

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی "کار گروه توانمندسازی اعضای هیئت علمی"



موضوع: روش های نیازسنجی آموزشی

زمان مطالعه: ۵ دقیقه

اولین و اساسی ترین گام در تدوین و اجرای برنامه آموزشی، اجرای صحیح و مبتنی بر واقعیت فرایند نیازسنجی است. نیازسنجی منجر به نوشتن اهداف کلی و رفتاری میشود که به عنوان عناصر کلیدی در فضای آموزشی روش، محتوا و ملاک اندازه گیری موفقیت را تعیین و مشخص میکنند. بصورت کلی ۹ عامل موثر بر انتخاب روشهای نیازسنجی آموزشی شناسایی گردیده است که شامل:

۱- انطباق با واقعیت (عینی/ذهنی): روشهای نیازسنجی آموزشی که از عینیت برخوردار هستند امکان سنجش نیازهای آموزشی را به صورت موثرتری می توانند استخراج کنند.

۲- رویکرد روش (قیاسی/استقرایی): اشاره به دید از جزء به کل و اینکه ابتدا به جمع آوری داده های نیازسنجی پرداخته میشود و با اینکه در نیازسنجی با استفاده از دید کل به جزء به تعیین هدفها پرداخته میشود و سپس جمع آوری داده های نیازسنجی صورت میگیرد.

۳- نوع روش (کمی/کیفی): با توجه به اصول نیازسنجی آموزشی روشهای نیازسنجی آموزشی که میتوانند نیازهای واقعی افراد را شناسایی کنند که از عینیت برخوردار بوده و از داده های واقعی جهت نیازسنجی آموزشی استفاده کنند که در واقع اشاره به ارزشمند بودن روشهای نیازسنجی آموزشی که کمی میباشد دارد.

۴- ابزار مورد استفاده: داده های مورد نیاز میتواند از طریق مصاحبه، مشاهده، پرسشنامه، مطالعه اسناد و فرایند توافق و تعامل گروهی و ابزارهای دیگر به دست آید.

۵- لزوم حضور فیزیکی تسهیل گر (محقق): وجود فردی که نسبت به روشهای نیازسنجی آموزشی آگاه باشد میتواند باعث تسریع و حرکت در مسیر استخراج نیازهای آموزشی افراد شود.

۶- آسانی استفاده: هر چه روش نیازسنجی آموزشی از پیچیدگیهای خاص برخوردار نباشد پیاده سازی آن در سازمان امکانپذیرتر میباشد.

۷- هزینه بر بودن: با توجه به محدودیتهای مالی سازمانها روش نیازسنجی آموزشی که با در نظر گرفتن هزینه ها بتواند نیازهای آموزشی واقعی افراد را استخراج کند در اولویت قرار دارد. ۸- تعداد افراد شرکت کننده ۹- زمان بر بودن.

در یک دسته بندی کلی، روشها و فنون نیازسنجی به چهار طبقه تقسیم میشود: ۱- روشهای هدف محور: نیازسنجی بر اساس شناسایی وضع موجود، تعیین آرمانها و مقایسه این دو. ۲- روشهای توافق محور: نیازسنجی بر اساس تدوین یک طرح با جمع آوری و ایجاد توافق بین نظرات و عقاید افراد مختلف در ارتباط با مسئله ۳- روشهای مسئله محور: درصدد مشخص کردن نقاط ضعف و مسائل و مشکلات سازمان و یا کاستی های موجود در عملکرد افراد. ۴- روشهای ترکیبی: استفاده از تکنیک ها و ابزارهای مختلف جهت نیازسنجی آموزشی.

منابع:

1- Ekada, T. L. (2010). Training needs assessment: Understanding what employees need to know. Professional Safety, 55(3), 28-33.

2- Ford, J. K. (2014). Improving training effectiveness in work organizations. Psychology Press.

3- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation. Wadsworth/Thomson Learning.

گردآوری: سمیه پورحسین (عضو هیئت علمی گروه مامایی دانشکده ع.پ تربت جام)