصلاح پرسشنامه استفاده لازم بعمل آمد، همچنین جهت تعیین پایایی پرسشنامه نهایی از روش آلفای کرونباخ استفاده شد و با استفاده از نرم افزار SPSS محاسبه شد و پایایی آزمون برابر با ۰/۹۴ بدست آمد. پرسشنامه با توجه به سه دسته از نیازهای عمده شامل نیازهای آموزشی و حرفه ای، اجتماعی و اخلاقی تنظیم گردیده است.

- 1.Descriptive
- 2.Delphi Technique

جدول ۳. توصیف پرسشنامه

شماره و توصیف گویه ها	طبقه بندی نیازها
۱- آشنائی با اصول و شیوه های تعلیم و تربیت اسلامی	نیازهای حرفه ای
۲- آشنائی با نحوه کار گروهی دانش آموزان در یادگیری دروس	
۳- آشنائی با نحوه استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی	
۴- آشنائی با نحوه ارزشیابی و سنجش معلومات و یادگیری دانش آموزان	
۵- آشنائی با روشها و فنون تدریس	
۶- آشنائی با طرح درس	
۷- آشنائی با چگونگی تشخیص تفاوت‌های فردی دانش آموزان و استفاده از ظرفیتهای ذهنی آنان	
۸- آشنائی با مشاوره و هدایت تحصیلی دانش آموزان	
۹- آشنائی با نحوه کار انجمن اولیاء و مربیان	
۱۰- شناخت ویژگیهای روانی، عقلانی، اخلاقی و اجتماعی دانش آموزان	
۱۱- شناخت روشهای پرورش خلاقیت در دانش آموزان	
۱۲- آشنائی با نحوه طراحی انواع آزمونها	
۱۳- آشنائی با روشهای پرورش اخلاقی دانش آموزان	
۱۴- آشنائی با نحوه نقد و بررسی کتب درسی	
۱۵- آشنائی با روشهای ایجاد عادت صحیح مطالعه و تحقیق در دانش آموزان	
۱۶- آشنائی با جامعه شناسی آموزش و پرورش	
۱۷- آشنائی با نظامهای آموزش و پرورش سایر کشورها	
۱۸- آشنائی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس	
۱۹- افزایش سطح معلومات و دانش علمی در زمینه موضوعات درسی	
۲۰- آشنائی با اهداف آموزش و پرورش متوسطه	
۲۱- آگاهی از آئین نامه های آموزشی	
۲۲- آشنائی با روابط انسانی در سازمانها	
۲۳- آشنائی با فلسفه آموزش و پرورش	
۲۴- آشنائی با روانشناسی و مسائل نوجوانان و جوانان	
۲۵- آشنائی با روانشناسی اجتماعی در تعلیم و تربیت	
۲۶- آشنائی با روانشناسی آموزش و یادگیری	
۲۷- آشنائی با روشهای تحقیق	
۲۸- آشنائی با روشهای آماری در تعلیم و تربیت	

۲۹- آشنائی با نرم افزار SPSS	نیازهای اجتماعی
۳۰- آشنائی با اقدام پژوهی (پژوهش در عمل)	
۳۱- آشنایی با مهارتهای هفتگانه فناوری اطلاعات IT	
۳۲- آشنایی با زبان انگلیسی	
۳۳- آشنایی باقانون اساسی	
۳۴- آشنایی با قانون تخلفات اداری	
۳۵- آشنائی با بهداشت و کمکهای اولیه	
۳۶- آشنائی با پیشگیری از بیماریهای مقاربتی، ایدز و هپاتیت	
۳۷- آشنائی با نحوه برخورد با حوادث غیر مترقبه از قبیل آتش سوزی و زلزله	
۳۸- آشنائی با آئین نگارش (ویرایش و مکاتبات اداری)	
۳۹- آشنائی با اندیشه سیاسی اسلام و غرب	
۴۰- آشنایی با مدیریت و سازمان از دیدگاه قرآن و نهج البلاغه	
۴۱- آشنائی با مفاهیم توسعه، فرهنگ و تمدن	
۴۲- آشنائی با تأثیر جهانی شدن بر آموزش و پرورش	
۴۳- آشنائی اجمالی با مفاهیم قرآنی و ترجمه آیات منتخب	نیازهای اخلاقی
۴۴- آشنائی با روخوانی قرآن مجید	
۴۵- آشنائی با روانخوانی و تجوید قرآن مجید	
۴۶- آشنائی با تربیت قرآنی و راهکارهای آن	
۴۷- آشنائی با روشهای جذب دانش آموزان به نماز	
۴۸- آشنائی با آموزش نماز و احکام ضروری و مرتبط با آن	
۴۹- آشنائی با احکام و مسائل فقهی مورد نیاز	

جامعه، نمونه و روش نمونه گیری:

جامعه آماری شامل کلیه دبیران و مدیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس (تعداد ۱۱۸۸ نفر دبیر و ۹۹ نفر مدیر مدارس متوسطه (طبق آمار ۱۳۸۵) می باشد. با توجه به اینکه آموزش و پرورش شهر بندرعباس از دو منطقه ۱ و ۲ تشکیل شده است روش نمونه گیری مورد استفاده در این تحقیق، روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای می باشد و جهت تعیین حجم نمونه از جدول

مورگان^۱ استفاده شد که مطابق این جدول تعداد ۲۹۰ نفر دبیر و ۸۰ نفر مدیر (در مجموع ۳۷۰ نفر) بعنوان 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			
دبیر		مدیر		دبیر		مدیر	
درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی
۵۷	۲۱۱	۴۳	۱۵۹	۷۸/۴	۲۹۰	۲۱/۶	۸۰

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 فرید من و یومان ویتنی و کروسکال والیس و سطح معنی داری آلفای ۰/۰۵ می باشد و همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در این بخش جهت پاسخگویی به سؤال اول تحقیق از توزیع فراوانی (فراوانی و درصد) و شاخصهای آماری (میانگین و انحراف معیار) برای کلیه گویه ها استفاده شده است (جدول ۴) که

میانگین های بدست آمده نشان می دهد نمونه های تحقیق در اکثر گویه ها، اهمیت نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه را در حد زیاد رو به بالا تشخیص دادند و جهت بررسی دیدگاه دبیران و مدیران با استفاده از آزمون فرید من در ابتدا دیدگاه دبیران و پس از آن دیدگاه مدیران به تفکیک مورد بررسی قرار گرفت و سپس دیدگاه دبیران و مدیران بررسی شد و با توجه به معنی داری اختلاف میانگین رتبه های گویه های نیازهای آموزشی عمومی در سطح $0/05$ (مقدار p محاسبه شده $0/000$) با درجه آزادی 48 ($p < 0/05$)، نیازهای آموزشی عمومی به ترتیب میانگین رتبه های بدست آمده اولویت بندی گردید (جدول ۵).

جدول ۴. جدول توزیع فراوانی و شاخصهای آماری گویه های 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
۰/۷۷۷	۴/۲۹	۴۴/۹	۱۶۶	۴۳/۲	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	۴/۳۳	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	۵۳/۳	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

ادامه جدول ۵. جدول توزیع فراوانی و شاخصهای آماری گویه های تحقیق

انحراف استاندارد	میانگین	توزیع فراوانی										گویه
		خیلی زیاد		زیاد		متوسط		کم		خیلی کم		
		درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	
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

جدول ۶. نتایج آزمون فرید من در خصوص نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس از

دیدگاه دبیران، مدیران و دبیران و مدیران

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

جدول ۷. نتایج آزمون فریدمن در خصوص نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر

بندرعباس

از دیدگاه دبیران، مدیران و دبیران و مدیران

دیدگاه دبیران و مدیران			دیدگاه مدیران			دیدگاه دبیران		
اولویت بندی	میانگین رتبه	گویه	اولویت بندی	میانگین رتبه	گویه	اولویت بندی	میانگین رتبه	گویه
۱۸	۲۷/۲۸	۲	۱۸	۲۷/۵	۱۵	۱۷	۲۶/۹۳	۶
۱۹	۲۷/۱۸	۱۱		۲۷/۵	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

۳۰	۲۲/۵۸	۳۵	۳۸	۲۱/۷۸	۳۵	۳۴	۲۲/۳۹	۳۶
۳۵	۲۲/۱۳	۳۶	۳۶	۲۱/۲۳	۳۶	۳۰	۲۲/۲۲	۳۷
۳۴	۲۱/۹۷	۳۷	۳۰	۲۰/۹۱	۳۷	۲۲	۲۲/۸۳	۳۸
۴۱	۲۱/۳۹	۳۸	۳۷	۲۰/۳۱	۳۸	۴۲	۲۱/۱۲	۳۹
۲۲	۲۱/۰۴	۳۹	۱۶	۱۹/۹۱	۳۹	۴۱	۲۰/۷۷	۴۰
۴۲	۲۰/۷۸	۴۰	۳۲	۱۱/۹۱	۴۰	۳۵	۲۲/۷۴	۴۱
۲۹	۲۰/۵۴	۴۱	۳۳	۱۸/۷۹	۴۱	۴۱	۲۰/۱۴	۴۲
۱۷	۱۹/۸۱	۴۲	۲۹	۱۸/۷۰	۴۲	۴۲	۱۹/۷۲	۴۳
۲۳	۱۹/۱۳	۴۳	۴۱	۱۸/۵۳	۴۳	۴۳	۱۹/۲۰	۴۴
۳۹	۱۸/۸۴	۴۴	۹	۱۷/۶۳	۴۴	۴۴	۱۸/۸۹	۴۵
۲۸	۱۸/۶۶	۴۵	۳۹	۱۷/۱۱	۴۵	۳۹	۱۸/۴۷	۴۶
۱۶	۱۸/۶۰	۴۶	۱۷	۱۷	۴۶	۴۶	۱۸/۳	۴۷
۳۳	۱۷/۲۳	۴۷	۲۸	۱۶/۹۶	۴۷	۳۳	۱۷/۵۷	۴۸
۹	۱۶/۹۲	۴۸	۳۵	۱۵/۶۷	۴۸	۹	۱۷/۰۷	۴۹
مقدار خی دو: ۱۳۳۸/۵۸۹ درجه آزادی: ۴۸ سطح معنی داری: ۰/۰۰۰			مقدار خی دو: ۶۲۰/۲۴۸ درجه آزادی: ۴۸ سطح معنی داری: ۰/۰۰۰			مقدار خی دو: ۳۷۰ درجه آزادی: ۴۸ سطح معنی داری: ۰/۰۰۰		

جهت پاسخگویی به سؤال دوم تحقیق از آزمون یومان ویتنی استفاده شد که با توجه به مقدار یو بدست آمده و اینکه مقدار p بدست آمده بیشتر از $۰/۰۵$ می باشد ($p > ۰/۰۵$) می توان مطرح نمود که در زمینه نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه بین دیدگاه دبیران و مدیران تفاوت معنی داری وجود ندارد (جدول ۷).

جدول ۸. 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

علاوه بر پاسخ به سؤالات تحقیق، یافته های جانبی تحقیق نیز به شرح ذیل می باشند:

بین دیدگاه نمونه های تحقیق بر حسب جنسیت در زمینه نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس تفاوت معنی داری وجود نداشت ($p > 0/05$).

بین دیدگاه گروههای سنی مختلف، در خصوص نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس تفاوت معنی داری وجود نداشت ($p > 0/05$).

بین دیدگاه نمونه های تحقیق با سابقه کار مختلف در خصوص نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس، تفاوت معنی داری وجود نداشت ($p > 0/05$).

بین دیدگاه نمونه های تحقیق با میزان تحصیلات مختلف، در خصوص نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس، تفاوت معنی داری وجود نداشت ($p > 0/05$).

بین دیدگاه نمونه های تحقیق با توجه به نوع آموزشگاه محل خدمت، در خصوص نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس، تفاوت معنی داری وجود نداشت ($p > 0/05$).

بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته های این پژوهش، دبیران نیازهای آموزشی خود را بیشتر در حیطه های: آشنایی با روش ها و فنون تدریس، افزایش سطح معلومات و دانش کلاس درس، آشنایی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس، آشنایی با نحوه ارزشیابی و سنجش معلومات و یادگیری دانش آموزان، آشنایی با روش های ایجاد عادت صحیح مطالعه و تحقیق در دانش آموزان، آشنایی با نحوه استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی، آشنایی با چگونگی تشخیص تفاوت های فردی دانش آموزان و استفاده از ظرفیت های ذهنی آنان، آشنایی با نحوه طراحی انواع آزمون ها، آشنایی با آموزش نماز و احکام ضروری و مرتبط با آن، آشنایی با اصول و شیوه های تعلیم و تربیت اسلامی و آشنایی روش های جذب دانش آموزان به نماز، آشنایی با تربیت قرآنی و راهکارهای آن، آشنایی با روش های پرورش اخلاقی دانش آموزان، آشنایی با روخوانی قرآن مجید، شناخت روش های پرورش خلاقیت در دانش آموزان و آشنایی با روان شناسی آموزش و یادگیری، آشنایی با نحوه کار گروهی دانش آموزان در یادگیری دروس، آشنایی با طرح درس،

آشنائی با روانشناسی و مسائل جوانان و نوجوانان، شناخت ویژگی های روانی، عقلانی، اخلاقی و اجتماعی دانش آموزان در دوره متوسطه تشخیص داده اند.

مدیران نیز نیازهای دبیران را در زمینه های: آشنایی با روش ها و فنون تدریس، آشنایی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس، آشنایی با نحوه استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی، آشنایی با اصول و شیوه های تعلیم و تربیت اسلامی، آشنایی طرح درس، آشنایی با مهارت های هفت گانه فناوری اطلاعات (IT). آشنایی با چگونگی تشخیص تفاوت های فردی دانش آموزان و استفاده از ظرفیت های ذهنی آنان. آشنایی با نحوه ارزشیابی و سنجش معلومات و یادگیری دانش آموزان. آشنایی با رواخوانی قرآن مجید. آشنائی با روش های پرورش اخلاقی دانش آموزان، آشنایی با روش های جذب دانش آموزان به نماز، آشنائی با نحوه کار گروهی دانش آموزان در یادگیری دروس، آشنائی با نحوه طراحی انواع آزمون ها، آشنایی با آموزش نماز و احکام ضروری و مرتبط با آن تشخیص داده اند.

با ملاحظه موارد ذکر شده می توان نتیجه گرفت که هر دو گروه به برخی از نیازهای بطور مشترک تأکید داشته اند و این حیطه ها عبارتند از: آشنایی با روش ها و فنون تدریس، آشنائی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس، آشنائی 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 دانش آموزان، آشنائی با چگونگی تشخیص تفاوت های فردی دانش آموزان و استفاده از ظرفیت های ذهنی آنان، آشنایی با اصول و روش های تعلیم و تربیت اسلامی، آشنایی با روش های ایجاد عادت صحیح مطالعه و تحقیق در دانش آموزان، آشنائی با نحوه طراحی انواع آزمون ها، آشنائی با آموزش نماز و احکام ضروری و مرتبط با آن، آشنایی با روش های جذب دانش آموزان به نماز.

در پژوهش های دیگر از جمله 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 مطالعه اش را به ترتیب ۱. رسانه های آموزشی ۲. الگوها و روشهای تدریس ۳. ارزشیابی ۴. طراحی تدریس و ۵. ارتباط با دانش آموز شناسایی نمود. در پژوهش حاضر نیز نیازهای آموزشی فوق تحت عناوین: ۱. آشنایی با روشها و فنون تدریس در اولویت اول ۲. آشنایی با نحوه استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی در اولویت سوم ۳. آشنایی با نحوه ارزشیابی و

سنجش معلومات و یادگیری دانش آموزان در اولویت پنجم ۴. آشنایی با طرح درس در اولویت چهاردهم از دیدگاه دبیران و مدیران مورد تأکید قرار گرفتند. بدین ترتیب این پژوهش نتایج تحقیق ذوالقدر را نیز تأیید می نماید. نتایج پژوهش فعلی با نتایج تحقیق بازدار (۱۳۸۱) نیز در حیطه های نیاز به کسب دانش برنامه ریزی درسی و روشهای تدریس هماهنگ می باشد.

پژوهشی نیز با عنوان نیازسنجی آموزشی دبیران دوره متوسطه در شهر فارس از دیدگاه دبیران توسط فاطمه محمودی (۱۳۸۷) انجام شده است. نتایج تحقیق مذکور در مورد نیازهای آموزشی به قرار زیر است: ۱- آشنایی با نحوه استفاده از وسایل آموزشی و کمک آموزشی ۲- آشنایی با روش های فنون تدریس ۳- آشنایی با نحوه ارزشیابی و سنجش معلومات و یادگیری دانش آموزان ۴- آشنایی با چگونگی تشخیص تفاوت های فردی دانش آموزان و استفاده از ظرفیت های ذهنی آنها ۵- افزایش سطح معلومات و دانش علمی در زمینه موضوعات درسی ۶- شناخت ویژگی روانی، عقلانی، اخلاقی و اجتماعی دانش آموزان ۷- شناخت روش های پرورش خلاقیت در دانش آموزان و آشنایی با روان شناسی آموزش و یادگیری ۸- آشنایی با نحوه کار گروهی دانش آموزان در یادگیری دروس ۹- آشنایی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس ۱۰- آشنایی با اصول و شیوه های تعلیم و تربیت اسلامی و ۱۱- آشنایی با نحوه طراحی انواع آزمون ها. نتایج پژوهش فاطمه محمودی با نتایج پژوهش حاضر هماهنگ می باشد.

نکته جالب توجه در این تحقیق عدم تفاوت معنادار بین دیدگاه دبیران و مدیران نسبت به نیازهای آموزشی عمومی دبیران مدارس متوسطه شهر بندرعباس بوده است. دبیران و مدیران نیاز به کسب آشنایی با روشها و فنون تدریس را در اولویت اول و افزایش تجربه و کسب دانش نسبت به موضوعات درسی مورد تدریس، افزایش سطح معلومات و دانش علمی در زمینه موضوعات درسی را در اولویت دوم و پس از آن نیاز به آشنایی با فنون اداره و مدیریت کلاس درس را در اولویت سوم قرار داده اند این امر بیانگر این مطلب است که نیازهای آموزشی مذکور از اهمیت ویژه ای برخوردار می باشد و آموزش و پرورش بایستی در اسرع وقت نسبت به برگزاری دوره آموزشی برای دبیران و رفع نیازهای آموزشی فوق اقدام نمایند. با توجه به اهمیت و بطور کلی بر مبنای نتایج بدست آمده پیشنهادهای از بعد اجرایی و تحقیقاتی بیان می گردد:

پیشنهادهای

۱. از نتایج این تحقیق در برنامه ریزی دوره های آموزش ضمن خدمت دبیران استفاده شود.

۲. در برنامه ریزی دوره های آموزشی به اولویت بندی نیازهای آموزشی توجه شود.
۳. در برگزاری دوره های آموزشی، نیازی به تفکیک دبیران از نظر سن نیست زیرا بین دیدگاه گروههای سنی مختلف تفاوت معنی داری وجود نداشت.
۴. در برگزاری دوره های آموزشی، نیازی به تفکیک دبیران از نظر سابقه کار نیست زیرا بین دیدگاه نمونه های تحقیق با سابقه کار مختلف تفاوت معنی داری وجود نداشت.
۵. در برگزاری دوره های آموزشی، نیازی به تفکیک دبیران از نظر میزان تحصیلات نیست زیرا بین دیدگاه نمونه های تحقیق با میزان تحصیلات مختلف تفاوت معنی داری وجود نداشت.
۶. در برگزاری دوره های آموزشی، نیازی به تفکیک دبیران از نظر نوع آموزشگاه محل خدمت نیست زیرا بین دیدگاه نمونه های تحقیق با توجه به نوع آموزشگاه محل خدمت مختلف تفاوت معنی داری وجود نداشت.
۷. پس از برگزاری دوره های آموزشی جهت تعیین اثر بخشی دوره ها از دبیران و مدیران نظر سنجی شود.

منابع

- بازدار، خ. (۱۳۸۱). *نیازسنجی آموزشی مدیران دبستانهای استان ایلام*. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- باشی س. *نیاز سنجی آموزشی کارکنان خدمات آموزشی دانشگاهها و مراکز آموزش عالی شهر تهران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- حاجی کریمی، ع. و رنگریز، ج. (۱۳۷۹). *مدیریت منابع انسانی*. تهران: شرکت چاپ و نشر بازرگانی.
- خلود، ح. (۱۳۶۹). *آموزش در سازمانهای اداری*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
- ذوالقدر، ل. (۱۳۸۳). *بررسی نیازهای آموزشی معلمان شیمی مقطع متوسطه شهر قزوین در زمینه روشها و فنون تدریس*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- سعادت، ا. (۱۳۸۱). *مدیریت منابع انسانی*. تهران: سمت.
- سید حسینی، م. (۱۳۷۱). *بررسی نیازهای آموزشی مدیران کانونهای فرهنگی هنری مساجد کل کشور از دیدگاه خود آنان*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- صدری، س. ص. و پاکدل، ر. (۱۳۸۳). *آموزش پودمانی*. تهران: سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور.
- عباس زادگان، س. م. و ترک زاده، ج. (۱۳۷۹). *نیاز سنجی آموزشی در سازمانها*. تهران: شرکت سهامی انتشار.
- فتحی و اجارگاه، ک. (۱۳۸۳). *برنامه ریزی آموزشی ضمن خدمت کارکنان*. تهران: سمت.

- کافمن، ر. و هرمن، ج. (۱۳۷۴). *برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزشی*. ترجمه ف. مشایخ و ع. بازرگان. تهران: مدرسه.
- محمدی، د. (۱۳۸۲). *برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان در سازمانها، مؤسسات و صنایع*. تهران: پیام، پیوندنو
- محمود، ف. (۱۳۸۷). *نیازسنجی آموزشی دبیران دوره متوسطه شهر فارس*. پایان نامه کارشناسی ارشد، تهران، دانشگاه پیام نور.
- یمنی دوزی سرخابی، م. (۱۳۸۲). *برنامه ریزی توسعه دانشگاهی نظریه ها و تجربه ها*. تهران: مرکز چاپ و انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.

- Burrtion & Meriille. (1977). *Needs assessment, Educational technology publicathon*.
- Soriano, F.A. (1995). *Counducting needs assessment: A mulit disiplinary approach*. Ntario, AGE Publication.
- Suarez, T.M. (1996). *Needs assessment studies. international encyclopedia of teaching*; Edited by; Nderson. Pergamon Press.