

نیازسنجی آموزشی معاونین امور جوانان جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران

محمد رضا مداوندی^۱، قاطبه مداوندی^۱

۱- نویسنده مسئول: کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه تهران، ایران.
Email: hadavandi20@gmail.com

۲- دانشجوی رشته مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه پیام نور تهران، ایران.
وصول مقاله: ۸۸/۶/۳۰ پذیرش نهایی مقاله: ۸۸/۸/۲۸

چکیده

مقدمه: گام اول برنامه ریزی آموزشی، شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی است. که نقطه آغاز هر نوع آموزشی است. به میزانی که معاونین امور جوانان برای برنامه ریزی و مشارکت جوانان در فعالیت های امدادی و عام المنفعه فاقد معلومات، مهارت و توانایی ها باشند، نیاز به آموزش بیشتر احساس می‌گردد. هدف این تحقیق تعیین نیازهای آموزشی معاونین امور جوانان جمعیت هلال احمر است. روش‌ها: روش تحقیق توصیفی و کاربردی بوده و جامعه آماری تمامی معاونین امور جوانان استان های کشور در سال ۱۳۹۵ هستند. به دلیل محدود بودن نمونه ها از روش شمارش کامل افراد (سرشماری) استفاده شده است. ابزار پرسشنامه محقق ساخته بوده و شاخص های آمار توصیفی مورد استفاده فراوانی و درصد می‌باشد.

پایانه‌ها: بیشترین دوره های آموزشی مورد نیاز معاونین امور جوانان هلال احمر روانشناسی نوجوانی و جوانی (۱۶/۴۹ درصد)، مدیریت سرپرستی (۱۱/۵۹) و کمترین آن توانمند سازی نیروی انسانی (۱ درصد)، مدیریت استراتژیک (۱ درصد)، مدیریت زمان (۶ درصد)، کارگاه آموزشی ارتباط با NGO (۱ درصد)، بود.

نتیجه گیری: دوره های آموزشی مورد نیاز به ترتیب عبارتند از: روانشناسی نوجوانی و جوانی، مدیریت سرپرستی، برنامه ریزی عملیاتی، مدیریت امور فرهنگی، رفتار سازمانی، مدیریت سوانح و حوادث، مدیریت مشارکتی، بومیجه بندی امور عالی، مدیریت و برنامه ریزی نیروی انسانی، گزارش‌نویسی، مدیریت گروه‌ها، مسائل نوجوانان و جوانان، جامعه شناسی جوانان، مدیریت بحران

کلید واژه‌ها: نیازسنجی آموزشی، معاونین امور جوانان، مدیران اجرایی، جمعیت هلال احمر

مقدمه

بر اساس آمارهای موجود در سال ۱۳۸۵ بیش از یک میلیون نفر از جوانان در شاخه های دانش آموزی، آزاد و دانشجویی عضو سازمان جوانان هستند بی شک مدیریت و هدایت این همه عضو داوطلب نیاز به مدیرانی شایسته و کارآمد دارد که با نیازها، روحیات و خصوصیات شخصیتی جوانان آشنایی داشته باشند. این مساله نشانگر اهمیت و ضرورت آموزش مدیران در زمینه جوانان می باشد. براین اساس نیازسنجی آموزشی معاونین امور جوانان یکی از اولویت های پژوهشی سازمان جوانان هلال احمر است. در حوزه آموزش همواره این سوال مطرح بوده که نیازهای آموزشی معاونین امور جوانان استانها چیست؟ مشخص کردن نیازهای آموزشی معاونین، کمک بزرگی به هدایت و راهبری جوانان خواهد نمود. زیرا در مجموعه تحت پوشش آنان هزاران نفر از جوانان اعم از دانش آموز، دانشجو و داوطلب وجود دارد، که نحوه برخورد با آنان و حل مشکلاتشان و مشارکت دادن آنان در تصمیم گیریها، نیاز به دانش و مهارت لازم دارد که از طریق آموزش قابل دستیابی است.

آموزش نوعی سرمایه گذاری مفید و یک عامل کلیدی در توسعه مصوب می شود که پتانسیل به درستی و شایستگی برنامه ریزی و اجرا شود می تواند بازده اقتصادی قابل ملاحظه ای داشته باشد (۱). ارابه آموزش اثربخش در یک سازمان مدرن، مستلزم تفکر جدید، مدل های جدید و ابزارها و مکانیزم های جدید است. آموزش و بهسازی مدیران اقداسی راهبردی است که در سطح ملی و حتی فراملی منجر به افزایش بهره وری و نتایج مترقب بعدی می شوند (۲). بنابراین می توان گفت یکی از اقدامات زیر بنایی که باعث کارآمدی سازمان ها می شود ایجاد یا در اختیار گرفتن و توسعه

پیوسته سرمایه انسانی از طریق آموزش و بهسازی آن است (۳-۵).

نقطه آغاز هر آموزشی شناسایی نیازهای آموزشی است. نیاز آموزشی وضعیتی است که در آن بین آنچه هست و آنچه باید باشد اختلاف وجود دارد. این اختلاف ممکن است در دانش، مهارت یا نگرش افراد باشد، که فراگیران به آن نیاز دارند تا بتوانند کارهای خود را به نحو بهتری انجام دهند. (۶) نیاز عبارت است از یک خواست یا ترجیح: این تعریف مبتنی بر عقاید و نظرات و خواسته ها و ترجیحات افراد در زمینه های مورد نظر می باشد.

نیازسنجی آموزشی نیز عبارت است از: شناسایی نیازها (فاصله میان آنچه هست و آنچه باید باشد) و درجه بندی آنها به ترتیب اولویت و انتخاب نیازهایی که باید کاهش یافته و یا حذف شود. برای تعیین نیازهای آموزشی روش های متفاوتی ارائه شده است. برطبق نظر کاسکیو^۱ برای تعیین نیازهای آموزشی سه سطح وجود دارد:

- ۱- تجزیه و تحلیل سازمان: این سطح بر شناسایی آموزش هایی که در داخل سازمان به آن نیاز است، تأکید دارد. تجزیه و تحلیل نیازهای سازمانی با ارزیابی هدف ها و اولویتهای سازمانی با ارزیابی بلند مدت سازمان شروع می شود.
- ۲- تجزیه و تحلیل عملیات: کوشش برای شناسایی محتوای آموزش، یعنی کارکنان باید چه کاری انجام بدهند تا کارشان به طور دقیق تر انجام شود.

^۱ - cascio

از کلیه وظایف حوزه مورد نظر و حدود ، شرایط و استاندارد هایی که در آن زمینه مطرح است تهیه شود.

ارایه یک تصویر کلی از وظایف و شناسایی و تعیین جایگاه آنها در ارتباط با یکدیگر در یک مجموعه کلی . تحلیل ویژگی های وظایف از لحاظ درجه اهمیت ، تکرار و سختی انجام هر وظیفه . این فعالیت در تعیین درجه اولویت وظایف و نیز تعیین و تحلیل نیاز ها و برنامه ریزی آموزشی به ما کمک محسی خواهد کرد.

تشریح هر وظیفه در چهار بعد چه ، برای چه ، چه کسی ، چرا ؛ چگونه . در این فعالیت معلوم می شود در هر وظیفه چه کار هایی ، در ارتباط با چه زمینه ها یا موضوعاتی و یا اشخاصی . به چه منظور یا مقصودی و به چه روش یا رویه ای انجام می شود.

شناسایی و تعیین دانش - مهارت و نگرش های لازم جهت انجام احسن هر وظیفه . در این مرحله یا توجه به تحلیل مرحله قبل کلیه دانش ، مهارت ها و نگرش هایی که بطور مستقیم و غیر مستقیم در ارتباط با هر یک از ابعاد وظیفه قرار می گیرد شناسایی و ثبت می شود.

تحلیل و تعیین ویژگی های دانش ؛ نگرش ؛ مهارت ها . در این مرحله کارورزان و سرپرستان خبیره و ورزیده شغل یا حوزه مورد نظر درباره ویژگی های دانش ، مهارت ها و نگرش هایی که در مرحله قبل تعیین شده اند نظر می دهند.

اولویت بندی دانش ، مهارت ها و نگرش ها ؛ در این مرحله میانگین نمراتی که افراد در مرحله ششم هر

۳- تجزیه و تحلیل فرد : تعیین آن چیزی که هر کارمند برای انجام وظایف کاری خود به آن نیاز دارد. (۷)

روش ها و فنون متعدد و مختلفی برای نیازسنجی آموزشی وجود دارد که هر کدام هدف ، کاربرد ها و شرایط خاص خود را دارند. شناسایی کامل این روش ها و فنون به عنوان ابزار های عملی و وسایل تحقق بخشیدن به اهداف ، طرح ها و الگوهای نیازسنجی آموزشی و انتخاب و کاربرد صحیح آنها برای موافقت نیاز سنج و طرح نیازسنجی ، ضرورتی شام محسوب می شود. با این حال انتخاب مناسب ترین روش ، تصمیم سختی است. در واقع هیچ روشی کامل یا بهتر از بقیه نیست. بلکه تلاش با بهتر بودن در موافقت محتاطی می کند. هر روشی برای موقعیتی که استفاده از آن را ایجاد می کند بهترین روش است. لذا ضرورت دارد یا در نظر گرفتن کلیه عوامل موقعیتی

عانتد هدف مطالعه ، سطح و حوزه نیازسنجی ، مخاطبین ، زمان و منابع (بودجه و پرسنل) ، گنجینه دانش موجود ، فرهنگ اجتماعی ، سازمانی و آموزشی و... الگو و روش های مناسبی انتخاب یا تدوین و اعمال شود. همچنین توجه به نقاط قوت و ضعف های بالقوه هر روش و تصمیم گیری در مورد سطح مناسب تحلیل ضروری است.

روش تحلیل وظیفه به عنوان یکی از روش های مشهور نیازسنجی مطرح است. در یک ترتیب منطقی این فعالیت طی مراحل زیر انجام می شود :

۱- شناسایی دقیق و کامل وظایف شغل یا حوزه مورد نظر. بدون منتظر لازم است تنها به شرح وظایف مکتوب موجود اکتفا ننموده و یا استفاده از رویه هایی چون مشاهده مستقیم ، مصاحبه ، ثبت فعالیت های روزانه و... سعی شود شرح کامل ، گویا و دقیقی

نیازهای آموزشی معاونین امور جوانان جمعیت هلال احمر می باشد؟

روش ها

از نظر روش جمع آوری داده ها، این تحقیق توصیفی می باشد. نظر به اینکه پژوهش حاضر به توسعه دانش کاربردی در زمینه نیازهای آموزشی معاونین امور جوانان می پردازد از نوع کاربردی است. تحقیق کاربردی به منظور دستیابی به حل مشکل مشخصی انجام می شود. جامعه آماری این تحقیق تمامی معاونین امور جوانان استان های کشور در سال ۱۳۸۵ بود. به دلیل محدود بودن نمونه ها از روش شمارش کامل افراد (سرشماری) استفاده شده است.

ابزار مورد استفاده در این تحقیق پرسشنامه محقق ساخته است. این پرسشنامه از ۳۰ سوال تشکیل شده است که ۲۹ سوال بسته و ۱ سوال باز پاسخ می باشد. به منظور تعیین روایی ابزار اندازه گیری از روایی محتوایی استفاده شد. برای تعیین روایی محفای آزمون از قضاوت متخصصان در این باره که سوال های آزمون تا چه میزان معرف محتوا و هدف های برنامه یا حوزه محتوایی هستند استفاده شد (۹). در زمینه پایایی پرسشنامه بسته پاسخ یا استفاده از الفای کرونباخ ضریب به دست آمده توسط نرم افزار SPSS ۰/۹ با ۲۹ گویه و در ضیف پنج گزینه ای لیکرت به دست آمد.

پس از طراحی و ارسال پرسشنامه ها از طریق پست به استان ها از ۳۰ نفر معاون امور جوانان ۲۴ نفر به پرسشنامه ها پاسخ داده اند. ۴۰ نفر زن و ۲۱ نفر مرد است. ۵۰٪ و ۵۰٪ و ۲۰٪ از پرسشنامه ها از شخص های آمار توصیفی نظیر فراوانی و درصد استفاده شده است.

یک از ابعاد مذکور به هر دانش، نگرش و مهارت اختصاص داده اند. محاسبه و با یکدیگر جمع می شوند. در نهایت این سه بعد با توجه به نمره حاصل به ترتیب نزولی مرتب می شوند (۸).

در تحقیق غلامی (۱۳۸۲) رؤساء نیاز مدیران را این گونه اولویت بندی نموده اند مهارت فنی، دانش تخصصی، دانش عمومی، مهارت ادراکی و مهارت انسانی درحالی که مدیران نیاز آموزشی خود را بدین ترتیب اولویت بندی می کنند: مهارت فنی، مهارت ادراکی و مهارت انسانی با توجه به این موارد راه کارهایی جهت آموزش بهینة آنان ارایه گردیده است. در تحقیق میرزاحمدی (۱۳۸۳) نیازهای آموزشی کارکنان رشته های اداری - مالی و فنی - مهندسی آموزشگاه های فنی و حرفه ای استان تهران در دو بعد دانش و مهارت بررسی شد. سنجش و رتبه بندی شده است. نیازهای آموزشی کارکنان در بعد مهارت در رشته اداری - مالی چنین بود: شرکت در همایش های آموزشی و پژوهشی، پیش بینی درآمد و هزینه و ارایه راه کارهای کاربردی برای فراهم آوری منابع مالی؛ و برنامه ریزی آموزش کارکنان. این نیازها در رشته فنی - مهندسی نیز چنین بود: تشکیل گروه های تخصصی آموزشی؛ گردآوری و فراهم سازی آئین نامه های آموزشی و پژوهشی و بررسی وضعیت کاری کارآموزان. همچنین کارکنان نیازهای آموزشی خود را در زمینه های رایانه، زبان تخصصی، IT، ICT، دوره های تخصصی مربوط به کار و مدیریت آموزشی دانسته و خواستار برگزاری دوره های آموزشی در این زمینه ها شده اند. از آنجا که شاگتون در زمینه نیازهای آموزشی معاونین امور جوانان تحقیقی انجام نشده است. هدف این تحقیق مشخص نمودن

یافته ها

ویژگی های جامعه آماری :

جدول ۱ ویژگی های فردی معاونین امور جوانان را نشان می دهد.

جنسیت	سن	سابقه کار	تحصیلات	
			لیسانس	دیپلم
ع	۳	۲۱	۱	۱
م	۲۰	۱۵	۲	۱
ع	۳	۶	۲	۱
م	۲۰	۱۶	۱	۱

جدول ۱ ویژگی های فردی معاونین امور جوانان

- ۳۷.۵ درصد پاسخگویان میزان تناسب فعالیت های اعضا با دستورالعمل های سازمان را در حد متوسط و ۵۸.۳۳ درصد در حد زیاد می دانند.
- ۲۵ درصد پاسخگویان میزان آشنایی خود را با ویژگی های نوجوانان و جوانان در حد متوسط و ۵۰ درصد آنها این آشنایی را در حد زیاد می دانند.
- ۲۱.۷۲ درصد پاسخگویان میزان آشنایی خود را با نیازها و خواسته های جوانان در حد متوسط و ۴۷.۸۲ درصد در حد زیاد می دانند.
- ۳۲.۳۳ درصد پاسخگویان میزان شناخت شان از مسائل تربیتی هنری و اجتماعی جوانان در حد متوسط و ۴۵.۸۲ درصد در حد زیاد است.
- ۷۰.۸۳ درصد میزان آشنایی شان با اردوهای فرهنگی را در حد زیاد و خیلی زیاد می دانند.
- ۲۹.۱۶ درصد میزان آشنایی شان در برگزاری اردوهای ورزشی را در حد متوسط و ۴۱.۶۶ درصد در حد زیاد می دانند.
- ۲۰.۴۲ درصد میزان آشنایی خود را با برگزاری اردوهای اسنادهای در حد متوسط و همین مقدار در حد زیاد می دانند.
- ۲۹.۱۳ درصد میزان آشنایی خود را با توسعه و نگهداری اردوگاهها در حد متوسط و ۳۶.۰۸ در حد زیاد می دانند.
- ۲۹.۱۶ درصد میزان مشارکت شان در کمیسیون ها و جلسات جوانان را در حد متوسط و ۴۱.۶۶ درصد در حد زیاد می دانند.
- ۳۹.۱۳ درصد میزان شناخت شان رالز بودجه بندی فعالیت ها و برنامه ها در

- ۶۰.۸۶ درصد پاسخ دهندگان میزان آشنایی خود را با اصول و مبانی برنامه ریزی در مدیریت در حد زیاد و ۳۶.۰۸ درصد در حد متوسط می دانند.
- ۶۲.۵ درصد پاسخ دهندگان میزان آشنایی با شرح وظیفه خود را در حد زیاد می دانند، و ۱۲.۵ درصد در حد متوسط ذکر نموده اند.
- ۷۳.۹۱ درصد پاسخ دهندگان میزان تناسب وظایف با پست شان را در حد زیاد می دانند.
- ۶۲.۵ درصد پاسخگویان میزان شفافیت و روشنی دستورالعمل ها و برنامه های سازمان جوانان را در حد زیاد می دانند و ۲۵ درصد در حد متوسط ذکر نموده اند.
- ۵۴.۱۶ درصد معاونین میزان آشنایی خود را با موضوع مشارکت در حد زیاد و ۳۹.۱۶ درصد در حد متوسط می دانند.
- ۵۴.۱۶ درصد پاسخگویان میزان آشنایی خود را با فعالیت های اعضا در حد زیاد می دانند.
- ۲۵ درصد پاسخگویان میزان آشنایی خود را با وظایف و نقش های سرپرستی در حد متوسط و ۴۵.۸۳ درصد در حد زیاد می دانند.

- ۲۵ درصد مدیران امور جوانان در دوره‌های آموزشی برنامه ریزی عملیاتی، ارتقاء کیفیت، مدیریت پایه، مدیریت حیاتی و مدیریت حوادث و سوانح شرکت نموده و ۷۵ درصد در این دوره ها شرکت نداشتند. در ضمن ۵ نفر در هیچ دوره ای شرکت نداشته و مابقی تنها یک دوره دیده اند.
- بیشترین اقدام معاونین برای آشنایی جوانان با هلال احمر به ترتیب برگزاری کلاس‌های آموزشی، برگزاری گردهمایی استانی و شهرستانی، برپایی جلسات سخنرانی، برگزاری اردوهای آموزشی و توزیع جزوات آموزشی و بروشور میان اعضا می باشد.
- مهمترین وظایف معاونین امور جوانان به ترتیب اهمیت: ۱- زمینه سازی جهت جذب اعضا ۲- آموزش اعضا ۳- ایجاد انگیزه بین همکاران و اعضا ۴- برنامه ریزی در جهت اجرای دقیق آیین نامه ها و دستورالعمل ها ۵- نظارت بر ولحد های تحت سرپرستی ۶- پیش بینی بودجه مورد نیاز امور جوانان ۷- ایجاد زمینه مشاورت اعضا در تصمیم گیری ها ۸- ایجاد زمینه نگهداری اعضا ۹- برگزاری اردوهای تشکیلاتی و ورزشی برای اعضا ۱۰- ارائه گزارش عملکرد به سازمان جوانان ۱۱- بررسی گزارش های ارسالی از شعب و ۱۲- سازماندهی اعضا ذکر شده است.
- مهمترین فعالیت هایی را که معاونین برای مشارکت اعضا در فعالیت های بشر دوستانه ، امدادی ، عام المنفعه و خدمات داوطلبانه انجام داده اند به شرح جدول ۲ می باشد.
- حد متوسط و همین مقدار درصد زیاد می‌دانند.
- ۵۶ درصد معاونین علاقه مندی شان به برگزاری دوره های امدادی در حد خیلی زیاد و ۲۰-۵۲ درصد درصد زیاد است.
- ۲۵ درصد میزان آشنایی شان با برنامه ریزی امور فرهنگی در حد متوسط و ۵۸-۳۳ درصد درصد زیاد است.
- ۲۹-۱۳ درصد با برنامه ریزی امور ورزشی در حد متوسط و ۱۲-۴۷ درصد درصد زیاد آشنا هستند.
- ۶۰-۶۸ درصد با روش های ایجاد انگیزه در حد زیاد آشنا هستند.
- ۲۷-۵۰ درصد با تئوری های رهبری در حد متوسط و ۵۴-۱۶ درصد در حد زیاد آشنا هستند.
- ۲۳-۳۲ درصد با تئوری های مدیریت در حد متوسط و ۵۴-۱۶ درصد در حد زیاد آشنا هستند.
- ۲۵ درصد از پاسخگویان میزان بهره مندی شان از توانمندی های اعضا را در حد متوسط و ۵۸-۳۳ درصد در حد زیاد ذکر نموده اند.
- ۵۰ درصد پاسخگویان معتقد اند که اعضا از خدمات رفاهی جمعیت در حد متوسط و ۲۷-۵۰ درصد در حد زیاد استفاده می کنند.
- ۴۱-۶۶ درصد با موضوع گزارش نویسی در حد متوسط و ۵۰ درصد درصد زیاد آشنایی دارند.
- ۵۴-۱۶ درصد با آموزش و توسعه منابع انسانی در حد متوسط آشنا هستند.
- ۳۷-۵ درصد پاسخگویان میزان آشنایی خود را با ارزشیابی عملکرد در حد متوسط و ۵۰ درصد در حد زیاد می‌دانند.

جدول ۲. اولویت بندی فعالیت های بشر در ستانه . امدادی و داوطلبانه

فصلب بهره‌مکنه	تراوانی	فصلب انسانی	تراوانی	خصصه داوطلبانه	تراوانی
چشنه ترجیبهی اعضا و شورای اجرایی	۴	پرگزاین مائور انسانی	۸	پرپهری چلسنه آموزشی	۴
هدام خون	۱	پرگزاین امرزان امداد	۴	بازدید های گروهی	۳
اردهای تشویقی	۳	تشکیل تیم های انسانی	۳	نشرین عضدی فعال	۲

گزارش ۱- تشکیل تیم تمیزی برنامہ ها توسط

اعضا

۵- ارزیابی فطیله، های اعضا دوره های راکه دعواتین در مسورد شناسخت خصوصیات نوجوانان و جوانان گذرانده اند به شرح جدول ۲ می باشد.

مومترین فعالیت دعواتین برای نظارت بر فعالیت، های اعضا سازمان جوانان به ترتیب، عبارت اند از ۱- شرکت در چلسنه اعضا ۲- اعزام تیم کارشناسی بازدید از شعب ۳- دریافت

جدول ۳. دوره های که معاونین امور جوانان در ارتقا با نوجوانان و جوانان دوره اند؟

دوره	فصلب بهره‌مکنه	تراوانی	دوره	فصلب انسانی	تراوانی
۱	مربرسی اردنا	۱	۱	و انسانی و شماره تنی	۱
۲	روانشناسی و انمسور تربیتی مدارس	۲	۱۱	و انسانی و شماره بیماری های روانی و یاز	۱
۳	فعالیت های فرهنگی جوانان	۱	۱۲	مدیر، های روانی	۱
۴	مدیریت زندگی	۱	۱۳	آموزش مربیان تربیتی	۱
۵	روانشناسی جوان	۱	۱۴	تربیت مدر بر فعالیت های تربیتی مدارس	۱
۶	برقراری ارتباط موثر با جوانان	۱	۱۵	جوانان و محصولات اجتماعی	۱
۷	آشنایی مشاورین مراکز امور جوانان	۱	۱۶	جوانان و نهاده فرهنگی	۱
۸	پشتگیری از آسیب های اجتماعی	۱	۱۷	تولید سازی جوانان	۱
۹	آموزش سیاسی	۱	۱۸	---	---

دوستانه و انسانی توسط معاونین انجام شده به شرح جدول ۳ است.

بررسی پاسخ های ارائه شده نشان می دهد که ۱۳ نفر از معاونین امور جوانان در هیچ دوره ای در مورد جوانان شرکت نداشته اند.

- فعالیت هایی که جهت توانمند سازی اعضا در فعالیت های بشر

جدول ۴ فعالیت های توانمند سازی اعضا

ردیف	فعالیت نیروی استانه	نیروی	نیروی	فعالیت استانی	نیروی
۱	برگزاری دوره های آموزشی	۱	۴	برگزاری دوره های آموزشی اعضا	۱۰
۲	برگزاری کارگاه توانمند سازی	۲	۵	برگزاری کارگاه توانمند سازی	۶
۳	برگزاری کارگاه ...	۲	۳	برگزاری کارگاه ...	۳
۴	جلسه پرسش و پاسخ	۱	۱	جلسه پرسش و پاسخ	۱
۵	برگزاری اردو	۵	۱	مسابقات استانی	۱
۶	اجرای طرح کارگاه تخصصی	۶	۱	تشکیل تیم های تخصصی	۱
۷	تأیید از اعضای هیئت	۷	۱	اجرای برنامه سلامت جسم	۱

- فعالیت های راک جهت استفاده از توانمندی های اعضا انجام می شود عبارت اند از : ۱- اجرای همایش ، سمینار و اردو ۲ اجرای طرح های عام المنفعه و امدادی توسط اعضا ۳- برگزاری کلاس های کارگاههای آموزشی ۴- مشارکت دادن اعضا در برنامه ها ۵- تشکیل انجمن های فرهنگی و هنری ۶- برگزاری مسابقات ورزشی
- ۲۷.۵ درصد معاونین در یک سمینار و یا کارگاههای آموزشی مرتبط با جوانان و نوجوانان شرکت داشته اند. ۲۲.۵ درصد از معاونین در هیچ سمینار یا کارگاه آموزشی مرتبط با جوانان شرکت نداشته اند.
- برخی از دوره های آموزشی مورد نیاز معاونین که به ترتیب اولویت ذکر نموده اند طبق جدول شماره ۵ می باشد.

- مهمترین فعالیت معاونین برای شناخت نیازهای اعضا به ترتیب عبارت اند از : ۱- جلسه پرسش و پاسخ ۲- فنوسنجی از طریق پرسشنامه ، مصاحبه ، بارش افکار و ۳- درخواست نظرات و پیشنهاد ها
- در حدود ۹۰ درصد معاونین تاکنون تحقیقی در مورد جوانان انجام نداده اند.
- برای انعکاس فعالیت های اعضا در زمینه های هنری ، ادبی ، فنی و حرفه ای مهمترین فعالیت معاونین عبارت بودند از : ۱- برگزاری نمایشگاه ۲ تهیه نشریه ۳- انعکاس فعالیت ها در صدا و سیما ۴- برگزاری مسابقه ۵- برگزاری جشنواره ۶- برگزاری نشست
- از ۲۴ نفر پاسخ دهنده ۲۳ نفر برای انجام فعالیت ها و برنامه های فرهنگی تقویم زمانی تهیه می کنند.

جدول ۴ برخی از دوره های آموزشی مورد نیاز معاونین امور جوانان

اولویت	عنوان	تراوانی	اولویت	عنوان	تراوانی
۱	روانشناسی نوجوانان و جوانان	۱۰	۷۳	دوره جهانی و تخصصی مدیریت بحران	۷
۲	مدیریت اولیه و درمان	۸	۷۱	مدیریت ارتباطات با رسانه های اجتماعی	۷
۳	اصول برنامه ریزی	۶	۶۵	روانشناسی تربیتی	۷
۴	مدیریت امور فرهنگی	۴	۶۶	مدیریت منابع انسانی	۷
۵	ارتباطات انسانی	۴	۷۷	زبان انگلیسی	۷
۶	مدیریت گروه ها	۴	۶۸	روش تحقیق در علوم اجتماعی	۷
۷	مدیریت منابع و مواد	۴	۶۹	توانمند سازی نیروی انسانی	۶
۸	مدیریت مشترک	۲	۶۰	اسپورشنال اجتماعی	۶
۹	پوشش بندی امور مالی	۲	۶۱	مدیریت استراژیک	۶
۱۰	روش های جدید ، سازش و نظایر آن	۲	۶۲	مدیریت زمان	۶
۱۱	گزارش نویسی	۲	۶۲	مدیریت ارتباطات	۶
۱۲	کامپیوتر و اینترنت	۲	۶۴	حرکت آموزشی ارتباطات با NIKI	۶

بحث

اولین و اساسی ترین گام در تدوین و اجرای برنامه آموزشی ، اجرای صحیح و مبتنی بر واقعیت فرایند نیازسنجی است . نیازسنجی در حقیقت سنگ زیرین ساختمان آموزش است و هر قدر این سنگ زیرین بنیادی تر و مستحکم تر باشد ، بنیاد روی آن محکم تر و آسیب ناپذیر خواهد بود . در قلمرو آموزش ، نیازسنجی به عنوان یکی از مولفه های اساسی و ضروری فرایند برنامه ریزی در نظر گرفته می شود و هر کجا که مسئله تدوین طرحها و اتخاذ مجموعه ای از تدابیر آموزشی مطرح باشد ، از نیازسنجی به طور مکرر یاد می شود معاونین امور جوانان در هیچ دوره های در مورد جوانان شرکت نداشته اند . در ضمن ، ۶۲.۵ درصد از معاونین نیز

و مینمای منطقی هر برنامه وجود نیاز با مجموعه ای از نیازهاست . برنامه ریزان آموزشی در سراسر جهان و در تمامی سازمانهایی که با آموزش سروکار دارند ، ناگزیرند برای تدوین برنامه ها و طرح های آموزشی خویش ، دلایل قانع کننده ای داشته باشند (۱۰).

- همان طور که نتایج نشان می دهد در اعلام نیازهای آموزشی معاونین ، اولین اولویت را به یادگیری در زمینه نوجوانان و جوانان اختصاص داده اند . همچنین بررسی پاسخ های ارائه شده نشان می دهد که ۱۳ نفر از در هیچ سمینار یا کارگاه آموزشی مرتبط با جوانان حضور نداشته اند . بنابراین دوره های آموزشی

شناخت شان از مسائل تربیتی هنری و اجتماعی جوانان در حد متوسط و ۳۰.۴۳ درصد در حد متوسط یا برگزاری اردوهای امدادی آشنا هستند. همچنین ۲۹.۱۲ درصد میزان آشنایی خود را با توسعه و نگهداری اردوگاهها و ۲۹.۱۶ درصد میزان آشنایی با برگزاری اردوهای ورزشی را در حد متوسط می دانند. دوره مدیریت فرهنگی می تواند پاسخگوی نیاز معاونین باشد.

- با در نظر گرفتن ارتباطات گسترده معاونین با اعضای شاخه های دانش آموزی، آزاد و دانشجویی و بیان این مساله که یادگیری ارتباطات انسانی و کار با گروهها یکی دیگر از نیازهای آنها می باشد. دوره های رفتار سازمانی و مدیریت گروهها می تواند پاسخگوی نیاز آنها باشد. این یافته با نتایج تحقیق شرقی (۱۳۸۳) و سید شجاع (۱۳۸۵) در زمینه نیاز مدیران به روابط انسانی مشابهت دارد.
- مساله دیگری که بایستی به آن پرداخت زلزله خیزی کشور ایران است. ۸۶.۴۲ درصد معاونین علاقه مندی شان به برگزاری دوره های امدادی را در حد زیاد و خیلی زیاد بیان نموده اند. فلسفه آموزش های امدادی خود امدادی و کمک به آسیب دیدگان حوادث و بلاها می باشد. نحوه مدیریت و اعزام نیروهای امدادی و داوطلب به مناطق بحران زده می تواند یکی دیگر از نیازهای آموزشی معاونین با عنوان مدیریت حوادث و سوانح و

روانشناسی نوجوانی و جوانی، مسائل نوجوانان و جوانان و جامعه شناسی جوانان را می توان جزء نیازهای آموزشی معاونین امور جوانان قرار داد.

- از وظایف معاونین نظارت بر واحد های تحت سرپرستی است. ۲۵ درصد پاسخگویان میزان آشنایی خود را با وظایف و نقش های سرپرستی در حد متوسط می دانند. در این مورد نیز معاونین دومین اولویت نیازهای آموزشی خود را به مدیریت پایه و میانی اختصاص داده اند که می تواند یکی دیگر از نیازهای آموزشی آنها باشد. این یافته با نتایج تحقیق مشابهی (۱۳۷۷) در زمینه نظارت مدیران بر واحد های تحت سرپرستی مشابهت دارد.
- سومین اولویت معاونین در زمینه برنامه ریزی امور جوانان است. برنامه ریزی در سطح مدیران پایه بایستی عملیاتی باشد. ۷۵ درصد معاونین امور جوانان اعلام نمودند در دوره آموزشی برنامه ریزی عملیاتی شرکت نداشته اند. این یافته با نتایج تحقیق نجف آبادی (۱۳۸۶) در زمینه نیاز مدیران به تدوین برنامه های عملیاتی مشابهت دارد.
- مدیریت امور فرهنگی به عنوان یکی دیگر از نیازهای آموزشی معاونین اعلام شده است. با توجه به اینکه ۲۵ درصد معاونین میزان آشنایی شان با برنامه ریزی امور فرهنگی در حد متوسط است و ۲۲.۲۳ درصد پاسخگویان میزان

مدیریت بحران باشد. این یافته با نتایج تحقیق نجف آبادی (۱۳۸۶) در زمینه نیاز مدیران به مدیریت بحران تشابه دارد.

- یکی دیگر از نیازهای معاونین امور جوانان در زمینه شناخت روش های مشارکت و ابعاد آن و ایجاد انگیزه بین همکاران و اعضا است. ۲۹.۶۶ درصد معاونین میزان مشارکت شان در کمپسئون ها و جلسات جوانان و همین مقدار میزان آشنایی خود را با موضوع مشارکت در حد متوسط بیان نموده اند.
- پیش بینی بوجه مورد نیاز امور جوانان از وظایف معاونین است. ۳۹.۱۳ درصد معاونین میزان شناخت شان از بوجه بندی فعالیت ها و برنامه ها در حد متوسط ذکر شده است. بوجه برنامه مالی است که به معاونین اجازه می دهد اعتبارات را به برنامه های جوانان تخصیص دهند. بدون بوجه هیچ فعالیتی در سطح جوانان صورت نخواهد گرفت. بنابراین با توجه به اعلام نیاز معاونین دوره بودجه بندی امور مالی می تواند یکی از نیازهای آموزشی آنها باشد. این یافته با نتایج تحقیق نجف آبادی در زمینه نیاز مدیران به بوجه ریزی و استفاده بهینه از منابع مالی تشابه دارد.
- یکی دیگر از فعالیت های معاونین امور جوانان که اعلام نیاز نمودند نحوه جذب ، سازماندهی و نگهداری اعضای داوطلب می باشد که تحت عنوان مدیریت و برنامه ریزی نیروی انسانی می تواند جز،

نیازهای آموزشی آنان باشد. زمینه سازی جهت جذب اعضا یکی از مهمترین وظایف معاونین است. این یافته با نتایج تحقیق نجف آبادی در سال ۱۳۷۶ در زمینه نیاز مدیران به آشنایی با اصول سازماندهی و جذب تشابه دارد.

- از دیگر وظایف معاونین امور جوانان ارائه گزارش عملکرد به سازمان جوانان و بررسی گزارش های ارسالی از شعب می باشد با توجه به اینکه ۴۱.۶۶ درصد با موضوع گزارش نویسی در حد متوسط آشنا هستند . این دوره نیز جزء نیاز آموزشی معاونین می باشد. در اینجا نیز یافته ها با نتیجه گیری انجام گرفته در تحقیق نجف آبادی در زمینه نیاز مدیران به تدوین گزارش عملکرد هماهنگی دارد.
- نتایج این تحقیق می تواند در طراحی دوره های آموزشی مورد نیاز معاونین امور جوانان هلال احمر مورد استفاده قرار گیرد. در نهایت پیشنهاد می شود در زمینه های زیر نیز تحقیقات دیگری انجام گردد.
- آ- نیازسنجی آموزشی اعضای شاخه دانش آموزی سازمان جوانان جمعیت هلال احمر
 - ب- نیازسنجی آموزشی اعضای شاخه آزاد سازمان جوانان جمعیت هلال احمر
 - ت- نیازسنجی آموزشی اعضای شاخه دانشجویی سازمان جوانان جمعیت هلال احمر
 - ث- نیازسنجی آموزشی اعضای شاخه کارگری سازمان جوانان جمعیت هلال احمر
- از محدودیت های تحقیق می توان به عدم تمایل برخی از معاونین امور

- evaluation. Tehran: 1376; P: 380. [In Persian]
- 10- Esmaili B. staff training need assessment model Delfey. Tadbir Magazine - Number 185. [In Persian]

جوانان در تکمیل و ارسال پرسشنامه ها
اشاره کرد.

فهرست منابع

- 1- Salehian A. Role of professional and educated labor force in increasing production and productivity in the industry. Journal of Management No. 54-53. P: 54 - 53. [In Persian]
- 2- Ahmadi Gh, Hakimi H. Issues and problems existing methods of evaluation by evaluator from the viewpoints of managers and users of evaluation. Journal of management education. 1380. No. 26. P. 26. [In Persian]
- 3- Hdavady M. Evaluation of the quality courses of some institutions providing educational services to Iran Khodro. MSc thesis. Tehran University. School of Educational Sciences. (1382); P:17. [In Persian]
- 4- AmirKabiri A, Javadian R. Comprehensive overview of management and organization theory. Tehran Negah Danesh, 1380; P: 483. [In Persian]
- 5- Mehrdad H Training and development organization. Journal of Management, 1380; 48:10. [In Persian]
- 6- Vanlieng T. Planning for effective training. Translation Chizari M 1376. Tehran: Farbiat Modarres University. 1993; P. 48. [In Persian]
- 7- Cascio f Managing Human Resources. Fifth edition. MC Graw – Hill. Irwin. 2006.
- 8- Abbazadegan M, Torkzadeh J. Educational assessment agencies. Publisher Printing Company Published 1379. P. 10. [In Persian]
- 9- Seife A. Methods of measurement and educational