

الگوی نیازسنجی بر مبنای استاندارد مهارت:

مدل نیازسنجی استاندارد مهارت به منظور شناسایی نیازهای آموزشی کارکنان سازمان ها در سه حیطه کلی نیازهای حل مسئله نیازهای توانمندساز و نیازهای استاندارد شغلی استفاده شده است. به حداقل دانش، مهارت و نگرش مورد نیاز برای انجام وظایف یک شغل استاندارد مهارت می گویند. استاندارد مهارت کارکنان را در سه سطح آشنایی، توانایی و تسلط در نظر گرفته و دوره های آموزشی آنها را در سه حیطه دانش، مهارت و نگرش در نظر می گیرند.

منظور از کارکنان در سطح آشنایی، افرادی هستند که به تازگی وارد شغل شده و مراحل اولیه آموزش های شغلی خود را می گذرانند، در این سطح آموزش ها بیشتر به یادگیری معلومات اولیه و عمومی و مهارت های ساده عملی مربوط می شوند. در این سطح آموزش ها بیشتر جنبه نظری و از لحاظ طبقه بندی بلوم در سطح دانش قرار دارند. کارکنان در سطح توانایی اشاره به کارکنان نیمه متخصص و نیمه ماهری قرار دارد که آموزش های مقدماتی را گذرانده و تجارب و مهارت های اولیه شغلی را آموخته اند، در این سطح آموزش ها بیشتر جنبه فنی و تخصصی داشته و به مرتبه های بالاتر یادگیری یعنی درک، تجزیه و تحلیل، ترکیب و مقایسه مربوط می شود. همچنین کارکنانی که در سطح تسلط قرار دارند، اشاره به افرادی دارد که تمام آموزش های اصلی وظایف شغلی و آموزش های تکمیلی را گذرانده اند و به دلیل برخورداری از سطح تحصیلات، استعداد و آمادگی کافی به درجه تخصص بالاتری از آنچه که برای انجام وظایف شغلی به آن نیاز است نایل آمده و شرایط لازم برای همکاری در آموزش و راهنمایی سایر کارکنان، مشارکت در فعالیت های مطالعاتی و تحقیقاتی، طراحی و برنامه ریزی و تغییر و توسعه فناوری شغلی را احراز نموده اند. به طور کلی نیازسنجی از طریق روش استاندارد مهارت دارای ۵ مرحله به این ترتیب است:

- ❖ شناسایی و احصاء مشاغل؛
- ❖ تحلیل ویژگی مشاغل؛
- ❖ شناسایی و تحلیل دانش، مهارت و نگرش های لازم جهت انجام احسن هر وظیفه؛
- ❖ اعتباریابی و اولویت بندی دانش، مهارت و نگرش های شناسایی شده؛
- ❖ تبدیل استانداردها به دوره های آموزشی.

از جمله مزایای استفاده از روش استاندارد مهارت می توان به موارد ذیل اشاره داشت:

- ❖ به کارگیری مدل استاندارد مهارت در نیازسنجی آموزشی و شغلی کارکنان سازمان جهت کاهش شکاف موجود بین دانش، نگرش و مهارت افراد با استانداردهای بین المللی؛
- ❖ استفاده از مدل های استاندارد مهارت در نیازسنجی آموزشی و شغلی کارکنان سازمان و تطبیق آن با شایستگی های شغلی کارکنان جهت رفع کمبودهای موجود و ارتقای شایستگی؛
- ❖ تلاش برای حفظ وضع موجود با سطوح بین المللی با استفاده از تعریف نیازها در حیطه استاندارد شغلی و همگامی با آنها.

در زمینه نیازسنجی و تدوین برنامه های آموزشی برای مرتفع نمودن نیازهای آموزشی ، استفاده از روش استاندارد مهارت نسبت به اکثر روش های مطرح در نیازسنجی به منظور شناسایی و تحلیل شکاف وضع موجود با وضع مطلوب ، کاربردی تر و منطقی تر است که البته به منظور شناسایی نوع دوره ها و حیطه های نیازها لازم است نیازها را در سه حیطه نیازهای استاندارد شغلی، نیازهای توانمندساز و نیازهای حل مسئله تقسیم بندی کنیم.

