



Tel : ۰۳۴۱-۲۱۱۳۲۸۴
Telfax : ۰۳۴۱-۲۱۱۳۰۰۵
E-mail :
pak@kmu.ac.ir
Website:
http://medc.kmu.ac.ir

شماره ۱۷ تیرماه ۱۳۸۷

شناسایی نیازهای آموزشی (Need identifications)

پراتز:

چند شماره‌ای است بر آن شدیم که «پک» را به صورت الکترونیک منتشر کنیم که این شماره نیز از آن دسته شماره‌هاست اما بنا به تقاضای مکرر مخاطبان، تصمیم گرفته شد این شماره و دو شماره بعد، به صورت کاغذی نیز چاپ شود.

پلان ۱: اتاق شماره ۲ اداره

کارمند الف: لیست دوره‌های جدید آموزشی را دیدید؟
کارمند ب: آره بابا

کارمند الف: ثبت نام می‌کنید؟

کارمند ب: می‌فوام ثبت نام کنم اما فکر می‌کنم فیلی برای ما مفید نیست.

کارمند ج: آره بابا ... اول ببینید هزینه‌اش چه قدره؟

کارمند الف: درسته. ساعتش را هم نگاه کن ببینیم اصلاً می‌صرفه ثبت نام کنیم یا آفر سر فقط یک گواهی یک ساعته می‌دهند؟

پلان ۲: روز ثبت نام اولیه دانشگاه

دانشجوی الف: اه... این لیست درس‌هایی است که ما قراره بفونیم؟

دانشجوی ب: آره. به نظرت، همه این درس‌ها برای رشته ما به درد می‌فوردند؟

دانشجوی الف: والا نمی‌دونم، فکر کنم. متمماً یک بررسی‌هایی شده که چه درس‌هایی را بفونیم.

پلان ۳: دفتر رئیس گروه

رئیس گروه: درس... را این ترم شما تدریس می‌کنید؟

مدرس دانشگاه: آره بدبختانه، آقای دکتر عجب درسی هم هست ما که دستمون توی کاره، کاربرد این درس‌ها را می‌فهمیم. من که همه‌اش احساس می‌کنم این درس، فیلی به درد بچه‌ها نمی‌فوره. طفلکی‌ها می‌بورند تامل کنند.

- آیا تاکنون در برنامه آموزشی‌ای شرکت کرده‌اید که مطابق با نیازهای شما بوده است؟

- آیا تاکنون «اجباراً» در برنامه آموزشی‌ای شرکت داشته‌اید که مطابق با نیازهای شما نبوده است؟

- میزان رضایت خود را از این برنامه‌ها، چه قدر برآورد می‌کنید؟

- میزان بهره‌وری این گونه برنامه‌ها را چگونه تفسیر می‌کنید؟

- به نظر شما نیازسنجی‌ها تا چه میزان در طراحی برنامه‌های آموزشی، مؤثرند؟

هر کدام از ما (چندان تفاوت نمی‌کند، دانشجو باشیم، عضو هیئت علمی و یا کارمند) قطعاً برنامه‌های آموزشی گوناگونی را تجربه کرده‌ایم و بعد از هر کدام از این برنامه‌ها، قضاوتی در مورد کسانی که این دوره را طراحی کرده‌اند در ذهن ما ایجاد شده است. گوش کنید:

عجب برنامه خوبی بود. واقعاً به درد می‌خورد.
ا... ما دریم از نشتگی، چه قدر مطالب به درد نخور شنیدیم.

ای... حالا بد نبود یک چیزهایی یاد گرفتیم، اما آفه فیلی به دردمون نمی‌خورد.

من که اگه به خاطر گواهی‌اش نبود تماماً وسط کلاس ول می‌کردم می‌رفتم.

آره به خدا... این گواهی‌هاش فردا به دردمون می‌خورد.

وای نه اگه برگه حضور و غیاب رسید لطف کن اسم من را هم بنویس. من که رفتم.

... بدو، بدو، کلاس آقای دکتر... شروع شد سال بالایی‌ها می‌گویند هر چی توی این کلاس گفته می‌شه بعدها کاربرد داره. فیلی به درد می‌خورد.

این‌ها نمونه‌ای از جملاتی هستند که به کرات، بعد از یک کلاس آموزشی شنیده می‌شوند.

تشخیص و تعیین نیازهای آموزشی گروه هدف، اولین قدم در برنامه‌ریزی آموزشی محسوب می‌شود. نیازسنجی (Need assessment) در حقیقت سنگ زیرین ساختمان آموزش است. و هر قدر این سنگ زیرین، بنیانی‌تر و محکم‌تر باشد، بنای روی آن محکم‌تر و آسیب‌ناپذیرتر خواهد بود. نیازسنجی روندی منظم در جمع‌آوری و تحلیل اطلاعاتی است که گروه هدف نیازمند آن هستند.

مفهوم نیاز و نیازسنجی:

نیازسنجی، فرایندی نظام‌دار برای تعیین اهداف، و شناسایی بین وضع موجود و هدف‌ها و نهایتاً تعیین اولویت‌ها می‌باشد. برای افزایش کارایی و اثربخشی، همه برنامه‌های آموزشی بایستی با نیازسنجی آموزشی آغاز گردد.

تعاریف مختلفی از نیازسنجی ارائه شده است. معمولاً نیاز به عنوان فاصله بین وضع مطلوب و وضع موجود تعریف می‌شود و وضع مطلوب: ایده‌آل‌ها، هنجارها، ترجیحات و رسیدن به هدفها می‌باشند. پس برای انجام یک نیازسنجی، سه مرحله باید به انجام برسد:

۱- تعیین هدف‌ها یا آنچه باید باشد.

۲- مشخص کردن و سنجش وضعیت موجود.

۳- اندازه‌گیری دقیق فاصله میان وضع موجود (عملکردها) و وضع مطلوب

اهداف (ضروریات) نیازسنجی:

۱- فراهم سازی اطلاعات برای برنامه‌ریزان و تصمیم‌سازان

۲- ارزیابی و سنجش (از حیث انطباق برنامه درسی با نتایج حاصل از سنجش نیازها)

۳- پاسخگویی و مسئول نمودن مؤسسات برنامه ریزی درسی

۴- تشخیص یا شناسایی ضعف‌ها و مسائل و مشکلات اساسی سازمان در حین اجرا

۵- استفاده بهینه از منابع و امکانات

۶- رشد و توسعه سازمان و کارکنان

انواع نیازها

نیازهای هنجاری (Normative Needs): که با یک استاندارد مقایسه می‌شود مثل شرح وظایف شغلی.
نیاز احساس شده (Felt Need): آنچه که مردم فکر می‌کنند نیاز دارند مثل داشتن کامپیوتر.
نیاز مورد درخواست (Expressed Needs): آنچه که مردم برای آن اقدام می‌کنند مثل درخواست تجهیز بیمارستان شهر به MRI
نیاز مقایسه‌ای (Needs Comparative): امتیاز ویژه‌ای که برخی از مردم دارند و برخی ندارند.
نیاز پیش‌بینی شده (Needs Expected): تفاوت وضعیت موجود با وضع مطلوب آینده.

آموزشی محسوب می‌شود. این تکنیک ساده برای استخدام و آموزش کارکنان استفاده می‌شود. به عنوان مثال دیگری از این دسته تکنیک‌ها در آموزش پزشکی می‌توان به نگاه‌کردن به خطاهای اصلی پزشکی و تلاش برای آموزش بهتر دانشجویان در حیطه‌هایی که مشکل آفرین بوده‌اند، اشاره کرد.

روش‌ها و فنون هدف محور:

این روش‌ها پیچیدگی و اطمینان بیشتری دارند و بر تعریف نیاز به عنوان فاصله بین وضع مطلوب و موجود مبتنی هستند. همچنین فرایند تعیین اهداف، شناسایی وضع موجود، مقایسه و تعیین اولویت‌ها برای عمل را شامل می‌شوند. تکنیک‌های این روش، شامل الگوی کلاسیک، الگوی استقرایی کافمن، الگوی قیاسی کافمن، الگوی پیشنهادی کلاین و الگوی تجزیه و تحلیل خطاست.

روش‌ها و فنون ترکیبی:

این روش‌ها، طراحی نسبتاً جامعی برای نیازسنجی ارائه می‌کنند و در آنها، تعیین قالب‌ها و چهارچوب‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است. این تکنیک‌ها ترکیبی از ابزار و روشها است. برای توضیح بیشتر، یک نمونه آورده می‌شود.

نیازسنجی در سطح مؤسسه آموزشی (مؤسسه محور)

سنجش با استفاده از پرسشنامه، مشاهده عملکرد، مصاحبه و استفاده از آمارهای ارباب رجوع شروع می‌شود سپس عملکرد کارکنان و برنامه و سیاست‌ها مشاهده می‌شوند، برنامه‌های آتی سازمان مورد توجه قرار می‌گیرد و توافق میان ارباب رجوع، سیاستگذاران، کارکنان و مدیران ایجاد می‌شود. در این شیوه، مدیر تنها به سنوات کارکنان نمی‌اندیشد بلکه نیازهای بنیادی‌تر را نیز مورد توجه قرار می‌دهد.

در پایان اشاره می‌شود که بررسی‌های نیازسنجی، به‌ویژه در حیطه آموزشی، جزو کاربردی‌ترین پژوهش‌ها محسوب می‌شوند و دانشجویان، اساتید و پژوهشگران می‌توانند تحقیقات قالب و متعده‌ری را در این زمینه به انجام رسانند.

پک: نشریه علمی، فرهنگی و اجتماعی

صاحب امتیاز: معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان

مدیر مسئول: دکتر علی‌اکبر حق‌دوست

سردبیر: پروین رضایی

تهیه این شماره: عصمت نوحی

روش‌های نیازسنجی (Need assessment)

برای نیازسنجی، الگوهای گوناگونی ارائه شده است که بستگی به مقتضیات دارد. در واقع هیچ الگویی بر دیگری ارجح نیست.

این الگوها را می‌توان به دسته‌های ذیل تقسیم کرد:

- روش‌ها و فنون توافق محور

- روش‌های مسأله محور

- روش‌های هدف محور

- روش‌های ترکیبی

روش‌ها و فنون توافق محور:

اساس کار این تکنیک‌ها آن است که درصد جمع‌آوری و ایجاد توافق بین نظرات و عقاید افراد مختلف در ارتباط با مسأله و نیاز خاصی است.

در واقع، این روش‌ها به سراغ افراد صاحب‌نظر می‌رود و به صورت حضوری و یا غیر حضوری، از آنها در مورد یک نیاز خاص سؤال می‌کند و در مراحل پایایی اشتراکات این نظرات، استخراج شده تا نیاز به طور مشخص معلوم شود.

تکنیک‌های این روش شامل: تکنیک دلفی، تکنیک فیش باول FISH BOWEL تکنیک تل استار TELL STAR می‌باشند که بر اساس اصل ذکر شده به نیازسنجی می‌پردازند.

روش‌ها و فنون مسأله محور:

این روش‌ها بر تعریف نیاز به عنوان عیب و نقصان مبتنی بوده، ضعف عملکرد افراد در یک سازمان را شناسایی کرده و در صدد مشخص کردن نقاط ضعف سازمان از طریق کاستی‌های موجود در عملکرد افراد هستند.

تکنیک‌های روش مسأله محور شامل: تکنیک رویداد مهم، تکنیک درخت خطا، آزمون وظایف کلیدی و تجزیه و تحلیل شغل می‌باشد. برای نمونه یکی از این روش‌ها توضیح داده می‌شود.

- تجزیه و تحلیل شغل:

در این روش از طریق مشاهده و مصاحبه با کارکنان و بررسی اطلاعات مربوط به شرح شغل، وظایف کارکنان تجزیه و تحلیل می‌شود. فاصله توانمندی موجود با مهارت لازم برای انجام شرح وظایف شغلی به عنوان نیاز