

کارگاه آموزشی "صلاحیت حرفه‌ای و استانداردهای شایستگی (ایران)"

وضعیت کنونی تدوین و کاربرد استانداردهای ملی شایستگی

۲۰۲۰

پروفسور گوان سیک، یون

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای



کلیه حقوق این اثر متعلق به مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای و آژانس همکاری‌های بین‌المللی کره (کوئیکا) می‌باشد.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

۱۳۹۹

استاد / ارائه دهنده



نام: گوان سیک، یون

دپارتمان: کریاتک

(دانشگاه آموزش و فن آوری کره)

شماره تماس: ۰۰۸۲۴۱۵۶۰۱۱۱۳

پست الکترونیک: gwansik@koreatech.ac.kr

سوابق تحصیلی و تجربه کاری:

- دکترای سیستم‌های آموزشی و تدریس از دانشگاه ایالتی فلوریدا (آمریکا)
- استاد، دانشکده توسعه منابع انسانی کریاتک
- پژوهشگر دانشگاه فلوریدا

سوابق پژوهشی:

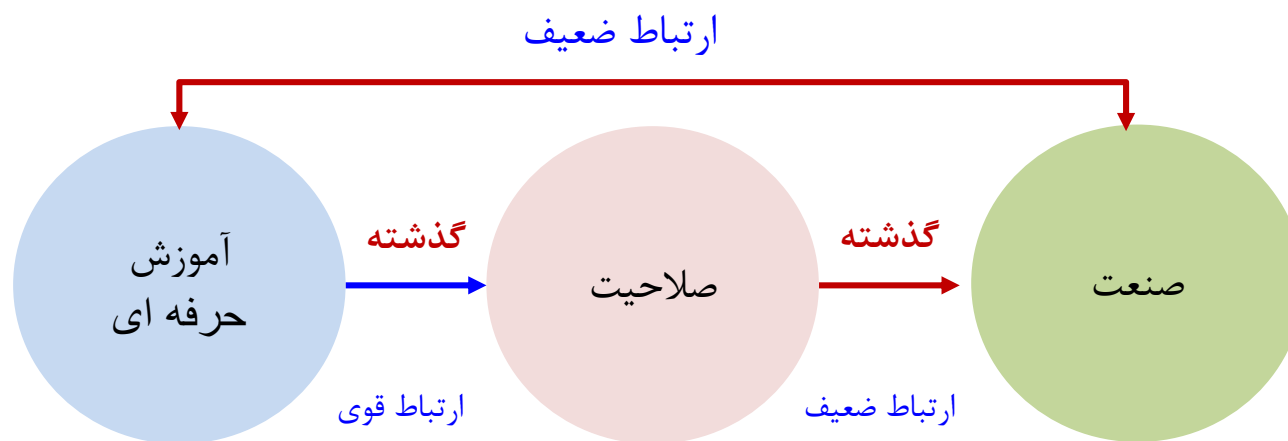
فناوری آموزشی/تدوین برنامه درسی/روش های تدریس/نیازسنجی/ یادگیری الکترونیک/آموزش حرفه ای

- ۱- معرفی استانداردهای ملی شایستگی
 - ۲- ساختار استانداردهای ملی شایستگی
 - ۳- تدوین استانداردهای ملی شایستگی
 - ۴- بکارگیری استانداردهای ملی شایستگی
- وب سایت استانداردهای ملی شایستگی: www.ncs.go.kr

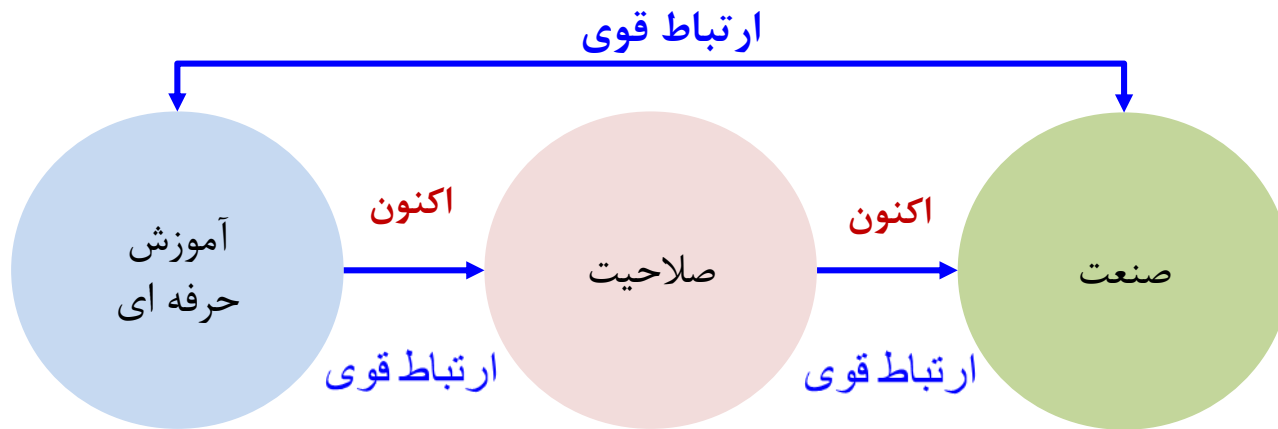
۱ معرفی استانداردهای ملی شایستگی

- ۱. پیشینه
- ۲. هدف

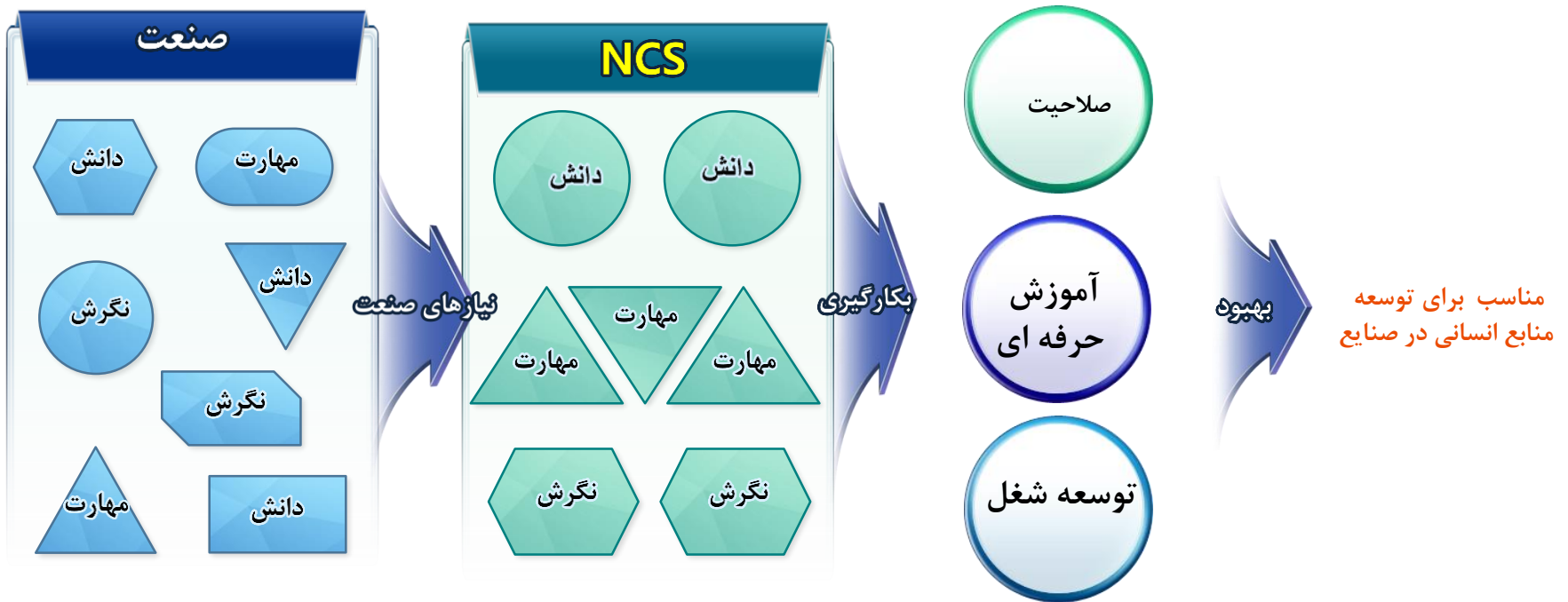
- بین سالهای ۱۹۶۰ و ۱۹۷۰، آموزش حرفه ای (VET) و سیستم صلاحیت کره به توسعه صنعتی کمک کرد.
- آموزش حرفه ای و سیستم صلاحیت به دلیل عدم انعکاس کامل نیازهای صنعت مورد انتقاد قرار گرفته بودند.
- از دهه ۱۹۹۰، مشکلات مربوط به اثربخشی VET و سیستم صلاحیت حرفه ای بوجود آمد.



- از اوایل دهه ۲۰۰۰، سیستم آموزش حرفه ای و صلاحیت کره شروع به تدوین "استانداردهای ملی شغلی" جدید برای تربیت کارگران در سطح مورد نیاز صنایع کرد، که برگرفته از سیستم های کشورهای پیشرفته مانند انگلیس و استرالیا می باشد.



استانداردهای ملی شایستگی (NCS) عبارتست از سیستم گسترده ای از دانش، مهارت و نگرش لازم برای انجام وظایف در بخش های صنعتی.



نتایج بکارگیری

1. سازماندهی مجدد دوره های آموزشی مهارتی (VET)
2. صلاحیت های ملی جدید و باز طراحی شده (صلاحیت ملی حرفه ای)
3. تدوین آزمون های تعیین صلاحیت متناسب با وظایف بخش های صنعتی (صنایع)
4. پشتیبانی از استخدام مبتنی بر صلاحیت ملی حرفه ای برای حمایت از مدیریت مبتنی بر شایستگی پرسنل در شرکت ها و مدیریت توسعه حرفه ای مادام العمر کارگران (استخدام و توسعه حرفه ای مادام العمر)

استانداردهای ملی شایستگی استاندارد سازی صلاحیت های مورد نیاز برای انجام کار به طور و موثر در هر حرفه در سطح ملی

شایستگی عبارتست از ترکیبی از دانش، نگرش، مهارت و کاربردهای آنها برای عملکرد موثر در محل کار



زیرساخت های مدیریت منابع انسانی مبتنی بر عملکرد، مبتنی بر فعالیت، مبتنی بر کیفیت

۲ ساختار استانداردهای ملی شایستگی

۱. ساختار: طبقه بندی اصلی
۲. ساختار واحد شایستگی
۳. سطوح استانداردهای ملی شایستگی
۴. معیارهای تدوین واحدهای شایستگی
۵. شایستگی پایه

صنایع ۲۴ گانه

طبقه بندی صنعتی (مشاغل) در استانداردهای ملی شایستگی

۱.تجارت	۲. مدیریت / امور مالی / کار اداری	۳.مالی/بیمه	۴.آموزش	۵.حقوق /نیروی انتظامی	۶.پزشکی
۱۲.اقامت / تور /تفریح	۱۱.امنیت /نظافت	۱۰.فروش	۹.رانندگی / حمل و نقل	۸.طراحی /هنر /فرهنگ	۷.رفاه اجتماعی /مذهب
۱۸.نساجی /پوشاک	۱۷.شیمیایی	۱۶.مواد	۱۵.ماشین آلات	۱۴.ساختمان	۱۳.خدمات غذا
۲۴.کشاورزی /شیلات	۲۳.محیط زیستی /انرژی	۲۲.چاپ / چوب / مبلمان / صنایع دستی	۲۱.صنایع غذایی	۲۰.فناوری اطلاعات و ارتباطات	۱۹.برق /الکترونیک

۱. ساختار استانداردهای ملی شایستگی

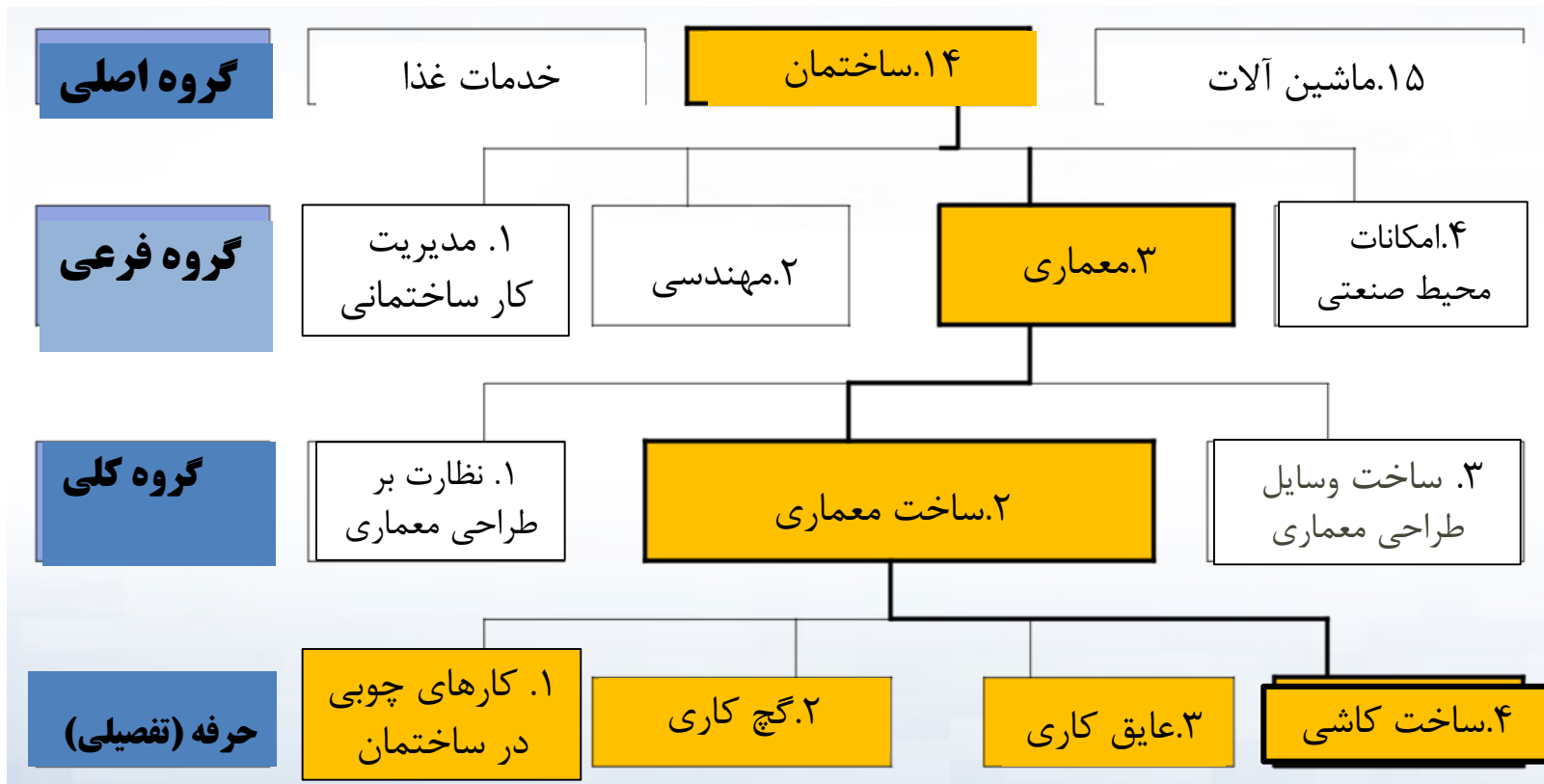
گروه های اصلی (۲۴)، گروه های فرعی (۷۹)، گروه های گسترده (۲۵۳)، گروه های تفصیلی (۱۰۰۱) (سال ۲۰۱۹)

شغل تفصیلی	گروه گسترده	گروه فرعی	گروه اصلی
1001	253	79	جمع
5	2	1	مدیریت پروژه
27	11	0	عملیات-حسابداری-اموراداری
36	9	4	مالی- بیمه
8	3	2	آموزش. علوم طبیعی / اجتماعی
16	4	2	حقوق. پلیس. آتش نشانی. زندان. دفاع ملی
11	2	2	بهداشتی. پزشکی
17	6	1	رفاه اجتماعی
59	9	3	فرهنگ. هنر . طراحی . پخش
30	7	3	رانندگی. حمل و نقل
18	8	4	بازرگانی. فروش
6	3	3	حفاظت. نظافت
42	12	2	زیبایی. اقامت. مسافرت. سرگرمی. ورزش

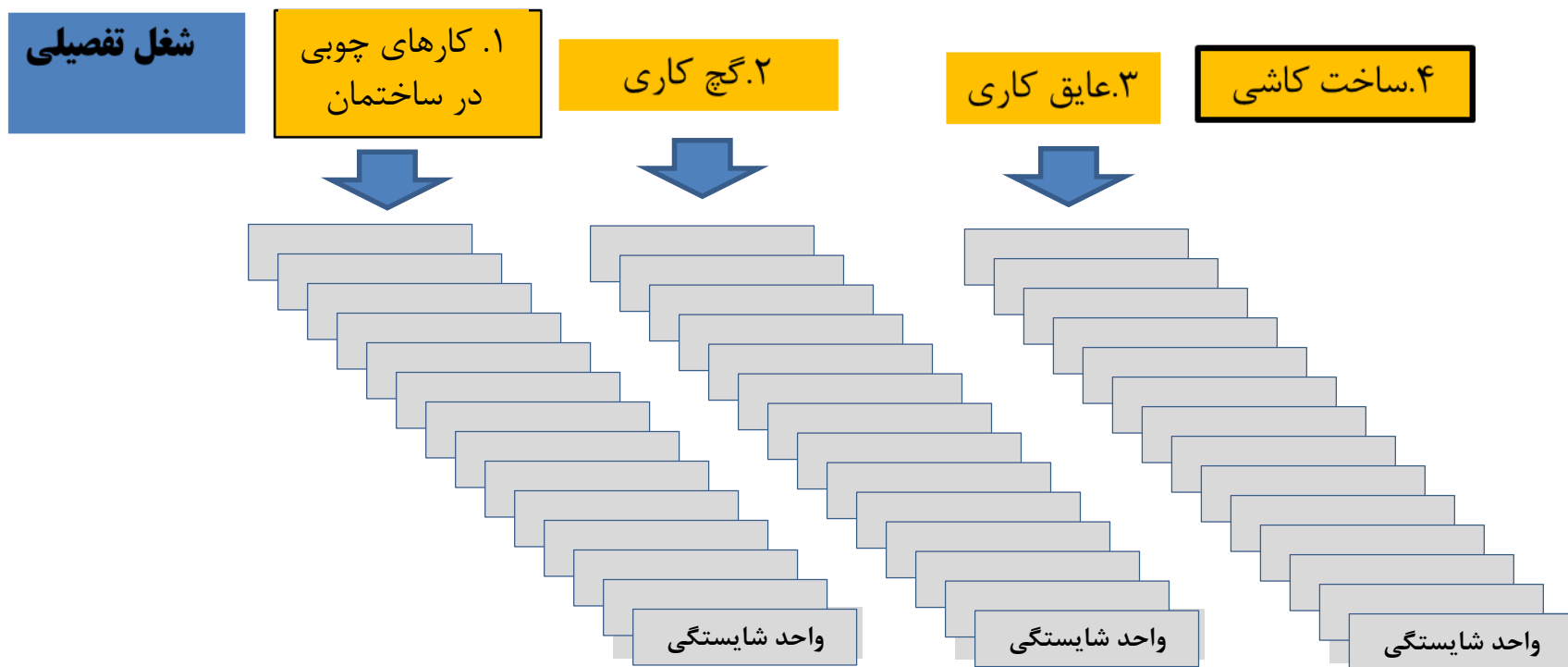
10	3	4	خدمات غذا
117	26	1	ساختمان
128	31	8	ماشین آلات
35	7	10	مواد
39	12	2	شیمیایی
24	7	4	نساجی. پوشاک
93	28	3	برق. الکترونیک
76	13	3	اطلاعات و ارتباطات
21	4	2	صنایع غذایی
25	4	2	چاپ. چوب. مبلمان. صنایع دستی
54	18	6	محیط زیست. انرژی. ایمنی
50	12	4	کشاورزی، جنگلداری و شیلات

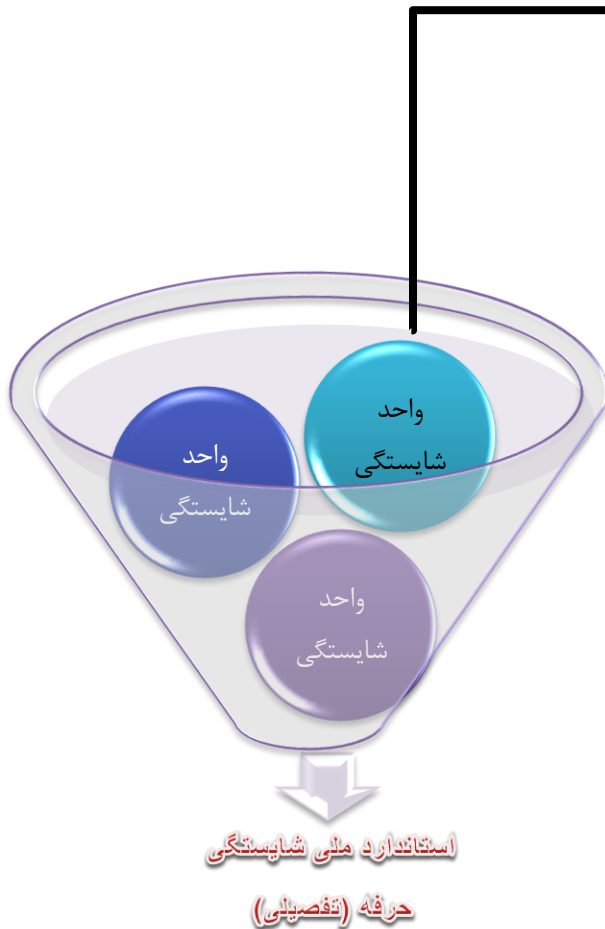
۱. ساختار استانداردهای ملی شایستگی

مثال



واحد شایستگی





ترکیب واحد شایستگی

① کد واحد شایستگی

② عنوان واحد شایستگی

③ شرح واحد شایستگی

④ عنصر واحد شایستگی

⑤ معیارهای عملکرد، دانش، مهارت، نگرش

⑥ شرایط محیط کار

⑦ راهنمای ارزشیابی

• نمونه ای از واحد شایستگی «خواندن یک صفحه طراحی» در رشته معماری

کد واحد: E02010001a

عنوان واحد: خواندن یک صفحه طراحی (متداول)

تعریف واحد: این واحد، شایستگی درک موقعیت، شکل ساختار و مواد پس از بررسی نقشه سایت، نقشه زمین، ارتفاع و نقشه جزئیات است.

عناصر واحد	معیارهای عملکرد و دانش، مهارت، نگرش
E02010001a.1 درک دانش پایه در مورد یک صفحه طراحی	۱.۱ توانایی درک کاربرد و عملکرد صفحه طراحی ۱.۲ توانایی درک جهت در صفحه طراحی ۱.۳ توانایی درک معنای نمادهای مختلف
	<p>【دانش】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ KSF1501 قانون متداول طراحی معماری ◦ انواع علامت گذاری ها و روش ها ◦ بخش بندی صفحه طراحی و روش نوشتن <p>【مهارت】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ مهارت محاسبه محدوده ترسیم <p>【نگرش】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ اراده شناخت پشت و رو صفحه طراحی ◦ تفکر تحلیلی
E02010001a.2 خواندن یک صفحه طراحی پایه	۲.۱ توانایی جدا کردن نقشه زمین از ارتفاع پس از نگاه کردن به صفحه طراحی ۲.۲ توانایی درک محل ساخت پس از نگاه کردن به صفحه طراحی ۲.۳ توانایی درک محل فرآیند و روش استفاده مصالح بعد از نگاه کردن به صفحه طراحی
	<p>【دانش】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ KSF1501 قانون متداول طراحی معماری ◦ انواع علامت گذاری ها و روش ها ◦ بخش بندی صفحه طراحی و روش نوشتن <p>【مهارت】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ مهارت محاسبه محدوده ترسیم <p>【نگرش】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ اراده شناخت پشت و رو صفحه طراحی ◦ تفکر تحلیلی

۲. ساختار واحد شایستگی (مثال)

• نمونه ای از واحد شایستگی «خواندن یک صفحه طراحی» در رشته معماری

◆ شرایط کاری

ملاحظات

این واحد برای عملیات معماری اعمال می شود

مواد مصرفی و اسناد

• نقشه طبقه • نقشه زمین • ارتفاع • نقشه جزئیات • مشخصات

تجهیزات و ابزار (شامل مواد اولیه)

• ابزار پیش نویس • نوشت افزار • کاغذ • مداد پاک کن • ماشین حساب • مقیاس • گیره آویز چارت طراحی

◆ راهنمای ارزشیابی

روش ارزشیابی

• ارزیابی عملکرد از طریق مشاهده
• ارزیابی کل فرایند کار با مشاهده یک ارزیابی کننده
• ارزیابی اینکه کارگر می تواند مطالب مندرج در معیارهای عملکرد و بخش ارزشیابی را با موفقیت انجام دهد

ملاحظات ارزشیابی

• ارزیابی اینکه کارگر می تواند مطالب مندرج در معیارهای عملکرد و بخش ارزشیابی را با موفقیت انجام دهد
• ارزیابی موارد بعدی:
• ارزیابی درک نقشه طبقه
• ارزیابی صلاحیت محاسبه محدوده رسم

سطح	تعریف
Level 8	[دانش و مهارت] سطحی که فرد می تواند یک نظریه جدید با استفاده از نظریات بسیار پیشرفته و دانش خلق کند [شایستگی] سطحی که فرد مسئولیت و اختیار کل سازمان و همه وظایف را دارد
Level 7	[دانش و مهارت] سطحی که فرد می تواند دانش و نظریه خاصی را بکار برد و این دانش و تئوری در بخش مشابه هم استفاده کند [شایستگی] سطحی که فرد وظیفه و مسئولیت پذیری در قبال نتایج دیگران دارد
Level 6	[دانش و مهارت] سطحی که فرد می تواند دانش و نظریه را آزادانه بکار برد [شایستگی] سطحی که فرد می تواند وظایف را با اختیار مستقل اجرا کند
Level 5	[دانش و مهارت] سطحی که فرد می تواند دانش و نظریه را بکار برد [شایستگی] سطحی که فرد می تواند وظایف را با اختیار گسترده اجرا کند
Level 4	[دانش و مهارت] سطحی که فرد می تواند دانش و نظریه را به صورت محدود بکار برد [شایستگی] سطحی که فرد می تواند وظایف را با اختیار عادی اجرا کند
Level 3	[دانش و مهارت] سطحی که فرد می تواند دانش عمومی و نظریه پایه را بکار برد [شایستگی] سطحی که فرد می تواند وظایف را با اختیار محدود اجرا کند
Level 2	[دانش و مهارت] سطحی که فرد می تواند دانش عمومی را بکار برد [شایستگی] سطحی که فرد می تواند وظایف را تحت نظارت سرپرست و راهنمایی کلی اجرا کند
Level 1	[دانش و مهارت] سطحی که فرد می تواند دانش عمومی و پایه را بکار برد، مانند درک نشانه ها و توانایی انجام محاسبات [شایستگی] سطحی که فرد می تواند وظایف را تحت نظارت کامل و راهنمای گام به گام اجرا کند

مدنظر قراردادن ویژگی های صنعتی	<ul style="list-style-type: none"> تغییرات فناوری در صنعت
بکارگیری استانداردهای ملی شایستگی	<ul style="list-style-type: none"> آموزش و ارزشیابی
اثر بخشی تدوین	<ul style="list-style-type: none"> بررسی جامع دانش، مهارت و نگرش اثر بخشی هزینه های تدوین استقلال / متکی به خود
اندازه	<ul style="list-style-type: none"> کوچکترین واحد آموزش و ارزشیابی
انتقال پذیری	<ul style="list-style-type: none"> امکان جابجایی بین صنایع

۵. شایستگی پایه

ارتباطات	درک یک سند، نوشتن یک سند، گوش دادن، صحبت کردن، مهارت ارتباط غیرکلامی، مهارت پایه انگلیسی
محاسبات	عملیات پایه، آمار پایه، تفسیر نمودار، تهیه نمودار
حل مساله	تفکر، حل مساله
خودار تقایی	خودشناسی، خود کنترلی/مدیریتی، پیشرفت شغلی
مدیریت منابع	تخصیص زمان، تخصیص پول، تخصیص منابع مادی و امکانات و تخصیص منابع انسانی
ارتباط بین فردی	کار گروهی، رهبری، حل تعارض، فنون مذاکره، خدمات مشتری
اطلاعات	برنامه های رایانه ای، پردازش اطلاعات
فناوری	درک فناوری، انتخاب فناوری، بکارگیری فناوری
مدیریت سازمانی	شم بین المللی، درک سیستمی، درک مدیریتی، درک تجاری
اخلاق حرفه ای	اخلاق کاری، اخلاق اجتماعی

۳ تدوین استانداردهای ملی شایستگی

۱. رویه بهبود و ارتقای تدوین NCS

۲. نیروی انسانی متخصص در تدوین

۳. تشکیل کمیته کارگروه مشورتی

۴. مراحل تدوین NCS

۱. تدوین استانداردهای ملی شایستگی (NCS): رویه بهبود و ارتقای تدوین NCS

مراحل	نهاد
مرحله ۱ طراحی برنامه تدوین	وزارت کار سازمان توسعه منابع انسانی کره
↓	
مرحله ۲ انتخاب یک نهاد برای تدوین	وزارت کار سازمان توسعه منابع انسانی کره
↓	
مرحله ۳ تدوین	نهاد تدوین سازمان توسعه منابع انسانی کره
↓	
مرحله ۴ بررسی و تأیید	وزارت کار + وزارت آموزش و پرورش سازمان توسعه منابع انسانی کره
↓	
مرحله ۵ اطلاع رسانی	وزارت کار سازمان توسعه منابع انسانی کره
↓	
مرحله ۶ فهرست کردن در وب سایت	وزارت کار سازمان توسعه منابع انسانی کره

جمع آوری نظرات، انتخاب شغل، برنامه ریزی

انتخاب یک نهاد متخصص با نمایندگی برای شغلی که باید تدوین شود

مشاوره گام به گام (آغازین / میانی / نهایی) توسط کمیته کارگروه مشورتی، اطلاع قبلی برای جمع آوری افکار عمومی، تأیید صنعت (۲ بار)

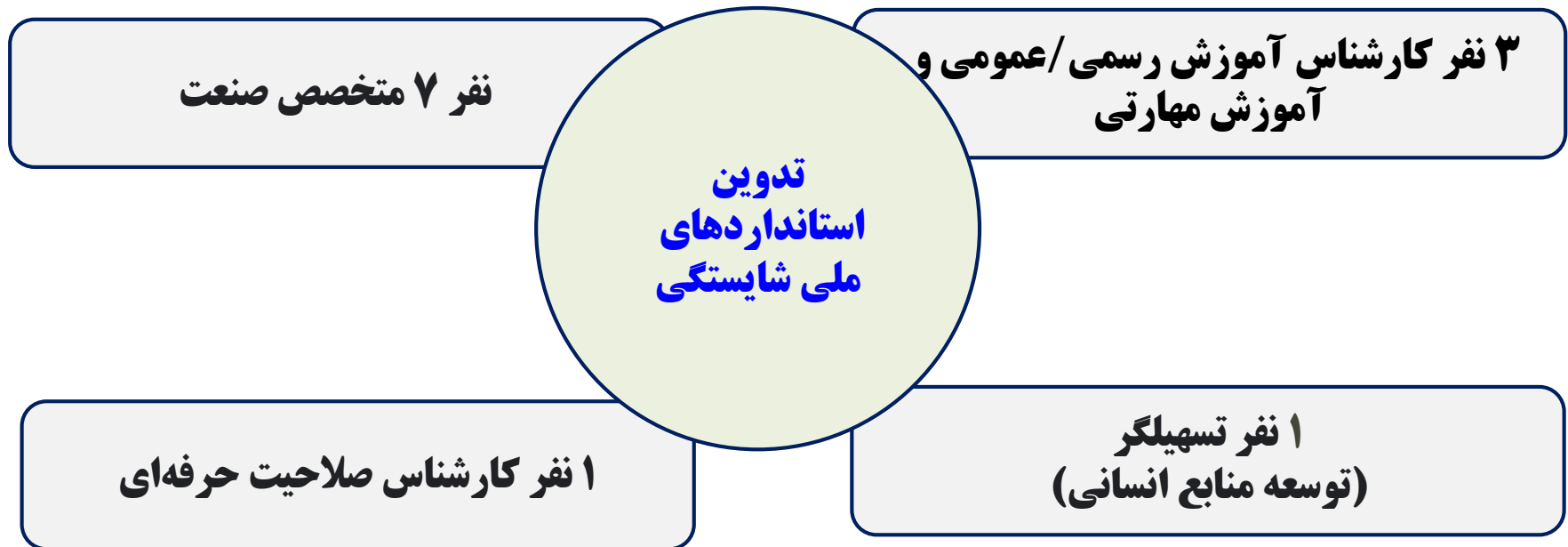
استانداردهای ملی شایستگی به شورای سیاستگذاری صلاحیت ارسال می شود و مورد بررسی و تأیید قرار می گیرد

اعلان از طرف وزیر کار

فهرست کردن استانداردهای ملی شایستگی اعلان شده روی وب سایت

۲. تدوین استانداردهای ملی شایستگی: نیروی انسانی متخصص برای تدوین

نیروی انسانی جهت تدوین



۳. تدوین استانداردهای ملی شایستگی: ترکیب کمیته/ کارگروه مشورتی

ترکیب کمیته/ کارگروه مشورتی

نیروی انسانی	پرسنل	نقش ها
متخصص صنعت	۷	
کارشناس آموزش رسمی/عمومی و آموزش مهارتی	۳	<ul style="list-style-type: none"> ▪ بازننگری تجزیه و تحلیل محیط زیستی (سطح مهارت، ساختار بازار کار و غیره) ▪ بازننگری مشخصات و دستورالعمل های شغلی برای تدوین استانداردهای ملی شایستگی ▪ بررسی و تأیید ترکیب نهایی (پیش نویس) اعضای کمیته تدوین ▪ بررسی و تأیید برنامه ترویج تدوین (کارگاه، جلسه بازننگری و غیره) ▪ بررسی و اصلاح استانداردهایی که قبلاً تدوین شده است ▪ بررسی و اصلاح روال مرتبط با انتخاب شرکت های هدف برای تأیید صنایع اولیه و ثانویه ▪ نظارت و بازخورد نتایج تدوین هر مرحله
کارشناس صلاحیت حرفه‌ای	۱	<ul style="list-style-type: none"> ▪ بررسی و اصلاح کفایت فنی مانند واحدهای شایستگی (عناصر)، معیارهای عملکرد و KSA ▪ بررسی و اصلاح کفایت فناوری در بسته های کاربردی (شرح شغلی، استانداردهای آموزش و غیره) ▪ بررسی و اصلاح سایر مواردی که توسط رئیس جلسه لازم تشخیص داده شود

۴. تدوین استانداردهای ملی شایستگی: مراحل تدوین

گام ۱	تشکیل نهاد بررسی و انتخاب شورای مهارت صنعت : بازنگری برنامه کسب و کار	گام ۵	صحت‌سنجی اولیه صنعتی (بیش از ۲۰ نفر /صنعت)
گام ۲	تجزیه و تحلیل زمینه تدوین (مرور ادبیات و بررسی میدانی)	گام ۶	جلسه جمع بندی
گام ۳	جلسه آغازین	گام ۷	جمع آوری بازخورد/نظرات از بخش آموزش رسمی و حرفه‌ای (۱ یا چند مدرسه /مرکز آموزشی)
گام ۴	کارگاه تدوین استاندارد (۳ نوبت و بیشتر)		

1. مراحل تدوین استانداردهای ملی شایستگی





1. Steps of NCS Development



۴ موارد استفاده از استانداردهای ملی شایستگی

1. دامنه کاربرد
2. رابطه بین استانداردهای ملی شایستگی و صنعت
3. جامعه مبتنی بر شایستگی بر اساس استانداردهای ملی شایستگی

وب سایت NCS

صنعت

آموزش حرفه‌ای

صلاحیت

بکارگیری و استخدام
استانداردهای مدیریت منابع انسانی

تدوین دوره آموزش حرفه‌ای

راه‌اندازی بخش‌های صلاحیت

مسیر پیشرفت شغلی برای کارگران

تدوین برنامه و محتوای آموزشی

تدوین و بازنگری استانداردهای آزمون

شرح شغل

تدوین استانداردهای آموزش مهارتی

تدوین روش‌ها و موارد ارزشیابی

اجرای پروژه تدوین بسته NCS از سال ۲۰۰۹ برای گسترش استفاده آن

بخش	محتوای بسته NCS		
صنعت	مسیر پیشرفت شغلی، ابزار خودارزیابی، چک لیست استخدام، جایگزینی و ارتقای شغلی، شرح شغل	آموزش حرفه‌ای	استانداردهای آموزش مهارت
		صلاحیت	استانداردهای آزمون

نوع اول: آموزش
کارمندان

تدوین مسیر توسعه شغلی درون سازمانی مناسب با توجه به نیازهای سازمان بر اساس بسته استانداردهای ملی شایستگی مسیر توسعه شغلی مادام العمر و برنامه آموزشی مرتبط با هدف بهبود شایستگی شغلی کارمندان
- معرفی برنامه های آموزشی مبتنی بر استانداردهای ملی شایستگی و هدایت کردن آموزش های حرفه ای در جهت صنعت

نوع دوم: جذب و
استخدام

طراحی و تدوین ابزارهای مبتنی بر استانداردهای ملی شایستگی جهت ارزیابی شایستگی های لازم برای انجام وظایف مرتبط با نهادهای عمومی
- طراحی و تدوین ابزارهای ارزیابی مبتنی بر شایستگی بر اساس مهارت های اساسی اشتغال پذیری تعریف شده در استانداردهای ملی شایستگی و استفاده از آنها در روند جذب و استخدام (آزمون های صلاحیت و مصاحبه) با هدف تحقق جذب شایستگی محور

نوع سوم:
بکارگماری و
ارتقای شغلی

ارائه آموزش های حرفه ای کارمندان مطابق با مسیر توسعه شغلی مبتنی بر شایستگی
- مشخص کردن عدم تطابق بین انتظارات سازمان برای توانایی لازم در یک موقعیت شغلی خاص و میزان شایستگی کارکنان

نوع چهارم:
حقوق و دستمزد

بازطراحی ساختار حقوق و دستمزد مبتنی بر سلسله مراتبی در قالب جدید مبتنی بر شایستگی مطابق با تجزیه و تحلیل شغلی

نوع پنجم:
کاربرد گسترده

استفاده فراگیر و همه جانبه از استانداردهای ملی شایستگی برای آموزش کارکنان ← ارزشیابی ← رفتار برابر

اصلاح آموزش‌های مدارس بر اساس مشاغل

- پشتیبانی از تدوین پودمان‌های آموزش و یادگیری مبتنی بر استانداردهای ملی شایستگی
- آزمایش عملیاتی "هنرستان تخصصی" بر پایه استانداردهای ملی شایستگی: هنرستان فنی مکانیک چانگنام، هنرستان فنی گوانگجو، هنرستان دیجیتال یانگ یونگ
- کسب و کار تخصصی برای آموزشکده‌های پایه (وزارت آموزش و پرورش): ۷۰ آموزشکده مبتنی بر استانداردهای ملی شایستگی

گسترش آموزش‌های مهارت شغلی مبتنی بر کار عملی

- مربیان و معلمان آموزش مهارتی برای دوره آموزش مهارتی مبتنی بر استانداردهای ملی شایستگی برای هر سطح (۵۰۰۰۰ معلم/مربی در سال ۲۰۱۷) ← ۵۰۰۰ در سال ۲۰۱۴ و ۲۰۰۰۰ در سال ۲۰۱۵ (۲۰۱۵)
- آموزش‌های شغلی دولتی: از سال ۲۰۱۵ در همه دوره‌ها اعمال می‌شود
- آموزش‌های شغلی خصوصی: (۱۴' ~ ۱۵') ترجیحی ← (۱۶') همه دوره‌ها

آموزش حرفه‌ای
(VET)

تغییر شکل سیستم بازنگری برای دوره مبتنی بر NCS

- (در حال حاضر) سیستم بازنگری فرآیندی برای هر کسب و کار ← یکپارچگی سیستم بازنگری (۱۰۰۰۰۰۰ دوره آموزشی)
- سیستم بازنگری مبتنی بر مشاغل و استانداردهای ملی شایستگی

اصلاح سیستم برای واحد هزینه مبتنی بر NCS

- اندازه‌گیری هر استاندارد NCS (سطح ۸-۱) و پشتیبانی از هزینه‌های واقعی برای آموزش مهارت‌های پیشرفته
- در نظر گرفتن واحد هزینه بر اساس سطح شایستگی

سطح	سابقه تحصیلی	صلاحیت ملی	مسیر شغلی	یادگیری و آموزش غیر معمول
سطح ۸	مدرک دکترا	مهندس حرفه‌ای	A	
سطح ۷	مدرک کارشناسی ارشد		B	
سطح ۶	مدرک کارشناسی	مهندس	C	
سطح ۵			D	
سطح ۴	مدرک کاردانی	مهندس صنعتی (تکنسین)	E	G
سطح ۳			F	H
سطح ۲	فارغ التحصیل متوسطه	استادکار	...	I
سطح ۱				...

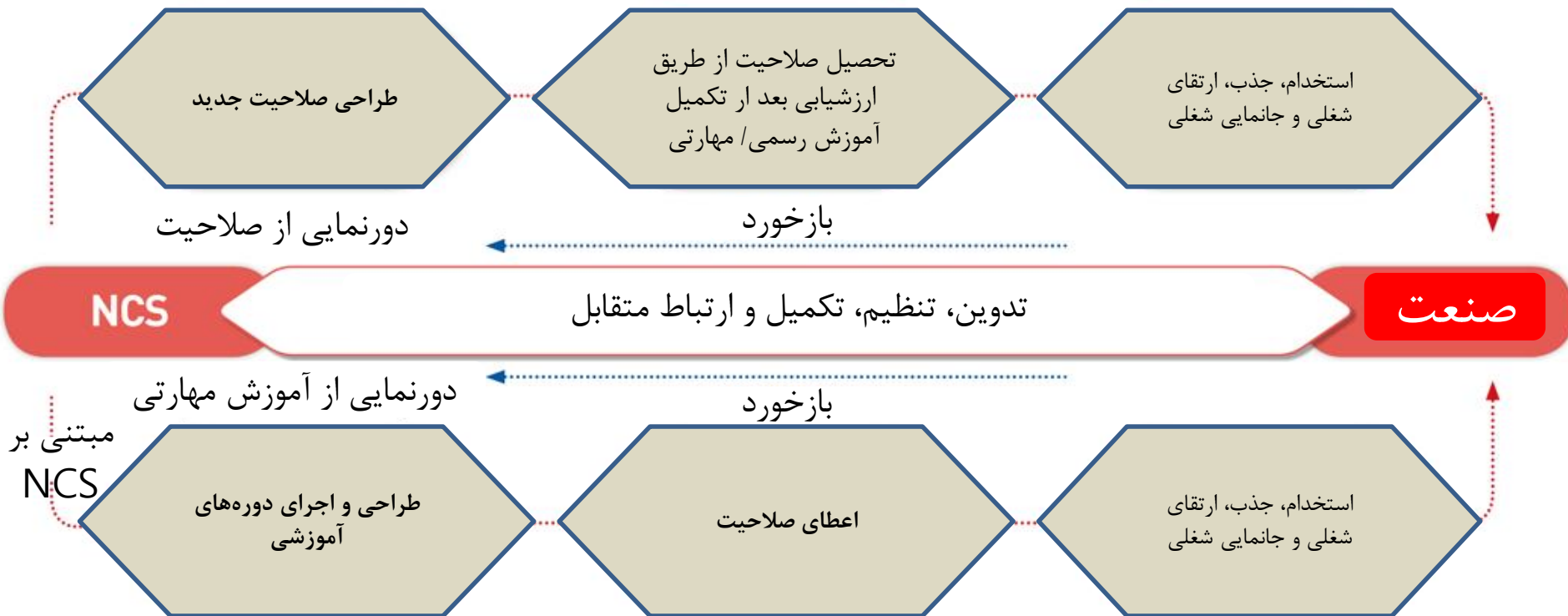
استانداردهای ملی شایستگی

۱. اصول و باطریمان صنعت و NCS

بازنویسی محتوای آموزش مناسب برای صنایع مبتنی بر استانداردهای ملی شایستگی

-اولویت دادن به دوره های مهارت آموزی مبتنی بر استانداردهای ملی شایستگی (نکات اضافه برای انتخاب دوره ها، هرینه های بالاتر آموزش) در سال ۲۰۱۵، معرفی سیستم برای پیاده سازی کامل در سال ۲۰۱۶ و اجرای همه دوره ها مبتنی بر استانداردها از سال ۲۰۱۷.

-مجوز کسب صلاحیت با واحدهای شایستگی در خلال آموزش شغلی از طریق ایجاد یک سیستم صلاحیت جدید مبتنی بر استانداردهای ملی شایستگی



۳- جامعه شایستگی محور مبتنی بر NCS

دستیابی به یک جامعه شایستگی محور بر اساس تعریف NCS و NQS با خلق یک مدل موفق برای استقرار و اشاعه سیستم ارزشیابی شایستگی شغلی در ارتباط با استخدام، ارتقا و پاداش در بازار کار

چارچوب ملی صلاحیت (NQF) / مدرسه = صلاحیت = تجربه عملی

قبل از ورود به بازار کار

بعد از ورود به بازار کار

استخدام

مدیریت نیروی انسانی شبیه به سیستم پاداش و ارتقا

استخدام تمرکز بر شایستگی NCS محور

نوع اول: شایستگی اولیه شغلی
نوع دوم: شایستگی اجرایی شغلی برای هر گروه شغلی
نوع سوم: شایستگی اجرایی شغلی دقیق

ارزشیابی مبتنی بر شایستگی شغلی

سیستم کار و یادگیری

آموزش حرفه‌ای شغلی

استانداردهای ملی شایستگی (NCS)

افزایش آگاهی اجتماعی در خصوص اهمیت شایستگی

سیستم آموزشی (مدرسه)

سیستم صلاحیت

جامعه شایستگی محور

محتوای اصلی از سایت www.ncs.go.kr استخراج شده است

NCS تامین منابع



تشکر فراوان از توجه شما

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای



کلیه حقوق این اثر متعلق به مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای و آژانس همکاری‌های بین‌المللی کره (کوئیکا) می‌باشد.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

۱۳۹۹