

- ۳۷ زمینه‌های گوناگون کاربرد گستره‌ای دارد. براساس فرهنگ  
 ۳۸ وبستر، نیاز برای ارضاء و تحقق هدفی قابل وصول،  
 ۳۹ ضروری و مفید است ( Merriam-Webster's Collegiate Dictionary, 1999).  
 ۴۰ در فرهنگ‌های فارسی نیز نیاز را  
 ۴۱ حاجت، احتیاج، خواهش، قضا و میل معنی کرده‌اند (معین،  
 ۴۲ ۱۳۸۶؛ عمید، ۱۳۸۹). نیاز به معنای شکاف، می‌تواند شامل  
 ۴۳ دگرگونی‌ها و تفاوت‌ها میان انتظارات فرد و وضع موجود،  
 ۴۴ عملکرد جاری و مطلوب؛ مهارت‌ها و قابلیت‌های موجود و  
 ۴۵ مطلوب باشد (Miller & Osinski, 2002).
- ۴۶ **نیاز آموزشی:** به همه توانایی‌ها و مهارت‌هایی اشاره می‌کند  
 ۴۷ که فرد باید انجام دهد و یا اطلاعات و دانش‌هایی که باید  
 ۴۸ بداند (حجازی، ۱۳۸۵). همچنین، نیازهای آموزشی را از  
 ۴۹ دیدگاهی می‌توان به دو گروه آشکار و پنهان تقسیم کرد. در  
 ۵۰ نیازهای آموزشی آشکار به بررسی و مطالعه نیاز نیست، اما  
 ۵۱ در نیازهای آموزشی پنهان، با وجود احساس شدن آنها،  
 ۵۲ اینکه چه کسانی نیاز به آموزش دارند و آن اشخاص به چه  
 ۵۳ آموزش‌هایی نیاز دارند، مشخص نشده است (همان).
- ۵۴ **نیازسنجی آموزشی:** نیازسنجی فرایندی است که در نتیجه  
 ۵۵ آن مجموعه‌ای از نیازهای آموزشی و فرصت‌های بهبود افراد  
 ۵۶ براساس اولویت فراهم می‌شود. نیازسنجی آموزشی  
 ۵۷ دستیابی به اطلاعاتی درباره وظایف اصلی و عملی لازم  
 ۵۸ برای ایفای نقش شغلی، دانش، مهارت و نگرش‌های  
 ۵۹ ضروری برای انجام آن وظایف است (اکبری‌فارمد و  
 ۶۰ همکاران، ۱۳۹۷). ارزیابی نیازهای آموزشی رویکردی  
 ۶۱ سازمان‌یافته برای ارزیابی دانش، توانایی‌ها، علایق یا  
 ۶۲ رفتارهای اولیه فراگیران یا گروه‌های یادگیرنده، پیش از  
 ۶۳ شرکت در برنامه آموزشی است و نوعی پل برای رفع  
 ۶۴ شکاف‌های موجود در برنامه درسی به‌شمار می‌رود  
 ۶۵ (Nugraha et al., 2018) و نشان می‌دهد آموزش بر چه  
 ۶۶ چیزی باید تأکید داشته باشد (McCawley, 2009).
- ۶۷  
 ۶۸ **فرایند آموزشی و نیازسنجی آموزشی**
- ۶۹ تأکید بر کیفیت آموزش در اوائل دهه ۱۹۹۰م سبب شد  
 ۷۰ بسیاری از نظام‌های آموزشی به‌دنبال شناسایی راه‌های مؤثر  
 ۷۱ جهت ارزیابی تحقق اهداف آموزشی و پیشرفت برنامه‌های  
 ۷۲ آموزشی باشند (Ofsted, 2013). در این راستا، حرکت به
- ۱ نیازسنجی آموزشی**  
 ۲ **Educational Needs Assessment**  
 ۳  
 ۴ نیازسنجی آموزشی فرایندی سازمان‌یافته و نظام‌مند، برای مشخص  
 ۵ کردن هدف‌ها، شناسایی شکاف میان وضع موجود و هدف‌ها و تعیین  
 ۶ اولویت‌ها برای عمل و پیاده‌سازی راه‌حل‌های آموزشی است. طی  
 ۷ فرایند نیازسنجی آموزشی آنچه باید آموخته شود، مشخص می‌شود.  
 ۸ همچنین آن را فرایند گردآوری و واکاوی اطلاعاتی تعریف کرده‌اند که  
 ۹ سبب شناسایی نیازهای آموزشی افراد، گروه‌ها، نهادها، جامعه محلی یا  
 ۱۰ جامعه می‌شود.  
 ۱۱  
 ۱۲ **اهمیت نیازسنجی آموزشی**  
 ۱۳ آموزش‌های علمی-کاربردی به‌منزله سرمایه‌گذاری در بهبود  
 ۱۴ کیفی نیروی انسانی به‌شمار می‌آید، زیرا سبب ایجاد دانش و  
 ۱۵ مهارت در فرایند تولید همراه با اشتغال در راستای توسعه  
 ۱۶ اقتصادی و اجتماعی می‌شود (Landkinen, 2000). در این  
 ۱۷ میان باید توجه داشت که آموزش هزینه‌بر است و فقط  
 ۱۸ زمانی باید عرضه شود که نخست؛ در پاسخ به نیازی  
 ۱۹ شناخته‌شده باشد و دوم؛ بهترین راه‌حل موجود برای حل  
 ۲۰ مشکلات باشد. فعالیت‌های آموزشی که بدون توجه به این  
 ۲۱ شرایط طراحی و اجرا شوند، درواقع نوعی اتلاف منابع  
 ۲۲ ارزشمند به‌شمار می‌رود (Rahnavard et al., 2011). به‌بیان  
 ۲۳ دیگر بی‌توجهی به نیازسنجی آموزشی، تجزیه‌وتحلیل دقیق  
 ۲۴ نیازها و اولویت‌بندی آنها، سبب می‌شود که برنامه آموزشی  
 ۲۵ برپایه واقعیت‌ها و نیازهای جامعه نبوده و درنتیجه باوجود  
 ۲۶ افزایش هزینه‌ها، ارتقاء سطح دانش، مهارت و انگیزه  
 ۲۷ فراگیران را به دنبال نخواهد داشت (مدیری و همکاران،  
 ۲۸ ۱۳۹۱). در این راستا باید توجه داشت که تأکید آموزش‌های  
 ۲۹ علمی-کاربردی در مقایسه با آموزش‌های دانشگاهی، برپایه  
 ۳۰ نیازهای داخلی با هدف تربیت تکنیسین‌های ماهر استوار  
 ۳۱ است (سعیدی رضوانی و بینقی، ۱۳۸۲). بنابراین نیازسنجی  
 ۳۲ آموزشی در آموزش‌های علمی-کاربردی اهمیت بیشتری  
 ۳۳ دارد.  
 ۳۴  
 ۳۵ **واژه‌شناسی**  
 ۳۶ **نیاز:** نیاز یکی از متداول‌ترین واژه‌هایی است که در

- ۱ سمت تأمین و بهبود کیفیت آموزش با روش‌های گوناگون
- ۲ مداخلات آموزشی همراه است (Garira, 2015). این
- ۳ مداخلات برای ارائه باکیفیت دانش و مهارت‌های کافی به
- ۴ فراگیران و همچنین توسعه اقتصادی و اجتماعی کشورها
- ۵ ضروری است ( European Commission/ EACEA/ )
- ۶ (Eurydice, 2015). نیازسنجی آموزشی یکی از این
- ۷ مداخلات به‌شمار می‌رود که در صورت اجرای کارساز،
- ۸ شکاف میان مشکلات آموزشی و کیفیت مطلوب در فرایند
- ۹ آموزش شناسایی می‌شود. ازسویی، استاندارد بین‌المللی ایزو
- ۱۰ ۱۰۰۱۵ که به‌منزله یک راهنما برای مجموعه فعالیت‌های
- ۱۱ آموزشی سازمان‌ها به‌کار برده می‌شود، پنج گام را در طراحی
- ۱۲ فرایند آموزش در نظر گرفته است که دربر دارنده: نیازسنجی
- ۱۳ و سیاست‌گذاری آموزشی؛ طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی؛
- ۱۴ اجرای برنامه آموزشی؛ ارزشیابی فرایند آموزش و پایش و
- ۱۵ اثربخشی آموزش است. لذا، شناخت نیازهای آموزشی
- ۱۶ نخستین مرحله در فرایند آموزشی و مؤلفه اساسی
- ۱۷ برنامه‌ریزی آموزشی است (Bigbee et al., 2016). به بیان
- ۱۸ دیگر، شناخت و بررسی نیازهای آموزشی و بررسی منظم آن
- ۱۹ لازمه نظام آموزشی موفق است ( Corbett & Redding,
- ۲۰ 2017; Cuiccio & Husby-Slater, 2018). در این راستا در
- ۲۱ دهه‌های اخیر در کشور ما، برای برقراری ارتباط میان آموزش
- ۲۲ عالی و اشتغال، بر آموزش‌های عالی علمی-کاربردی تأکید
- ۲۳ شده است و این آموزش‌ها در واقع نوعی مهارت‌اندوزی بر
- ۲۴ اساس تقاضای بازار کار است که فرصت‌هایی را برای
- ۲۵ جوانان تدارک می‌بیند، تا دانش و مهارت‌های اساسی مورد
- ۲۶ نیاز بازار کار را شناسایی و بیاموزند، آنها را توسعه دهند و
- ۲۷ در عمل به‌کار گیرند (زینلی‌زاده و زینلی‌زاده، ۱۳۹۱).
- ۲۸
- ۲۹ **اهداف نیازسنجی**
- ۳۰ اهداف گوناگونی برای نیازسنجی مطرح شده است ازجمله
- ۳۱ می‌توان به: فراهم‌کردن اطلاعات برای برنامه‌ریزی؛ ارزیابی و
- ۳۲ سنجش؛ هماهنگی و هم‌سویی با تغییرات؛ پاسخ‌گویی و
- ۳۳ مسئول بودن مؤسسات و نظام آموزشی؛ تشخیص یا
- ۳۴ شناسایی ضعف‌ها، مسائل و مشکلات اساسی سازمان؛ رشد
- ۳۵ و توسعه سازمان و کارکنان؛ تحقق برنامه‌ریزی مشارکتی و
- ۳۶ به‌کارگیری بهینه از منابع و امکانات اشاره کرد
- ۳۷ (فضل‌الهی‌قمشی و ملکی‌توانا، ۱۳۹۰). بر این اساس در
- ۳۸ آموزش‌های علمی-کاربردی هدف از نیازسنجی، آمایش
- ۳۹ نیازهای حرفه‌ای، مهارت‌ها و مشاغل حوزه‌های گوناگون
- ۴۰ جامعه برای تربیت نیروی انسانی مورد نیاز این بخش‌ها
- ۴۱ است (همان).
- ۴۲
- ۴۳ **طبقه‌بندی نیازهای آموزشی**
- ۴۴ نیازهای آموزشی با توجه به دیدگاه‌های گوناگون
- ۴۵ طبقه‌بندی‌های گوناگونی دارد. طبقه‌بندی نیازهای آموزشی،
- ۴۶ از این جهت که بر میزان شناخت، پیش‌بینی و کنترل درباره
- ۴۷ نیازها می‌افزاید، اهمیت دارد. عباس‌زادگان و ترک‌زاده
- ۴۸ (۱۳۸۸) در طبقه‌بندی نیازهای آموزشی به نیازهای آموزشی
- ۴۹ سازمانی، فردی و حرفه‌ای، نیازهای آموزشی نگهدارنده و
- ۵۰ توسعه، نیازهای آموزشی فراکنشی و واکنشی به‌منزله
- ۵۱ اساسی‌ترین طبقه‌بندی اشاره می‌کنند. ابطحی (۱۳۷۷) نیز
- ۵۲ نیازهای آموزشی را به نیازهای آموزشی آشکار و پنهان،
- ۵۳ فردی و گروهی، فوری و آتی تقسیم می‌کند. گلدشتاین و
- ۵۴ فورد در موضوع تجزیه‌وتحلیل نیازهای آموزشی، به چهار
- ۵۵ نوع نیاز آموزشی سازمانی، شغلی، فردی و جمعیت‌شناختی
- ۵۶ اشاره کردند. این نظریه که ازجمله مشهورترین
- ۵۷ طبقه‌بندی‌های موجود است، نیازهای آموزشی کارکنان را
- ۵۸ عمدتاً در سه دسته نیازهای آموزشی سازمانی، شغلی و
- ۵۹ فردی جای می‌دهد (Goldstein & Ford, 1993).
- ۶۰
- ۶۱ **اصول نیازسنجی**
- ۶۲ اصول متعددی برای نیازسنجی معرفی شده است که در این
- ۶۳ میان، فتحی و اجارگاه (۱۳۹۲) چهار اصل را به‌عنوان اصول
- ۶۴ نیازسنجی برشمرده است:
- ۶۵ • **اصل تداوم:** به دلیل تغییرات مداوم محیطی و درونی و
- ۶۶ ضرورت اثربخشی سازمان و برنامه‌های آموزشی،
- ۶۷ نیازسنجی باید به‌صورت مداوم انجام شود.
- ۶۸ • **اصل جامعیت:** به دلیل اهمیت و جایگاه اطلاعات حاصل

- ۱ از نیازسنجی در برنامه‌ریزی، لازم است داده‌هایی جامع
- ۲ درباره همه ابعاد و ارکان به‌دست آید. این داده‌ها باید با
- ۳ به‌کارگیری روش‌های گوناگون گردآوری و تجزیه و تحلیل
- ۴ شوند.
- ۵ • اصل عینیت و اعتبار: این اصل ایجاب می‌کند که
- ۶ روش‌های عینی‌تری به‌کار برده شود و داده‌ها اعتبار و
- ۷ عینیت لازم را داشته باشند.
- ۸ • اصل مشارکت: پیچیدگی موقعیت و جامعیت نیازسنجی
- ۹ برخورداری از همکاری یک تیم نیازسنجی را ایجاب
- ۱۰ می‌کند.
- ۱۱ عباس‌زادگان و ترک‌زاده (۱۳۸۸) به اصول مورد اشاره
- ۱۲ در بالا، دو اصل دیگر افزوده‌اند:
- ۱۳ • اصل واقع‌بینی: عاملین نیازسنجی باید پیش از اجرای طرح
- ۱۴ نیازسنجی، نسبت به مطالعه و شناخت هدف، حوزه، سطح
- ۱۵ و محیط نیازسنجی اشراف داشته و براساس واقعیت‌های
- ۱۶ موجود اقدام کنند.
- ۱۷ • اصل رعایت ملاحظات فرهنگی: در نیازسنجی توجه به
- ۱۸ جوّ و خصوصیات فرهنگی حاکم بر سازمان از دو جهت
- ۱۹ ضروری است. نخست، مسائل فرهنگی در عمل خود را
- ۲۰ نشان و حتی به برنامه‌ریزی جهت می‌دهد. دوم در
- ۲۱ طرح‌ریزی نیازسنجی، انتخاب روش‌ها و ابزارها و حتی
- ۲۲ تفسیر اطلاعات متناسب با موقعیت فرهنگی و کلی سازمان
- ۲۳ ملاحظات فرهنگی اهمیت دارد.
- ۲۴
- ۲۵ انواع نیازسنجی
- ۲۶ در ادبیات آموزشی، طبقه‌بندی‌های متعددی از نیازها صورت
- ۲۷ گرفته است. دلیل اصلی این طبقه‌بندی‌ها ابعاد گوناگون
- ۲۸ نیازسنجی است. حجازی (۱۳۸۵)، به نیازسنجی براساس
- ۲۹ مراحل برنامه‌ریزی، نیازسنجی براساس موارد کاربرد، انواع
- ۳۰ نیازها با توجه به ماهیت و اهمیت موضوع پرداخته است.
- ۳۱ کافمن و هرمن (۱۳۹۳) نیز با توجه به موارد کاربرد، به شش
- ۳۲ نوع نیازسنجی اشاره کرده‌اند:
- ۳۳ • نیازسنجی آلفا: این نوع نیازسنجی با بررسی، تهیه و تنظیم
- ۳۴ و اجرای انواع سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها ارتباط دارد. در
- ۳۵ نیازسنجی آلفا، اقدامات و فعالیت‌ها با آنچه که باید باشد،
- ۳۶ مرتبط است و بررسی معایب و مسائل موجود در درجه اول
- ۳۷ اهمیت قرار ندارد. هدف اصلی ممکن است تغییر اهداف و
- ۳۸ مقاصد کنونی باشد و این امر ممکن است به طرح اهداف و
- ۳۹ مقاصد جدید و تدوین برنامه‌های نو منجر شود. کافمن و
- ۴۰ هرمن، نیازسنجی آلفا را اساسی‌ترین نوع نیازسنجی می‌دانند،
- ۴۱ زیرا مسیر معینی را برای نقطه آغاز کار، شناسایی تغییرات و
- ۴۲ انجام آنها به طور عمیق مشخص می‌کند.
- ۴۳ • نیازسنجی بتا: در این نوع نیازسنجی، اهداف، مقاصد و
- ۴۴ سیاست‌های آموزشی یا غیر آموزشی درست فرض می‌شوند.
- ۴۵ هدف نیازسنجی شناسایی فاصله یا شکاف میان عملکرد
- ۴۶ کنونی با عملکرد مطلوب است.
- ۴۷ • نیازسنجی گاما: این نوع نیازسنجی، عمدتاً ناظر بر
- ۴۸ اولویت‌بندی اهداف و مقاصد است و به کیفیت و کمیت
- ۴۹ آنها توجه نمی‌شود.
- ۵۰ • نیازسنجی دلتا: این نوع نیازسنجی، در پی بررسی شقوق
- ۵۱ گوناگون عمل، با هدف مشخص کردن شیوه انجام بهینه
- ۵۲ کاری یا وظیفه‌ای است.
- ۵۳ • نیازسنجی اپسیلون: در این نوع نیازسنجی، شکاف میان
- ۵۴ نتایج حاصل و اهداف مشخص‌شده، تعیین و به نوعی تحلیل
- ۵۵ می‌شود. نتیجه این نوع نیازسنجی در گام‌های بعدی
- ۵۶ برنامه‌ریزی به‌کار گرفته می‌شود و مبنای تغییر یا اصلاح
- ۵۷ برنامه قرار می‌گیرد.
- ۵۸ • نیازسنجی زتا: در این نوع نیازسنجی، همواره به گردآوری
- ۵۹ و تجزیه و تحلیل اطلاعات درباره طراحی، اجرا و ارزشیابی
- ۶۰ برنامه پرداخته می‌شود و براساس آن درباره حفظ یا تغییر
- ۶۱ اجزای گوناگون برنامه تصمیم‌گیری می‌شود. بنابراین
- ۶۲ ممکن است بخشی از برنامه تغییر کند بدون آنکه سایر
- ۶۳ اجزای آن دچار تحول شوند (کافمن و هرمن، ۱۳۹۳).
- ۶۴
- ۶۵ تکنیک‌های نیازسنجی
- ۶۶ روش‌ها و فنون گوناگونی برای نیازسنجی آموزشی وجود
- ۶۷ دارد که هر یک، هدف، کاربرد و شرایط خاص خود را دارد.
- ۶۸ فنون نیازسنجی آموزشی براساس مفهوم نیاز و نیازسنجی به

- ۱ چهار دسته کلی زیر تقسیم می‌شود که با توجه به مفهوم
- ۲ الگو، مدل و فن به عناوین مختلفی نام‌گذاری شده است.
- ۳ • **تکنیک‌های هدف‌مداری:** در این دسته از تکنیک‌ها،
- ۴ الگوهای نیازسنجی وجود دارد که به شناسایی وضع
- ۵ موجود، تعیین آرمان‌ها و مقایسه این دو به‌عنوان اقدام
- ۶ اساسی در سنجش نیازها می‌پردازد؛ مانند الگوی کلاسیک
- ۷ کافمن، الگوی استقرائی، الگوی قیاسی و الگوی پیشنهادی
- ۸ کلاین.
- ۹ • **تکنیک‌های ایجاد توافق:** این تکنیک‌ها بر مفهوم نیاز
- ۱۰ به‌عنوان یک خواست یا ترجیح مبتنی هستند. این تکنیک‌ها
- ۱۱ درصدد جمع‌آوری و ایجاد توافق میان دیدگاه‌ها و باورهای
- ۱۲ افراد گوناگون در رابطه با نیاز خاصی است. از جمله
- ۱۳ مهم‌ترین آنها می‌توان تکنیک دلفی، تکنیک فیش بول،
- ۱۴ تکنیک سه‌بعدی، تکنیک تل استار را نام برد.
- ۱۵ • **تکنیک مسئله‌محور:** این تکنیک‌ها درصدد مشخص کردن
- ۱۶ نقاط ضعف و مشکلات سازمان‌ها و یا کاستی‌های موجود
- ۱۷ در عملکرد افراد هستند. مهم‌ترین تکنیک‌هایی که در این
- ۱۸ طبقه جای دارند، تکنیک رویداد مهم یا بحران، تکنیک
- ۱۹ درخت خطا، تکنیک آزمون وظایف و تکنیک
- ۲۰ تجزیه و تحلیل شغلی است. با توجه به ماهیت آموزش‌های
- ۲۱ علمی-کاربردی مبنی بر تربیت نیروی انسانی کاردان و
- ۲۲ ماهر برای نهادهای گوناگون، این تکنیک را می‌توان برای
- ۲۳ تشخیص نیازهای آموزشی به کار برد.
- ۲۴ • **تکنیک روش‌های ترکیبی:** از این دیدگاه، فرایند
- ۲۵ نیازسنجی باید بر ترکیبی از تعاریف بالا مبتنی باشد. در این
- ۲۶ نوع نیازسنجی‌ها، ترکیبی از تکنیک‌ها و ابزارها به‌کار گرفته
- ۲۷ می‌شود. این روش‌ها، رویکرد نسبتاً جامعی را برای
- ۲۸ نیازسنجی ارائه می‌کنند که در آنها قالب‌ها و چارچوب‌های
- ۲۹ نیازسنجی، اهمیت ویژه‌ای دارد. مهم‌ترین این روش‌های
- ۳۰ نیازسنجی، در سطح مؤسسه‌های آموزشی، به‌کار گرفته
- ۳۱ می‌شود (حجازی، ۱۳۸۵).
- ۳۲
- ۳۳ **روش‌های نیازسنجی**
- ۳۴ برای نیازسنجی و جمع‌آوری اطلاعات روش‌های متعددی
- ۳۵ وجود دارد که هرکدام از این روش‌ها برحسب موقعیت‌ها و
- ۳۶ شرایط خاص کارایی ویژه‌ای دارند. یک روش ممکن است
- ۳۷ در موقعیتی کارساز باشد و در شرایط دیگر کارساز نباشد.
- ۳۸ در واقع در بسیاری از موارد، ترکیبی از روش‌ها بهتر عمل
- ۳۹ می‌کنند. ریاحی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه خود به
- ۴۰ روش‌های نیازسنجی اشاره کرده‌اند:
- ۴۱ • **روش‌های انفرادی نیازسنجی:** روش‌های فردی به
- ۴۲ جمع‌آوری اطلاعات از افراد در یک زمان گفته می‌شود. در
- ۴۳ این روش، افرادی که از آنها اطلاعات نیازسنجی
- ۴۴ جمع‌آوری می‌شود، با یکدیگر برای عرضه اطلاعات
- ۴۵ تعاملی ندارند. روش‌های فردی شامل مصاحبه
- ۴۶ چهره‌به‌چهره، مصاحبه با متخصصان کلیدی، پرسش‌نامه و
- ۴۷ مشاهدات فردی است.
- ۴۸ • **روش‌های گروهی نیازسنجی:** در این روش به
- ۴۹ شرکت‌کنندگان اجازه داده می‌شود، در طول فعالیت‌های
- ۵۰ نیازسنجی با یکدیگر تعامل داشته باشند. اطلاعات
- ۵۱ می‌تواند، به‌صورت کتبی مانند روش دلفی یا به‌صورت
- ۵۲ شفاهی درون یک گروه مثل گروه متمرکز جمع‌آوری
- ۵۳ شوند. در هر دو مورد نیازسنجی موفق بستگی به رهبری
- ۵۴ شایسته افراد شرکت‌کننده دارد که با دانش و تمایل به‌طور
- ۵۵ فعال در فرایند مصاحبه گروهی شرکت می‌کنند. فنون
- ۵۶ گروهی شامل روش دلفی، مصاحبه گروهی متمرکز، گروه
- ۵۷ اسمی و روش گروهی رسمی است.
- ۵۸ • **داده‌های ثانویه:** منابع داده‌های ثانویه یا غیرمستقیم شامل
- ۵۹ گزارش‌های سرشماری مطالعات پیشین و گزارش‌ها و
- ۶۰ رکوردهای اداری است. کارکنان ترویج، این منابع ثانویه را
- ۶۱ به‌کار می‌گیرند، زیرا به‌دست آوردن آنها کار چندان ساده‌ای
- ۶۲ نیست.
- ۶۳ • **ارزیابی سریع روستایی:** ارزیابی سریع روستایی فرایند
- ۶۴ یادگیری درباره شرایط روستایی است که در قالب و سبکی
- ۶۵ فشرده، نظام‌دار، قابل تکرار و سریع انجام می‌شود و
- ۶۶ معمولاً از سوی تیم ارزیاب با رشته‌های تخصصی متفاوت
- ۶۷ و اعضای جامعه مورد پژوهش به اجرا در می‌آید.
- ۶۸

- 1497855035- asanameh-uast.pdf ۳۷
- اکبری فارمد، س.، معصومی، غ. و دهقانی آ. (۱۳۹۷). نیازسنجی آموزش ۳۸
- به خبرنگاران حوزه سلامت در بهبود فرایند اطلاع رسانی در بحران. ۳۹
- علوم پزشکی زانکو. ۱۹ (۶۱)، ۵۰-۷۴. ۴۰
- حجازی، ی. (۱۳۸۵). چهار بنیان آموزش کشاورزی و منابع طبیعی. تهران: ۴۱
- انتشارات پونه. ۴۲
- ریاحی، م.، عباسی، ع.، و چیلدزی، م. (۱۳۹۴). نیازسنجی آموزشی ۴۳
- دوره‌های تک پودمانی مهارتی علمی- کاربردی کشاورزی (مورد ۴۴
- مطالعه: تعاونی‌های روستایی زنان روستایی استان تهران). پایان‌نامه ۴۵
- کارشناسی ارشد. دانشکده کشاورزی، دانشگاه تربیت مدرس، تهران. ۴۶
- زینلی‌زاده، ل. و زینلی‌زاده، ا. (۱۳۹۱). مهارت‌آموزی، کارآفرینی و ۴۷
- بهره‌وری مهارت آموختگان. ارائه در کنفرانس ملی کارآفرینی و مدیریت ۴۸
- کسب و کارهای دانش بنیان. بابلسر: شرکت پژوهشی طرود شمال. ۴۹
- سعیدی رضوانی، م. و بینقی، ت. (۱۳۸۲). ارزشیابی الگوهای نیازسنجی ۵۰
- آموزشی و طراحی برنامه‌های درسی آموزش‌های علمی- کاربردی ۵۱
- در جمهوری اسلامی ایران. مطالعات تربیتی و روان‌شناسی. ۴ (۲)، ۵۲
- ۱۰۵-۱۲۳. ۵۳
- عباس‌زادگان، س.م. و ترک‌زاده، ج. (۱۳۸۸). نیازسنجی آموزشی در ۵۴
- سازمان‌ها. تهران: شرکت سهامی انتشار. ۵۵
- عمید، ح. (۱۳۸۹). فرهنگ فارسی عمید. تهران: راه رشد. ۵۶
- فتحی و اجارگاه، ک. (۱۳۹۲). نیازسنجی آموزشی، الگوها و فنون. تهران: ۵۷
- انتشارات آبیژ. ۵۸
- فضل‌اللهی قمشی، س. و ملکی‌توانا، م. (۱۳۹۰). رویکردی جامع به ۵۹
- روش‌ها و تکنیک‌های مهم نیازسنجی آموزشی. روش‌شناسی علوم ۶۰
- انسانی (حوزه و دانشگاه). ۱۷ (۶۸)، ۸۳-۱۱۵. ۶۱
- کافمن، ر.، و هرمن، ج. (۱۳۹۳). برنامه‌ریزی استراتژیک در نظام آموزشی: ۶۲
- بازاندیشی، بازسازی ساختارها، بازآفرینی. (ترجمه: فریده مشایخ و ۶۳
- عباس بازرگان). تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی. ۶۴
- مدیری، ک.، علوی‌نیا، س.م.، لباغ قاسمی، ر. و شمس، م. (۱۳۹۱). ۶۵
- نیازسنجی آموزشی پزشکان عمومی شاغل در معاونت‌های بهداشت ۶۶
- و درمان وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از دیدگاه خود‌آنان. ۶۷
- طب و تزکیه. ۲ (۲۱)، ۴۰-۴۴. ۶۸
- معین، م. (۱۳۸۶). فرهنگ معین. تهران: امیرکبیر. ۶۹
- Bigbee, J. L., Rainwater, J., & Butani, L. (2016). Use of a ۷۰
- needs assessment in the development of an ۷۱
- interprofessional faculty development program. *Nurse ۷۲*
- Educator*, 41(6), 324-327. ۷۳
- Corbett, J., & Redding, S. (2017). *Using needs assessments for ۷۴*
- school and district improvement: A tactical guide*. ۷۵
- Washington, DC: Council of Chief State School Officers. ۷۶
- Cuiccio, C., & Husby-Slater, M. (2018). *Needs assessment ۷۷*
- guidebook: Supporting the development of district and ۷۸*
- school needs assessments*. Washington, DC: State Support ۷۹
- Network. ۸۰
- European Commission/Eacea/Eurydice. (2015). *Assuring ۸۱*
- quality in education: Policies and approaches to school ۸۲*
- ۸۰۰
- ۱ نیازسنجی آموزش‌های علمی- کاربردی
- ۲ آموزش‌های علمی- کاربردی با هدف ارتقاء دانش و ایجاد
- ۳ مهارت‌های لازم در افراد، تأسیس شده است و بر ایجاد
- ۴ توانایی لازم برای کاربرد علوم و فناوری و به‌کارگیری
- ۵ استعداد افراد در طیفی از مشاغل تأکید دارد. هدف، تربیت
- ۶ نیروی انسانی متخصص و مورد نیاز بخش‌های گوناگون
- ۷ اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور است. دانشگاه جامع
- ۸ علمی- کاربردی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل سهیم و
- ۹ مؤثر در ایجاد اشتغال و تأمین نیروی انسانی کشور است، به
- ۱۰ نحوی که دانش آموخته‌های این دانشگاه باید برای کاری که
- ۱۱ به آنها سپرده می‌شود، دانش و مهارت لازم را در این
- ۱۲ دانشگاه به‌دست آورند. در این میان دانشگاه باید قادر به
- ۱۳ تربیت نیروی انسانی فن‌آور، صنعت‌گر و کارآفرین
- ۱۴ بخش‌های مورد نیاز صنعت، خدمات، کشاورزی، فرهنگ
- ۱۵ و هنر به‌ویژه در حوزه‌های عملی و مهارتی باشد (اساسنامه
- ۱۶ دانشگاه جامع تکنولوژی، ۱۳۷۵). در عرضه آموزش‌های
- ۱۷ مهارتی شناخت دقیق نقاط قوت و ضعف، چالش‌های
- ۱۸ پیش‌رو، داشتن تصویری روشن از وضعیت اقتصادی،
- ۱۹ اجتماعی، سیاسی و به‌ویژه وضعیت علم و فناوری، در سطح
- ۲۰ ملی و منطقه در زمان حال و آینده، اجتناب‌ناپذیر است.
- ۲۱ تحقق این امر نیازمند آمایش دقیق نیازها، در برنامه‌ای
- ۲۲ جامع‌نگر، دوراندیش، کل‌گرا، کیفیت‌گرا و سازماندهی‌شده
- ۲۳ برای تصمیم‌گیری کلان در آموزش‌های علمی- کاربردی در
- ۲۴ زمان حال و آینده است. تحلیل وضع موجود، جمع‌آوری
- ۲۵ اطلاعات مربوطه، تعیین وضع مطلوب بر اساس اهداف،
- ۲۶ برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی نتایج، عرضه آمارهای درست،
- ۲۷ دقیق و به‌هنگام و معرفی شاخص‌های مناسب در این حوزه
- ۲۸ ابزارهای مفیدی برای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در
- ۲۹ بخش آمایش نیازها فراهم می‌کند.
- ۳۰
- ۳۱ کتاب‌شناسی
- ۳۲ ابطحی، س. ح. (۱۳۷۷). مدیریت منابع انسانی و فنون امور استخدامی. چاپ
- ۳۳ اول. تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی.
- ۳۴ اساسنامه دانشگاه جامع تکنولوژی. (۱۳۷۵). اساسنامه دانشگاه جامع
- ۳۵ تکنولوژی. دانشگاه جامع علمی- کاربردی. قابلیت دسترسی در:
- ۳۶ <https://www.uast.ac.ir/file/download/page/>

Demographic	جمعیت شناختی	۴۸	evaluation in Europe. Eurydice report. Luxembourg: Publications Office of the European Union.	۱
Ford	فورد	۴۹	Garira, E. (2015). The development of a school self-evaluation framework for classroom quality in Zimbabwean primary schools. <i>PhD thesis</i> . South Africa: University of Pretoria.	۲
Kaufman	کافمن		Goldstein, I. L., & Ford, K. J. (1993). <i>Training in organizations: needs assessment, development, and evaluation</i> . Pacific Grove, CA: Brooks.	۳
Goldstein	گلدشتاین		Landkinen, T. (2000). The second international congress on technical and vocational education. Retrieved from: www.unesco.org.	۴
Need	نیاز		MaCawley, P. (2009). Methods for conducting a needs assessment; Guidelines for cooperative extension system professionals. The University of Idaho. Retrieved October 1, 2017.	۵
Educational Need	نیاز آموزشی		Merriam-Webster's Collegiate Dictionary. (1999). <i>Merriam-Webster Incorporated</i> . (10th ed.). Retrieved from: http://www.merriam-webster.com/dictionary.	۶
Epsilon Needs Assessment	نیازسنجی اِپسیلون		Miller, A.J. Osinski, M.D. (2002). Training Needs Assessment, Retrieved from: www. ispi. org.	۷
Alpha Needs Assessment	نیازسنجی آلفا		Nugraha, S. T., Suwandi, S., Nurkamto, J., & Saddhono, K. (2018). The Importance of Needs Assessment for the Implementation of E-learning in a Language program. <i>in The 1st International Seminar on Language, Literature and Education</i> , KnE Social Sciences, 254-260.	۸
Educational Needs Assessment	نیازسنجی آموزشی		Ofsted. (2013). <i>The framework for school inspection</i> . London, England: No. 120100. Retrieved from: www. ofsted. gov. uk/ resources/ 120100.	۹
Beta Needs Assessment	نیازسنجی بتا		Rahnavard, F., Reza Masouleh, S., Seyed Fazelpour, S. F., & Kazemnejad Leili, E. (2011). Study Factors related to report the needle stick and sharps injuries report by nursing staffs of the Educational and Therapeutic Centers of Guilan University of Medical Sciences, Rasht. <i>Journal of Holistic Nursing and Midwifery</i> , 21(1), 30-37.	۱۰
Delta Needs Assessment	نیازسنجی دلتا		سمیه مرادحاصلی (دانشگاه تربیت مدرس)	۱۱
Zeta Needs Assessment	نیازسنجی زتا		عنایت عباسی (عضو هیئت علمی دانشگاه تربیت مدرس)	۱۲
Gamma Needs Assessment	نیازسنجی گاما		اعظم خطیبزاده (مرکز تحقیقات طب، قرآن و حدیث دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله (عج))	۱۳
Herman	هرمن			۱۴
		۵۰		۱۵
		۵۱		۱۶
		۵۲		۱۷
				۱۸
				۱۹
				۲۰
				۲۱
				۲۲
				۲۳
				۲۴
				۲۵
				۲۶
				۲۷
				۲۸
				۲۹
				۳۰
				۳۱
				۳۲
				۳۳
				۳۴
				۳۵
				۳۶
				۳۷
				۳۸
				۳۹
				۴۰
				۴۱
				۴۲
				۴۳
				۴۴
				۴۵
				۴۶
				۴۷