

TIÊU CHUẨN HÀNH ĐỘNG BOM Mìn QUỐC TẾ

IMAS 06.10

Ấn bản thứ hai
17/01/2023

Quản lý đào tạo

Bản dịch do các thành viên của Nhóm Công tác Hành động Bom mìn tại Việt Nam (trước đây là Nhóm Công tác về Bom mìn) phối hợp thực hiện. Bản dịch được thực hiện bởi nhiều tổ chức và được các tổ chức khác hiệu đính. Nhóm Công tác Hành động Bom mìn gồm có: Catholic Relief Services, GICHD, International Center, Mines Advisory Group, Norwegian People's Aid, Peace Trees Vietnam, UNDP. Bản dịch được thẩm định lần cuối vào tháng 5 năm 2023

Giám đốc,
Cơ quan Dịch vụ Hành động Bom mìn Liên Hiệp Quốc (UNMAS)
Số 1 United Nations Plaza,
New York, NY 10017, Hoa Kỳ

Email: mineaction@un.org
Điện thoại: +1 (212) 963 0691

Website: www.mineactionstandards.org

Cảnh báo

Tài liệu này có hiệu lực từ thời gian ghi trên trang bìa. Vì Tiêu chuẩn Hành động Bom mìn Quốc tế (IMAS) được xem xét và sửa đổi thường xuyên, người dùng nên tham khảo trang thông tin điện tử của dự án IMAS để xác định tình trạng của tài liệu này tại (<http://www.mineactionstandards.org/> hoặc thông qua trang thông tin điện tử của UNMAS tại <http://www.mineaction.org>)

Lưu ý bản quyền

Tài liệu Liên Hợp quốc này là Tiêu chuẩn Hành động Bom mìn Quốc tế (IMAS) và được LHQ bảo vệ bản quyền. Không được sao chép, lưu trữ hoặc truyền tải tài liệu này cũng như bất kỳ nội dung nào được trích xuất từ tài liệu này dưới bất kỳ hình thức nào hoặc bằng bất kỳ phương tiện nào cho bất kỳ mục đích nào khác mà không có sự cho phép trước bằng văn bản của UNMAS, cơ quan đại diện cho LHQ.

Không được phép sử dụng tài liệu này cho mục đích thương mại.

Giám đốc
Cơ quan Dịch vụ Hành động bom mìn Liên Hiệp Quốc (UNMAS)
Số 1 United Nations Plaza, Tầng 6
New York, NY 10017
Hoa Kỳ

Email: mineaction@un.org

Điện thoại: +1 (212) 963 0691

Fax: +1 (212) 963 2498

Mục lục

1.	Phạm vi.....	1
2.	Tài liệu tham khảo quy chuẩn.....	1
3.	Các thuật ngữ và định nghĩa.....	1
4.	Chu trình quản lý đào tạo	2
5.	Phân tích nhu cầu đào tạo	3
6.	Xác định và lập kế hoạch cho mục tiêu đào tạo.....	4
6.1.	Tổng quan	4
6.2.	Ở cấp độ tổ chức và chương trình	4
6.2.	Ở cấp độ tổ đội và cá nhân.....	4
7.	Thiết kế các khóa đào tạo	4
7.1.	Tổng quan.....	4
7.2.	Kế hoạch và các buổi đào tạo	4
7.3.	Tài liệu học tập.....	4
7.4.	Đánh giá đào tạo.....	4
8.	Cung cấp các khóa đào tạo.....	6
8.1.	Nguồn lực.....	4
8.2.	Hồ sơ đào tạo.....	4
9.	Quản lý rủi ro.....	7
10.	Quản lý chất lượng đào tạo	7
11.	Trách nhiệm.....	8
11.1.	Cơ quan Hành động bom mìn quốc gia.....	8
11.2.	Các tổ chức Hành động bom mìn	8
11.3.	Các nhà tài trợ	9
	Phụ lục A (Quy chuẩn) Tài liệu tham khảo	10
	Phụ lục B (Thông tin tham khảo) Hướng dẫn xác định mục tiêu đào tạo.....	11
B1	Tổng quan	11
B2	Phân loại	11
B3	Tuyên bố/trình bày ngắn gọn và rõ ràng	11
	Phụ lục C (Thông tin tham khảo) Ví dụ về kế hoạch buổi học: Vận hành máy rà kim loại hiện hành ...	13
	Phụ lục D (Thông tin tham khảo) Ví dụ về Kế hoạch kiểm tra	15
	Phụ lục E (Thông tin tham khảo) Hướng dẫn phân tích nhu cầu đào tạo.....	16
E1	Tổng quan	16
E2	Lý do của việc phân tích nhu cầu đào tạo.....	16
E3	Phân tích tổ chức.....	17
E4	Phân tích nhiệm vụ	18
E5	Nhu cầu trình độ cá nhân	18
E6	Đáp ứng nhu cầu.....	19
	Hồ sơ sửa đổi	20

Lời tựa

Các tiêu chuẩn quốc tế cho các chương trình rà phá bom mìn nhân đạo được các nhóm công tác bom mìn đề xuất lần đầu tại một hội nghị kỹ thuật quốc tế ở Đan Mạch, vào tháng 7 năm 1996. Các tiêu chí được quy định cho tất cả các lĩnh vực của rà phá bom mìn, các tiêu chuẩn được khuyến nghị và một định nghĩa phổ quát mới về 'rà phá bom mìn' được đồng thuận. Cuối năm 1996, các nguyên tắc được đề xuất ở Đan Mạch được nhóm công tác bom mìn do LHQ dẫn đầu phát triển và các Tiêu chuẩn quốc tế về hoạt động rà phá bom mìn nhân đạo đã được xây dựng. Phiên bản đầu tiên được Cơ quan Hành động Bom mìn LHQ (UNMAS) ban hành vào tháng 3 năm 1997.

Phạm vi của các tiêu chuẩn ban đầu này từ đó đã được mở rộng để bao gồm các hợp phần khác của lĩnh vực hành động bom mìn và để phản ánh các thay đổi về các quy trình, thông lệ và quy tắc hoạt động. Các tiêu chuẩn được xây dựng lại và đổi tên thành Tiêu chuẩn hành động bom mìn quốc tế (IMAS) với phiên bản đầu tiên được ban hành vào tháng 10 năm 2001.

LHQ chịu trách nhiệm chung trong việc cho phép và khuyến khích sự quản lý hiệu quả các chương trình hành động bom mìn, bao gồm cả việc xây dựng và duy trì các tiêu chuẩn. Do đó, UNMAS là cơ quan thuộc LHQ chịu trách nhiệm cho việc xây dựng và duy trì IMAS. IMAS được xây dựng với sự hỗ trợ của Trung tâm quốc tế hành động bom mìn nhân đạo Geneva (GICHD).

Công tác chuẩn bị, xem xét và sửa đổi IMAS được thực hiện bởi các ủy ban kỹ thuật, với sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế, chính phủ và phi chính phủ. Phiên bản mới nhất của mỗi tiêu chuẩn, cùng với thông tin về công việc của các ủy ban kỹ thuật, có thể được tìm thấy tại <http://www.mineactionstandards.org/>. Mỗi IMAS được xem xét ít nhất ba năm một lần để phản ánh việc xây dựng các quy tắc và thông lệ hành động bom mìn và để hợp nhất các thay đổi với các quy định và yêu cầu quốc tế.

Giới thiệu

Thông qua việc cung cấp các khóa tập huấn được chuẩn bị kỹ lưỡng, các năng lực được hình thành từ kiến thức, kỹ năng và thái độ sẽ đạt được. Các năng lực cần thiết cho sự an toàn, hiệu quả của hoạt động bom mìn. Có một mối quan hệ trực tiếp giữa sự an toàn, tính phù hợp, năng suất và năng lực. Việc tập huấn cải thiện hiệu suất ở cấp độ chương trình và tổ chức thông qua việc phát triển chuyên môn của nhân viên. Để đạt được những năng lực mới hoặc duy trì và cập nhật những năng lực hiện có đòi hỏi cần phải có chương trình đào tạo được thiết kế chu đáo, truyền đạt chuyên nghiệp, được giám sát có tính thiện cảm và đánh giá mang tính xây dựng.

Quản lý đào tạo

1. Phạm vi

Tiêu chuẩn này đưa ra các hướng dẫn cho các cơ quan hành động bom mìn quốc gia, các trung tâm hành động bom mìn và các tổ chức hành động bom mìn để xác định, lập kế hoạch, thực hiện, kiểm soát và đánh giá công tác đào tạo. Tiêu chuẩn này được dự định áp dụng cho việc đào tạo chính quy liên quan đến năng lực hành động bom mìn

2. Tài liệu tham khảo quy chuẩn

Danh mục các tài liệu tham khảo quy chuẩn được nêu rõ trong Phụ lục A. Tài liệu tham khảo quy chuẩn là các tài liệu quan trọng được tham khảo để đưa vào tiêu chuẩn này và là một phần của các điều khoản trong tiêu chuẩn này.

3. Các thuật ngữ và định nghĩa

Bảng chú thích đầy đủ về tất cả các thuật ngữ, định nghĩa và từ viết tắt được sử dụng trong các tiêu chuẩn IMAS được đưa ra trong IMAS 04.10.

Trong các tiêu chuẩn IMAS, các từ 'phải', 'nên' và 'có thể' được sử dụng để chỉ ra mức độ tuân thủ theo kì vọng:

- a) 'Phải' được dùng để chỉ ra các yêu cầu, phương pháp hoặc thông số kỹ thuật sẽ được áp dụng để tuân theo tiêu chuẩn.
- b) 'Nên' được dùng để chỉ ra các yêu cầu, phương pháp hoặc thông số kỹ thuật được ưu tiên.
- c) 'Có thể' được dùng để chỉ ra một phương pháp hoặc phương hướng hành động có thể.

3.1

Năng lực

Sự kết hợp của kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để thực hiện một nhiệm vụ

3.2

Kỹ năng

Khả năng thực hiện một nhiệm vụ hoặc hoạt động với một kết quả mong đợi cụ thể đạt được thông qua giáo dục, đào tạo, kinh nghiệm hoặc các phương thức khác

[NGUỒN: ISO 29995:2021, 3.4.18, được sửa đổi – thuật ngữ kỹ năng 'B' đã được thay đổi thành kỹ năng.]

3.3

Kiến thức

Các sự kiện, thông tin, nguyên tắc hoặc sự hiểu biết có được nhờ vào kinh nghiệm, nghiên cứu hoặc giáo dục

[NGUỒN: ISO 29995:2021, 3.4.19]

3.4

Thái độ

Thiên hướng của suy nghĩ và hành vi đối với sự vật, con người và tình huống có được thông qua kinh nghiệm và đào tạo

3.5

Đào tạo

Tập hợp các hoạt động dạy và học riêng biệt, được thiết kế để đạt được các mục tiêu đào tạo đã xác định

3.6

Đào tạo chính thức

Việc đào tạo được cấu trúc hóa xoay quanh các mục tiêu đào tạo cụ thể, được lập thành văn bản và giám sát

việc đánh giá học sinh sau khi hoàn thành

3.7

Đào tạo không chính thức

Đào tạo diễn ra bên ngoài một môi trường chính quy, được cơ cấu

3.8

Phân tích nhu cầu đào tạo

Công tác xác định các năng lực cần thiết để đáp ứng một tiêu chuẩn về hiệu suất và chương trình đào tạo cần có để đạt được các năng lực này

3.9

Chương trình quản lý đào tạo

Bộ tài liệu với tất cả thông tin cần thiết cho việc tiến hành đào tạo chính thức

3.10

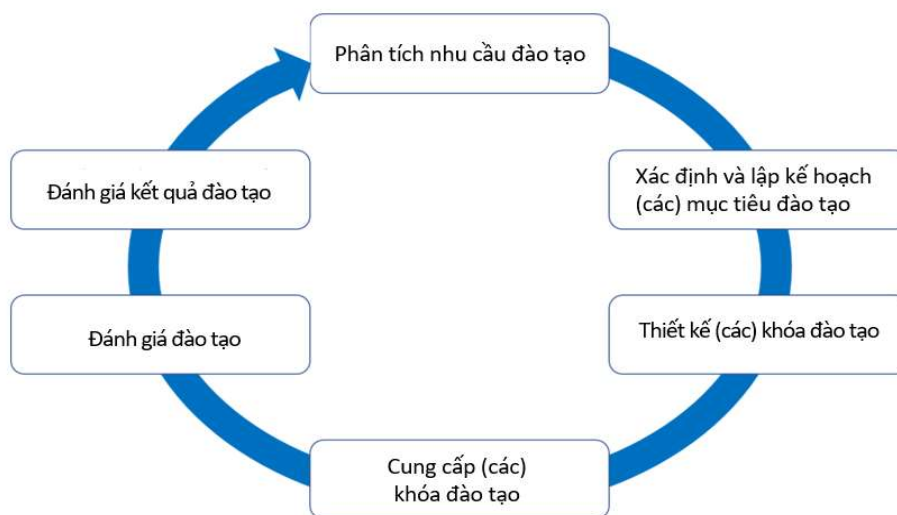
Mục tiêu đào tạo

Các năng lực đạt được thông qua việc đào tạo.

4. Chu trình quản lý đào tạo

Các yếu tố quan trọng trong việc quản lý quá trình đào tạo là:

- Phân tích nhu cầu đào tạo;
- Xác định và lập kế hoạch (các) mục tiêu đào tạo;
- Thiết kế (các) khóa đào tạo;
- Cung cấp (các) khóa đào tạo;
- Đánh giá đào tạo;
- Đánh giá kết quả đào tạo



Hình 1 – Chu trình quản lý đào tạo

Quản lý rủi ro, bao gồm các rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp, và quản lý chất lượng áp dụng cho đào tạo và xuyên suốt toàn bộ chu trình.

5. Phân tích nhu cầu đào tạo

Việc phân tích nhu cầu đào tạo (TNA) phải được thực hiện ở cấp độ chương trình, tổ chức, đơn vị, đội và cá nhân.

TNA phải bắt đầu với việc phân tích các năng lực cần thiết để đảm bảo mỗi vai trò hoặc chức năng khác nhau đều có hiệu quả. Dựa trên phân tích này, TNA nên xác định:

- Các năng lực hiện có và các năng lực cần bổ sung;
- Làm thế nào để có thể duy trì, cải thiện hoặc cập nhật những năng lực này;
- Các năng lực được kỳ vọng sẽ được áp dụng như thế nào ở các cấp độ chương trình, tổ chức, đơn vị, đội hoặc cá nhân.

TNA phải tính toán/cân nhắc đến những điều sau:

- Chiến lược, chính sách và các tiêu chuẩn hành động bom mìn quốc gia, bất kỳ tiêu chuẩn thích hợp nào khác, các yêu cầu về hợp đồng, các yêu cầu pháp lý và quy định hiện hành, bao gồm cả các yêu cầu cấp chứng chỉ năng lực;
- Kết quả giám sát, đặc biệt là các sai sót trên thực tế và tiềm ẩn;
- Việc điều tra và báo cáo các tai nạn, sự cố và các nguy cơ tai nạn tại các hiện trường rà phá bom mìn (tham khảo IMAS 10.60);
- Phân tích hiệu suất (tham khảo TNMA 07.12.01 và TNMA 07.11.02); Và
- Các quy trình kiểm tra và đánh giá năng lực hiện hành.

Bản phân tích nhu cầu đào tạo phải lấy các năng lực hiện có làm cơ sở khi những năng lực này được mô tả trong các Quy trình Kiểm tra và Đánh giá (hiện đang giới hạn ở các năng lực xử lý vật liệu nổ (EOD), xử lý thiết bị nổ tự chế (IEDD) và các năng lực liên quan đến hệ thống rà tìm sử dụng động vật (ADS)). Trong trường hợp các Quy trình Kiểm tra và Đánh giá không bao gồm được tất cả các năng lực cần có, phải mở rộng TNA để đưa các năng lực cần thiết khác vào nếu tổ chức chịu trách nhiệm cho rằng điều đó là cần thiết. TNA là một phần của quá trình cải tiến liên tục và do đó, phải được thực hiện ở các giai đoạn khác nhau bao gồm:

- Khi bắt đầu một chương trình hoặc dự án hành động bom mìn;
- Khi lập kế hoạch cho các loại hình hoạt động mới, ví dụ, lập kế hoạch để hợp nhất các tài sản cơ giới vào công tác khảo sát kỹ thuật hoặc rà phá;
- Khi xác định được các sai sót lớn hoặc nghiêm trọng cần khắc phục và chỉnh sửa nếu nguyên nhân được xác định là do năng lực không phù hợp;
- Nếu năng lực không phù hợp được xác định là nguyên nhân sau các sự cố, tai nạn rà phá bom mìn và các sự cố được báo cáo gần xảy ra
- Khi hoạt động kém hoặc không đạt yêu cầu, và việc này được xác định là không liên quan đến sai sót
- Khi các thiết bị, hệ thống, tiêu chuẩn hoặc quy trình mới được đưa vào sử dụng.

Các nhân viên có năng lực trong các lĩnh vực đào tạo được cân nhắc (ví dụ, EOD) và trong các nội dung về giáo dục và đào tạo sẽ tham gia vào TNA.

Tổ chức thiết kế chương trình đào tạo phải xác định trình độ năng lực hiện tại của học viên, hoặc thiết lập và truyền đạt điều kiện tiên quyết.

TNA phải xác định xem các học viên tiềm năng có gặp bất kỳ rào cản nào đối với việc tập huấn hoặc tiếp cận với chương trình đào tạo không, bao gồm ngôn ngữ, tình trạng khuyết tật, giới tính, khả năng đọc viết và trình độ học vấn. Việc cân nhắc khả năng tiếp cận có thể bao gồm khả năng tiếp cận vật lý đến địa điểm đào tạo và khả năng tiếp cận kỹ thuật số trong trường hợp đào tạo trực tuyến.

6. Xác định và lập kế hoạch cho mục tiêu đào tạo

6.1. Tổng quan

Các mục tiêu đào tạo phải được trình bày ngắn gọn và rõ ràng về những gì người học được kỳ vọng sẽ biết hoặc làm được sau khi hoàn thành khóa đào tạo.

Các mục tiêu đào tạo sẽ đạt được thông qua quá trình đào tạo phải được xác định ở các cấp độ liên quan trong toàn bộ tổ chức.

6.2. Ở cấp độ tổ chức và chương trình

Các mục tiêu đào tạo đã xác định là tiêu chí để kiểm tra mức độ phù hợp và chất lượng đào tạo.

Việc lập kế hoạch phải bao gồm việc xác định và đánh giá các rủi ro có thể ảnh hưởng đến việc thực hiện có hiệu quả các hoạt động đào tạo.

Chương trình đào tạo có thể cần được chia thành các khóa đào tạo riêng biệt. Ví dụ: để xây dựng năng lực EOD Cấp độ 3, cần phải lên kế hoạch tổ chức các khóa đào tạo EOD Cấp độ 1, EOD Cấp độ 2 và EOD Cấp độ 3, trừ khi người học đã có chứng chỉ EOD Cấp độ 1 và Cấp độ 2. Một chương trình như vậy có thể bao gồm việc đào tạo bổ sung để phát triển các năng lực hỗ trợ khác, chẳng hạn như cung cấp dịch vụ chăm sóc cơ bản.

6.3. Ở cấp độ đội và cá nhân

Các mục tiêu đào tạo nên được đo lường dựa trên các tiêu chí đã được xác định. Các năng lực được nêu rõ trong các Quy trình Kiểm tra và Đánh giá liên quan phải được tham chiếu để xác định và ghi chép các mục tiêu đào tạo. Khi tham chiếu các Quy trình Kiểm tra và Đánh giá liên quan nhưng không có các năng lực cần có để xác định và ghi chép các mục tiêu đào tạo, tổ chức phát triển đào tạo phải xác định và lập văn bản cho các mục tiêu đào tạo dự kiến.

7. Thiết kế các khóa đào tạo

7.1. Tổng quan

Đào tạo chính thức có thể được tiến hành dưới hình thức:

- đào tạo trực tiếp (giảng viên và học viên ở cùng một địa điểm);
- Đào tạo trực tuyến (giảng viên và học viên tương tác từ xa qua internet);
- Kết hợp những hình thức trên, thường được gọi là đào tạo kết hợp.

Những điều sau đây không hoàn toàn áp dụng cho hình thức học tập theo nhịp độ của từng đối tượng - bao gồm cả việc học trực tuyến theo nhịp độ cá nhân - nếu hình thức này không được coi là đào tạo chính quy (tham khảo mục 7.3).

LƯU Ý: Giá trị của việc học tập theo từng cá nhân để phát triển và củng cố các năng lực đã được công nhận. Việc học tập theo nhịp độ cá nhân có thể bổ sung cho đào tạo chính thức để củng cố nó. Khi hình thức đào tạo theo nhịp độ cá nhân được tiến hành riêng lẻ, nó không được công nhận là đào tạo chính thức cho mục đích của IMAS này.

Việc thiết kế một khóa đào tạo phải được lập thành văn bản trong một chương trình quản lý đào tạo (TMP). TMP tối thiểu phải bao gồm các mục tiêu đào tạo dự kiến (tham khảo Điều 6), lịch trình cho các buổi học, kế hoạch cho mỗi buổi học, tài liệu học tập, phương thức đánh giá và các biện pháp an toàn.

Thiết kế của TMP phải bao gồm:

- Giảng viên có năng lực trong các chủ đề mà họ giảng dạy;
- Nhân viên có năng lực trong việc xây dựng chương trình đào tạo. Các tổ chức thiết kế chương trình đào tạo có thể tìm kiếm sự hỗ trợ từ các nhà thiết kế hướng dẫn bên ngoài.

Để thiết kế TMP phải xét đến:

- 1) Các kết quả từ việc phân tích nhu cầu đào tạo và mục tiêu đào tạo;
- 2) Lịch trình và (các) phương pháp đào tạo (trực tiếp, thực hành, lý thuyết);
- 3) Đánh giá rủi ro (xem Điều 9);
- 4) Các tiêu chí, các phương thức và quy trình dự kiến nhằm đánh giá việc học (xem 7.3);
- 5) Tỷ lệ giảng viên và học viên;
- 6) Các nguồn lực và trách nhiệm để tối ưu hóa việc học;
- 7) Loại và nội dung của chứng chỉ hoàn thành, nếu có thể (xem 7.3);
- 8) Mọi phương thức hợp đồng liên quan, biên bản ghi nhớ và thỏa thuận liên quan khác, nếu có thể
- 9) Mọi điều chỉnh cần có để vượt qua các rào cản đối với việc học được xác định trong quá trình phân tích nhu cầu đào tạo, nếu có thể

7.2. Kế hoạch và các buổi đào tạo

Lịch trình phải nêu rõ tiêu đề của mỗi buổi đào tạo và thời lượng của các buổi.

Lịch trình nên chỉ ra:

- Các mục tiêu đào tạo cụ thể của mỗi buổi học;
- Hình thức học tập (lý thuyết hoặc thực hành).

7.3. Tài liệu học tập

Các tài liệu học tập phải:

- Phù hợp với gói quản lý đào tạo và phương pháp đào tạo;
- Được cập nhật, phản ánh sự ứng dụng tại thời điểm học của chủ đề học tập bên ngoài khóa học;
- Tuân thủ quy định bản quyền có liên quan đến việc sao chép và sử dụng tài liệu in và kỹ thuật số;
- An toàn;
- Bằng một ngôn ngữ mà người học có thể tiếp cận được.

Các tài liệu học tập nên:

- Người học khuyết tật có thể tiếp cận được;
- Xét đến bối cảnh xã hội và văn hóa của người học.

7.4. Đánh giá đào tạo

Mức độ năng lực mà người học đạt được sẽ được đo lường. Đánh giá là việc thu thập dữ liệu để xác định mức độ nào thì người học đạt được các mục tiêu đào tạo.

Điều này đạt được thông qua việc kiểm tra và đánh giá trình độ của người học. Cả việc kiểm tra và đánh giá phải được thực hiện dựa trên các tiêu chí cụ thể đã được xác định trong quá trình thiết kế khóa học (tham khảo mục 7.1.). Công tác kiểm tra áp dụng đo lường dựa trên các tiêu chí này. Công tác đánh giá áp dụng nhận xét theo các tiêu chí này.

Khi thiết kế bài đánh giá, những điều sau đây phải được xem xét:

- 1) Mục đích sử dụng bài đánh giá (ví dụ, công nhận năng lực hoạt động);
- 2) Các kiến thức, kỹ năng và thái độ cần được đo lường;
- 3) Các tiêu chuẩn cần được đo lường;
- 4) Các phương pháp đánh giá (kiểm tra hoặc đánh giá);
- 5) Chấm điểm và báo cáo;
- 6) Các bên liên quan hoặc bị ảnh hưởng bởi bài đánh giá.

Trước hoặc khi bắt đầu khóa học, nên thực hiện đánh giá cơ bản về trình độ năng lực của người học đối với chủ đề sẽ học.

Sự tiến bộ của người học sẽ được đánh giá xuyên suốt và khi kết thúc khóa học. Phản hồi sẽ được cung cấp cho người học.

Đối với đào tạo chính thức, việc đánh giá phải được giám sát.

Tổ chức cung cấp khóa đào tạo sẽ cấp chứng chỉ hoàn thành bao gồm nhưng không giới hạn:

- Tên của người học;
- Tiêu đề và mục tiêu đào tạo của khóa đào tạo;
- Mức độ đạt được các mục tiêu đào tạo;
- Số giờ đào tạo;
- Ngày đào tạo;
- Tổ chức cung cấp đào tạo cần lưu giữ hồ sơ đánh giá.

8. Cung cấp các khóa đào tạo

8.1. Nguồn lực

- *Cán bộ đào tạo*: việc đào tạo phải được thực hiện bởi các giảng viên có năng lực về các chủ đề được giảng dạy và được đào tạo về cách sử dụng các phương pháp và tài liệu giảng dạy. Một giảng viên chính nên được chỉ định để quản lý các giảng viên khác và đảm bảo chất lượng mà họ truyền đạt.
- *Ngôn ngữ*: Ngôn ngữ giảng dạy sẽ được thống nhất. Tài liệu giảng dạy sẽ được dịch sang ngôn ngữ đã được thống nhất. Có thể sử dụng thông dịch viên trong quá trình đào tạo. Bản dịch phải được đảm bảo và kiểm soát chất lượng.
- *Vật liệu nổ sử dụng cho công tác đào tạo*: Việc sử dụng Bom mìn vật nổ trong công tác đào tạo phải được quy định và kiểm soát chặt chẽ để tránh các sự cố và tai nạn (tham khảo IMAS 10.50).

- *Môi trường đào tạo*: môi trường học tập phải đảm bảo an toàn cho giảng viên và học viên. Môi trường học tập cũng phải có lợi cho việc học tập.
- *Chỗ ở*: khi cung cấp chỗ ở cho người học, chỗ ở phải phù hợp với nhu cầu của người học, có xem xét đến giới tính, tình trạng khuyết tật và các yếu tố đa dạng khác được xác định trong TNA. Chỗ ở riêng biệt phải được cung cấp cho phụ nữ và nam giới.
- *Toàn diện*: khi các rào cản cụ thể được xác định, nên phân bổ các nguồn lực để giải quyết các rào cản này (ví dụ: dịch vụ chăm sóc trẻ tạm thời, chỗ ở cho người đi kèm).

8.2. Hồ sơ đào tạo

Tổ chức cung cấp đào tạo phải lưu giữ các hồ sơ, bao gồm tối thiểu là:

- Tên của các giảng viên;
- Số lượng học viên được phân chia theo giới tính, độ tuổi và tình trạng khuyết tật;
- Ngày tháng;
- Mức độ đạt được mục tiêu đào tạo của học viên.

Khi cung cấp đào tạo cho bên thứ ba, tổ chức nên chia sẻ chứng chỉ hoàn thành đào tạo với bên thứ ba này. Bên thứ ba này phải lưu giữ hồ sơ của các chứng chỉ hoàn thành.

9. Quản lý rủi ro

Khi lập kế hoạch đào tạo, tổ chức và giảng viên chịu trách nhiệm đào tạo phải xác định và đánh giá các rủi ro liên quan đến quản lý đào tạo. Họ cũng phải xác định biện pháp xử lý sẽ được áp dụng cho mỗi rủi ro. Rủi ro có thể được xác định và phân loại bằng cách sử dụng sáu giai đoạn của chu trình quản lý đào tạo (tham khảo IMAS 07.14).

Ngoài ra, tổ chức và giảng viên phải xác định, đánh giá và giảm thiểu các rủi ro về an toàn và sức khỏe nghề nghiệp (tham khảo IMAS 10.10). Nếu có thể, những rủi ro này bao gồm các nguy cơ hỏa hoạn, thông gió và sưởi ấm, thiên tai, cơ học hoặc sinh học (chẳng hạn như vi rút, vi khuẩn, côn trùng, động vật, v.v.). Tóm tắt về an toàn và các bài diễn tập an toàn bao gồm các rủi ro đã xác định nên được phát triển và phổ biến cho tất cả những người tham gia bằng miệng hoặc bằng văn bản.

Việc đánh giá rủi ro và các biện pháp xử lý rủi ro phải được lập thành văn bản.

10. Quản lý chất lượng đào tạo

Công tác đào tạo đóng góp vào chất lượng tổng thể của các chương trình hành động bom mìn, song song với đó, công tác này cũng cần được quản lý chất lượng. Việc quản lý chất lượng áp dụng trong công tác đào tạo được tiến hành nội bộ và cả bên ngoài.

- Đảm bảo chất lượng:
- Chứng nhận cho các tổ chức hành động bom mìn tiến hành xây dựng và cung cấp chương trình đào tạo;
- Phê duyệt Chương trình Quản lý đào tạo;
- Quy trình hoạt động nội bộ hiện hành;
- Giám sát các khóa đào tạo đang được tiến hành: cả nội bộ lẫn bên ngoài.
- Kiểm soát chất lượng: Đánh giá toàn diện nội dung đào tạo (tham khảo mục 7.3.).
- Cải thiện chất lượng:
- Đánh giá mức độ hài lòng của học viên thông qua thông tin phản hồi chính thức;
- Giám sát dài hạn hiệu suất của mỗi cá nhân và tổ chức.

11. Trách nhiệm

11.1. Cơ quan hành động bom mìn quốc gia

Cơ quan Hành động bom mìn quốc gia (NMAA) hay tổ chức/cơ quan đại diện cho NMAA phải:

- 1) Xác định các lĩnh vực năng lực cần thiết để đáp ứng các chiến lược, chính sách, các tiêu chuẩn hành động bom mìn quốc gia cũng như các yêu cầu thích hợp khác, chẳng hạn như luật pháp và các quy định của quốc gia;
- 2) Xác định các năng lực quản lý, điều hành và kỹ thuật cần trang bị cho nhân viên làm việc trong các tổ chức được quản lý, giám sát hay điều phối bởi NMAA hoặc các tổ chức/cơ quan đại diện của NMAA;
- 3) Thiết lập và duy trì các tiêu chuẩn, quy định và thủ tục quốc gia để quản lý công tác đào tạo trong các chương trình của họ. Các thủ tục này nên phù hợp với các tiêu chuẩn, quy định và yêu cầu quốc gia và quốc tế liên quan;
- 4) Đảm bảo công tác phát triển năng lực là một phần thiết yếu trong hoạt động của mỗi Trung tâm hành động bom mìn quốc gia, NMAA hay tổ chức/cơ quan đại diện của NMAA, cũng như mỗi tổ chức hành động bom mìn;
- 5) Phê duyệt các Chương trình quản lý đào tạo và hồ sơ lý lịch của giảng viên trước khi bắt đầu khóa đào tạo, khi chúng chưa được đưa vào như là một phần của quá trình chứng nhận;
- 6) Các tổ chức hành động bom mìn thực hiện đánh giá công tác đào tạo bên ngoài định kỳ để đảm bảo công tác đào tạo phù hợp với Chương trình Quản lý đào tạo và các tiêu chuẩn quốc gia; cùng với đó,
- 7) Lưu giữ hồ sơ đào tạo và chứng chỉ hoàn thành đào tạo, được tách ra tối thiểu theo giới tính và tình trạng khuyết tật.

NMAA hay tổ chức/cơ quan đại diện của NMAA nên:

- 1) Xây dựng các chiến lược và chính sách liên quan nhằm xác định, phát triển, giám sát và duy trì các năng lực;
- 2) Ưu tiên đào tạo dựa trên kết quả phân tích nhu cầu đào tạo.

11.2. Các tổ chức hành động bom mìn

Các tổ chức hành động bom mìn phải:

- 1) Đảm bảo rằng tất cả các chương trình đào tạo được thực hiện dựa trên việc phân tích nhu cầu đào tạo;
- 2) Đưa ra các Chương trình Quản lý đào tạo toàn diện tuân thủ theo các Quy trình hoạt động chuẩn của tổ chức và các tiêu chuẩn quốc gia;
- 3) Đề trình các Chương trình Quản lý đào tạo lên NMAA hoặc tổ chức/cơ quan đại diện của NMAA để phê duyệt trước khi tiến hành bất kỳ khóa đào tạo nào, trừ khi khóa đào tạo đó được tiến hành tập trung dưới sự kiểm soát của NMAA hoặc tổ chức/cơ quan đại diện của NMAA;
- 4) Xác định các năng lực quản lý, điều hành và kỹ thuật cần thiết để đáp ứng các mục tiêu của các dự án cũng như mọi yêu cầu liên quan;

- 5) Hỗ trợ NMAA hoặc tổ chức/cơ quan đại diện của NMAA trong việc xác định các năng lực cần thiết và các nhu cầu đào tạo theo sau;
- 6) Đảm bảo công tác phát triển năng lực là một phần thiết yếu trong hoạt động của tổ chức và công việc của các Cố vấn Kỹ thuật hỗ trợ cho bất kỳ khóa đào tạo nào;
- 7) Đảm bảo rằng các hoạt động đào tạo, dù là tập trung/chính quy hoặc không tập trung, đều được đưa vào các kế hoạch chiến lược và hoạt động của tổ chức;
- 8) Thực hiện giám sát và đánh giá nội bộ như một phần thiết yếu của khóa đào tạo;
- 9) Lưu giữ hồ sơ đào tạo trong thời gian chương trình vẫn còn hoạt động. Nếu tổ chức ngừng hoạt động ở một quốc gia cụ thể, hồ sơ đào tạo phải được chuyển đến NMAA hoặc tổ chức/cơ quan đại diện của NMAA, và;
- 10) Đảm bảo công tác đào tạo được các giảng viên có trình độ và kinh nghiệm thực hiện và nhu cầu đào tạo của cả nam giới và nữ giới đều được đáp ứng.

11.3. Các nhà tài trợ

Các nhà tài trợ, nếu có liên quan, nên đảm bảo rằng phát triển năng lực là hoạt động then chốt của mỗi tổ chức mà họ tài trợ và công tác đào tạo do họ tiến hành là phù hợp với các yêu cầu quốc gia.

Phụ lục A (Quy chuẩn)

Tài liệu tham khảo

Các tài liệu quy chuẩn sau đây bao gồm các điều khoản, thông qua tài liệu tham khảo trong văn bản này, cấu thành các điều khoản của tiêu chuẩn này. Đối với tài liệu tham khảo có xác định ngày ban hành thì các bản điều chỉnh hoặc sửa đổi theo sau những tài liệu này đều không được áp dụng. Tuy nhiên, các bên tham gia thỏa thuận dựa trên tiêu chuẩn này được khuyến khích nghiên cứu tính khả dụng của các phiên bản mới nhất của các tài liệu quy chuẩn được nêu dưới đây. Đối với tài liệu tham khảo không xác định được thời gian, phiên bản mới nhất của tài liệu quy chuẩn được tham khảo để áp dụng.

- [1] IMAS 04.10, *Chú giải các thuật ngữ, định nghĩa và từ viết tắt trong hành động bom mìn*
- [2] IMAS 07.12, *Quản lý chất lượng trong hành động bom mìn*
- [3] IMAS 07.14, *Quản lý rủi ro trong hành động bom mìn*
- [4] IMAS 10.10, *An toàn và sức khỏe lao động – Yêu cầu chung*
- [5] IMAS 10.50, *Lưu trữ, vận chuyển và xử lý chất nổ*
- [6] IMAS 10.60, *An toàn và sức khỏe lao động – Điều tra và báo cáo tai nạn, sự cố*
- [7] ISO 29995:2021, *Dịch vụ giáo dục và đào tạo — Từ vựng*
- [8] TNMA 07.11.02, *Các chỉ số đánh giá thực hiện công việc (KPI) đối với hoạt động giải phóng đất đai và phá hủy kho dự trữ*
- [9] UNMAS Chỉ dẫn về giới trong các Chương trình Hành động Bom mìn

Nên sử dụng phiên bản/ấn bản mới nhất của các tài liệu tham khảo này. GICHD lưu trữ bản sao của tất cả các tài liệu tham khảo được sử dụng trong tiêu chuẩn này. GICHD cũng duy trì việc đăng ký phiên bản/ấn bản mới nhất của các tiêu chuẩn IMAS, các hướng dẫn và tài liệu tham khảo, có thể truy cập trang web của IMAS để tìm hiểu (<http://www.mineactionstandards.org/>). Cơ quan Hành động Bom mìn Quốc gia, các nhà tuyển dụng, các cơ quan và tổ chức quan tâm khác nên tham khảo các bản sao trước khi bắt đầu triển khai các chương trình hành động bom mìn.

Phụ lục B (Thông tin tham khảo)

Hướng dẫn xác định mục tiêu đào tạo

B.1 Tổng quan

Mục tiêu đào tạo là những năng lực cần phải đạt được thông qua công tác đào tạo. Đó là sự tuyên bố về những kiến thức, kỹ năng và thái độ sẽ được người học thể hiện. Nên xây dựng mục tiêu đào tạo cho cả khóa đào tạo và cho từng buổi học.

Một số mục tiêu đào tạo được nêu rõ trong Quy trình Kiểm tra và Đánh giá (T&EP), ví dụ như T&EP 09.30/01/2022 Tiêu chuẩn Năng lực Xử lý Vật liệu nổ Thông thường (EOD). Phụ lục này cung cấp hướng dẫn cho việc xác định các mục tiêu đào tạo không được mô tả theo phương thức chuẩn hóa.

B.2 Phân loại

Các mục tiêu đào tạo có thể thuộc về một số phân loại. Ví dụ về các loại mục tiêu đào tạo được in đậm dưới đây¹ có thể được sử dụng để hỗ trợ phát triển các mục tiêu đào tạo:

- **Biết hoặc nhớ** – Xác định được các danh mục và danh mục phụ khác nhau về bom mìn (Rốc kết, đạn cối, lựu đạn, đạn pháo, bom thả từ máy bay, tên lửa, v.v) theo nhiều hình thức phân loại, chẳng hạn như phân loại theo NATO, CORD, Các điều ước, IMAS, v.v.² (Xử lý vật liệu nổ).
- **Hiểu hoặc lĩnh hội** – giải thích sự thay đổi hành vi (giáo dục nguy cơ phòng tránh bom mìn).
- **Áp dụng hoặc vận dụng** – truy vấn dữ liệu trong cơ sở dữ liệu nhằm xác định những thông tin không đầy đủ (kiểm soát chất lượng quản lý thông tin).
- **Phân tích** – phân loại một khu vực dựa trên kết quả khảo sát (khảo sát phi kỹ thuật).
- **Đánh giá** – đánh giá khả năng xảy ra và tác động của một rủi ro (quản lý hành động bom mìn).
- **Tạo ra** – Thiết kế các biểu mẫu báo cáo xử lý vật liệu nổ phù hợp³ (Xử lý vật liệu nổ).

B.3 Tuyên bố/trình bày ngắn gọn và rõ ràng

Các mục tiêu đào tạo được sử dụng để mô tả những điều mà người học được mong đợi là sẽ biết hoặc có thể vận dụng được sau khi hoàn thành khóa đào tạo. Nên dùng các động từ hành động lấy người học làm trung tâm khi xây dựng phần mô tả mục tiêu đào tạo. Có thể sử dụng các động từ hành động khác nhau cho mỗi phân loại được liệt kê phía trên. Những động từ này cũng nên định hình được việc đánh giá. Các mục tiêu đào tạo nên cụ thể, người học có thể đo lường hoặc quan sát được, có khả năng đạt được các mục tiêu (tham khảo bảng 1)

¹ Lấy cảm hứng từ Phân loại tư duy của Bloom. Anderson, Lorin W.; Krathwohl, David R., chủ biên. (2001). Phân loại việc học tập, giảng dạy và đánh giá: Bản sửa đổi của cuốn phân loại các mục tiêu giáo dục của Bloom. New York: Longman.

² T&EP 09.30/01/2022 Các tiêu chuẩn Năng lực xử lý vật liệu nổ thông thường, năng lực số 1.318.945.1 đối với xử lý vật liệu nổ cấp độ 1. ³ T&EP 09.30/01/2022 Các tiêu chuẩn Năng lực xử lý vật liệu nổ thông thường, năng lực số 6.329.178.3 đối với xử lý vật liệu nổ cấp độ.

³ T&EP 09.30/01/2022 Các tiêu chuẩn Năng lực xử lý vật liệu nổ thông thường, năng lực số 6.329.178.3 đối với xử lý vật liệu nổ cấp độ.

Bảng 1 – Tuyên bố/trình bày ngắn gọn và rõ ràng

Ví dụ về các tuyên bố	Giải thích
Hiểu về sự thay đổi hành vi	Đây là một mục tiêu đúng đắn nhưng khá rộng. Người học sẽ có hiểu biết sâu rộng và thấu đáo về sự thay đổi hành vi. Động từ "hiểu" ở đây có thể cần được làm sáng tỏ. Có thể cần phải cụ thể hơn.
Giải thích sự thay đổi hành vi	Mục tiêu này mô tả cụ thể hơn những điều người học được mong đợi là sẽ thực hiện sau khi kết thúc khóa học. Về công tác đánh giá, người học sẽ được yêu cầu giải thích về sự thay đổi hành vi.
Giải thích sự thay đổi hành vi trong phạm vi GDPTBM	Mục tiêu này mô tả những điều người học được mong đợi là sẽ thực hiện trong phạm vi GDPTBM: Nên có đủ trình độ hiểu biết để có thể giải thích về sự thay đổi hành vi. Về công tác đánh giá, người học sẽ được yêu cầu giải thích về sự thay đổi hành vi trong phạm vi GDPTBM. Điều này có nghĩa là giảng viên sẽ điều chỉnh việc giảng dạy cho phù hợp với mục tiêu cụ thể này.

Bảng dưới đây đưa ra các ví dụ về các động từ hành động có thể áp dụng được khi mô tả các mục tiêu đào tạo.

Phân loại	Động từ hành động	Ví dụ về mục tiêu đào tạo (dựa trên T&EP 09.30/01/2022)
Nhớ	Mô tả, liệt kê, gọi tên, xác định, nhận biết, ghi nhớ, vẽ, viết, kể lại, nhớ lại	Liệt kê các danh mục và danh mục phụ vật liệu nổ khác nhau.
Hiểu	Giải thích, phác thảo, phân biệt, so sánh, mô tả, diễn đạt theo suy nghĩ của bản thân, chứng minh	Trình bày quan điểm của bản thân về việc áp dụng công tác kiểm soát chất lượng vào rà phá.
Áp dụng	Sử dụng, làm, áp dụng, thao tác, thực hiện, vận hành, định vị, duy trì, hỏi, báo cáo	Nhận biết các mô hình, danh mục và danh mục phụ vật liệu nổ phổ biến được tìm thấy trong khu vực hoạt động.
Phân tích	Phân tích, kiểm tra, so sánh, điều tra, phân loại, phân biệt, suy luận	Phân tích dữ liệu hoạt động để hỗ trợ công tác quản lý hoạt động, quản lý chất lượng và quản lý rủi ro của các nhiệm vụ xử lý vật liệu nổ.
Đánh giá	Lựa chọn, đánh giá, tranh luận, khuyến nghị, ưu tiên, dự đoán	Lựa chọn một quy trình đưa về trạng thái an toàn.
Tạo ra	Thiết kế, lập kế hoạch, tạo ra, soạn thảo	Thiết kế kế hoạch hủy nổ đa vật liệu.

Phụ lục C (Thông tin tham khảo)

Ví dụ về kế hoạch buổi học: Vận hành máy rà kim loại hiện hành

- Khóa đào tạo: Khóa đào tạo chính thức về rà phá bom mìn sơ cấp cho Nhân viên rà phá tương lai – ngày 11-15 tháng 02 năm 2008
- Mục tiêu đào tạo: Vận hành và bảo dưỡng các máy rà kim loại (A và B) hiện hành một cách an toàn
- Buổi học: Vận hành an toàn máy rà kim loại A
- Ngày học: Ngày 12 tháng 02 năm 2008
- Thời gian: 8.00–12.00
- Địa điểm: Phòng học và thao trường huấn luyện rà phá bom mìn tại trung tâm huấn luyện hành động bom mìn
- Số lượng học viên: 25

Thời gian	Phương thức giảng dạy	Nội dung và hoạt động trong bài học	Mục tiêu đào tạo	Trang thiết bị/hỗ trợ/tài liệu tham khảo
8.00–9.00	Bài giảng, thảo luận và hỏi đáp	Phân lý thuyết về cơ chế của máy rà kim loại	1) Mở và đóng gói máy rà kim loại để cất giữ.	Trang thiết bị: 1) Máy rà kim loại hoàn chỉnh kèm pin và mảnh thử (nếu cần thiết). Hai học viên dùng 1 máy rà 2) Trang thiết bị đánh dấu luống rà. Cọc, dây và búa 3) Các vật liệu kim loại để học viên xác định vị trí 4) Công cụ đánh dấu để đánh dấu tín hiệu 5) Thước dây
9.00–10.00	Minh họa thực tế trong lớp học	Trước tiên, hãy tháo rời cả hai máy rà, giải thích chức năng cơ học cũng như các bộ phận và thành phần. Sau đó yêu cầu học viên lắp ráp lại cả hai máy rà.	2) Nhận dạng các bộ phận của máy rà kim loại. Bao gồm các số sê-ri. Giữ các bộ phận được đánh số sê-ri cùng với nhau. Nhận biết chế độ bảo trì pin (pin sạc) hoặc chế độ thay thế (pin dùng một lần). 3) Thiết lập để vận hành. Lắp ráp với pin. Sử dụng tai nghe (khi được cung cấp). Minh họa phạm vi tín hiệu khi có thể. 4) Cài đặt độ nhạy, âm lượng và kiểm tra các máy rà kim loại với mảnh thử. Chuẩn bị máy rà kim loại cho hoạt động theo trình tự trong hướng dẫn của nhà sản xuất hoặc các QTHĐC chi tiết.	
10.00–10.30	Nghỉ giải lao			

10.30-12.00	Minh họa thực tế hoạt động của các máy rà kim loại trên thao trường huấn luyện rà phá bom mìn Thực hành với máy rà kim loại	Minh họa cách thức vận hành máy rà trên luống thực hành rà phá bom mìn. Các học viên rà trên luống với bom mìn thực hành sử dụng máy rà kim loại A.	5) Biết tần suất kiểm tra cần thiết để đảm bảo độ tin cậy về hiệu suất. Căn chỉnh và kiểm tra định kỳ trong thời gian làm việc. Nhận thức được tác động của sự thay đổi cao về nhiệt độ, chất đất và độ ẩm cũng như ảnh hưởng của việc nhiễu điện từ trong thời gian làm việc. 6) Xác định tốc độ đi máy rà, giải thích khu vực được rà dưới đầu bàn rà và cách thức mà hình dạng và độ sâu của khu vực được rà thay đổi theo mục tiêu. 7) Hoạt động trên luống rà: a) Tốc độ di chuyển của đầu bàn rà (đặc biệt khi sử dụng máy rà ở chế độ “động”) b) Khoảng cách giữa đầu bàn rà và mặt đất c) Khoảng cách tối thiểu giữa các máy rà đang hoạt động. (Khoảng cách này sẽ thay đổi tùy theo mẫu máy rà, một số mẫu máy có thể thay đổi tần số để tránh nhiễu) d) Quét chồng ở mép luống rà e) Di chuyển về phía trước trong luống rà (tốc độ đi máy) f) Tư thế rà, đứng, ngồi xổm hoặc quỳ. 8) Xác định tâm và đánh dấu tín hiệu Nhắc nhở học viên về các yêu cầu an toàn (Mục tiêu đào tạo 1.1.2)	Hỗ trợ: 05 giảng viên. Tham khảo hướng dẫn kiểm tra cho nhân viên hỗ trợ trong quá trình kiểm tra. Tài liệu tham khảo: Các QTHĐC của máy rà kim loại hiện hành
-------------	---	---	--	---

	Tiêu đề	Số tài liệu
Tài liệu	1) Hướng dẫn sử dụng và bảo dưỡng máy rà kim loại và/hoặc nội dung liên quan của các QTHĐC. (hướng dẫn sử dụng máy rà kim loại là các chỉ dẫn và nên được điều chỉnh và mở rộng theo yêu cầu.) 2) Các QTHĐC.	1) Hướng dẫn sử dụng máy rà kim loại 2) QTHĐC
Tài liệu nghe nhìn	Bài thuyết trình điện tử (PowerPoint) về cơ chế để hỗ trợ phần lý thuyết về cơ chế của máy rà kim loại và nguyên lý hoạt động của nó (tĩnh/động/có thể chuyển đổi); cấu hình đầu bàn rà (vòng lặp/D kép); và khu vực được rà dưới mặt đất liên quan đến các mục tiêu đang được tìm kiếm (quyết định tốc độ tiến của đầu rà).	1) Bài thuyết trình điện tử (PowerPoint) 2) Các đoạn phim
Các tài liệu cần thiết khác	Bảng lật và bút màu	1) Biểu đồ 2) Sơ đồ
Lưu ý	Khi thực hiện các bài tập thực hành trong khóa đào tạo, cần giám sát việc sử dụng máy rà kim loại đúng cách	
Quan sát		

Phụ lục D (Thông tin tham khảo) Ví dụ về kế hoạch kiểm tra

- Khóa đào tạo: Khóa đào tạo chính thức về rà phá bom mìn sơ cấp cho Nhân viên kỹ thuật tương lai – ngày 11-15 tháng 02 năm 2008
- Mục tiêu đào tạo: Vận hành và bảo dưỡng các máy rà kim loại (A và B) hiện hành một cách an toàn
- Ngày kiểm tra: Ngày 15 tháng 02 năm 2008
- Thời gian: 8.00–9.00
- Địa điểm: Thao trường huấn luyện rà phá bom mìn tại trung tâm huấn luyện hành động bom mìn
- Số lượng học viên: 25

Mục tiêu đào tạo	Điều kiện để kiểm tra	Công bố kết quả	Lưu ý
Vận hành các máy rà kim loại (A và B) hiện hành một cách an toàn	1) Trong bài kiểm tra thực hành: tiến hành diễn tập rà phá bom mìn – chỉ định thời gian thực tế cho mỗi học viên trên mỗi máy rà kim loại 2) Được cấp: a) Máy rà kim loại hoàn chỉnh kèm pin và mảnh thử (nếu được yêu cầu) b) Bộ dụng cụ rà tìm hoàn chỉnh. c) 1 luống rà rộng 1m được bố trí với chiều dài 10m chứa 5 mục tiêu kim loại có liên quan (các mô phỏng chính xác hoặc vỏ vật liệu không chứa thuốc nổ với kíp nổ mô phỏng). d) Một khoảng thời gian quy định cho mỗi máy rà kim loại. 3) Không được phép xem các tài liệu tham khảo. 4) Không có bất kì sự hỗ trợ nào.	1) Vận hành an toàn từng máy một trong số hai máy rà kim loại hiện hành bằng cách chứng minh khả năng: Tiêu chí: a) Lắp ráp và chuẩn bị máy rà kim loại cho hoạt động b) Tự tiến hành diễn tập rà phá để định vị cả năm vật thể kim loại trong luống rà. c) Tiến hành diễn tập đào tìm tín hiệu để phát hiện các vật thể. d) Đánh dấu vị trí nếu có tín hiệu bom mìn hoặc kim loại. e) Vận hành từng máy rà mà không vi phạm nguyên tắc an toàn.	1) Bài kiểm tra thực hành về vận hành máy rà kim loại hiện hành được thực hiện đồng thời với bài kiểm tra về việc sử dụng các thiết bị rà phá bom mìn hiện hành, đó là mục tiêu đào tạo 1.6.1. Thời gian phân bổ cho bài kiểm tra này là 1 ngày 2) Bài kiểm tra thực hành cuối cùng – Tiến hành diễn tập rà phá bom mìn.

Phụ lục E (Thông tin tham khảo)

Hướng dẫn phân tích nhu cầu đào tạo

E.1 Tổng quan

Việc tiến hành đào tạo cho nhân viên rà phá bom mìn chủ yếu nhằm mục đích giúp họ gạt hái được những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần có để hoàn thành tốt các nhiệm vụ và trách nhiệm được giao. Không những phục vụ cho nhu cầu trước mắt, công tác đào tạo còn góp phần phát triển con đường sự nghiệp của nhân viên.

Một bản phân tích nhu cầu đào tạo bao gồm:

- Xác định khoảng cách giữa năng lực hiện có và năng lực mong muốn tất yếu để đáp ứng các tiêu chuẩn thực hiện;
- Đề xuất giải pháp nhằm đáp ứng các tiêu chuẩn thực hiện.

Có hai kết quả có thể xảy ra gồm: Nhu cầu cần đào tạo và không cần đào tạo (tức là điều chỉnh các quy trình hay thủ tục tiêu chuẩn, điều chỉnh cơ chế thông tin liên lạc, thay đổi cách sử dụng trang thiết bị, giám sát, v.v.).

Phụ lục này đề xuất hướng dẫn tối thiểu về các bước cần thiết - từ phân tích tổng quát đến cụ thể - để xác định nhu cầu đào tạo tiềm tàng. Hướng dẫn này được tạo ra để có thể thích ứng với khả năng và nguồn lực của bất cứ tổ chức nào. Do đó, hướng dẫn đề xuất có thể chi tiết hơn và sử dụng nhiều kỹ thuật khác nhau chưa được phát triển ở đây (Chẳng hạn như phân tích công việc, phỏng vấn, quan sát trực tiếp, nghiên cứu tài liệu, bảng câu hỏi, v.v.)

E.2 Lý do của việc phân tích nhu cầu đào tạo

Có một số lý do cho việc tiến hành phân tích nhu cầu đào tạo. Chẳng hạn như tiến hành phân tích nhu cầu đào tạo để phản ứng lại một vấn đề hoặc để lường trước các mối nguy cơ và các cơ hội. Dưới đây là một số lý do cho việc tiến hành phân tích nhu cầu đào tạo và ví dụ.

- Tổ chức khởi động một chương trình, dự án hoặc hoạt động mới về hành động bom mìn.
- Phát hiện được các sai sót lớn hoặc nghiêm trọng.
- Sự cố, tai nạn hoặc nguy cơ đã xảy ra.
- Phát hiện thấy hiệu suất kém hoặc không đạt yêu cầu.
- Một thiết bị, hệ thống, tiêu chuẩn hoặc quy trình mới chuẩn bị hoặc đã được đưa và sử dụng.

- Thay đổi về bối cảnh hoạt động.
- Nhân viên mới được tuyển dụng.
- Nhân viên được xem xét thăng chức.
- Tổ chức muốn phát triển năng lực của nhân viên.
- Nhận được yêu cầu phát triển/mở rộng đào tạo từ một tổ chức khác.

VÍ DỤ 1: Nhân viên GDPTBM đang tiến hành GDPTBM đối với các loại đạn dược thông thường. Cần phải bổ sung nội dung GDNCPTBM đối với các thiết bị nổ tự chế vào chương trình GDNCPTBM này.

VÍ DỤ 2: Gặp phải một loại vật liệu nổ mới mà các nhân viên rà phá và nhân viên đội hủy nổ lưu động chưa biết đến.

VÍ DỤ 3: Một tiêu chuẩn hành động bom mìn quốc gia mới về hỗ trợ nạn nhân sắp có hiệu lực.

VÍ DỤ 4: Tổ chức sẽ sử dụng một hệ thống thông tin địa lý mới.

VÍ DỤ 5: Một cuộc kiểm tra đảm bảo chất lượng nội bộ đã phát hiện thấy xu hướng tự mãn với các biện pháp an toàn và sức khỏe nghề nghiệp.

VÍ DỤ 6: Tổ chức cần lấp đầy một vị trí trống bằng cách thăng chức nội bộ.

Có thể tiến hành phân tích nhu cầu đào tạo ở cấp độ tổ chức, nhiệm vụ hay cá nhân và nên bao gồm bốn bước bắt buộc sau:

- 1) Xác định lượng kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để hoàn thành một mục tiêu, quy trình hoặc nhiệm vụ;
- 2) Đánh giá trình độ năng lực hiện tại;
- 3) Xác định khoảng cách đào tạo;
- 4) Đề xuất một giải pháp hoặc hành động.

E.3 Phân tích tổ chức

Nếu việc phân tích nhu cầu đào tạo và công tác đào tạo được tiến hành bởi bên thứ ba, nên tiến hành phân tích tổ chức thụ hưởng.

Mục tiêu chính là để xác định sự khác biệt giữa hiệu suất/kết quả hoạt động mong đợi và thực tế của tổ chức.

Phân tích nhu cầu của tổ chức nhằm mục đích:

- Xác định cấp độ và bản chất của tổ chức (là một trung tâm hành động bom mìn quốc gia đã được thiết lập tốt, một dự án quốc gia mới được triển khai, một tổ chức phi chính phủ địa phương mới nổi, một doanh nghiệp rà phá bom mìn, v.v.
- Xác định loại hoạt động mà tổ chức được xem xét thực hiện (chẳng hạn như giải phóng đất đai, phá hủy kho dự trữ, GDPTBM, hỗ trợ nạn nhân, hỗ trợ phát triển năng lực trong một hay một số lĩnh vực này);
- Xác định các yêu cầu, chẳng hạn như những yêu cầu do các tiêu chuẩn hành động bom mìn quốc tế hoặc quốc gia đặt ra và các quy trình hoạt động hiện hành;
- Xác định các mục tiêu của tổ chức này và xác định xem ở cấp độ nào thì đạt được hoặc có thể đạt được các mục tiêu này:
 - Các mục tiêu hoạt động (đầu ra và kết quả);
 - Các mục tiêu chính sách, chẳng hạn như thúc đẩy các cơ hội bình đẳng bất kể tuổi tác, giới tính, tình trạng khuyết tật và các đặc trưng đa dạng khác;
 - Lập kế hoạch nguồn nhân lực, chẳng hạn như lập kế hoạch đào tạo để dự đoán doanh thu;
 - Đa dạng hóa hoặc mở rộng năng lực của tổ chức.

Có thể cần xem xét các nhân tố khác khi phân tích nhu cầu của tổ chức, chẳng hạn như:

- Năng lực đào tạo nội bộ;
- Khả năng duy trì năng lực và giữ chân nhân viên.

E.4 Phân tích nhiệm vụ

Mục tiêu của việc phân tích nhiệm vụ là để xác định các nhiệm vụ chính và các năng lực liên quan cần thiết để đáp ứng:

- Mục tiêu về hiệu suất của tổ chức;
- Các yêu cầu do các tiêu chuẩn hành động bom mìn quốc tế hay quốc gia đặt ra và các quy trình hoạt động hiện hành;
- Một sự thay đổi trong quy trình, kỹ thuật hoặc thiết bị.

Bản phân tích nên xác định xem các nhiệm vụ được tiến hành ở mức thấp hơn, bằng hay cao hơn chỉ số đánh giá hiệu quả công việc.

Nếu tổ chức đã xác định và dẫn chứng bằng tài liệu các nhiệm vụ và năng lực chính, ví dụ, thông qua các bản mô tả công việc, thì bản phân tích nên xác định xem những nhiệm vụ và năng lực

này có liên quan và đủ để đáp ứng các mục tiêu về hiệu suất hay không.

Cụ thể là, khi các nhiệm vụ then chốt mới được xác định, nên sử dụng các Quy trình Kiểm tra và Đánh giá hiện hành mô tả năng lực để làm tài liệu tham khảo nhằm xác định năng lực.

E.5 Nhu cầu trình độ cá nhân

Mục tiêu là để so sánh trình độ năng lực của các cá nhân với năng lực cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ đã được xác định. Đối với một vị trí nhất định, vai trò hay chức trách là năng lực yêu cầu được xác định? đã xác định được khoảng cách chưa?

Nếu đã xác định được khoảng cách, thì ở cấp độ cá nhân:

- Hiện có những năng lực gì?
- Thông tin nhân khẩu học cá nhân (tuổi, giới tính, tình trạng khuyết tật và các đặc trưng đa dạng khác)?
- Năng lực ngôn ngữ, khả năng đọc viết và tính toán của bản thân?
- Các học viên tiềm năng có gặp phải rào cản nào đối với việc học tập hoặc tiếp cận đào tạo không?

E.6 Đáp ứng nhu cầu

Vì đây là bước cuối cùng trong quy trình phân tích nhu cầu đào tạo, cần xác định xem đào tạo có phải là giải pháp tốt nhất để đáp ứng các mục tiêu hiệu suất hay không. Tùy thuộc vào khoảng cách đã được xác định, có thể xem xét các giải pháp khác thay vì đào tạo chính thức, chẳng hạn như đào tạo không chính thức, cố vấn, cải thiện chất lượng đào tạo hiện tại, tuyển dụng, điều chỉnh các quy trình hay thủ tục tiêu chuẩn, điều chỉnh cơ chế thông tin liên lạc, thay đổi cách sử dụng trang thiết bị, giám sát, v.v.

Nếu việc đào tạo được xác định là cần thiết, thì nên xác định các mục tiêu đào tạo, loại hình và phương pháp đào tạo.

Hồ sơ sửa đổi

Quản lý việc sửa đổi IMAS

Loạt tiêu chuẩn IMAS phải được xem xét sửa đổi chính thức ba năm một lần, tuy nhiên việc rà soát không loại trừ khả năng có các sửa đổi trong thời gian 3 năm này vì lý do đảm bảo an toàn và hiệu quả cho hoạt động hay vì mục đích biên tập lại tài liệu.

Các sửa đổi đối với IMAS này sẽ được ghi số thứ tự. Ngày tháng và các chi tiết chung của việc sửa đổi được thể hiện như bảng bên dưới. Việc sửa đổi cũng được hiển thị ở trang bìa của IMAS bằng cách thêm vào bên dưới ngày xuất bản cụm từ "*kết hợp sửa đổi #.*"

Khi việc rà soát chính thức cho từng IMAS được hoàn thành, các phiên bản mới có thể được ban hành. Trong trường hợp này, các sửa đổi cập nhật tính đến ngày ban hành phiên bản mới sẽ được đưa vào phiên bản mới và được xóa đi trong bảng hồ sơ sửa đổi. Việc ghi lại các sửa đổi sẽ được bắt đầu lại nếu việc rà soát được thực hiện sau đó.

Bản sửa đổi gần đây nhất của IMAS được đăng tải trên trang web của IMAS tại www.mineactionstandards.org.

Số	Ngày	Chi tiết sửa đổi