

تولید محتوای شرکت O5P

"روش دیکوم"

روش دیکوم چیست؟

روش DACUM که امروزه کاربرد فراوانی در سطح دنیا پیدا کرده است، مخفف Developing A Curriculum و به معنای توسعه برنامه آموزشی می‌باشد. رابرت ای نورتون در سال ۱۹۹۴ این روش را ابداع نمود و سپس در کشورهای مختلفی اعم از آمریکا، استرالیا، کانادا و... گسترش پیدا کرد. همچنین این روش در شرکت‌های بویینگ، هوندا، موتورولا و... به کار گرفته می‌شود.

به طور کلی از این روش برای تجزیه و تحلیل شغل و در نهایت تحلیل امور مربوط به برنامه آموزشی، شناسنامه آموزشی، نیازسنجی آموزشی و... استفاده می‌شود.

در دیکوم ابتدا شغل را به صورت نظام‌مند، به کوچک‌ترین اعضای تشکیل دهنده‌اش تقسیم می‌کنند و سپس صلاحیت‌های مرتبط با شغل را به دست می‌آورند. از طریق این صلاحیت‌ها می‌توانند دوره‌های آموزشی مبتنی بر عملکرد را تعیین نمایند و اثربخشی دوره‌ها را بر عملکرد پرسنل، تضمین کنند.

سه اصل استواری روش دیکوم چیست؟

این روش از طریق تعامل گروهی و در نهایت اجماع آن‌ها انجام می‌شود و با استفاده از طوفان فکری، تعامل، هم‌افزایی گروهی و جلب حمایت کارمند، به یک روش کاربردی تبدیل شده است. این روش بر سه اصل زیر استوار است:

اصل اول: این روش بر این باور است که کارکنان خبره بهتر از سایر افراد می‌توانند شغل و حرفه خود را توصیف کنند و به این معناست که مدیران و سرپرستان با وجود اینکه اطلاعات زیادی از کار زیردستان خود دارند، اما فاقد تخصص لازم جهت تحلیل مشاغل هستند. پس در نظر داشته باشید که در این تکنیک، متخصصین واقعی کسانی هستند که به طور تمام وقت در شغل مربوطه کار می‌کنند.

اصل دوم: زمانیکه بخواهیم یک شغل را توصیف کنیم، می‌توانیم وظایف یا شایستگی‌هایی که فرد موفق در آن پست دارد را تعریف نماییم. یک کارمند موفق تمامی وظایفی که بالادستی با مشتری به او می‌سپارد را انجام می‌دهد. اگر شما به وظایف کارمند خبره آگاه باشید، می‌توانید با استفاده از آن متخصصان بیشتری را پرورش دهید.

اصل سوم: علاوه بر وظایف که در مرحله قبل ذکر شد، عوامل دیگری نیز وجود دارند که بر موفقیت کارمندان تاثیر می‌گذارند. عواملی مانند دانش، مهارت‌ها، آگاهی، ابزارهای خاص و... که شامل این دسته‌بندی می‌شوند را نیز باید شناسایی نمود و از آن‌ها بهره جست.

چه زمانی دیکوم کاربرد دارد؟

- ✓ زمانیکه بر اساس الزامات و دستورالعمل‌ها، برنامه آموزشی جدیدی موردنیاز باشد.
- ✓ تشخیص داده شود که برنامه آموزشی فعلی نیاز به بازنگری دارد.
- ✓ واحد سازمانی جدید و یا شغل جدید در سازمان ایجاد شود.
- ✓ زمانیکه شایستگی‌های شغلی در خصوص استخدام فرد جدید، موردنیاز باشد.

فواید دیکوم چیست؟

فواید برای مدیران:

- ✓ تعیین شایستگی‌ها جهت تدوین برنامه آموزشی
- ✓ ارزیابی نیازهای آموزشی
- ✓ تدوین استانداردهای عملکردی
- ✓ تدوین آزمون‌های توسعه صلاحیت
- ✓ تعیین درجه سختی و اهمیت کار
- ✓ تعیین و فراهم کردن منابع و محتوای آموزشی

فواید برای سازمان:

- ✓ طراحی مجدد مشاغل
- ✓ آماده‌سازی ورودی‌ها در خصوص پیاده‌سازی استانداردهای ISO و...
- ✓ تعیین ارزش افزوده شغل‌ها
- ✓ نوشتن SOPها
- ✓ کنترل فرآیند توسعه صلاحیت‌ها
- ✓ ارزیابی عملکرد

پژوهش‌های آتی

در پژوهش‌های آتی، روش انجام فرآیند دیکوم را بررسی خواهیم کرد...

"پایان"

مرداد ۱۴۰۲

منیژه قلی‌آبادی