

الگوی نیازسنجی بر مبنای DACUM

در سال های اخیر روش های متعددی برای سنجش نیازهای آموزشی ارائه شده است. اما با این حال، یکی از دغدغه های اصلی مسئولین آموزش های سازمانی همواره این بوده است که از چه روش یا روش هایی با توجه به شرایط سازمانی و ویژگی های کارکنان، که مناسب آنها باشد می توانند استفاده کنند. اما در بررسی نیازها است که مشخص می شود که برای یک گروه خاص، چه روشی مفید است. لیکن انتخاب الگو و تکنیک نیازسنجی برای پروژه های آموزشی بر اساس ملاک هایی صورت می گیرد. لذا برای نیازسنجی در سیستم سازمان ها و شرکت ها نیز الگوهای نیازسنجی باید دارای ویژگی های خاصی باشند. برخی از مهمترین این ویژگی ها عبارتند از اینکه الگو باید مفهوم نیاز را به عنوان فاصله بین وضع موجود و مطلوب و نیز به عنوان برداشتی ترکیبی بسنجد، از طرفی چون فرایند نیازسنجی تمام رویکردهای بهبود کیفیت مستلزم مشارکت سازمان ها برای تدارک و استفاده از اطلاعات دقیق تفصیلی درباره وظایف، نقش ها و مسئولیت های کارکنان، فرایندها، نظام ها، وظایف و تکالیف کاری می باشد و تجزیه و تحلیل شغلی حرفه ای بهترین روش موجود برای جمع آوری این نوع اطلاعات است، دیکوم نیز بهترین ابزار برای تجزیه و تحلیل شغلی حرفه است.

روش نیازسنجی بر مبنای دیکوم بر سه فرض استوار است:

- ❖ خبره ها یا افراد با تجربه شایسته ترین افراد برای توصیف شغل یا حرفه خود هستند؛
- ❖ هر شغلی را می توان به شکلی دقیق بر مبنای وظایف تعریف کرد؛
- ❖ انجام درست وظایف در تمام شغل ها مستلزم به کارگیری دانش، مهارت، ابزارها و رفتارهایی مثبت کارکنان است.
- ❖ شغل را به دقت تعریف و دقیقاً آنچه که در حال حاضر در یک شغل در حال رخ دادن است را شناسایی می کند.

دیکوم DACUM از سرواژه DEVELOPMENT A CURRICULUM تشکیل شده است؛ روش دیکوم همان الگوی تحلیل وظیفه است، تحلیل وظیفه عبارت است از فرایند شکستن و تجزیه یک شغل در قالب وظایف تشکیل دهنده آن، کشف ارتباطات موجود در بین وظایف و دانش پیش نیاز مهارت های ضروری برای انجام آن وظایف. این الگو رویکرد است که وظایف اصلی (duty) و فرعی (task) یک شغل و نیز فعالیت ها و اقداماتی را که در درون آن وظیفه اصلی و

فرعی وجود دارد را شناسایی و برای شناخت نیازهای آموزشی تمرکز خود را بر وظایف اصلی و فرعی قرار می دهد. بنابراین ف برخورداری از مزایایی نظیر، تعامل گروهی، استفاده از بارش مغزی، هم افزایی گروهی، توافق گروهی، آینده محوری، جلب حمایت کارمند یا یادگیرنده، بروندهای جامع، کیفیت برتر، هزینه کم، در زمان حاضر دیکوم را به موثرترین و با کیفیت ترین فرایند تجزیه و تحلیل تبدیل کرده است.

به طور کلی نیازسنجی به روش دیکوم دارای هفت گام است که عبارت اند از:

۱. آشنایی کارکنان خبره با فرایند دیکوم
۲. تعریف و شناسایی شغل مورد بررسی
۳. شناسایی مسئولیت ها و وظایف اصلی
۴. شناسایی فعالیت های کاری مرتبط با هر وظیفه اصلی
۵. بازبینی و پالایش وظایف و تکالیف استخراج شده
۶. شناسایی دانش ها و مهارت های مورد نیاز برای انجام هر تکلیف
۷. تعیین میزان اهمیت ، فراوانی و سطح یادگیری انجام هر تکلیف.