

نیازسنجی آموزشی مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان در زمینه مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی

سیدرضا بلاغت*

چکیده: مقاله حاضر نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان را بررسی کرده است. جامعه آماری تحقیق ۳۹۴ مدیر که شامل کلیه مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان بودند. نمونه تحقیق شامل ۱۰۰ مدیر بود که از طریق نمونه گیری تصادفی خوشه-ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند. داده‌ها به وسیله پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شدند. نتایج نشان دادند که مدیران در هر سه زمینه مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی اعلام نموده‌اند که به آموزش نیاز دارند. بر مبنای نتایج به دست آمده، بیشترین میزان نیاز در زمینه مهارت‌های فنی مربوط به آشنایی با پایگاه‌های اطلاعاتی مدیران می‌باشد. بیشترین میزان نیاز در زمینه مهارت ادراکی نیز شناسایی موانع، محدودیت‌ها و کاستی‌های موجود در زمینه مدیریت در آموزشگاه گزارش شده است.

واژه‌های کلیدی: نیازهای آموزشی، نیازسنجی آموزشی، مدیران آموزشی، مهارت فنی، مهارت انسانی، مهارت ادراکی.

مقدمه

امروزه در تمام سازمان‌ها بر مدیریت صحیح و اهمیت آن تاکید فراوان می‌شود، زیرا وظیفه مهم و خطیر مدیر، رساندن سازمان به اهدافش می‌باشد. به عبارت دیگر هر سازمانی دارای اهدافی است که به خاطر آن تشکیل می‌گردد و مدیریت است که باید تلاش کند سازمان به این اهداف دست یابد (وینچ^۱ و جینجل^۲، ۱۹۹۹). اگر آموزش و پرورش را به عنوان سازمانی که به رشد تمام توانایی‌ها و استعدادهای

* دانشجوی دکتری دانشگاه تربیت معلم تهران: reza_balaghat@yahoo.com

^۱. Winch
^۲ Gingell

دانش آموزان کمک می‌کند، تعریف کنیم (اتو^۱، ۱۹۵۰ مندیراتا^۲، ۲۰۰۲، ص ۱۹۹)، بی‌شک مدیران آموزشی نقش اساسی در برآوردن موارد مذکور خواهند داشت. مدیران آموزشی با وظایف اصلی برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل، یکی از عوامل مهم در تحقق اهداف نظام‌های آموزشی (آموزش و پرورش فراگیران) هستند (علاقه بند، ۱۳۷۹، ص ۱۵).

نقش خطیر و مهم مدیریت آموزشی در کشورهای در حال توسعه به مراتب بیش از کشورهای توسعه یافته است. با این که نرخ سواد در این کشورها از ۲۵٪ به ۷۵٪ افزایش پیدا کرده، اما در مقایسه با کشورهای توسعه یافته که تقریباً همه افراد آموزش متوسطه را دریافت کرده و ۱/۲ تا ۱/۳ آن‌ها به نوعی از آموزش بعد از متوسطه نیز بهره‌مند می‌شوند، فاصله بسیار زیادی وجود دارد (سوآرز و اوین^۳، ۲۰۰۴، ص ۲۳۸).

مدیرانی می‌توانند این وظایف را به خوبی انجام دهند که دارای کارایی و اثربخشی باشند. اگر اثربخشی را «انجام دادن کارهای درست» و کارایی را «درست انجام دادن کارها» تعریف کنیم (پیتر دراگر، ۱۹۶۴، به نقل از علاقه بند، ۱۳۷۹، ص ۱۶) این امور به جز از طریق ایجاد شرایط و بستر مناسب برای مدیران، عملی نخواهد بود. به نظر می‌رسد یکی از مواردی که می‌تواند این شرایط و بستر را آماده و تسهیل کند، سنجش نیازهای مدیران است.

نیازهای آموزشی مدیران نیز در زمینه‌های مختلف قابل بررسی است و از جنبه‌های متفاوت می‌توان به آن پرداخت. یکی از این زمینه‌ها برآورد نیازهای آموزشی بر اساس مهارت‌های سه گانه رابرت کاتز می‌باشد. کاتز مهارت‌های مورد نیاز مدیران را به فنی، انسانی و ادراکی تقسیم می‌ند و برای هر یک، ویژگی‌های خاصی در نظر گرفته است.

مهارت فنی «توانایی و مهارت انجام یک فعالیت به روش و یا تکنیک‌های درست» می‌باشد. این مهارت‌ها، بیشتر جنبه عملی دارند و به طور عینی در محیط کار به خدمت گرفته می‌شوند. «روش‌ها و مراحل انجام یک کار، به کار انداختن یک دستگاه و حفاظت از آن جنبه فنی دارد» (میرکمالی، ۱۳۷۵، ص ۱۱۱). مهارت

¹. Otto

². Mehndiratta

³. Suarez & Oin

انسانی یعنی «داشتن توانایی و قدرت تشخیص در زمینه ایجاد محیط تفاهم و همکاری و انجام دادن کار به وسیله دیگران، فعالیت مؤثر به عنوان عضو گروه، درک انگیزه‌های افراد و تأثیرگذاری بر رفتار آنان».

مهارت انسانی در مقابل مهارت فنی است؛ یعنی کار کردن با مردم در مقابل کارکردن با اشیاء و چیزها. داشتن مهارت انسانی مستلزم آن است که «شخص پیش از هر چیز خود را بشناسد، به نقاط ضعف و قوت خود آگاه باشد، عقاید و افکارش بر خود او روشن باشد، اعتماد به نفس داشته باشد، به دیگران اعتماد کند، به عقاید، ارزش‌ها و احساسات آن‌ها احترام بگذارد، آنان را درک کند، از تأثیر گفتار و کردار خویش بر دیگران آشنا باشد و بتواند محیط امن و قابل قبولی برای جلب همکاری دیگران فراهم سازد» (علاقه بند، ۱۳۷۵، ص ۸۹).

مهارت ادراکی نیز عبارت است از: «توانایی فهمیدن پیچیدگی‌های کل سازمان و آگاهی از این که آیا خود شخص در خور شرایط سازمان عمل می‌کند یا نه» (هرسی و بلانچارد، ۱۹۷۲، ص ۱۵). میزان ارزش هر یک از مهارت‌ها در بین مدیران مختلف، متفاوت است. مدیران رده‌های سرپرستی به علت این که با زیردستان به طور مستقیم در ارتباط‌اند و باید آن‌ها را راهنمایی کنند و یا آموزش دهند، به مهارت‌های بیشتری نیازمندند. در مقابل مدیران سرپرستی، مدیران رده‌های عالی سازمان، بیشتر به مهارت‌های ادراکی نیاز دارند تا مهارت‌های فنی. وظایف تصمیم‌گیری، برنامه‌ریزی و سازماندهی آن‌ها، ایجاد می‌کند که از مهارت‌های ادراکی قابل ملاحظه‌ای برخوردار باشند. مهارت‌های انسانی نیز برای تمام رده‌های سازمان تقریباً به یک میزان مورد تأکید قرار می‌گیرد، زیرا مدیران صرف نظر از نوع وظایف، مسئولیت و یا مقام، با انسان‌ها تعامل دارند و برای جلب همکاری و اثرگذاری بر رفتار آن‌ها باید از مهارت‌های انسانی برخوردار باشند (علاقه بند، ۱۳۷۵، ص ۹۰). جدول شماره ۱: ارزش نسبی مهارت‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۱: ارزش نسبی مهارت‌ها (علاقه بند، ۱۳۷۵، ص ۹۰)

ادراکی	انسانی	فنی	
			عالی
			میانی
			سرپرستی

طبقه‌بندی کاتز مبنای فعالیت در این پژوهش است و بر همین اساس، سؤال اصلی پژوهش عبارت است از: «مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان به چه نوع آموزش‌هایی (فنی، انسانی و ادراکی) نیاز دارند؟». با تعیین این نیازها، اطلاعات لازم جهت برنامه‌ریزان آموزشی در جهت رفع آن‌ها فراهم خواهد شد و مدیران خواهند توانست وظایف خود را بهتر انجام داده و به کارایی و اثربخشی بیشتری دست یابند.

روش

تحقیق حاضر توصیفی از نوع زمینه‌یابی است. جامعه آماری تحقیق کلیه مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان شامل ۳۹۴ مدیر (۲۱۵ مدیر در مدارس پسرانه و ۱۷۹ مدیر در مدارس دخترانه) بوده است. ۱۰۰ نفر از مدیران این مدارس از طریق روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شده‌اند.

داده‌های مورد نیاز به شیوه نظرخواهی و به وسیله پرسشنامه محقق ساخته جمع‌آوری شد. این پرسشنامه بر اساس نکات مهم و کلیدی در شغل مدیریت، مهارت‌های اصلی مدیریت (فنی، انسانی و ادراکی) و نیازهای آموزشی مدیران طراحی و اجرا شد. اعتبار پرسشنامه در اجرای مقدماتی بر روی تعدادی از مدیران با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۹۷ بود که بیانگر قابلیت پایایی بالای این پرسشنامه می‌باشد. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات و راهنمایی‌های کارشناسان و متخصصان این رشته مورد بررسی قرار گرفت. این ارزیابی نشان داد روایی محتوایی و صوری پرسشنامه در حد قابل قبول می‌باشد.

یافته‌ها

برای بررسی داده‌ها، میانگین ۲/۵ به عنوان حد وسط در نظر گرفته شد. میانگین بالاتر از ۲/۵ به منزله نیاز به آموزش و میانگین پایین‌تر از ۲/۵ به منزله عدم نیاز به آموزش می‌باشد. در جداول ارائه شده در این بخش، علامت (+) نشان دهنده میانگین پاسخ بدست آمده مساوی یا بزرگتر از ۲/۵ است. در این موارد مدیران به آموزش در آن موضوع نیاز دارند. سوال اول پژوهش عبارت بود از: مدیران مدارس

متوسطه استان هرمزگان به چه نوع آموزشی در زمینه مهارت‌های فنی نیاز دارند؟
نظرات مدیران نسبت به این سوال در جدول شماره ۲ ارائه شده است.

جدول ۲: نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان در زمینه مهارت‌های فنی

سؤالات	موضوعات	میانگین	انحراف استاندارد	نیاز (+) / عدم نیاز (-)
۱	آشنایی با روش‌ها و فنون جدید تدریس	۳/۰۱	۰/۸۹	+
۲	استفاده از شیوه‌های مختلف ارزشیابی پیشرفت تحصیلی	۲/۸۶	۰/۹۱	+
۳	آشنایی با مدل‌های نظارت و راهنمایی تعلیماتی	۳/۰۳	۰/۸۳	+
۴	آشنایی با تربیت بدنی برای نظارت بر امور ورزشی و تدوین برنامه	۲/۷۳	۱	+
۵	آشنایی با اصول نامه نگاری اداری و مراحل آن	۲/۸۷	۱/۰۵	+
۶	کسب دانش و اطلاعات درباره بهداشت فردی و محیط آموزشگاه	۲/۷۸	۱	+
۱۰	آشنایی با وسایل و رسانه‌های آموزشی	۳/۰۲	۰/۹۸	+
۱۳	آگاهی کامل از آیین نامه‌ها، قوانین و مقررات آموزشی و اداری	۲/۹۳	۰/۹۵	+
۲۶	هماهنگی و همسویی بین برنامه‌ها و فعالیت‌های مختلف آموزشگاه	۲/۹۵	۰/۷۰	+
۲۷	آشنایی با برنامه‌ریزی آموزشی	۳/۰۱	۰/۸۷	+
۲۸	آشنایی با روش‌ها و فنون سازماندهی امور آموزشگاه	۲/۹۶	۰/۸۹	+
۲۹	کسب دانش و اطلاعات در زمینه نظارت و کنترل مؤثر در آموزشگاه	۲/۹۸	۰/۸۷	+
۴۲	آشنایی با راه‌ها و روش‌های کسب درآمد مالی برای آموزشگاه	۳/۰۷	۰/۷۵	+
۴۳	آشنایی با مسایل کارگزینی	۲/۹۱	۰/۹۱	+
۴۹	آشنایی با مسایل مربوط به امور مالی و حسابداری آموزشگاه	۳/۰۸	۰/۶۹	+

ادامه جدول ۲: نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان در زمینه مهارت‌های فنی

سؤالات	موضوعات	میانگین	انحراف استاندارد	نیاز (+) / عدم نیاز (-)
۵۰	آشنایی با ارزشیابی عملکرد معلمان به طور صحیح	۳/۱۶	۰/۸۱	+
۵۱	آشنایی با کتابخانه و شیوه‌های جدید کتابداری	۲/۷۳	۰/۹۱	+
۵۲	آشنایی با کامپیوتر جهت انجام امور آموزشگاه	۳/۱۶	۰/۸۳	+
۵۳	آشنایی با پایگاه‌های اطلاعاتی مدیران	۳/۲۲	۰/۸۲	+
۵۴	آشنایی با IT و ICT (فن آوری اطلاعات و ارتباطات)	۳/۱۳	۰/۸۹	+
۵۵	آشنایی با اینترنت	۳/۱۳	۰/۰۱	+

بر اساس جدول شماره دو، بالاترین میزان نیاز مهارت‌های فنی مدیران، آموزش در زمینه آشنایی با پایگاه‌های اطلاعاتی مدیران با میانگین نیاز ۳/۲۲ و پایین‌ترین میزان نیاز، در زمینه آشنایی با تربیت بدنی و کتابخانه و شیوه‌های جدید کتابداری با میانگین ۲/۷۳ گزارش شده است. از سوی دیگر، بر این اساس اطلاعات جدول شماره دو نشان می‌دهد مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان همه موضوعات مربوط به مهارت‌های فنی، احساس نیاز به آموزش داشته‌اند.

سؤال دوم تحقیق عبارت بود از: مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان به چه نوع آموزشی در زمینه مهارت‌های انسانی نیاز دارند؟ نظرات مدیران نسبت به این سؤال در جدول شماره ۳ ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد در زمینه مهارت‌های انسانی، بالاترین میزان نیاز مدیران در زمینه خودشناسی به منظور شناخت نقاط قوت و ضعف خود، و کسب دانش و اطلاعات در زمینه رهبری با میانگین نیاز ۳/۱۵ و پایین‌ترین میزان نیاز در زمینه آشنایی با گروه‌ها و سازمان‌های غیررسمی در آموزشگاه با میانگین ۲/۸۲ می‌باشد. بر اساس اطلاعات ارائه شده در جدول شماره سه، مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان در همه موضوعات مربوط به مهارت‌های انسانی به آموزش نیاز دارند.

جدول ۳: نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان در زمینه مهارت‌های انسانی

نیاز (+) / عدم نیاز (-)	انحراف استاندارد	میانگین	موضوعات	رتبه
+	۰/۹۰	۳/۰۱	شناخت دقیق نیازهای شغلی و شخصی معلمان	۹
+	۰/۹۳	۳/۰۳	آشنایی با روحیات دانش آموزان و معلمان به منظور کوشش در جهت تقویت روحیه آنها	۱۴
+	۰/۹۲	۳/۱۱	استفاده صحیح و منطقی از تکنیک‌های تشویق و تنبیه	۱۵
+	۰/۹۹	۳/۰۶	آشنایی با مسایل و مشکلات جوانان و نوجوانان	۱۶
+	۰/۸۵	۲/۹۲	آشنایی با روان‌شناسی (جسمی، ذهنی، اخلاقی و روانی) دانش آموزان	۱۷
+	۰/۷۵	۲/۹۰	آشنایی با روان‌شناسی تربیتی به منظور ایجاد زمینه‌ها و فرصت‌های مناسب تربیتی و یادگیری در آموزشگاه	۱۸
+	۰/۹۷	۲/۹۲	کمک به برقراری روابط حسنه و دوستانه بین افراد در آموزشگاه	۱۹
+	۰/۸۳	۲/۹۸	آشنایی با بهداشت روانی در آموزشگاه	۲۰
+	۰/۹۴	۲/۹۰	کسب دانش و اطلاعات در زمینه رفتارشناسی و شیوه اصلاح رفتار	۲۱
+	۰/۹۴	۲/۹۱	آشنایی با فنون و نظریه‌های مشاوره و راهنمایی	۲۲
+	۰/۹۲	۲/۸۶	درک و پذیرش تفاوت‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی دانش آموزان و معلمان	۲۳
+	۰/۷۸	۳/۱۵	خودشناسی به منظور شناخت نقاط قوت و ضعف خود	۲۴
+	۰/۹۴	۲/۹۵	آشنایی با تئوری‌های انگیزش به منظور ایجاد انگیزه در معلمان و دانش آموزان	۲۵
+	۰/۸۱	۳/۱۵	کسب دانش و اطلاعات در زمینه رهبری در آموزشگاه	۳۰
+	۰/۸۳	۳/۰۷	کسب دانش و اطلاعات درباره مدیریت مشارکتی به منظور ایجاد زمینه مشارکت معلمان، دانش آموزان و اولیا در امور مختلف آموزشگاه	۳۶
+	۰/۹۸	۲/۸۸	کسب دانش و اطلاعات در زمینه جو سازمانی	۳۷
+	۰/۷۷	۲/۸۲	آشنایی با گروه‌ها و سازمان‌های غیررسمی	۳۸

سؤال سوم تحقیق عبارت بود از: مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان به چه نوع آموزشی در زمینه مهارت‌های ادراکی نیاز دارند؟ نظرات مدیران نسبت به این سؤال در جدول شماره ۴ ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهند بالاترین میزان نیاز مدیران در زمینه مهارت‌های ادراکی شناسایی موانع، محدودیت‌ها و کاستی‌های موجود در زمینه مدیریت در آموزشگاه با میانگین نیاز ۳/۱۵، و پایین‌ترین میزان نیاز مدیران به آموزش در زمینه شناخت زمینه تاریخی، فرهنگی و اجتماعی مدیریت با میانگین ۲/۷۳ گزارش شده است. بر این اساس مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان اعلام کرده اند که در همه موضوعات مربوط به مهارت‌های ادراکی به آموزش نیاز دارند.

جدول ۴: نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان در زمینه مهارت‌های ادراکی

سؤال ن	موضوعات	میانگین	انحراف استاندارد	نیاز(+) و یا عدم نیاز(-)
۷	کسب دانش و اطلاعات در زمینه اصول و فلسفه آموزش و پرورش	۲/۹۰	۰/۸۹	+
۸	درک و آشنایی با مفهوم مدرسه محوری	۲/۸۷	۰/۸۹	+
۱۱	آشنایی با روش‌های تحقیق در علوم تربیتی	۳	۰/۸۲	+
۱۲	آشنایی با آموزش و پرورش تطبیقی (آشنایی با سازمان و اداره آموزش و پرورش کشورهای مختلف جهان)	۲/۹۷	۰/۹۶	+
۳۱	کسب دانش و اطلاعات در زمینه تئوری‌های مدیریت	۳/۱۳	۰/۸۳	+
۳۲	کسب دانش و اطلاعات در زمینه تئوری‌های سازمان به منظور افزایش اثربخشی در مدیریت	۳/۰۳	۰/۸۰	+
۳۳	آشنایی با تئوری‌ها و مدل‌های تصمیم‌گیری	۳/۰۸	۰/۷۹	+
۳۴	شناخت تئوری، تحقیق، علم و عمل و روابط آن‌ها با یکدیگر	۲/۸۵	۰/۰۴	+
۳۵	کسب دانش و اطلاعات در زمینه نگرش سیستمی (در نظر گرفتن کلیت نظام آموزشی و ارتباط بین اجزای تشکیل دهنده آن)	۲/۸۸	۰/۹۵	+
۳۹	کسب دانش و اطلاعات در زمینه داشتن دیدگاه علمی نسبت به کار خود	۳/۰۶	۰/۸۳	+

ادامه جدول ۴: نیازهای آموزشی مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان در زمینه مهارت‌های ادراکی

نیاز(+) و یا عدم نیاز(-)	انحراف استاندارد	میانگین	موضوعات	سؤالات
+	۰/۹۶	۳	داشتن نیازهای آتی، آینده‌نگری و آماده شدن برای رفع نیازهای آتی دانش آموزان و معلمان و آموزشگاه	۴۰
+	۰/۸۵	۲/۷۳	شناخت زمینه تاریخی، فرهنگی و اجتماعی مدیریت	۴۱
+	۰/۸۱	۳/۱۵	شناسایی موانع، محدودیت‌ها و کاستی‌های موجود در زمینه مدیریت در آموزشگاه	۴۴
+	۰/۸۲	۳/۰۲	شناخت بیشتر فرهنگ‌ها، باورها و ارزش‌های اجتماعی حاکم بر آموزشگاه	۴۵
+	۰/۷۷	۳/۰۲	کسب دانش و اطلاعات در زمینه ارتباط بین آموزش و توسعه به منظور درک سهم و نقش آموزش در توسعه و پیشرفت جامعه	۴۶
+	۰/۸۳	۲/۹۶	شناخت نظام آموزش و پرورش جامعه خود	۴۷
+	۰/۸۹	۳/۱۰	برخورداری از توانایی تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات آموزشگاه در ارتباط با شرایط و ویژگی‌های جامعه	۴۸

برای بررسی سؤال کلی مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان به چه نوع آموزش‌هایی نیاز دارند؟ داده‌ها با توجه به آزمون t تک گروهی با میانگین مفروض (۲/۵) تجزیه و تحلیل شد. نتایج در جدول شماره ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج آزمون تک گروهی با میانگین مفروض (۲/۵)

مهارت‌ها	اختلاف میانگین	t	مقدار خطا	درجه آزادی
فنی	۰/۴۹	۱۶/۱۶	۰/۰۵	۲۰
انسانی	۰/۴۷	۱۹/۹۸	۰/۰۵	۱۶
ادراکی	۰/۴۸	۱۸/۲۴	۰/۰۵	۱۶

نتایج جدول شماره ۵ نشان می‌دهد t به دست آمده (فنی ۱۶/۱۶، انسانی ۱۹/۹۸ و ادراکی ۱۸/۲۴) از t جدول بزرگتر بوده است (فنی ۲/۸۴، انسانی ۲/۹۲ و ادراکی ۲/۹۲) بنابراین بین میانگین کل هر یک از مهارت‌ها و میانگین مفروض

(۲/۵) تفاوت آماری معناداری وجود در سطح (۰/۰۵) وجود دارد. به عبارت دیگر مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان در هر سه زمینه مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی به آموزش نیاز دارند.

بحث و نتیجه گیری

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد مدیران مدارس متوسطه استان هرمزگان در تمامی موضوعات به آموزش نیاز دارند. میانگین کل نیاز به آموزش در زمینه مهارت فنی ۲/۹۹، در زمینه مهارت انسانی ۲/۹۷، و در زمینه مهارت ادراکی ۲/۹۸ و در مجموع مهارت‌های سه گانه ۲/۹۸ به دست آمده است. این داده‌ها نشان می‌دهد مدیران مورد مطالعه در هر سه زمینه مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی به آموزش اعلام نیاز کرده‌اند. بر مبنای نتایج به دست آمده، بیشترین میزان نیاز در زمینه مهارت فنی مربوط به آشنایی با پایگاه‌های اطلاعاتی مدیران بوده است. این انتخاب شاید به این دلیل باشد که مدیران با آشنایی پایگاه‌های اطلاعاتی و به دست آوردن آگاهی در این زمینه، خواهان ارتباط بیشتر با سایر مدیران به منظور استفاده از تجارب و یافته‌های جدید علمی هستند.

بیشترین میزان نیاز در زمینه مهارت انسانی مربوط به خودشناسی به منظور شناخت نقاط قوت و ضعف خود و کسب دانش و اطلاعات در زمینه رهبری در آموزشگاه می‌باشد. نیاز به خودشناسی می‌تواند با این امر توجیه شود که رهبری به معنای تأثیرگذاری بر زیردستان تعریف شده و این تأثیرگذاری امکان پذیر نخواهد بود مگر اینکه افراد خود را بشناسند، نقاط قوت خود را افزایش و نقاط ضعف خود را کاهش دهند.

بیشترین میزان نیاز در زمینه مهارت ادراکی نیز شناسایی موانع، محدودیت‌ها و کاستی‌های موجود در زمینه مدیریت در آموزشگاه گزارش شده است. شاید مدیران از این طریق می‌خواهند موانع پیشرفت و نقاط ضعف آموزشگاه را شناسایی کرده و با رفع آن‌ها، به پیشرفت آموزشگاه به طور کلی کمک نمایند.

از نتایج این پژوهش می‌توان پیشنهادهایی را برای استفاده مسئولان، برنامه‌ریزان آموزشی و طراحان آموزش ضمن خدمت و پژوهشگران به شرح زیر ارائه داد:

۱. پیشنهادهایی برای مسئولان: تبدیل فوری نیازهای آموزشی مدیران به برنامه‌های آموزشی؛ استفاده از نتایج نیازسنجی هنگام استخدام کارکنان جدید، ارتقاء و انتقال کارکنان؛ انجام نیازسنجی آموزشی قبل از برگزاری هرگونه دوره آموزشی؛ انجام هر چند سال یکبار نیازسنجی به خاطر تغییرات سریع فناوری، روش‌ها و راهبردها؛ استفاده مطلوب از تحقیقات به عمل آمده جهت بهبود کیفیت برنامه‌های آموزشی مدیران.

۲. پیشنهادهایی برای برنامه‌ریزان آموزشی و طراحان آموزش ضمن خدمت: تبدیل نیازها به برنامه‌های آموزشی قابل اجرا؛ توجه به تقدم و اولویت نیازها بر اساس اولویت‌های به دست آمده در میانگین‌ها؛ حداقلامکان باید درصدد آن باشند که نیازها را پیش از تشدید و اوج‌گیری شناسایی و رفع کنند؛ در برنامه‌ریزی و انتخاب محتوای دوره‌های آموزشی به نتایج نیازسنجی توجه شود؛ هنگام برنامه‌ریزی جهت برگزاری دوره‌های آموزشی، تناسب آن را با وضعیت مدیران از لحاظ نوع نیاز، مکان، زمان، روش، مدت و شرایط موجود در نظر داشته باشند؛ در برنامه‌ریزی و به‌سازی حرفه‌ای مدیران از همکاری و مشارکت خود آنان، بالادستان و زیردستان استفاده نمایند؛ برای اعتباربخشی بیشتر و استفاده مناسب‌تر از این پژوهش، از ترکیبی از نتایج نیازسنجی‌ها و تحقیقات انجام شده در این زمینه استفاده کنند.

۳. پیشنهادهای پژوهشی: انجام نیازسنجی آموزش مدیران به وسیله نظرخواهی از معلمان؛ انجام نیازسنجی آموزشی مدیران با استفاده از ابزارهای گردآوری اطلاعاتی دیگر مانند مصاحبه؛ انجام نیازسنجی آموزشی مدیران در زمینه فعالیت‌ها و نقش‌های مدیران آموزشی با توجه به دیگر نظریه‌های موجود (غیر از مهارت‌های سه گانه)؛ انجام نیازسنجی آموزشی مدیران با تمرکز بر روی یکی از مهارت‌های معرفی شده؛ گردآوری و بررسی پژوهش‌های انجام شده در زمینه نیازسنجی آموزشی مدیران و ارائه نتایج کاربردی با توجه به یافته‌های آن‌ها؛ تعیین نیازهای آموزشی مدیران رده‌های بالاتر؛ بررسی میزان استفاده از نتایج پژوهش‌های انجام شده در زمینه نیازسنجی در جهت رفع نیازهای آموزشی مدیران.

تقدیر

پژوهش حاضر با حمایت‌های همه جانبه شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش استان هرمزگان انجام شده است. لازم است از آن شورای محترم تقدیر و تشکر به عمل آید.

منابع

منابع فارسی

علاقه بند، علی (۱۳۷۵). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات بعثت.

علاقه بند، علی (۱۳۷۹). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان.

علاقه بند، علی (۱۳۷۹). مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: نشر روان.

میرکمالی، سید محمد (۱۳۷۵). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: انتشارات رامین.

هرسی، پال و بلانچارد، کنث (۱۹۷۲). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه: علی علاقه بند (۱۳۷۸). تهران: انتشارات امیرکبیر.

منابع انگلیسی

Bartky, A. J. (1956). Administration as educational leadership. Standford: Stand ford University Press.

Mehndiratta, M. (2002). Dictionary of education. New Delhi: K. S. Paperbacks Publisher.

Morphet, E, Johns, R & Rellar, O. L (1974). Educational Organization and Administration. Concepts, Practices and Issues. 3ed, Englewood Gliffs, N.G: Prentic-Hall.

Negandhi, A. (1988). International management. Boston: Ally and Bacon.

Otto, J, H (1950); Principles of Elementary Education; New York: Pinehart & INC Publisher.

Suarez-Orozco, M. M & Oin-Hilliard, D. B (2004). Globalization, culture and education in the new millennium. London: University of California Press.

Winch, C & Gingell, J (1999); Key Concepts in the Philosophy of Education; London and New York: Routledge.