

رابطه بین نیازهای آموزشی مدیران و کارائی مدارس ابتدایی شهرستان مانه و سملقان سال تحصیلی ۹۹-۹۸

معصومه محمدآبادی*^۱، محمد نوروزی^۲ و احمد محمدآبادی^۳

^۱دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی

mmohammadabadi@ymail.com

^۲کارشناسی آموزش زبان و ادبیات فارسی، دبیر شاغل در آموزش و پرورش

mohammadnuwruzi@gmail.com

^۳دانشجوی دوره کارشناسی آموزش ابتدایی، دانشگاه فرهنگیان خراسان شمالی، پردیس امام محمدباقر(ع)

چکیده

در سازمان‌ها و مؤسسات هر کاری نیازمند مهارت‌ها و به‌کارگیری دانش‌های مرتبط است. سازمان‌ها با توجه به این نیاز، شرایط احراز شغل نیروی انسانی خود را تهیه نموده و به‌گزینه‌ش می‌پردازند. هدف پژوهش حاضر تعیین رابطه بین نیازهای آموزشی مدیران و کارائی مدارس ابتدایی می‌باشد. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. در این راستا جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته، استفاده شده که تعداد سوالات پرسش نامه نیازهای آموزشی مدیران ۲۰ پرسش و پرسشنامه کارائی مدارس نیز شامل ۲۰ پرسش می‌باشد. جامعه آماری مورد بررسی شامل ۸۵ مدیر که ۴۴ مدیر مرد و ۴۱ مدیر زن می‌باشد که براساس روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای حجم نمونه ما بر طبق جدول مورگان شامل ۷۰ نفر از مدیران مدارس می‌باشد. که از این تعداد به نسبت ۳۷ مرد و ۳۳ زن بعنوان حجم نمونه انتخاب شدند. و پس از اجرا، پرسش نامه توسط نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصله نشان می‌دهد که با توجه به رتبه‌ای بودن داده‌های جمع‌آوری شده، همبستگی بین متغیرها از طریق همبستگی اسپرمن، فرضیه اصلی مورد تایید است یعنی بین نیازهای آموزشی مدیران و کارائی مدارس ابتدایی رابطه بسیار قوی و مثبت وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: نیازسنجی، نیازهای آموزشی، آموزش ضمن خدمت، کارائی

۱- مقدمه

امروزه آموزش منابع انسانی، بویژه مدیران، بعنوان یکی از استراتژی های اصلی دستیابی به سرمایه انسانی و سازگاری مثبت با شرایط تغییر به عنوان دو مزیت رقابتی سازمان ها قلمداد می شود و از این رو جایگاه و اهمیت راهبردی آن در بقا و توسعه سازمان نمایان شده است. مدیران سازمان ها متناسب با تغییر و تحولات، با موقعیت ها و شرایط تازه ای روبرو می شوند که به منظور هماهنگی با آن نیاز به اطلاعات جدید و تخصص های ویژه ای دارند، بنابراین غنی سازی دانش حرفه ای مدیران ضرورت دارد و این امر تنها با آموزش صحیح و بر پایه نیازهای واقعی تحقق می یابد. (عباس زادگان، ترک زاده: ۱۳۷۹) محققین و صاحب نظران مدیریت بر این باورند که برای افزایش کارایی و عملکرد مدیران و بهسازی مدیریت سازمان ها باید به آموزش های مدیریتی متوسل شد. (رضا، ۱۳۷۷) فرآیند آموزش از بررسی ابتدایی ترین مرحله یعنی مصاحبه با مدیران و بررسی ویژگی های آنان شروع شده و به عملیات آموزشی که شامل تعیین نیاز آموزشی، طراحی، اجرا و ارزشیابی است منتهی می شود و اساسی ترین قدم در این راستا شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی است. رودا و کاسی نیازسنجی را یک بررسی سیستماتیک از آنچه باید باشد و آنچه هست معرفی می کنند، آنها معتقدند که تعدادی از نیازهای یک سازمان ناشی از عملکرد فردی کارکنان است و برخی از نیازها از عملکرد سازمانی ناشی می شود، بنابراین برای بهبود این دو نوع عملکرد باید از طریق توسعه منابع انسانی اقدام کرد که نیازسنجی نخستین گام در توسعه منابع انسانی می باشد. (رودا و کاسی: ۱۹۹۶)

از آنجاییکه مدیریت آموزشی مناسب و کارآمد نقش اساسی و کلیدی در تمامی مراحل فرآیند حیاتی آموزش بر عهده دارد و عملکرد مناسب مدیران آموزشی به عنوان حلقه ارتباط دهنده، هدایت و کنترل کننده فراگیران و معلمان در این فرایند آموزش، بسیار حائز اهمیت بوده ضامن کارایی و اثربخشی سازمان آموزشی است. در عصر تکنولوژی و کامپیوتر، مدیران آموزشی نیازمند اطلاعات و دانش عمومی و تخصصی روز دنیا از طریق کسب آموزش های مورد نیاز می باشند و باید با بکارگیری الگوها و روشهای جدید مدیریتی و اتکا به دانش نوین بیش از پیش در ارتقاء کارایی و اثربخشی و نیل به اهداف تعیین شده کوشید. حیات و بقای هر سازمانی تا حد زیادی به مهارت ها و آگاهی های تخصصی و عمومی کارکنان و منابع انسانی آن بستگی دارد. هر چند این مهارت ها به هنگام تر و بهینه تر باشد قابلیت سازگاری با محیط بیشتر می شود. در عصر تکنولوژی و کامپیوتر، مدیران آموزشی نیازمند اطلاعات و دانش عمومی و تخصصی روز دنیا از طریق کسب آموزش های مورد نیاز می باشند و باید با بکارگیری الگوها و روشهای جدید مدیریتی و اتکا به دانش نوین بیش از پیش در ارتقاء کارایی و اثربخشی و نیل به اهداف تعیین شده کوشید. (ربیع مندجین، ۱۳۸۸: ۹)

از سوی دیگر کارایی و اثربخشی مدارس که مرکز آموزش و محور توسعه علمی و پیشرفت کشور از طریق آموزش می باشند، شدیداً تحت تاثیر توانایی ها، عملکرد و کارایی مدیر و وابسته به دانش، تخصص و تجربه اوست و این دانش و مهارت از طریق آموزش های قبل از خدمت، حین استخدام تامین و به روز رسانی می شود که در این میان اهمیت آموزش های ضمن خدمت به دلیل به هنگام بودن و در راستای ارتقاء سطح دانش و توانایی های مدیران غیر قابل انکار بوده و بعنوان یکی از متداول ترین و قابل قبول ترین روشهای توسعه و ارتقاء دانش و تخصص مدیران تلقی می شود.

در دنیای متحول کنونی، تربیت و آموزش مداوم نیروی انسانی در سازمانهای مختلف از جمله آموزش و پرورش، دارای اهمیت و جایگاه خاصی است. پرداختن به آموزش کارکنان، بویژه در سطح مدیریتی با برنامه ریزی های دقیق و حساب شده می تواند باعث بهبود کارایی و اثربخشی در هر سازمان شود. (نصر اصفهانی و عزیز، ۱۳۷۹: ۷۹-۸۰) همچنین آموزش ضمن خدمت یکی از مناسب ترین و در اختیارترین منابع و راهکارهای بهبود و ارتقاء منابع انسانی و دستیابی به دانش و مهارتهای لازم جهت رشد و ارتقاء است و حال آنکه آموزش امری پر هزینه و گران است و زمانی می تواند مقرون به صرفه، موثر، قابل توجیه و اجرا باشد که براساس نیازسنجی مناسب، علمی و در قالب الگو و چهارچوبی از پیش طراحی و تعیین شده اجرا شود. با توجه به نیاز مدیران آموزشی به اطلاعات و دانش نوین در راستای به روز رسانی دانش، مهارت و توانایی ها دیر زمانی است که آموزش های ضمن خدمت مورد استفاده قرار می گیرد که اساساً این آموزش ها می بایست بر پایه نیازسنجی و تعیین نیازها انجام گیرد. بنابراین آموزش باید به گونه ای باشد که متناسب با تغییرات ایجاد شده، دانش و اطلاعات مورد نیاز

کارکنان و بهبود روشها و کارکردهای آنان طراحی و اجراء شود. گرچه آموزش به هر شکلی که باشد بی تأثیر نیست اما به دلیل محدود بودن امکانات بایستی به گونه ای عمل کرد که شرکت کنندگان در این دوره ها با توجه به نیازهای آموزشی کارکنان به بررسی و تجزیه و تحلیل و تحقیقات عمیق و مفصل نیاز دارند. (ابطحی، ۱۳۸۳: ۲۱)

تعریف نیاز:

نیاز عبارت از: آنچه مورد احتیاج و یا مطلوب است. (ویتکین، ۱۹۹۵)

تعریف کارایی:

کارایی عبارت است از این که یک سازمان به چه خوبی توانسته است به اهداف تعیین شده دست یابد و براساس ضوابطی که برای حصول به اهداف تعیین شده اند چگونه عمل کرده است.

مفهوم نیاز آموزشی:

نیاز آموزشی از نظر لغوی در فرهنگ تعلیم و تربیت مترادف Educational requirement آورده شده است (حسینی نسب و اقدام، ۱۳۷۵)

ابطحی نیاز آموزشی را چنین تعریف می کند:

نیاز آموزشی عبارتست از تغییرات مطلوبی که در فرد یا افراد یک سازمان دانش، مهارت و یا رفتار باید بوجود آید تا افراد مذکور بتواند وظایف و مسئولیتهای مربوط به شغل خود را در حد مطلوب قابل قبول و منطبق با استانداردهای کار انجام دهند و در صورت امکان زمینه های رشد و تعالی کارکنان را در ابعاد مختلف بوجود آورند: (آموزش و بهسازی منابع انسانی، ۱۳۷۳، ص ۲۵).

مهمترین هدف از نیاز سنجی آموزشی:

❖ فراهم سازی اطلاعات برای برنامه ریزی: منظور فراهم کردن مجموعه ای از اطلاعات صحیح و قابل اعتماد برای فرآیند برنامه ریزی آموزشی و درسی می باشد؛

❖ ارزشیابی و سنجش: منظور برای اجرای طرح خاص یا برنامه مشخص ابتدا زمینه ویژه ای که برنامه یا طرح باید در آن اجرا شود مورد سنجش واقع می شود؛

❖ پاسخگو و مسئول نمودن موسسات و نظامهای آموزشی: بزعم سوارز^۱ (۱۹۹۱) هدف آنست که فرآیند نیاز سنجی نظامها و سازمانهای آموزشی را نسبت به نتایج و تلاشها و اقداماتشان مسئول و پاسخگو نگه دارد؛

❖ تشخیص یا شناسایی ضعفها و مسائل و مشکلات اساسی سازمان یا نظام: منظور تشخیص مسائل و مشکلات اساسی نظامهای آموزشی است براساس نتایج حاصل از نیاز سنجی مدیران و برنامه ریزان است که می توان حوزه ها و قلمروهای بحرانی را شناسایی کرده و تصمیمات مقتضی را در خصوص نحوه رفع یا برخورد با آنها اتخاذ نمود؛

❖ رشد و توسعه سازمان کارکنان: دستیابی به این مهم همواره بستگی به شناسایی ایده آلهای نوین موانع موجود در دست یابی به این ایده آل ها و یافتن بهترین طریق توسعه سازمان و کارکنان است تحقق چنین امری تنها از طریق طراحی و به کارگیری نظام مستمر نیاز سنجی در ابعاد آموزشی و غیر آموزشی امکان پذیر می باشد؛

❖ استفاده بهینه از منابع و امکانات: اکثر فعالیتهای نیاز سنجی مشخص کرده اهداف و نیازها و درجه اهمیت آنها برای برنامه های عملی می باشد به این اعتبار نیاز سنجی به مدیران و برنامه ریزان کمک می کند تا در بین تمامی خواسته ها و نیازها آن دسته ای را مورد توجه قرار دهند که از اولویت ویژه ای برخوردار بوده و منابع و امکانات نیز پاسخگوی آنها باشد. به این دلیل می توان گفت نیاز سنجی حداکثر استفاده از منابع موجود در جهت تحقق هدفهای مهم و با ارزش و امکان پذیر می سازد.

- سید رضا بلاغت (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان نیاز سنجی مدیران آموزشی مدارس متوسطه استان هرمزگان در زمینه مهارت های فنی، انسانی و اداری که به این نتایج دست یافت که بیشترین میزان نیاز در زمینه مهارت های فنی مربوط به

¹ -Suares

آشنایی با پایگاه های اطلاعاتی مدیران می باشد. بیشترین میزان نیاز در زمینه مهارت ادراکی نیز شناسایی موانع، محدودیت ها و کاستی های موجود در زمینه مدیریت در آموزشگاه گزارش شده است.

محمود و آجمال خان^۲ (۲۰۰۷) پژوهشی تحت عنوان «نیازسنجی آموزش های ICT برای کارکنان LTS در پاکستان» انجام داده است. هدف پژوهش ارزیابی نیازهای آموزشی ۳ مداوم ICT در علوم اطلاع رسانی و کتابخانه ۴ بوده است. سئوالات ویژه پژوهش عبارتند از ۱- سوابق و پیشینه آموزش های مبتنی بر ICT، ویژگی های فردی و حرفه ای ای بهره گیران آموزشی در پاکستان چیست؟ ۲- ترتیب و الویت بندی روش آموزش، تهیه کنندگان آموزش، مشوق ها برای شرکت در کلاس ها، زبان ارائه، روش های اطلاع رسانی و پرداخت ها از دیدگاه کارکنان LTS کدامند؟ ۳- چه مهارت ها و تکنیک هایی را کارکنان آموزش نیاز دارند که بیاموزند؟ پرسشنامه بین ۲۰۰ نفر از افراد شاغل به کار در سازمان های اطلاع رسانی و کتابخانه ها در شهرهای متفاوت پاکستان توزیع و جمع آوری شده است. یافته های پژوهش نشان داد که دانشکده های کتابداری و انجمن های حرفه ای ذیربط بعنوان تهیه کنندگان آموزش در الویت هستند. نتیجه مهم دیگر آماده نمودن کارکنان برای ایفای نقش های رهبری نه فقط در پاکستان بلکه در سایر کشورهای در حال توسعه در الویت قرار گرفت.

تا^۵، یاه^۶ و سان^۷ (۲۰۰۶) در پژوهشی تحت عنوان «اصلاح فرایندهای نیازسنجی آموزشی از طریق اینترنت» انجام داده اند. هدف پژوهش مذکور نحوه استفاده از «وب» برای اصلاح یکی از کارکردهای بسیار مهم منابع انسانی بوده است. در این پژوهش چارچوب نیازسنجی آموزشی مبتنی بر وب سایت برای کارکنان حوزه منابع انسانی ارائه شده است تا با تکیه بر آن به آموزش های شایسته محور روی آورند. بعد از ارائه سیستم ارائه چارچوب مفهومی^۸ نیازسنجی مبتنی بر استفاده از اینترنت مدل در طی یک اجرای دو مرحله ای مدل آزمایش شده است. در اولین مرحله مدل و نحوه کاربرد آن برای گروهی از مدیران مجرب معرفی شده است و به کسب نظرات آنها پرداخته شده است. در مرحله دوم مصاحبه هایی با مدیران مجرب و منتخب از حوزه منابع انسانی انجام شده است و نظرات آنان پیرامون مدل جمع آوری شده است. نتایج نشان داده است که مدیران مورد مطالعه در هر دو مرحله از سیستم جدید ابراز رضایت نموده اند. نتیجه نهایی پژوهش اینکه چون که طراحی و اجرای برنامه های آموزشی مبتنی بر شایستگی هم ملال آور و هم مستلزم صرف زمان زیاد است، کار بست مدل نیازسنجی آموزشی اینترنتی یک ابزار کارآمد تلقی می شود.

در پژوهش انجام شده توسط دکتر عباس زاده (۱۳۹۰) در زمینه شناسایی نیازهای آموزشی مدیران کارشناسان و کارکنان اداری سازمان و ارائه برنامه و راهکار آموزشی پیشنهادی، ضمن توجه ویژه به نیازهای آموزشی مدیران نشان می دهد که چنانچه آموزش و بهسازی بر اساس معیارهای عینی و مطالعه نیازهای واقعی مدیران و کارکنان انجام شود به عملکرد مدیریتی اثر بخش تر و کارا تر منجر خواهد شد. (ثارانو، ۱۹۹۱، ۴۵-۵۹). جهت طراحی این آموزش ها باید مراحل منطقی را طی نمود.

در پژوهشی که گیل، ای هوور^۹ در سال ۱۹۹۶ به منظور ارزیابی نیازهای آموزشی مدیران مالی آینده و مشاهده مدیران، مریمان انجام داد و به نتایج ذیل دست یافت: در این پژوهش پاسخ اجمالی ۲۴۵ مدیر مالی از مجموع ۵۰۰ نفر و ۳۴۷ مربی مالی از مجموع ۵۰۰ نفر نشان داد که هر دوی آنها نسبت به موضوعات مهم مالی برداشت یکسانی دارند و به نظر هر دو گروه بجز آموزش مسائل مالی و بودجه، ایجاد مهارتهایی از قبیل برقراری ارتباط^{۱۰}، تاثیر متقابل کارکنان^{۱۱} و مهارتهای کامپیوتری^{۱۲}

2 - Ajmal khan

3 - Continuing Education

4 - Library and Information Science

5 - Tuo

6 - Yeh

7 - Sun

8 - Conceptual Framework

9 Cail.AHoover

10 Communion

دارای اهمیت ویژه ای برای مدیران تازه کار می باشد و در این پژوهش نیازهای آموزشی مدیران مالی مورد بررسی قرار گرفته است.

روش انجام پژوهش :

روش پژوهش بکار گرفته شده، روش توصیفی پیمایشی می باشد. از آن جهت که گردآوری داده ها از طریق نمونه گیری از جامعه تحقیق میدانی و تجزیه و تحلیل پاسخهای جامعه به سوالات پرسشنامه صورت می گیرد، از نوع پیمایشی زمینه یابی می باشد. شیوه جمع آوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته و روش کتابخانه ای و روش میدانی می باشد. روایی پرسشنامه از طریق کسب نظر کارشناسان و اساتید مجرب مورد تایید قرار گرفت و همچنین برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز یک مرحله پیش آزمون انجام گرفت. تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS صورت گرفته است. در این پژوهش جامعه آماری مورد بررسی، تعداد ۸۵ مدیر مدارس ابتدایی می باشند که از این تعداد ۴۴ مدیر مرد و ۴۱ مدیر زن می باشند برای برآورد حجم نمونه در این تحقیق از روش نمونه گیری تصادفی به شیوه طبقه ای به نسبت حجم استفاده شده است که حجم نمونه ما بر طبق جدول مورگان شامل ۷۰ نفر از مدیران می باشد. که از این تعداد به نسبت ۳۷ مرد و ۳۳ زن می باشند.

هدف اصلی پژوهش :

شناسایی رابطه بین نیازهای آموزشی مدیران و کارائی مدارس ابتدایی

اهداف فرعی پژوهش:

- تبیین رابطه بین نیاز به آموزش مدیریت روابط انسانی و رفتار سازمانی (روابط انسانی در مدرسه) مدیران در جهت بهبود روابط اجتماعی و کمک به دانش آموزان و کارائی مدارس ابتدایی.
- تبیین رابطه بین نیاز به آموزش آشنایی با کامپیوتر (نرم افزار، برنامه نویسی، تکنولوژی آموزشی و برنامه ریزی درسی و آموزشی) مدیران در جهت برنامه ریزی مناسب برای دانش آموزان و کارائی مدارس ابتدایی
- تبیین رابطه بین نیاز به آموزش روش ها و فنون نوین تدریس مدیران در جهت ارتقاء سطح کیفی آموزش و کمک به دانش آموزان و کارائی مدارس ابتدایی
- تبیین رابطه بین نیاز به آموزش قوانین، مقررات و دستورالعمل ها در جهت تمایل به ایجاد نظم و انضباط توسط دانش آموزان و کارائی مدارس ابتدایی.

یافته های پژوهش

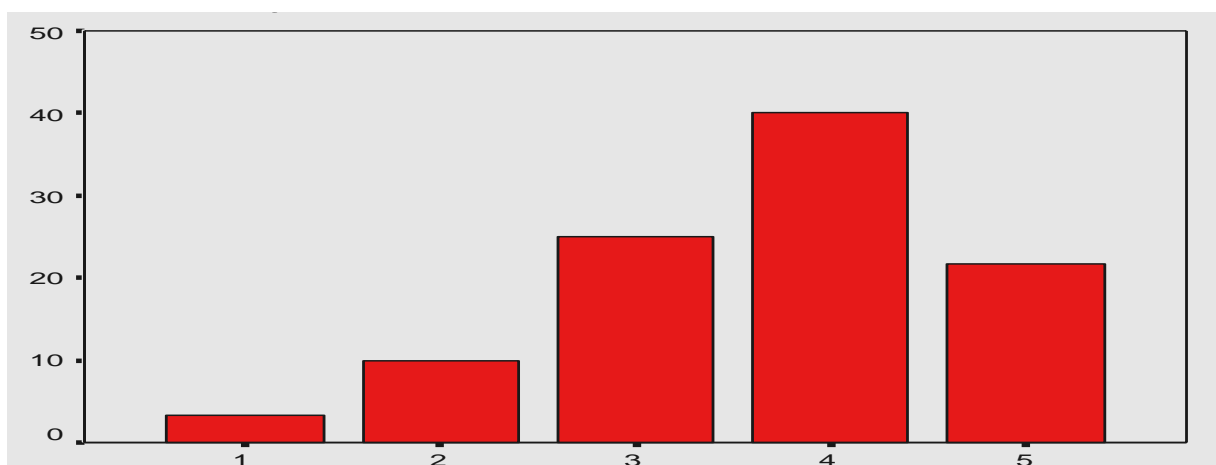
- به نظر شما تا چه اندازه برگزاری کلاس آموزشی مدیریت روابط انسانی و رفتار سازمانی می تواند نیاز مهارت پیدا کردن مدیران را نسبت به بهبود روابط اجتماعی دانش آموزان و مشارکت داشتن کار گروه در امر یادگیری محقق سازد ؟

کاملاً مخالفم مخالفم تاحدی موافقم کاملاً موافقم

¹¹ Inter person al

¹² Computer skills

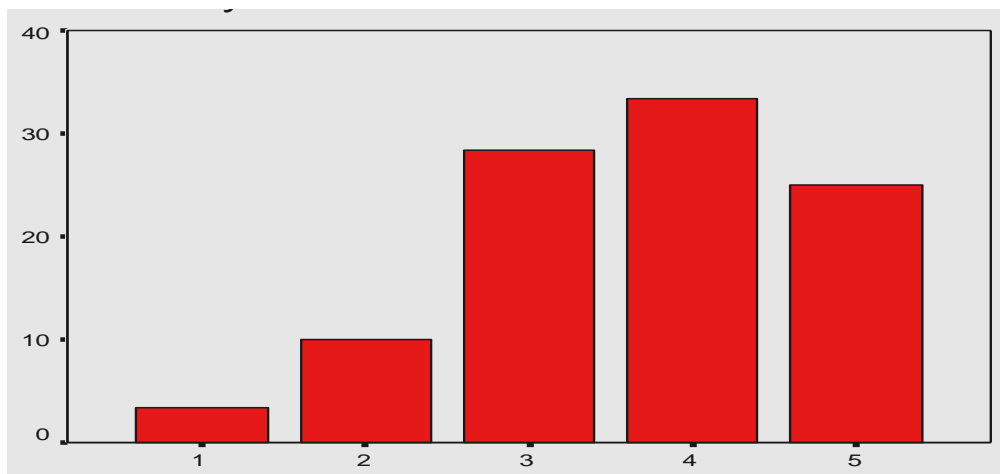
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	کاملاً مخالفم	2	3.3	3.3	3.3
	مخالفم	6	10.0	10.0	13.3
	تا حدی	15	25.0	25.0	38.3
	موافقم	24	40.0	40.0	78.3
	کاملاً موافقم	13	21.7	21.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



- به نظر شما تا چه اندازه برگزاری کلاس آموزشی در زمینه آشنایی با کامپیوتر مدیران می تواند نیاز های آموزشی یک مدیر را در جهت برنامه ریزی مناسب برای دانش آموزان را برآورده سازد ؟

کاملاً مخالفم
 مخالفم
 تا حدی
 موافقم
 کاملاً موافقم

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	کاملاً مخالفم	2	3.3	3.3	3.3
	مخالفم	6	10.0	10.0	13.3
	تا حدی	17	28.3	28.3	41.7
	موافقم	20	33.3	33.3	75.0
	کاملاً موافقم	15	25.0	25.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	



- به نظر شما تا چه اندازه برگزاری کلاس آموزشی در زمینه روش و فنون نوین تدریس مدیران در جهت ارتقاء سطح کیفی آموزشی می تواند نیاز های آموزشی یک مدیر را برآورده سازد؟

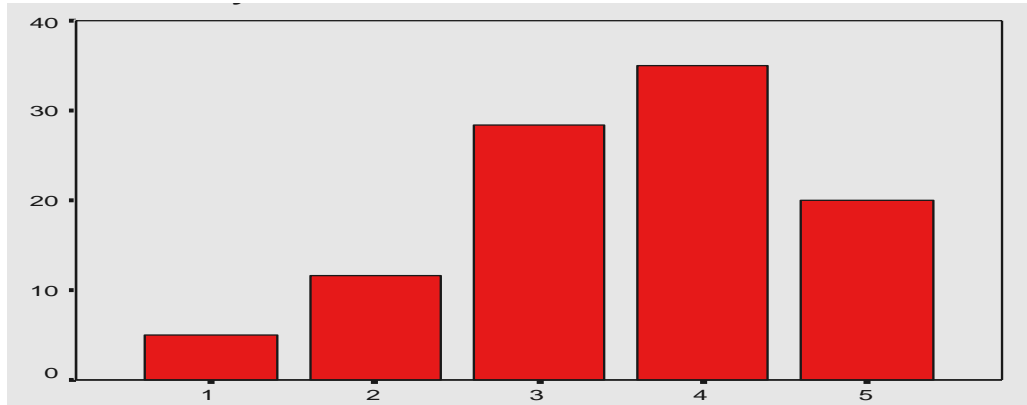
کاملاً مخالفم مخالفم تاحدی موافقم کاملاً موافقم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid کاملاً مخالفم	3	5.0	5.0	5.0
مخالفم	10	16.7	16.7	21.7
تاحدی	15	25.0	25.0	46.7
موافقم	21	35.0	35.0	81.7
کاملاً موافقم	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

- به نظر شما تا چه اندازه برگزاری کلاس آموزشی در زمینه قوانین ومقررات ودستورالعمل ها در جهت تمایل به ایجاد نظم و انضباط می تواند نیاز های آموزشی یک مدیر را برآورده سازد؟

کاملاً مخالفم مخالفم تاحدی موافقم کاملاً موافقم

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid کاملاً مخالفم	3	5.0	5.0	5.0
مخالفم	7	11.7	11.7	16.7
تاحدی	17	28.3	28.3	45.0
موافقم	21	35.0	35.0	80.0
کاملاً موافقم	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	



فرضیه اصلی رابطه بین نیازهای آموزشی مدیران و کارایی مدارس ابتدایی مورد تایید است به بیان دیگر بین این دو متغیر رابطه بسیار قوی و مثبت وجود دارد.

۱- فرضیه اول با توجه به مقدار همبستگی بین نیاز آموزشی مدیران و روابط انسانی و رفتار سازمانی در جهت بهبود روابط اجتماعی دانش آموزان و مشارکت داشتن کار گروه در امر یادگیری در مدارس ابتدایی محاسبه آزمون پارامتریک پیرسون $0/753$ و از طریق آزمون غیر پارامتریک کندال $0/693$ برآورده شده که با توجه به مقدار بحرانی جدول همبستگی رابطه این دو متغیر در سطح $0/01$ مورد تایید قرار می گیرد.

۲- فرضیه دوم با توجه به مقدار همبستگی بین نیاز آموزشی مدیران به کامپیوتر در جهت برنامه ریزی مناسب برای دانش آموزان و کارایی در مدارس ابتدایی محاسبه آزمون پارامتریک پیرسون $0/648$ و از طریق آزمون غیر پارامتریک کندال $0/559$ برآورده شده که با توجه به مقدار بحرانی جدول همبستگی رابطه این دو متغیر در سطح $0/01$ مورد تایید قرار می گیرد بین این دو متغیر نیز رابطه بسیار قوی و مثبت مشاهده می شود.

۳- فرضیه سوم با توجه به مقدار همبستگی بین نیاز آموزشی مدیران و فنون تدریس مدیران در جهت ارتقاء سطح کیفی آموزش و کارایی در مدارس ابتدایی محاسبه آزمون پارامتریک پیرسون $0/524$ و از طریق آزمون غیر پارامتریک کندال $0/416$ برآورده شده که با توجه به مقدار بحرانی جدول همبستگی رابطه این دو متغیر در سطح $0/01$ مورد تایید قرار می گیرد. فرضیه چهارم با توجه به مقدار همبستگی بین نیاز آموزشی مدیران و قوانین و مقررات و دستورالعمل ها در جهت ایجاد نظم و انضباط و کارایی در مدارس ابتدایی محاسبه آزمون پارامتریک پیرسون $0/093$ و از طریق آزمون غیر پارامتریک کندال 0 برآورده شده که با توجه به مقدار بحرانی جدول همبستگی رابطه این دو متغیر از لحاظ آماری معنادار نیست و این فرضیه با توجه به شواهد موجود مورد تایید قرار نمی گیرد.

بحث و نتیجه گیری

درک اهمیت و ضرورت آموزش نیروی انسانی هنگامی آشکار می شود که به این حقیقت توجه داشته باشیم که تحقق توسعه مستلزم پرورش نیروی انسانی با کیفیت و با صلاحیت می باشد و توسعه بدون داشتن انسانهای توسعه یافته امری غیر ممکن است. به همین دلیل بررسی اجمالی وضعیت کشورهای توسعه یافته نشان می دهد که کشورهای صنعتی و فراصنعتی، آموزش و پرورش نیروی انسانی را سرلوحه اقدامات زیربنایی خود قرار داده اند و این مهم را بر یک فلسفه اساسی توسعه و پرورش منابع انسانی بنیان نهاده اند. برخی از صاحب نظران در اهمیت آموزش می گویند: «آموزش در حقیقت خود مدیریت است.» (ابطحی، ۱۳۸۳: ۱۹) بدین معنی که بدون آموزش کارکنان، پایه های مدیریت هم متزلزل می شود و به مخاطره می افتد. آموزش کارکنان یک امر حیاتی و اجتناب ناپذیر است که باید بطور مستمر با مجموع فرآیندهای مدیریت مورد توجه قرار گیرد تا سایر فعالیتهای مدیریت بتواند مثمر ثمر واقع گردد، اقدام به تربیت مدیران آموزشی سالهاست که در اغلب نظامهای آموزشی مرسوم شده است ولی غالباً دیده می شود که خود این اقدام هدف نبوده نه بهبود بخشیدن کیفیت شرایط آموزشی و پرورشی. (علاقه بند ۱۳۸۶: ۱۹)

جان دیبولد در زمینه دانشهای مورد نیاز مدیران معتقد است که مدیران نیازمند درک عمیق علوم و تکنولوژی نو خواهند بود تا بتوانند بطور صحیح و قاطع اتخاذ تصمیم نمایند. اولین نیاز مدیران آگاهی از علوم رفتاری و تغییرات آن است. انگیزش انسان، ارضای حس احترام در آنها، خواستها، نیازها، امیال، هدفها و مقاصد افراد انسانی همه از موضوعاتی هستند که مدیر باید از آنها آگاه باشد. توماس مالکن طی یک بررسی پیرامون دانشهای مورد نیاز مدیران مدارس پیشنهاد می کند مدیران مدارس برای کارایی و اثر بخشی، باید توانایی حل مسئله و گستردگی دید را بدست آورند. که در این راستا برای اداره مدارس نیاز دارند، دانشهای مربوط به امور مالی مدرسه، حقوق، روابط اتحادیه های مرتبط با مدارس، زمینه های اجتماعی نظام آموزشی، تاریخ، فلسفه و سیاست را کسب کنند. با کسب این دانشها مدیر مدرسه قادر است ضمن حل مسائل مدرسه آنرا رهبری و هدایت کند.

موری سون و همکاران (۱۹۸۴) در چارچوب پروژه مدیریت مدرسه، زمینه هایی را که مدیر مدرسه لازمست در آنها شایستگی کسب نماید را بدین شرح بیان نموده اند: پاسخگویی به تغییر اجتماعی، ارزیابی فرآیندها و تولیدات مدرسه، مدیریت و پیشبرد برنامه آموزش، تصمیم گیری مؤثر، آماده ساختن سازمان برای پاسخ مقتضی به تغییر و پیشبرد روابط انسانی کارآمد و بالا بردن روحیه.

کنتز مهارت طراحی و گریهین مهارت تجزیه و تحلیل و مهارت تشخیص و دانلی گپسون، ایوانویچ مهارت کامپیوتری را برای مدیریت ضروری شمرده اند. همچنین مهارتهای دیگری همچون مهارت تصمیم گیری، برقراری روابط متقابل شخصی و هدفگذاری نیز برای مدیران در انجام وظایف لازم شمرده شده اند (همان).

ضرورت اثر بخشی و کارایی مدارس و لزوم آموزش مدیران بر کسی پوشیده نیست، به همین منظور در پژوهش حاضر، رابطه بین نیازهای آموزشی مدیران و کارایی مدارس ابتدایی شهرستان مانه و سملقان بررسی شد که نیازهای آموزشی مدیران تا چه حد در کلاسهای آموزشی برگزار شده می تواند بر آورده و باعث کارایی مدارس ابتدایی شود و با توجه به رتبه ای دار بودن داده های جمع آوری شده همبستگی بین متغیرها از طریق ضریب همبستگی اسپرمن که مورد بررسی قرار گرفت، نتایج به شرح ذیل بدست آمده است:

۱- فرضیه اول با توجه به مقدار همبستگی بین نیاز آموزشی مدیران و روابط انسانی و رفتار سازمانی آنان در جهت بهبود روابط اجتماعی و کارایی در مدارس ابتدایی محاسبه آزمون پارامتریک پیرسون $0/753$ و از طریق آزمون غیر پارامتریک کندال $0/693$ بر آورده شده که با توجه به مقدار بحرانی جدول همبستگی رابطه این دو متغیر در سطح $0/01$ مود تایید قرار می گیرد بین این دو متغیر نیز رابطه بسیار قوی و مثبت مشاهده می شود که این نتیجه با نتایج تحقیقان موری سون (۱۹۸۴) جان دی بولد، پارسونز (۱۹۶۷) رزمفر (۱۳۷۹) سلیمانی (۱۳۷۹) گیل ای هوور (۱۹۹۶) نتایج مشابهی بدست آورند و بین نیاز آموزشی مدیران و روابط انسانی، رفتار سازمانی و در جهت بهبود روابط اجتماعی و کارایی مدارس رابطه بسیار قوی و مثبت وجود دارد.

۲- فرضیه دوم با توجه به مقدار همبستگی بین نیاز آموزشی مدیران به آشنایی با کامپیوتر در جهت برنامه ریزی مناسب برای دانش آموزان و کارایی در مدارس ابتدایی محاسبه آزمون پارامتریک پیرسون $0/648$ و از طریق آزمون غیر پارامتریک کندال $0/559$ بر آورده شده که با توجه به مقدار بحرانی جدول همبستگی رابطه این دو متغیر در سطح $0/01$ مورد تایید قرار می گیرد بین این دو متغیر نیز رابطه بسیار قوی و مثبت مشاهده می شود که این نتیجه با نتایج تحقیقات مرادی (۱۳۷۳) گیل ای هوور (۱۹۹۶) سلیمانی (۱۳۷۹) تائو، یا و سان (۲۰۰۶) پارسونز (۱۹۶۷) ایوانویچ، صفوی (۱۳۷۵) نتایج مشابهی بدست آورده اند و بین نیاز آموزشی مدیران و آشنایی با کامپیوتر و کارایی مدارس ابتدایی رابطه بسیار قوی و مثبت وجود دارد.

۳- فرضیه سوم با توجه به مقدار همبستگی بین نیاز آموزشی مدیران به روشها و فنون تدریس در جهت ارتقاء سطح کیفی آموزش و کارایی در مدارس ابتدایی محاسبه آزمون پارامتریک پیرسون $0/524$ و از طریق آزمون غیر پارامتریک کندال $0/416$ بر آورده شده که با توجه به مقدار بحرانی جدول همبستگی رابطه این دو متغیر در سطح $0/01$ مود تایید قرار می گیرد

بین این دو متغیر نیز رابطه بسیار قوی و مثبت مشاهده می شود که نتایج این تحقیق با تحقیقات پارسونز (۱۹۶۷) سلیمانی (۱۳۷۹) نتایج مشابهی بدست آورده اند و نیاز آموزشی مدیران و فنون نوین تدریس و کارایی مدارس ابتدایی رابطه مثبت و قوی وجود دارد.

۴- فرضیه چهارم با توجه به مقدار همبستگی بین نیاز آموزشی مدیران به قوانین ومقررات در جهت تمایل به ایجاد نظم و انضباط و کارایی در مدارس ابتدایی محاسبه آزمون پارامتریک پیرسون 0.93 و از طریق آزمون غیر پارامتریک کندال 0 برآورده شده که با توجه به مقدار بحرانی جدول همبستگی رابطه این دو متغیر از لحاظ آماری معنادار نیست و این فرضیه با توجه به شواهد موجود مورد تایید قرار نمی گیرد که نتایج این تحقیق با تحقیقات مرادی (۱۳۷۳) سلیمانی (۱۳۷۹) پارسونز (۱۹۶۷) و توماس مالکن در تضاد است و مورد تایید قرار نگرفته است.

منابع فارسی :

- ابطحی، سید حسین (۱۳۸۳). آموزش و بهسازی منابع انسانی. تهران: انتشارات کتاب لاینز.
- آذر، عادل (۱۳۸۴) تجزیه و تحلیل کیفیت دوره های آموزش ضمن خدمت مدیران و ارائه الگوی مناسب و نیازسنجی آموزش مدیران، نشریه علمی - خبری دانشگاه، سال دوم، شماره ۷ و ۸.
- آرمند، محمد (۱۳۷۸) بررسی جایگاه و میزان درج آثار و مفاهیم شهید و شهادت در کتابهای درسی آموزش و پرورش، انتشارات دفتر تحقیق و پژوهش بنیاد شهید انقلاب اسلامی
- الوانی، سید مهدی (۱۳۷۴) مدیریت عمومی، انتشارات نشر نی، تهران، چاپ هشتم
- اولیوا، پیتراف. (۱۳۷۹). نظارت و راهنمایی آموزشی در مدارس امروز. (ترجمه غلامرضا احمدی و سعیده شهبایی). اصفهان؛ انتشارات دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان.
- ایران نژاد پاریزی، مهدی، سامان گهر، پرویز، (۱۳۷۱) سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل، انتشارات بانک مرکزی، چاپ اول
- بابا رضا، آموزش مدیران ضرورتی اجتناب ناپذیر، مجله دانش مدیریت، سال ۱۱، ۱۳۷۷، شماره ۴۱، صص: ۵۶: ۴۲
- باقر، صیف (۱۳۸۲)، یادگیری مجازی، انتشارات پرتونگار
- پژوهشنامه علوم انسانی و اجتماعی، سال دوم، شماره پنجم، ص ۳۵
- تیلور، فردریک وینسلو، ترجمه دکتر محمد علی طوسی (۱۳۷۰) اصول مدیریت علمی، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران
- جی - ای، پارک، ترجمه دکتر حسین شجاعی تهرانی (۱۳۷۶) درسنامه پزشکی، پیشگیری و اجتماعی کلیات خدمات بهداشتی
- دعایی، حبیب اله، عاقل، ابراهیم (۱۳۸۱). بررسی و تعیین نیازهای آموزشی کارکنان امور فنی و تولید مؤسسه های انتشاراتی.
- دولان، شیمون ال، شولر، رندال اس. (۱۳۸۴). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی. (ترجمه محمد صائبی و محمد علی
- دیبولد، جان، ترجمه سید مهدی الوانی (۱۳۷۹) آموزش مدیریت در عصر نو (مقالههایی درباره آموزش در سازمانهای اداری)، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران
- راب، رابرت تی (۱۳۷۴). بهبود کیفیت آموزش: راهنمای مربی برای ارزشیابی. (ترجمه محمد چیدری). تهران: مرکز مطالعات
- رابسون م.، ماتیوس. ر.، ترجمه عربعلی رضایی (زمستان ۱۳۷۸) کیفیت در آموزش و پرورش، انتشارات دفتر همکاریهای علمی بین المللی وزارت آموزش و پرورش، تهران
- رزمفر، ع. (۱۳۷۳). بررسی نیازهای آموزشی مدیران واحدهای آموزشی دانشگاه تهران از طریق سنجش دانش آنان
- رضائیان، علی (۱۳۷۰) کارآمدی و کارایی مهمترین مسئولیت مدیران، انتشارات دانش مدیریت، شماره ۱۴

- رضائیان، علی (بهار ۱۳۷۴) اصول مدیریت، انتشارات سمت، تهران، چاپ ششم.
- سلیمانی، نادر (۱۳۸۱). بررسی نیازهای آموزش کارکنان مشاغل مالی سازمان آموزش و پرورش شهرستانی استان تهران
- سلیمانی، نادر. (۱۳۸۰). تعیین نیازهای آموزشی کادر اداری و آموزشی مدارس شهرستان های استان تهران. [گزارش]. تهران:
- سیف، علی اکبر (۱۳۷۴) روانشناسی پرورشی (روانشناسی یادگیری و آموزشی) انتشارات آگاه، تهران، چاپ سیزدهم
- صباغیان، زهرا (بهار ۱۳۷۴). تاثیر آموزش ضمن خدمت برافزایش موفقیت کارایی مدیران، فصلنامه مدیریت در آموزش و پرورش، شماره ۱۳
- صفوی، امان الله (۱۳۷۵) : « بررسی نیازهای آموزشی کارکنان دوره ابتدائی آموزش و پرورش » شورای تحقیقات وزارت آموزش و پرورش
- طالب زاده نویریان، محسن (۱۳۸۲) مباحث تخصصی برنامه ریزی درسی، انتشارات آبیژ
- عباس زادگان محمد، ترک زاده جعفر، نیازسنجی آموزش در سازمان ها، تهران، شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۹.
- علاقه بند، علی (۱۳۷۶) : مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی، تهران، انتشارات بعث
- فتحی، کوروش (۱۳۸۵) نیازسنجی پژوهشی چیست؟ انتشارات آبیژ
- فتحی واجارگاه، کورش. (۱۳۸۴). برنامه ریزی آموزش ضمن خدمت کارکنان. تهران: انتشارات سمت.
- فرایند سازماندهی و مدیریت. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه تهران.
- فقهی فرهمند، ناصر (۱۳۷۹) مدیریت در ایران، انتشارات مرکز مدیریت دولتی، چاپ اول
- میرکمالی، سید محمد. (۱۳۷۳). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات سیرون.
- نادلر، لئونارد، ترجمه گروه برنامه ریزی نیروی انسانی (۱۳۶۷)، مدیریت و پیشرفت منابع انسانی، انتشارات شرکت ملی نفت ایران. تهران
- نجاریان، بهمن، پور عوض، معصومه (پاییز ۱۳۷۰) بررسی میزان اختلالات روانی - رفتاری در دانش آموزان شاهد و غیر شاهد اهواز (از دیدگاه معلمان این مدارس)، با حمایت واحد فرهنگی بنیاد شهید انقلاب اهواز
- نشریه علمی - خبری آموزشی مدیران دانشگاه. سال دوم، شماره ۷ و ۸
- نقب زاده، میر عبدالحسین (۱۳۷۷) فلسفه آموزش و پرورش، انتشارات طمهوریان، تهران
- وزارت آموزش و پرورش (۱۳۷۳). نیازسنجی مهارت های آموزش کارکنان دوره ابتدایی برای برنامه پنج ساله دوم گزارش تهران: مؤلف.
- ولف، ریچارد دام. (۱۳۷۳). ارزشیابی آموزشی. (ترجمه علیرضا کیامنش). تهران: مرکز نشر دانشگاهی.
- هرسی، پال، بلانچارد، کنث (۱۳۶۹) : مدیریت رفتار سازمانی (استفاده از منابع انسانی)، ترجمه قاسم کبیری، تهران، انتشارات جهاد دانشگاهی
- هرسی، پال، بلانچارد، کنث، ترجمه دکتر علی علاقه بند (۱۳۷۰)، مدیریت رفتار سازمانی کاربرد منابع انسانی، موسسه انتشارات امیر کبیر، تهران
- هوی، وین ک، میسکل، سیسل ج، ترجمه، دکتر میر محمد عباس زاده (زمستان ۱۳۷۰) تئوری تحقیق و عمل در مدیریت آموزشی، انتشارات دانشگاه ارومیه، چاپ اول

منابع انگلیسی :

- Agnaia,Almehdi A.(1996). Assessment of management training needs and selection for training: the case of Liban companies. International journal of Manpower. Vol.17.page:31-51
- Durra Abedel Bari.(1990). Assessment of Training needs within the context of Administrative Reform in Jordan. International Journal of Manpower. Vol.11.page:3-80

- Fathi Vajargah.K(2005) Research NeedsAssessment at University Level. University of Kassel.Germany
- Fathi Vajargah.K(2005) Research NeedsAssessment at University Level. University of Kassel.Germany
- Galagedera Doh U.A.(1991). A Framework for assessing industrial training in management. Journal of Industrial and commercial training. Vol.23.Issue:7
- Kaufman .T.(1996) TheEconomicLawofScientificResearch.Basigstoke. Hants: The acmillan Press
- Kaufman .T.(1996) TheEconomicLawofScientificResearch.Basigstoke. Hants: The Macmillan Press
- Mahmood Khalid and Ajmal khan muhammadi.(2007). Ict training for LIS professionals in pakistan.a needs assessment. Journal of program electronic Library and information systems. Vol 41. Page: 418-427
- Marrison, Rule and other (1984) performance objectives for school
- Mulkeen, Thoms,a. & Brues cooper (1992) Tmplications of preparing school Administrator for knowledge work organization. Journal of Educational Administration (uk) 30.
- Tao YU-HVI and yeh c.Rosa and Sun sheng-I.(2006). Improving training needs assessment process Via the internet: system designand avalitative study. Journal of Internet research. Vol.96.page:427-449.
- Rouda R,Kusym,Need assessment the first step.1996.avail able from URL
- Tharenou Phyllis.(1991). Managers Training needs and preferred training strategies.Journal of management development. Vol.10 ISSVE:5__