

به این منظور این مطالعه با هدف تعیین نیازهای آموزشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد در زمینه مدیریت و رهبری آموزشی طراحی و اجرا شد.
روش کار:

دریک مطالعه توصیفی، نیازهای آموزشی ۴۰ نفر از مدیران دانشگاه درمورد مفاهیم مدیریت و رهبری آموزشی بررسی شد. مدیران شامل رؤسا، معاونین آموزشی دانشکده ها و مدیران گروههای آموزشی بود. اطلاعات بدست آمده با استفاده از روشهای آمار توصیفی توسط نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

نتایج:

میانگین سنی مدیران 47.17 ± 7.5 و میانگین سابقه مدیریتی آنها 3.61 ± 5.4 بود. بالاترین درصد نیازهای آموزشی مدیران درحیطه کلیات مدیریت مربوط به برنامه ریزی و برنامه ریزی استراتژیک، در حیطه مدیریت و رهبری آموزشی مربوط به اهداف سازمانهای آموزشی، در حیطه ویژگیها و تواناییهای مدیریت و رهبری آموزشی مربوط به ذاتی یا اکتسابی بودن مدیریت و رهبری و تواناییهای عمومی و تواناییهای رهبری، در حیطه وظایف اساسی مدیریت آموزشی مربوط به مسایل اساسی برنامه ریزی آموزشی و شیوه های نظارت و کنترل بود. درحیطه های انگیزش، راهنمایی آموزشی، تحلیل سیستمی و



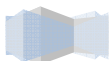
بررسی نیازهای آموزشی مدیران دانشگاه علوم پزشکی مشهد در زمینه مدیریت و رهبری آموزشی (۱۳۸۵)

حسین کریمی مونقی^۱ - علی عمادزاده^۲ - دکتر محمدحسین بحرینی طوسی^۳ - دکتر اکبر درخشان^۴ - شکرانه صدیق بهزادی^۵
مرضیه دشتی رحمت آبادی^۶ - فاطمه پوراسماعیل^۷

چکیده:

سنجش نیازهای آموزشی به منظور برنامه ریزی درمورد آموزش و بهسازی منابع انسانی، اولین گام در این مورد است. همچنین آشنایی بانقش های مدیران و مهارتهای مورد نیاز از ضرورتهای مدیریت موفق درسیستم آموزشی می باشد.

۱. استادیار دانشکده پرستاری و مامایی
۲. عضو هیات علمی دانشکده پیراپزشکی
۳. دانشیارفیزیک پزشکی
۴. دانشیار چشم
۵. عضو هیئت علمی دانشکده علوم پیراپزشکی
۶. کارشناس EDC (دانشگاه علوم پزشکی مشهد)



بدیهی است که مدیران آموزشی باید به این باور رسیده باشند که لازم است زمان کاری خود را به دو بخش وظایف فنی مثلاً به عنوان پزشک یا معلم و وظایف مدیریتی نظیر برنامه ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل اختصاص دهند.

امروزه آموزش و بهسازی منابع انسانی (HRD)* به عنوان یکی از استراتژی‌های اصلی دستیابی به سرمایه انسانی، و سازگاری مثبت با شرایط تغییر به عنوان دو مزیت رقابتی سازمان‌ها، قلمداد می‌شود؛ و از این رو جایگاه و اهمیت راهبردی آن در بقاء و توسعه سازمان نمایان شده است. بدیهی است این فعالیت نیز مانند هر فعالیت سازمانی دیگر مستلزم برنامه ریزی صحیح و اصولی است.

نخستین گام یا به عبارتی خشت اول برنامه ریزی آموزشی، تعیین (شناسایی و اولویت بندی) نیازهای آموزشی است که اگر به درستی طرح ریزی و انجام شود تمهیدی مهم و اساسی برای اثر بخشی کارکرد آموزش و بهسازی و اثر بخشی سازمان خواهد بود.

اهمیت مقوله نیازسنجی در آموزش و بهسازی منابع انسانی و تازگی موضوع و کمبود محسوس منابع علمی در آن زمینه در کشور، محرک اصلی محققین در انجام این نیازسنجی بوده است. آموزش در صورتی اثر بخش خواهد بود که به منظور پاسخ به نیازی شناخته شده و تحقق هدفی معین، برنامه ریزی، سازماندهی و اجرا شود. اجرای برنامه عملاً

ارزشیابی آموزشی بالاترین اولویتها مربوط به انگیزش در آموزش عالی، ویژگیهای استاد راهنما، سیستم های اطلاعاتی مدیریت، اصول و شیوه های مختلف ارزشیابی بوده است.

نتیجه گیری نهایی :

باتوجه به یافته های پژوهش برگزاری دوره های آموزشی متناسب با نیازهای اولویت دار به منظور ارتقاء مهارتهای مدیریتی مدیران آموزشی ضروری می باشد.

واژه های کلیدی : نیازسنجی ، نیاز آموزشی ، مدیران آموزشی

مقدمه :

آشنایی مدیران با مفاهیم و اصول اولیه و اساسی مدیریت و رهبری لازمه بهبود کیفیت آموزش است. باتوجه به پیچیدگیهای نظام آموزشی، ضرورت تناسب منطقی بین شیوه های مدیریتی با ویژگیهای این نظام بیش از پیش احساس می شود. آشنایی با نقش های مدیران از جمله حل مسئله، توانایی در برقراری ارتباطات بین فردی (IPC)*، ایجاد انگیزش، جمع آوری اطلاعات و تصمیم گیری از یکسو و کسب مهارتهای مورد نیاز در مدیریت نظیر مهارتهای ادراکی، فنی و انسانی از سوی دیگر از ضرورتهای مدیریت موفق در سیستم آموزشی است.

*Inter Personal Communication

درمرحله بعد، با مراجعه حضوری، پرسشنامه ها توسط مدیران تکمیل گردید. درصورت نیاز مدیران، درخصوص مفاهیم سوالات توضیحات لازم ارائه میشد. اطلاعات جمع آوری شده وارد رایانه گردیده و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۱ با بکارگیری روشهای آمار توصیفی تجزیه و تحلیل شد.

یافته ها:

در این مطالعه تعداد ۴۰ نفر از مدیران شامل رؤسای دانشکده ها، معاونین آموزشی و مدیران گروههای آموزشی شرکت داشتند که از این تعداد ۷۷/۸٪ مذکر و ۲۲/۲٪ مونث بودند. شاخص های محاسبه شده مربوط به سایر خصوصیات فردی مورد بررسی در جدول زیر خلاصه شده است:

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی افراد مورد پژوهش بر حسب خصوصیات فردی

خصوصیات	میانگین	انحراف معیار	نما	حداقل	حداکثر
سن	۴۷/۱۷	۷/۵	۳۹	۳۲	۶۵
سابقه مدیریت	۵/۴۰	۳/۶۱	۳	۶ ماه	۱۶ سال

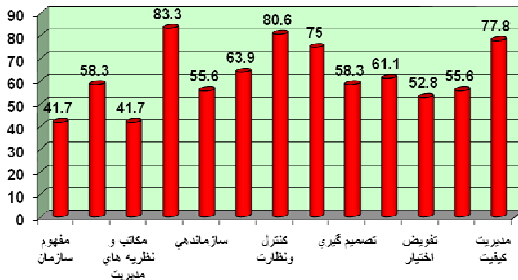
تعیین کننده اثربخشی برنامه است و از این رو بسیارمهم و شایسته تأمل بیشتری است. لذا با هدف تعیین نیازهای آموزشی مدیران آموزشی دانشگاه علوم پزشکی مشهد این پژوهش طراحی و اجرا گردید.

مواد و روشها:

پژوهش حاضر به صورت یک مطالعه توصیفی انجام شد. نیازهای موردبررسی شامل نیازهای بیان شده (Expressed needs) و نیازهای درک شده (Perceived Needs) مدیران بود و برای جمع آوری اطلاعات با مرور منابع کتابخانه ای و اینترنتی از پرسشنامه ای شامل ۵۶ مفهوم مدیریتی در قالب هشت عنوان کلی کلیات مدیریت، مدیریت و رهبری آموزشی، ویژگیها و توانائیهای مدیریت و رهبری آموزشی، وظایف اساسی مدیریت آموزشی، راهنمایی آموزشی، انگیزش، تحلیل سیستمی و ارزشیابی آموزشی استفاده گردید. جامعه مورد مطالعه ۴۰ نفر از مدیران دانشگاه شامل روسا و معاونین آموزشی دانشکده ها و مدیران گروههای آموزشی بودند. به منظور اطمینان از پایایی پرسشنامه یک مطالعه راهنما (Pilot study) انجام گردید و برای اطمینان ازروایی پرسشنامه از ۱۰ نفر افراد صاحب نظر و هیات علمی، نظرخواهی و پیشنهادات آنها اعمال شد.

* Health Resources Development

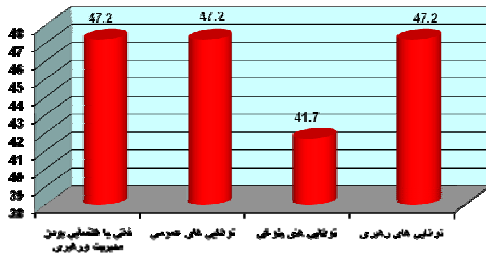
اطلاعات موجود در نمودار بیانگر آن است که در حیطه مدیریت و رهبری آموزشی بیشترین نیاز مربوط به اهداف سازمانهای آموزشی و کمترین آن مربوط به ضرورت و اهمیت مدیریت آموزشی و تفاوت آن با رهبری آموزشی بوده است. در این حیطه نیز کلیه موارد توسط مدیران به عنوان نیاز آموزشی در نظر گرفته شده است.



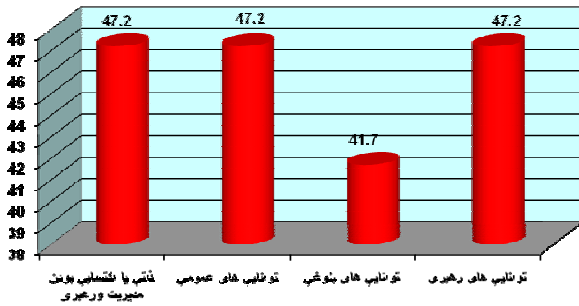
نمودار شماره ۱: نیازهای آموزشی مدیران در حیطه کلیات

مدیریت

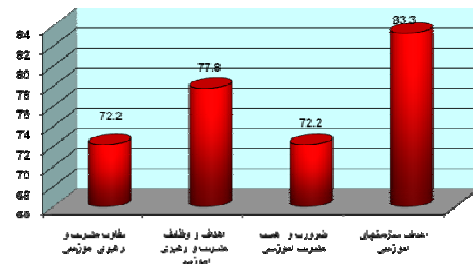
با توجه به نمودار مشخص می شود که در حیطه کلیات مدیریت بیشترین نیاز مربوط به برنامه ریزی و برنامه ریزی استراتژیک و کمترین آن مربوط به مفهوم سازمان و مکاتب و نظریه های مدیریت می باشد. ضمن اینکه همه موارد حیطه فوق از نظر مدیران بعنوان نیاز آموزشی مطرح گردیده است.



نمودار شماره ۳: نیازهای آموزشی مدیران در حیطه ویژگیها و توانایی های مدیریت و رهبری آموزشی

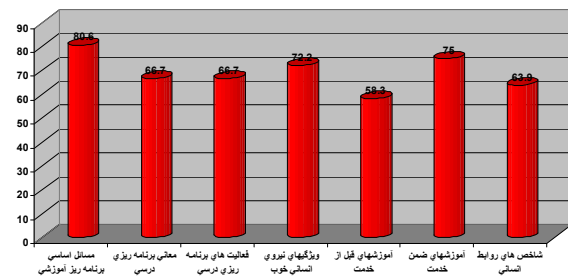
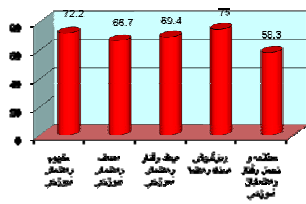


نمودار فوق نشان میدهد که در زمینه ویژگیها و تواناییهای مدیریت و رهبری آموزشی بالاترین اولویت مربوط به ذاتی و یا اکتسابی بودن مدیریت و رهبری، تواناییهای عمومی و تواناییهای رهبری بوده است.



نمودار شماره ۲: نیازهای آموزشی مدیران در حیطه مدیریت

و رهبری آموزشی

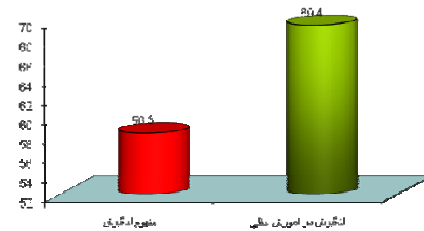
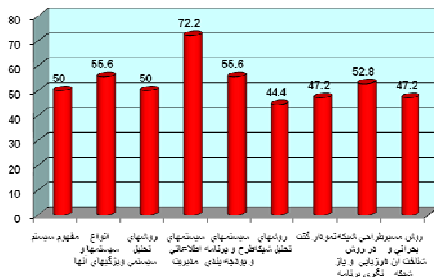


نمودار شماره ۶: نیازهای آموزشی مدیران در حیطه راهنمای آموزشی

نمودار نشان دهنده این است که در حیطه راهنمایی آموزشی بیشترین نیاز مربوط به ویژگیهای استاد راهنما و کمترین نیاز مربوط به مطالعه و تحلیل رفتار راهنمایان آموزشی بوده است. در این حیطه نیز کلیه موضوعات از نظر مدیران به عنوان نیاز آموزشی مطرح گردیده است.

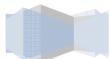
نمودار شماره ۴: نیازهای آموزشی مدیران در حیطه وظایف اساسی مدیریت آموزشی

در حیطه وظایف اساسی مدیریت آموزشی بر اساس نمودار مشخص می شود که بیشترین نیاز مربوط به مسائل اساسی برنامه ریزی آموزشی و شیوه های نظارت و کنترل و کمترین آن مربوط به آموزش های قبل از خدمت بوده و در این حیطه نیز کلیه موضوعات مورد بررسی از نظر مدیران بعنوان نیاز آموزشی تشخیص داده شده است.



نمودار شماره ۷: نیازهای آموزشی مدیران در حیطه تحلیل سیستمی در مدیریت (با توجه به نمودار مشخص می شود که در حیطه تحلیل سیستمی در مدیریت بیشترین نیاز

نمودار شماره ۵: نیازهای آموزشی مدیران در حیطه انگیزش با توجه به نمودار مشخص می شود که در حیطه انگیزش، انگیزش در آموزش عالی از نظر مدیران در اولویت قرار داشته است.

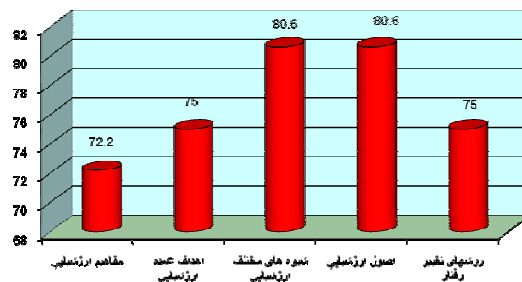


های مدیریت و روش تحلیل شبکه از دیدگاه مدیران آموزشی دانشگاه از اولویت کمتری برخوردار بوده است. ضمن اینکه هیچکدام از مباحث مدیریت آموزشی بدون اولویت تشخیص داده نشده است و همه مفاهیم از اولویت نسبتاً بالایی برخوردار بوده اند.

اولویت دار بودن مفاهیم فوق می تواند به دلایل زیر باشد: مباحث مدیریت و رهبری آموزشی از سری مباحث جدید در زمینه اداره سازمانهای آموزشی است و لذا به نظر می رسد که مورد نیاز همه افراد شاغل در سیستم آموزشی و بویژه مدیران که دست اندر کار این مسئله هستند، می باشد. از طرفی با توجه به اطلاعات جمع آوری شده مشخص گردیده که هیچکدام از مدیران دارای تحصیلات مرتبط با مدیریت و رهبری آموزشی نیستند، لذا احساس نیاز در این زمینه امری طبیعی به نظر می رسد. نیازهای آموزشی یکی از دو رخداده اصلی سیستم آموزشی است که مبنای اساسی طرح ریزی، اجرا و ارزشیابی فعالیتهای سیستم قرار می گیرد.

مشایخ و بازرگان (۱۳۷۴) می نویسند: نیازسنجی جزء جدایی ناپذیر برنامه ریزی استراتژیک محسوب می شود که طی آن نیازها مشخص می شوند (فاصله بین آنچه هست و آنچه باید باشد) و برحسب اولویت برای حذف یا کاهش آنها اقدام می شود، ولی در اکثر موارد نیازها مشخص و

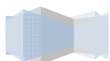
مربوط به سیستمهای اطلاعات مدیریت ۷ و کمترین آن مربوط به روشهای تحلیل شبکه بوده است. در این حیطة نیز کلیه موارد به عنوان نیاز آموزشی از نظر مدیران مورد توجه بوده اند.



نمودار شماره ۸: نیازهای آموزشی مدیران در حیطة ارزشیابی آموزشی اطلاعات موجود در نمودار بیانگر آن است که در حیطة ارزشیابی آموزشی بیشترین اولویت مربوط به اصول و شیوه های ارزشیابی و کمترین اولویت مربوط به مفاهیم ارزشیابی بوده است

نتیجه گیری و بحث:

به طور کلی یافته های این پژوهش نشان می دهد که آگاهی در مورد اهداف سازمانهای آموزشی، اصول و شیوه های ارزشیابی، برنامه ریزی آموزشی و کنترل و نظارت از نظر مدیران از اولویت خیلی بالایی برخوردار بوده است و مفاهیم توانایی های رهبری، مفهوم سازمان، مکاتب و نظریه



توانیم برنامه بهتری برای رفع آن تهیه و اجرانماییم. چون وضعیتی که در مورد هر نیاز فراروی ما قرار می گیرد متفاوت از دیگری است و به همین نسبت ماهیت نیاز، درجه فوریت و اولویت و روشهای متناسب برای رفع آنها متفاوت خواهد بود. به طور کلی طبقه بندی نیازها بر امکان و میزان شناخت، پیش بینی و کنترل ما در مورد نیازها می افزاید.

با توجه به اینکه نیازهای آموزشی مدیران در این زمینه شناسایی و اولویت بندی شده اند، لذا پیشنهاد می شود پژوهش در سایر نیازهای حرفه ای مدیران و همچنین در مورد نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه انجام شود. ضمناً با توجه به یافته های پژوهش مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی خود را ملزم نموده تا در اولین فرصت با مشارکت مدیران محترم گروهها در خصوص راهکارهای برطرف نمودن نیازهای مدیران، برنامه ریزی نماید.

باتشکرو سپاس از:

با تشکر از زنده یاد دکتر صادقی پور و دکتر درودی همکاران محترم مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی رؤسا و معاونین آموزشی دانشکده ها و مدیران گروههای آموزشی

شناسایی نشده اند که این مسئله می تواند مشکلات عدیده ای بدنبال داشته باشد. کافمن (۱۹۸۹) معتقد است در بسیاری از موارد افراد به وظایف خود آشنایی ندارند و به نیازهای آموزشی حرفه ای آنها توجه نمی شود در حالیکه شناسایی نیازها به تنظیم ماموریت، اهداف کلی و اهداف عینی کمک نموده و نهایتاً منجر به ارتقاء کیفیت خدمات می شود.

برای عملکرد موفق در آینده ناچار هستیم که فرآیند نیازسنجی را انجام دهیم. حسینی و همکاران در بررسی نیازهای آموزشی پزشکان و ماماها (۱۳۷۹) به این نتیجه رسیدند که آنها عمدتاً نیازمند آموزش در زمینه بالینی و حرفه ای، مشاوره و آموزش، پژوهش، مدیریت و مقررات حرفه ای می باشند. در تحقیق دیگری که یادگاری و همکاران (۱۳۷۹) انجام دادند به این نتیجه رسیدند که با افزایش سالهای تجربه طبابت، کاهش متوسطی در میزان آگاهی و نگرش پزشکان عمومی دیده شده است. بنابراین تعیین نیازهای آموزشی در افراد مختلف ضروری بوده تا ضمن شناسایی دقیق نیازها، درصد رفع هرچه سریعتر نقیصه های موجود برآییم. طبقه بندی نیازهای آموزشی حداقل دو حسن مهم دارد: نخست اینکه چارچوب و به اصطلاح حوزه نفوذ شناسایی نیازها را مشخص می کند و دوم آنکه وقتی نیازها را در این چارچوب شناختیم، می

منابع:

- عباس زادگان، سیدمحمد. نیازسنجی آموزشی در سازمانها. تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۷۹.
- عزیزی، فریدون. روشهای تحقیق و یادگیری در علوم پزشکی. تهران: نشران جوان، ۱۳۷۱.
- علاقه بند، علی. مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: نشر دوران، ۱۳۷۹.
- فرجاد، محمدعلی. اصول برنامه ریزی آموزشی و درسی. تهران: انتشارات سبح، ۱۳۷۴.
- فردانش، هاشم. مبانی نظری تکنولوژی آموزشی. تهران: انتشارات سمت ۱۳۷۲.
- کانن، روبرت و دیوید، نیوبل. روشهای نوین در آموزش پزشکی و علوم وابسته. ترجمه: سیدمحسن محمودی. تهران: انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۷۶.
- میرکمالی، محمد. مدیریت و رهبری آموزشی. تهران، نشر رامین، ۱۳۷۴.
- یادگاری، داوود و همکاران. بررسی ومقایسه میزان آگاهی ونگرش پزشکان عمومی ومتخصصین اطفال نسبت به مسایل رایج طب اطفال درشهر تهران. مجله دانشکده پزشکی تهران. آبان ۱۳۷۹، ص ۲۱۷-۱۸.
- Kaufman, Roger. Relating needs assessment and needs analysis. Performance and instruction, Nov/Dec 1989.
- احدیان، محمد. مقدمات تکنولوژی آموزشی. تهران: انتشارات مرکز نوآوریهای آموزش ایران، ۱۳۶۴.
- تقی پور ظهیر، علی. مقدمه ای بر برنامه ریزی آموزشی و درسی. تهران: انتشارات آگاه، ۱۳۷۳.
- حسینی، جلیل. نیازپزشکان به اطلاعات ناباروری. مجله دانشکده پزشکی تهران، آبان ۱۳۷۹، ص ۱۴۲.
- رالف و، تایلر. اصول اساسی برنامه ریزی درسی و آموزشی. ترجمه: علی تقی پور ظهیر، تهران: انتشارات سپهر نفس، ۱۳۷۶.
- رضایی، حمیدرضا و همکاران. تکنیکهای ارزیابی در پزشکی. تهران: انتشارات آمه، ۱۳۷۷.
- سیف، علی اکبر. روشهای اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی. تهران: نشر دوران، ۱۳۷۸.
- سیلور، جی گالن و دیگران. برنامه ریزی درسی برای تدریس و یادگیری بهتر. ترجمه: دکتر غلامرضاخوی نژاد، مشهد: مؤسسه چاپ و انتشارات آستان قدس رضوی، ۱۳۷۷.
- شعبانی، حسن. مهارتهای آموزشی و پرورشی. تهران: انتشار سمت، ۱۳۷۷.
- شیرازی، علی. مدیریت آموزشی. مشهد: انتشارات جهاددانشگاهی، ۱۳۷۳.