

## عنوان مقاله:

متدولوژی نیازسنجی آموزشی کارکنان فنی ادارات کل سازمان انتقال خون ایران

## محل انتشار:

ششمین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 23

## نویسندگان:

مینا موسی خانی - کارشناس ارشد رشته برنامه ریزی درسی، کارشناس آموزش تخصصی سازمان انتقال خون ایران

مریم زادسر - دانشیار، عضو هیئت علمی موسسه عالی آموزشی و پژوهشی طب و علوم انتقال خون، مدیر آموزش های کوتاه مدت سازمان انتقال خون ایران

اباصلت خراسانی - دانشیار، عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی

نسرین وفایی - پزشک عمومی، کارشناس پژوهش سازمان انتقال خون ایران

## خلاصه مقاله:

پژوهش حاضر با هدف بررسی نیازهای آموزشی کارکنان فنی ادارات کل سازمان انتقال خون ایران طی سال 1396 تا 1397 انجام گرفته است. در پژوهش حاضر روش گردآوری اطلاعات مبتنی بر الگوی نیازسنجی دیکوم و استانداردها به صورت تکمیل ابزار کار و کارگاهی استفاده شد. جامعه آماری مورد پژوهش در این مطالعه شامل 100 کارشناس خبره (60 مدیر-4 معاون) از پرسنل ستادی و ادارات کل سازمان انتقال خون می باشند. ابزار بکار رفته در این پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته می باشد. در این پژوهش ابتدا به تهیه و تدوین ابزار کار و دستورالعمل تکمیل آن پرداخته شد. عناوین مشاغل تخصصی موجود در چارت سازمانی در ادارات کل مشخص گردید. چندین کارگاه آموزشی جهت تکمیل ابزار کار تشکیل گردید و ابزار کار توسط کارشناسان خبره هر شغل تکمیل شد. ابزار کار تهیه شده پس از تحلیل و بررسی ویژگی شغل ها، به تعریف شغل پرداخته و پس از آن به مشخص کردن وظایف اصلی در آن شغل پرداخته شد و متناسب با آن به آنالیز وظایف اصلی به وظایف فرعی، فعالیت ها و اقدامات پرداخته شد. سپس در همین قسمت به تعیین میزان ضرورت و اهمیت، فراوانی و تکرار، سطح یادگیری، و مدت زمان انجام وظایف پرداخته شد و از امتیاز دهی به این ویژگی ها امتیاز نهائی به دست آمد و بر اساس این امتیازات به اعلام سطوح شایستگی، سطح برگزاری دوره ها و همچنین اولویت برگزاری دوره ها پرداخته شد. در مرحله بعد به تدوین شایستگی های شغلی متناسب با هر وظایف و سطوح حیطة (دانشی، مهارتی و نگرشی) متناسب با آن شایستگی پرداخته شد و محتوای آموزشی و اهداف رفتاری متناسب با هر وظیفه نیز در این قسمت مشخص گردید و در نهایت با توجه به هریک از وظایف و شایستگی ها به تدوین نیازهای آموزشی و شغلی و همچنین نوع برگزاری دوره ها، ساعت، نحوه برگزاری و همچنین سطح دوره کارکنان فنی ادارات کل پرداخته شد. سپس فرم های تکمیل شده توسط کارشناسان خبره جهت تأیید مدیران این مشاغل در ادارت کل ارسال گردید و مورد ارزیابی قرار گرفت. پس از اصلاحات مرتبط در این زمینه فرم های تکمیل شده مورد تأیید مشاور طرح قرار گرفت و تا آنجایی که امکان داشت با استانداردهای جهانی نیز تطابق داده شد. طی برگزاری جلسات متعدد با معاونت های اصلی سازمان کلیه فرم های تکمیل شده در معاونت های مختلف مورد نقد و بررسی قرار گرفت و پس از اصلاحات در نهایت فرم ها در کمیته ارزیابی متشکل از افراد کلیدی سازمان مورد نقد و بررسی و تأیید نهائی قرار گرفت. نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر 11 عنوان شغل در حوزه تضمین کیفیت 16 عنوان شغل در حوزه معاونت فنی و فن آوری های نوین و 20 عنوان شغل در حوزه اهدا کنندگان احصا گردید.

## کلمات کلیدی:

نیاز آموزشی: نیاز آموزشی آندسته از نیازهایی است که از طریق آموزش قابل رفع هستند. اینگونه نیازها تنها در حوزه دانشی، مهارتی و نگرشی مطرح می شوند. (عباس زادگان، ترک زاده (1386) نیازسنجی آموزشی: نیازسنجی آموزشی عبارت است از تشخیص خلاء ها و کاستی ها در یادگیری و تعیین ضرورت های آموزشی بر اساس آنها (5) نیازسنجی به یک فرآیند یا جریان اشاره دارد که نتیجه آن عبارت

است از مجموعه ای از نیازها که بر اساس اولویت تنظیم شده اند و باید برای کاهش و برطرف نکودن آن اقدامات اساسی صورت پذیرد.  
(فتحی و اجارگه، 1375 دیکوم: Dacum کلمه ای است که از حروف اول عبارت Devel opi ng×A×Cur r i cul um اقتباس شده است و به معنای تدوین یک

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/970263>

