

اولین استاندارد آموزشی جهانی استاندارد سازمان

(شماره یک)

ISO 10015 : 1999

با توجه به ۴ مرحله فوق و اینکه در مرحله شناسایی نیازهای آموزشی باید شرح مشاغل، شرح وظایف، شناسنامه شغل و پرونده پرسنلی کاملی از هر پرسنل وجود داشته باشد، استاندارد (ISO ۱۰۰۱۵)، اقدام به یکسان سازی تعاریف و شناسایی دقیق الزامات یک سیستم آموزشی نموده است. در این سری مقالات سعی گردیده است، الزامات این استاندارد را مرور نمایم.

۱- صلاحیت (شایستگی، لیاقت)

کاربرد دانش، مهارتها و رفتارها در عمل (توانایی به اثبات رسیده در بکارگیری دانش و مهارت)

۲- آموزش

فرآیندی جهت تامین و توسعه دانش، مهارتها و رفتارها به منظور برآورده نمودن الزامات.

۳- نیازهای آموزشی

فرآیند آموزش، پس از تحلیل نیازهای سازمان و صلاحیتهای مرتبط آغاز میشود.

سازمان صلاحیتهای مورد نیاز برای هر شغل تاثیرگذار بر کیفیت را تعریف میکند.

برنامه ای برای از بین بردن وجوه افتراق در صلاحیتهای را ایجاد میکند.

صلاحیتهای براساس نیازهای حال و آینده سازمان در مقایسه با صلاحیتهای موجود کارکنان تعریف میشود.

هدف اصلی از تعیین نیازهای آموزشی عبارتست از:

تعریف وجوه افتراق بین صلاحیتهای موجود و صلاحیتهای مورد نیاز.

تعریف نیازهای آموزشی برای کارکنانی که صلاحیت فعلی آنها با شغل مربوطه، همخوانی ندارد.

مستند سازی نیازهای آموزشی.



مهندس علی مبارکی

تاکنون تمامی سیستمهای آموزشی در دنیا، بر اساس مراجع معتبری همچون مدیریت منابع انسانی که در دانشگاههای معتبر مدیریت تدریس و به کار گرفته میشود، طراحی، اجرا و بهینه سازی گردیده است. در سال ۲۰۰۰ سازمان جهانی استاندارد سازی، برای اولین بار، استاندارد مدیریتی سیستم آموزشی را با شماره ۱۰۰۱۵ به تصویب و صدور رسانید.

تا قبل از تصویب و صدور این استاندارد منابع معتبری همچون (DIN ۱۰۵۴۰) در آلمان و یا (BS) در انگلستان مورد استفاده قرار می گرفت که از لحاظ ساختاری و نیازمندیها، بخش عمدهای از این استاندارد جدید را در بر می گرفتند و علاوه بر آن مراحل ذیل نیز در آنها در نظر گرفته میشود:

۱- شناسایی نیازهای آموزشی پرسنل (پرسنل قدیمی، پرسنل جدیدالاستخدام)

۲- برنامه ریزی آموزشی (ماهانه، فصلی، شش ماهه و سالیانه)

۳- تامین منابع آموزشی و اجرای آموزشها مطابق برنامه های آموزشی

۴- اندازه گیری اثربخشی آموزشهای اجرا شده (از لحاظ تئوری و عملیاتی)