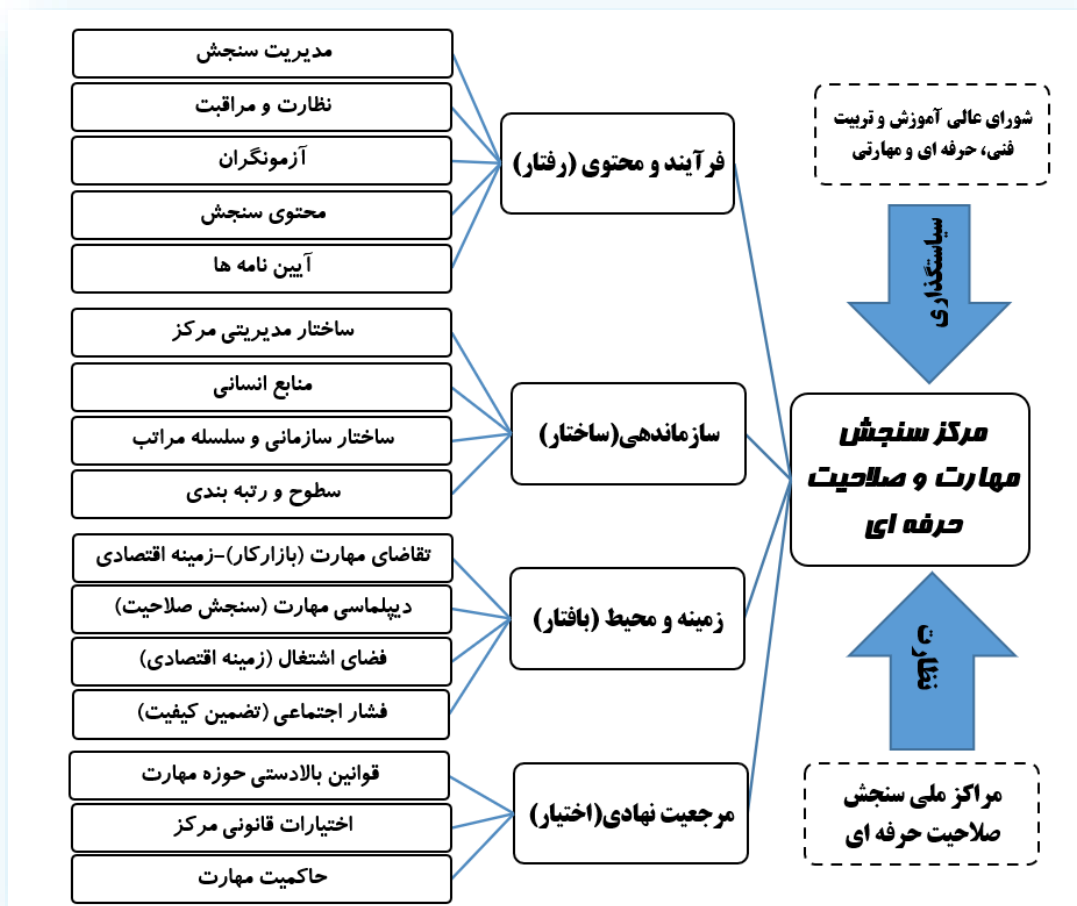


خلاصه اجرایی طرح پژوهشی:

تدوین الگوی مطلوب توسعه و استقرار مراکز سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای



مجری:

موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی

مجری داخلی: دکتر اصغر زمانی

بیان مسئله

یکی از اهداف اصلی برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، تنظیم رابطه متقابل آموزش با اشتغال و متناسب‌سازی سطوح و رشته‌های تحصیلی و فرآیندهای آموزشی با دانش و مهارت مورد نیاز مشاغل است. مطابق بند ۷۸ سیاستهای کلی ابلاغی برنامه ششم توسعه، تنظیم رابطه متقابل آموزش با اشتغال و متناسب‌سازی سطوح و رشته‌های تحصیلی، از ضروریات توسعه زیست بوم اشتغال و کارآفرینی است که برای تحقق آن، ایجاد نظام مستمر ارزیابی به ویژه در بخش مهارتی، به عنوان یکی از ارکان اصلی و مهم توسعه پایدار و توسعه مبتنی بر دانش ضروری تشخیص داده شد که مهمترین بخش یا زیرمجموعه این نظام ارزیابی، ایجاد بستری برای سنجش مهارت است. عدم تطابق عرضه مهارت (قابلیت‌های شغلی مهارت‌آموختگان) با نیازهای بازار کار و برخی از عدم توازن‌های موجود در تأمین و بکارگیری منابع انسانی کشور در طول سالهای گذشته مرتباً بعنوان چالش اساسی نظام اقتصادی کشور مطرح شده است. اطلاع از کم و کیف سرمایه‌های انسانی (به ویژه در بخش مهارتی) و چینش و جایابی این سرمایه‌ها در کل نظام اقتصادی و اجتماعی پیش شرط اساسی هر تصمیم و هر نوع برنامه‌ریزی و آمایش سرمایه‌های انسانی در کشور به ویژه در حوزه توسعه زیست بوم اشتغال است.

لذا به منظور غلبه بر چالش‌های فوق، مجلس شورای اسلامی در سال ۱۳۹۶ قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی را به تصویب رساند و متعاقب آن در سال ۱۳۹۷ هیئت دولت، آئین‌نامه اجرایی آن را تصویب و ابلاغ کرد که در آن به ارایه چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی پرداخته شده است. یکی از بندهای مهم این قانون که در ماده (۹) آن قانون منعکس شده است،^۱ لزوم تشکیل و راه‌اندازی «مراکز سنجش آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی و تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای» است. بر اساس نص صریح این قانون مراکز سنجش آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی و تعیین صلاحیت‌های حرفه‌ای، مراکزی هستند که برای سنجش و ارزشیابی آموزش‌های موضوع این قانون و تعیین صلاحیت حرفه‌ای نیروی کار در سطح ملی و منطقه‌ای (استانی) ایجاد و تجهیز شده است.

بنابراین در راستای عمل به مفاد قانونی فوق‌الذکر و به منظور غلبه بر چالش‌های فوق، لزوم ایجاد «بستری نهادی» تحت عنوان مرکز سنجش صلاحیت حرفه‌ای درون نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی مورد تأکید قانون گذار واقع شده است. چنین بستری می‌تواند اطلاعات عینی و یکسانی را در مورد توانایی‌های مهارت‌آموختگان در اختیار نظام سیاستگذاری و برنامه‌ریزی آموزش مهارت قرار دهد. همچنین با ایجاد مکانیزمی علمی برای ادغام انواع مختلف مهارت‌های کسب شده توسط مهارت‌آموختگان، مدارک تحصیل شده و گذر تجربی به طور منظم و منطقی، به رتبه‌بندی مناسب شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای افراد منجر خواهد شد. از طرفی با کمک این مراکز، مهارت‌آموختگان دیدگاه گسترده‌تری از عملکرد آموزشی خود دریافت می‌کنند که باعث می‌شود بتواند توانایی‌ها و کمبود مهارتی خود را درک کند و از این طریق نتایج این مراکز سنجش می‌تواند در هدایت مسیر آموزشی نیروی کار مورد

^۱ - ماده (۹) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی مصوب ۱۳۹۶/۹/۱۹ مجلس شورای اسلامی که تصریح می‌کند «تضمین کیفیت در نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی براساس چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی انجام می‌پذیرد. به منظور سنجش و تشخیص شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای و شغلی، مراکز ملی سنجش زیر نظر شورای عالی و با مشارکت نظام‌های حرفه‌ای تشکیل می‌شود. مدارک صلاحیت حرفه‌ای و گواهینامه‌های شایستگی شغلی توسط این مرکز اعطاء میگردد. صلاحیت و شایستگی مجریان آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی توسط مرکز ملی سنجش تعیین می‌شود.»

نیاز بازار کار به وزارتخانه هایی از قبیل علوم، تحقیقات و فناوری، آموزش و پرورش و دیگر سازمانهای متولی نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار کمک می کند. همچنین مجموعه اقدامات این مراکز می تواند عدم تطابق توانایی های نیروی کار جذب شده در بازار با خواسته های مدیران و کارفرمایان کاهش می یابد و در نهایت در ایجاد فرصت های نسبتاً منصفانه به منظور اشتغال متقاضیان جایگاه های شغلی کمک می کند.

از طرف دیگر، وجود مراکز سنجش فرصتی را برای داوطلبان جایگاه های شغلی فراهم می کند تا شایستگی خود را برای یک نقش به روش های مختلف به نمایش بگذارند و آنها را قادر می سازد پیش نمایشی عملی از آنچه کارفرما از کارمندان خود انتظار دارد به دست آورند. از این رو مراکز سنجش ابزار مهمی در فرآیند گزینش نیروی کار در هر کشور است.

به عبارت دیگر، هدف اصلی از راه اندازی مراکز سنجش، تطبیق میزان صلاحیت و شایستگی، توانایی ها و مهارت های نیروی کار در یک کشور با شاخص های استاندارد و پذیرفته شده در جایگاه های مختلفی حرفه ای و شغلی است. از این رو در راستای اجرای ماده ۹ قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی و به منظور تضمین کیفیت در نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و سنجش و تشخیص شایستگی ها و صلاحیت های حرفه ای و شغلی، تشکیل مراکز ملی سنجش ضرورت دارد. از آنجا که یک مرکز سنجش از عناصر متعددی تشکیل شده است که برای ارزیابی حوزه های شایستگی ضروری برای انجام یک کار طراحی شده اند، لذا برای هماهنگی فعالیت های متعدد در این مراکز تعیین شاخص های راه اندازی، نظارت و سطح بندی مراکز سنجش یکی از اولویت های ضروری و به عبارتی نخستین گام مهم محسوب می شود.

در ارتباط با سازمان فنی و حرفه ای و نقش و جایگاه آن در قانون مذکور باید بیان کرد که بر اساس این قانون سازمان مذکور موظف است تمام فعالیت ها و مأموریت های خود را با الزامات قانون فوق، و چارچوب مذکور هماهنگ کند. این هماهنگی به ویژه در حوزه ارزشیابی و سنجش مهارت بسیار مهم و حیاتی است. به عبارت دیگر سنجش و اعتباربخشی به صلاحیت های حرفه ای ناشی از مهارت آموزی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای و دریافت گواهینامه های فنی و حرفه ای از این سازمان در بطن و متن چارچوب صلاحیت حرفه ای قرار دارد و این سنجش صلاحیت در امتداد سنجش مهارت آموخته شده در سازمان آموزش فنی و حرفه ای خواهد بود. به طوری که در حال حاضر انتظار می رود که سازمان مذکور به نوعی متولی مفهوم سازی، تاسیس، استقرار، مدیریت و نظارت بر مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای باشد. بنابراین از این لحاظ مراکز سنجش صلاحیت جایگاه ویژه ای در سازمان مذکور داشته و به نوعی یکی از پاشنه آشیل های حیاتی سازمان در آینده خواهد بود.

از طرفی از لحاظ تجارب جهانی می توان گفت که سنجش صلاحیت حرفه ای و وجود مکانیزم ها، فرآیندها و ساختارهای نهادی برای سنجش و سطح بندی صلاحیت های حرفه ای جزء لاینفک چارچوب های ملی صلاحیت حرفه ای در کشورها است. به عبارت دیگر، تصور وجود یک چارچوب ملی صلاحیت حرفه ای بدون داشتن نظام سنجش صلاحیت حرفه ای و ساختار نهادی مرتبط با آن (مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای) امکان پذیر نیست. در این باره می توان به جزئیات چارچوب ملی صلاحیت حرفه ای استرالیا، نیوزیلند، امریکا، هند، لبنان، آلمان و سایر

کشورهایی که دارای چارچوب صلاحیت حرفه ای هستند، اشاره کرد. تمام کشورهایی که دارای چارچوب صلاحیت حرفه ای ملی هستند، دارای ترتیبات فرآیندی و نهادی برای سنجش صلاحیت حرفه ای هستند. در این باره به عنوان مثال می توان به چارچوب صلاحیت حرفه ای استرالیا اکتفا کرد. در این کشور در راستای استقرار چارچوب ملی صلاحیت حرفه ای، وظیفه تضمین کیفیت و سنجش صلاحیت به عهده مراکز تحت عنوان « مراکز آموزش حرفه ای ثبت شده » است. این نهادها، تنها مراکز در سیستم فنی و حرفه ای استرالیا هستند که مجاز به ارائه و ارزیابی آموزش های ملی شناخته شده هستند. صلاحیت ها و گواهینامه های موفقیت تایید شده در سطح ملی را نیز صادر می کنند.

بنابراین همان طور که ملاحظه می شود، وجود ساختار و ترتیبات نهادی برای سنجش و اعتباربخشی به سطوح صلاحیت حرفه ای، جزء لاینفک چارچوب های ملی صلاحیت حرفه ای (NQF) کشورها است. در این خصوص همانطور که قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی تاکید کرده است، در ایران علی رغم ابلاغ قانون مذکور و به تبع آن تصویب و ابلاغ چارچوب صلاحیت حرفه ای ایران، چنین ساختاری وجود ندارد. بنابراین از این لحاظ و با توجه به تجارب جهانی نه تنها خلاء جدی وجود دارد، بلکه یک الزام قانونی است و بدون وجود مراکز سنجش و اعتباربخشی به صلاحیت های حرفه ای افراد، عملاً امکان استقرار چارچوب صلاحیت حرفه ای وجود نخواهد داشت.

اگر چه لزوم و ضرورت تشکیل چنین مراکز هم از نظر الزام قانونی و هم الزام ذاتی (به عنوان مرحله لاینفک مدیریت آموزش های فنی و حرفه ای) بسیار واضح و مبرهن است، اما سوالات زیادی در خصوص تشکیل و راه اندازی واقعی و عملیاتی این مراکز وجود دارد؟ به طور مشخص مسئله مهم در خصوص چارچوب صلاحیت حرفه ای و الزام قانونی در استقرار مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای، همانا چگونگی ساختار، فرآیند و حاکمیت این مراکز است. آیا مراکز باید مستقل از ساختار دولت باشند و به نهادی مستقل تبدیل شود؟ آیا این مراکز باید زیر نظر نهادهایی مانند وزارت عتف و یا سازمان آموزش فنی و حرفه ای باشند؟ ساختار سازمانی این مراکز چگونه باید باشد؟ تشکیلات اداری آنها چگونه خواهد بود؟ از لحاظ فرآیندهای اجرایی و فعالیت های عملیاتی، این مراکز چه ویژگی هایی باید داشته باشند؟ فرآیند سنجش صلاحیت را باید مستقلاً و راساً انجام بدهند و یا نظام های حرفه ای صنفی را نیز دخیل و شریک قرار بدهند؟ یا اینکه اصولاً فقط به نظارت و هدایت سنجش صلاحیت حرفه ای بپردازند و سنجش و اعتباربخشی را به شکل های صنفی و نظام های حرفه ای صنفی محول کنند؟ در حوزه نظارت باید چگونه عمل کنند؟ آیا بر تمام فرآیند آموزش های مهارتی باید نظارت کنند و یا تنها در مرحله تایید و اعتباربخشی به صلاحیت ها، وارد عمل شوند؟ شیوه نظارت بر خود این مراکز چگونه است؟ نظام سطح بندی این مراکز چگونه باید باشد؟ بطور کلی ساختارها، فرآیندها، الزامات، شاخص ها و معیارهای مورد نیاز در حوزه های مختلفی از قبیل «مدیریت مراکز سنجش مهارت، نظارت توسط مراکز و نظارت بر مراکز سنجش صلاحیت» چگونه باید باشد؟ پیشنهادها و قوانین استقرار و یا استمرار فعالیت های این مراکز چگونه است؟ از چه نهادی باید مجوز بگیرند؟ و چگونه؟ اختیارات قانونی این مراکز و مرجعیت آنها به چه صورت است؟ آیا مدارک صادره توسط این مراکز به خودی خود برای اشتغال پذیری و استخدام اعتبار دارند و یا باید مورد تایید نهاد بالاتری قرار بگیرند؟ منابع انسانی، سلسله مراتب و دستورالعمل اجرایی فعالیت این مراکز چگونه است؟ و سوالات دیگری از این دست، همگی نشان از ابهامات و عدم اطمینان های زیاد در چگونگی راه اندازی این مراکز

دارد. این ابهامات و سوالات، مسئله پژوهشی طرح مذکور را تشکیل می دهند. به عبارت دیگر چگونگی پاسخ به ابهامات و سوالات پیرامون استقرار مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای، مسئله این تحقیق است.

نتایج این تحقیق، علاوه بر ایجاد دانش نظری و عملی در خصوص مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای، می تواند به ارتقاء اثربخشی نظام های اعتبار بخشی و تضمین کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای و همچنین تاثیر بر انطباق بیشتر مهارت ها با نیازهای بازار کار کمک کند. به عبارت دیگر وجود مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای به نظام بازار کار کمک می کند که افراد را بر اساس گواهینامه های صلاحیت حرفه ای که صادر می کند و در سطوح مختلفی از نظر صلاحیت، جویندگان کار را رتبه بندی کند. همچنین کارفرمایان بر اساس سطوح صلاحیت تایید شده توسط این مراکز، متقاضیان کار را انتخاب و بکارگماری کنند. همچنین این مراکز می توانند نقش تنظیم گری را بین تقاضا و عرضه نیروی کار با صلاحیت ایفا کند.

لذا پژوهش حاضر که به تدوین چارچوبی برای ساختار، فرآیند، مدیریت و حکمرانی و الزامات قانونی تاسیس چنین مراکزی ذیل چارچوب صلاحیت حرفه ای ملی، می پردازد، می تواند تاثیر بسزایی بر توسعه ادبیات موضوعی و مصادیق عملی در این حوزه علمی داشته باشد. در این راستا سوالات این تحقیق به شرح زیر است؟

- ۱- کارکردهای یک «مرکز سنجش مهارت استاندارد»، منطبق بر تحولات جهانی و معیارهای ملی کدام اند؟
- ۲- ساختارها، فرآیندها و الزامات موردنیاز راه اندازی مراکز سنجش مهارت کدام اند؟
- ۳- ساختارها، فرآیندها و الزامات مورد نیاز مدیریت مراکز سنجش مهارت کدام اند؟
- ۴- ساختارها، ارکان و الزامات مورد نیاز نظارت بر مراکز سنجش مهارت کدام اند؟
- ۵- چارچوب ارزیابی، سطح بندی، اعتباربخشی و صلاحیت مراکز سنجش مهارت کدام اند؟
- ۶- الزامات مرجعیت نهادی (اختیارات قانونی) استقرار و استمرار فعالیت مراکز کدام اند؟
- ۷- گونه شناسی انواع مراکز مهارت بر اساس خوشه مهارتی (صنعت، کشاورزی، خدمات و هنر) چگونه است؟
- ۸- دستورالعمل اجرایی ساختارسازمانی، منابع انسانی، سلسله مراتب و فعالیت مراکز سنجش مهارت کدام اند؟

روایت یافته ها

در این بخش به سوالات تحقیق پاسخ داده شده است. پاسخ به سوالات مبتنی بر چندین منبع به عنوان روش های تحقیق ترکیبی شامل موارد زیر است:

- (۱) مطالعات بین‌المللی و بهینه‌گزینی (Benchmarking)
- (۲) مطالعه تجارب سازمانی، اسناد پژوهشی، گزارش های عملکردی و شاخص‌های سنجش موجود در سازمان
- (۳) مطالعه تطبیقی در حوزه وجود مراکز یا آژانس های سنجش و ارزیابی مهارت در سطح کشورها یا مناطق
- (۴) مطالعه مبانی نظری و چارچوب‌های مربوط به سنجش آموزش، سنجش مهارت و سایر حوزه های مرتبط با موضوع
- (۵) بررسی تجارب سایر نهادهای متولی آموزش مهارتی از قبیل دانشگاه فنی و حرفه ای، علمی-کاربردی، سازمان سنجش آموزش کشور، دفتر نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت آموزش وزارت علوم و سایر نهادها به اقتضای موضوع
- (۶) مصاحبه با متخصصان و صاحب‌نظران حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به ویژه در حوزه سنجش مهارت و صلاحیت
- (۸) بررسی و مطالعه قوانین و مقررات ناظر بر امکان ایجاد مراکز سنجش، بررسی ساختار سازمانی و قوانین بالادستی
- (۹) استفاده از تجربه‌های زیسته در مشارکت در پروژه های پژوهشی مرتبط با موضوع توسط تیم مجری طرح پژوهشی

محورهای تحلیل یافته ها، دقیقاً بر اساس سوالات تحقیق دسته بندی شده و شامل مواردی از قبیل

- (۱) کارکردهای مرکز سنجش مهارت استلندارد، منطبق بر تحولات جهانی و معیارهای ملی، (۲)
- الزامات ساختاری یا فرآیندی راه اندازی مراکز سنجش مهارت، (۳) الزامات ساختاری یا فرآیندی مدیریت مراکز سنجش مهارت، (۴) الزامات ساختاری یا فرآیندی نظارت بر مراکز سنجش مهارت، (۵) ماهیت چارچوب ارزیابی، سطح بندی، اعتباربخشی و صلاحیت مراکز سنجش مهارت، (۶) الزامات مرجعیت نهادی (اختیارات قانونی) و پیش نیازهای فعالیت مراکز، (۷) گونه شناسی انواع مراکز مهارت بر اساس وابستگی مرکز (دولتی-غیر دولتی) و خوشه مهارتی (صنعت، کشاورزی، خدمات و هنر) و (۸) آئین نامه اجرایی ساختار سازمانی، منابع انسانی، سلسله مراتب فعالیت مراکز سنجش مهارت. در زیر به پاسخ دهی به سوالات تحقیق پرداخته شده است:

سوال اول تحقیق: کارکردهای یک «مرکز سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای»، منطبق بر تحولات جهانی و معیارهای ملی کدام اند؟

در ارتباط با یافته های تحقیق در پاسخ به این سوال که کارکردها و یا اهداف تاسیس یک مرکز سنجش صلاحیت حرفه ای بر اساس معیارها و در تراز جمهوری اسلامی ایران کدام اند، می توان به موارد متعددی اشاره کرد که در چندین محور کلان به شرح نمودار زیر قابل دسته بندی است:



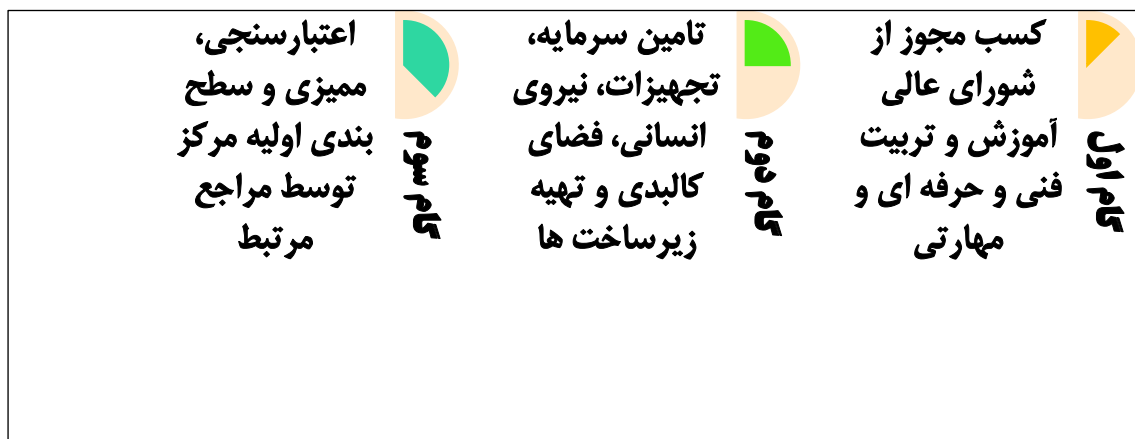
شکل (۱): کارکردهای مراکز سنجش (مولفه های استخراج شده از مصاحبه با خبرگان)

همانطور که در نمودار فوق ملاحظه می شود، کارکردهای یک مرکز سنجش صلاحیت حرفه ای را می توان در ۶ کارکرد خلاصه کرد. در این میان، یافته های تحقیق نشان داد که کارکردی که بیشتر از سایر کارکردها در یافته ها تکرار شد، کارکرد «تضمین کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای» به عنوان یکی از مهم ترین کارکردهای تاسیس و راه اندازی مراکز سنجش مهارت و صلاحیت بود. به نظر می رسد، اولین تداعی از کارکردهای چنین مراکزی، مسئله تضمین کیفیت است. این مسئله کاملاً با اسناد بالادستی از جمله قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی حرفه ای و مهارتی منطبق بود. چرا که در قانون مذکور به صراحت هدف از تشکیل مراکز سنجش مهارت و صلاحیت، مسئله تضمین کیفیت آموزش های مهارتی عنوان شده است. مسئله دیگر اینکه همه ۵ موارد دیگر را حتی می توان در زیر چتر همین مفهوم «تضمین کیفیت آموزش» گنجانند. به عنوان مثال مقوله «تطبيق میزان صلاحیت، شایستگی، توانایی ها و مهارت های نیروی کار با شاخص های استاندارد و پذیرفته شده در جایگاه های مختلف حرفه ای و شغلی» اساساً به عنوان بعدی از نظام تضمین کیفیت آموزش مهارتی محسوب می

شود و به عبارت دیگر در مراکز شنجش صلاحیت حرفه ای، نوعی «تطبیق به منظور تضمین» صورت می گیرد. همچنین مقوله «تعیین صلاحیت و شایستگی مجریان آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی» به نوعی تضمین کننده کیفیت تدریس مربی است که خود یکی از ابعاد بسیار مهم در نظام تضمین کیفیت است. به عبارت دیگر «تضمین کیفیت تدریس به منظور تضمین کیفیت فرآیند آموزش» صورت می گیرد و لذا تضمین کیفیت چتر مفهومی بزرگتری بر روی کیفیت تدریس است. مقوله محوری «اعطای مدارک صلاحیت حرفه ای و گواهینامه های شایستگی شغلی به افراد» نیز مستقیماً به موضوع اعتباردهی به آموزش مهارتی با کیفیت است. یعنی گواهینامه و مدرک صلاحیت حرفه ای، تا حدود زیادی نمود بیرونی و مجسم، تضمین کیفیت آموزش مهارتی است. لذا در اینجا می توان گفت که «تایید شایستگی و صلاحیت به منزله تایید تضمین کیفیت آموزش مهارتی» اتفاق افتاده و لذا باز هم تضمین کیفیت ابر مفهومی وسیع تری برای تایید صلاحیت است. رتبه بندی شایستگی های حرفه ای افراد نیز موضوعی است که مستقیماً ناشی از مفهوم تضمین کیفیت است. به هر ترتیب، کیفیت و به تبع آن تضمین کیفیت می تواند درجاتی داشته باشد و لذا «رتبه بندی به مثابه سطوح مختلف کیفیت صلاحیت» مقوله و مفهوم کلیدی در چتر مفهومی «تضمین کیفیت» است.

سوال دوم تحقیق: ساختارها، فرآیندها و الزامات، و معیارهای موردنیاز راه‌اندازی مراکز سنجش مهارت کدام اند؟

در پاسخ به سوال فوق، یافته‌های تحقیق نشان داد که از نظر الزامات، برای راه‌اندازی مراکز سنجش صلاحیت حرفه‌ای، سه گام اصلی یا الزام اساسی وجود دارد. به عبارتی برای راه‌اندازی چنین مراکزی، سه مقوله «کسب مجوز از شورای عالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی»، «تامین سرمایه، تجهیزات و نیروی انسانی» و «اعتبارسنجی و ممیزی اولیه مرکز» سه الزام اصلی از لحاظ الزامات مورد نیاز راه‌اندازی مراکز سنجش صلاحیت حرفه‌ای بوده‌اند. البته یافته‌های تحقیق نشان داد که الزامات و پیشنیازهای دیگری را (البته با اهمیت کمتر) نیز باید به سه الزام اساسی فوق‌الذکر افزود. این الزامات شامل استخدام نیروی انسانی، آموزش کارکنان، تربیت آزمونگران و ... که به نظر می‌رسد همه موارد فوق تا حدودی به مقوله اساسی تامین سرمایه، تجهیزات و نیروی انسانی اشاره دارند. همچنین یافته‌های تحقیق نشان داد که الزامات، مراحل، شرایط و تمهیدات راه‌اندازی یک مرکز سنجش صلاحیت تا حدود زیادی بستگی به وابستگی سازمانی مرکز دارد. اگر مرکز دولتی باشد، لزوماً پیشنیازهای بیشتری از لحاظ تصویب ساختار سازمانی، جذب و استخدام نیرو، هزینه‌کرد و برآورد مالی و بودجه‌ریزی، تامین هزینه زیرساخت و ... دارد. بخش خصوصی نیز نیازمند دریافت مجوز، تامین نیرو و تجهیزات و اعتبارسنجی است. با این وجود به نظر می‌رسد سه الزام اصلی برای راه‌اندازی چنین مراکزی وجود دارد و چندین مرحله فرعی یا جانبی دیگر. بر این اساس می‌توان فرآیند و ساختار راه‌اندازی مراکز سنجش صلاحیت را به شرح زیر قلمداد و تصور کرد:



شکل (۲): الزامات اساسی برای استقرار مراکز سنجش صلاحیت حرفه‌ای

سوال سوم تحقیق: ساختار سازمانی و اداری مورد نیاز راه اندازی و مدیریت مراکز سنجش مهارت کدام است؟

در پاسخ به سوال تحقیق در خصوص ساختار مدیریتی این مراکز، یافته های تحقیق نشان داد که یک مرکز سنجش صلاحیت حرفه ای باید دارای یک رئیس مرکز و حداقل دو معاونت (اجرایی و منابع انسانی) باشد. موارد دیگری مانند واحد حراست، واحد ثبت نام و اطلاع رسانی، واحد مالی - اداری، اداره یا واحد صدور گواهی نامه و... نیز در تحلیل یافته ها (با فراوانی کمتری) پدیدار گشت. یافته های تحقیق همچنین نشان داد که، یک ساختار مطلوب برای مراکز سنجش صلاحیت باید بتواند پوشش دهنده تمام فعالیت های یک مرکز باشد. از آنجا که فعالیت اصلی این مراکز «سنجش صلاحیت» است. بدیهی است سنجش نیازمند سنجشگر (آزمونگر)، محتوی آزمون، ارزیابی و نمره دهی و صدور گواهی نامه است. تحلیل یافته ها نشان داد که ساختارها و زیرساختارهای اشاره شده را بخش های دسته بندی کرد:

- الف) حوزه ریاست مرکز (شامل رئیس مرکز، دفتر ریاست، اداره حراست و روابط عمومی).
- ب) حوزه مدیریت منابع انسانی (شامل امور اداری، امور مالی، حسابداری، استخدام، ارزیابی عملکرد).
- ج) حوزه مدیریت سنجش صلاحیت حرفه ای (شامل اداره آزمون، اداره آزمونگران). اداره آزمون به امور مربوط به تدوین محتوی آزمون، اخذ و مستندسازی سوابق حرفه ای متقاضیان صدور صلاحیت حرفه ای، اجرای آزمون، تهیه امکانات مورد نیاز آزمون و... می پردازد. اداره آزمونگران نیز به بررسی سوابق آزمونگران، رتبه بندی، ارزیابی و مدیریت عملکرد آنها و سایر شئون مربوط به آزمونگران می پردازد.
- د) حوزه صدور صلاحیت حرفه ای: حلقه پایانی در فعالیت یک مرکز سنجش صلاحیت، صدور گواهی نامه صلاحیت است. این حوزه می تواند شامل یک معاون صدور صلاحیت، اداره صدور گواهی نامه، اداره استعلام گواهی نامه صادره و چندین کارشناس در حوزه صدور، استعلام و تایید گواهی نامه باشد.



شکل (۳): ساختار سازمانی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای

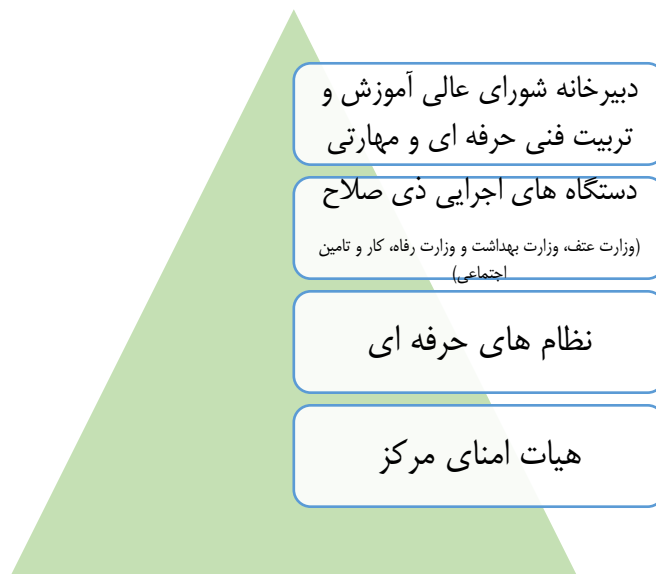
این ساختار در زمینه پست های سازمانی و ساختار کارشناسی می تواند ادامه پیدا کند. از قبیل:

- ۱- اداره امور مالی: کارشناس حسابداری، کارشناس امور مالی، امور نقلیه
- ۲- اداره امور اداری: کارشناس جذب و استخدام، کارشناس امور قراردادها، کارشناس آمار
- ۳- اداره مدیریت آزمون: کارشناس ثبت نام و پذیرش، کارشناس اجرای آزمون، کارشناسی تدوین محتوی آزمون
- ۴- اداره هماهنگی آزمونگران: کارشناس پذیرش و ارزیابی سوابق آزمونگران، کارشناس هماهنگی آزمونگران
- ۵- اداره صدور صلاحیت: کارشناس بررسی سوابق متقاضیان، کارشناس صدور صلاحیت و استعلام گواهینامه

سوال چهارم تحقیق: ساختارها و ارکان مورد نیاز نظارت بر مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای کدام اند؟

در پاسخ به این سوال، یافته های تحقیق نشان داد که لزوم نظارت شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی بر این مراکز یک اصل بدیهی در حوزه نظارت و ارزیابی این مراکز است. این مسئله کاملاً منطبق با سپهر قانونی و الزامات بالادستی است. چرا که بر اساس نص صریح قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی، این مراکز ذیل آن شورا فعالیت خواهند کرد (ماده ۹ قانون جامع آموزش، تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی). در این قانون آمده است که «به منظور سنجش و تشخیص شایستگی ها و صلاحیت های حرفه ای و شغلی، مراکز ملی سنجش زیر نظر شورای عالی و با مشارکت نظام های حرفه ای تشکیل می شود...». با این وجود تفسیر قانون مذکور نیز حائز اهمیت است. از این نظر که آیا مفهوم «زیر نظر بودن» به معنای نظارت است یا به عنوان اعطای مجوز یا هر دو؟ آیا شورا که بدون ساختار سازمانی تشکیل شده است (طبق قانون مذکور برای تشکیل شورا نیازی به نهادسازی و تشکیلات جدید نیست)، امکان و امکانات نظارت محتوایی و عملکردی را بر مراکز سنجش صلاحیت خواهد داشت؟ یافته های تحقیق نشان داد که «امکان عدم امکان نظارت شورا» وجود دارد! همچنین سطوح و نهادهای دیگری نیز به عنوان ساختارهای سازمانی و فرآیندی ناظر بر مراکز نیز در یافته های تحقیق ذکر شده اند. از قبیل می توان به نظارت نظام های حرفه ای مانند انجمن های حرفه ای و نظام های صنفی اشاره کرد. همچنین لزوم نظارت دستگاههای حاکمیتی متولی یا ذینفع آموزش مهارتی مانند وزارت علوم تحقیقات و فناوری، وزارت رفاه، کار و تامین اجتماعی و وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی و سایر نهادها در یافته های تحقیق پدیدار گشت. از طرفی برخی یافته ها بر لزوم تشکیل هیات امناء برای مراکز تاکید داشته و از آنها به عنوان اولین سطح نظارت بر مراکز سنجش صلاحیت نام برده شده است. به عبارت دیگر، «یک نظارت چند سطحی و چند وجهی» الگوی مطلوب نظارت بر مراکز سنجش صلاحیت خواهد بود. چند سطحی از این لحاظ که شدت، عمق و نوع نظارت می تواند درجات متفاوتی داشته باشد و چند سطح نظارت در طول همدیگر و سلسله مراتبی یا به عبارت دیگر، «تسلسل منابع نظارت» ایجاد شود. به عبارتی از پایین ترین سطح نظارت که خودنظارتی و هیات امنایی شروع شده و تا بالاترین سطح نظارت که توسط دبیرخانه شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی و نهادهای بین المللی صورت می گیرد، ادامه داشته باشد. از لحاظ چند وجهی بودن نظارت نیز، مدل مطلوب نظارت، قائل به «تعدد منابع نظارت» بوده و یک نظارت ۳۶۰ درجه ای را پیشنهاد می دهد.

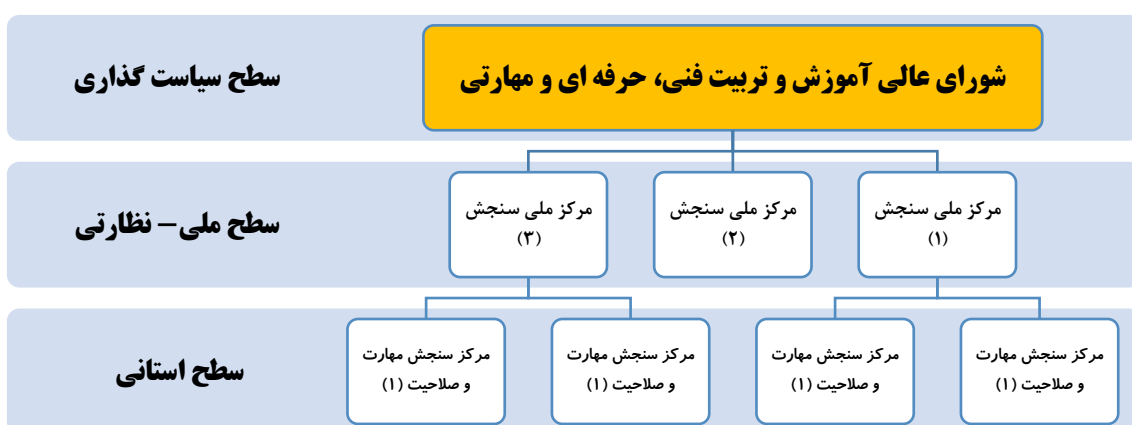
بر اساس تحلیل یافته های تحقیق، سطوح و منابع نظارت بر مراکز سنجش صلاحیت را می توان به صورت شکل (۴) ترسیم کرد. همانطور که در شکل (۴) ملاحظه می شود، حداقل ۴ سطح نظارتی را می توان برای نظارت بر چنین مراکزی متصور شد. البته دو سطح دیگر، شامل نظارت هممتیان و خودنظارتی نیز می توان به سطوح فوق اضافه کرد، اما به دلیل پیچیده تر شدن فرآیند نظارتی، از آوردن آنها در الگوی نظارتی مطلوب، صرف نظر شده است، چرا که در فرآیند نظارت دارای اعتبار و روایی کمتری هستند.



شکل (۴): الگوی مطلوب سلسله مراتب و منابع نظارت بر مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای

از لحاظ منابع نظارت، می توان به نهادهایی مانند هیات امنای نظام های حرفه ای، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت رفاه، کار و تامین اجتماعی، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، دبیرخانه شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی اشاره کرد که بر این اساس حداقل می توان به ۷ یا ۸ منبع اشاره کرد.

از طرفی با توجه به وجود الزام قانونی مبنی بر ساختار سلسله مراتبی مراکز سنجش از لحاظ سیاستگذاری، نظارت و اجرا (مجوز و نظارت و سطح بندی) و وجود سلسله مراتب از لحاظ گستردگی مراکز (ملی - استانی)، یک ساختار کلی نظارت-استقرار، به شکل زیر برای این مراکز متصور است:



شکل (۵): ساختار کلی نظارت-استقرار مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای

سوال پنجم تحقیق: تدوین چارچوب ارزیابی، سطح بندی، اعتباربخشی مراکز سنجش صلاحیت کدام اند؟

یافته های تحقیق نشان داد که ارزیابی و سطح بندی مراکز سنجش صلاحیت لزوماً و حتماً باید توسط دبیرخانه شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی انجام شود و چنین چارچوبی باید بطور ملی و توسط این نهاد تدوین و به تصویب شورای عالی برسد. یافته های تحقیق در مورد چارچوب ارزیابی و چارچوب سطح بندی، به تفکیک در ادامه آمده است:

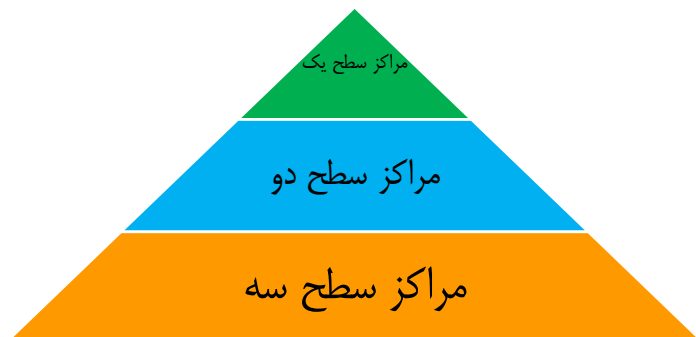
چارچوب ارزیابی وضعیت و یا عملکرد مرکز سنجش صلاحیت: در پاسخ به سوال مربوط به چارچوب ارزیابی این مراکز، یافته های تحقیق نشان داد که شاخص ها و معیارهای متنوعی را می توان برای قرار گرفتن در چارچوب ارزیابی مراکز سنجش صلاحیت به منظور رتبه بندی یا سطح بندی این مراکز در نظر گرفت. یافته های تحقیق همچنین نشان داد که از اهم معیارها و شاخص هایی که به عنوان معیارهای ارزیابی مراکز سنجش صلاحیت باید لحاظ کرد، می توان به مواردی شامل امکانات و تجهیزات انجام سنجش صلاحیت در مرکز، کمیت و کیفیت نیروی انسانی مرکز، سطح پوشش خوشه های آموزشی، فضای کالبدی مرکز، سطح تخصص و تحصیلات آزمونگران، سوابق اجرایی و آموزشی رئیس مرکز و عملکرد سال قبل نام برد. در زیر نتایج معیارهای اصلی ارزیابی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای آمده است:



شکل (۶): معیارهای اصلی سطح بندی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای (مستخرج از مصاحبه ها)

چارچوب سطح بندی و اعتباربخشی مراکز سنجش صلاحیت: در ادامه پاسخ به سوال پنجم تحقیق در خصوص چارچوب سطح بندی و اعتباربخشی به مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای، یافته های تحقیق نشان داد که یک چارچوب سه سطحی برای این مراکز مناسب تشخیص داده شد. این

سطح بندی شامل مراکز سطح یک، دو و سه است. از لحاظ شکل، سطح بندی این مراکز به شرح شکل زیر خواهند بود:



شکل (۷): سطوح سه گانه مراکز سنجش صلاحیت (بر اساس یافته های تحقیق)

بر اساس یافته های تحقیق، مراکز سطح یک، مرکزی هستند که از لحاظ میانگین امتیاز همه معیارهای گفته شده در فوق، بالاتر از چارک سوم معیار هستند. مراکز سطح دو از لحاظ میانگین امتیاز معیارهای فوق بالاتر از چارک اول و پایین تر از چارک سوم هستند و مراکز نوع سه دارای میانگین امتیاز پایین تر از چارک اول هستند. (شکل ۸ ملاحظه شود). در این مراکز معیارهای ذکر شده در بخش قبل را می توان بر اساس مقیاس ها و نمره گذاری زیر مورد سنجش قرار داد:

جدول (۱): معیارهای سطح بندی مراکز و مقیاس بندی آنها

مقوله های امتیاز بندی					امتیازات	معیارها
۱	۲	۳	۴	۵		
کمبود	قابل قبول	کافی	خوب	عالی	(X۱)	امکانات و تجهیزات سنجش صلاحیت مرکز
کاملاً نامناسب	نامناسب	متوسط	مناسب	کاملاً مناسب	(X۲)	کمیت و کیفیت (تخصص و تحصیلات) نیروی انسانی مرکز
بخشی از ۱ خوشه	۱ خوشه	۲ خوشه	۳ خوشه	۴ خوشه	(X۳)	سطح پوشش استانداردها (مجموعه مشاغل) مرکز
کاملاً نامناسب	نامناسب	متوسط	مناسب	کاملاً مناسب	(X۴)	فضای کالبدی و مساحت کل مرکز
کاملاً نامرتبط	نامرتبط	تاحدودی مرتبط	مرتبط	کاملاً مرتبط	(X۵)	سوابق اجرایی و آموزشی رئیس مرکز
عدم امکان سنجش سطح مهارت ۱	سنجش سطح مهارت ۱	سنجش سطح مهارت ۲	سنجش سطح مهارت ۳	سنجش سطح مهارت ۴	(X۶)	سنجش سطوح مهارت بر اساس ایسکو ۲۰۰۸
خیلی بد	بد	متوسط	خوب	بسیار خوب	(X۷)	عملکرد سال قبل مرکز

برای به دست آوردن میانگین امتیاز کل هر مرکز به منظور تعیین سطح آن مرکز، می توان از فرمول

$$C = \frac{\sum_{i=1}^7 x_i}{7}$$

استفاده کرد، که در آن x_i نمره مرکز در معیار i -ام است و مقدار C میانگین کل آن مرکز در مجموع معیارهای سطح بندی است.

بر اساس معیار C، چگونگی قرار گرفتن مراکز در سطوح سه گانه بدین صورت است که اگر مقدار C_{max} حداکثر نمره میانگین در مجموع معیارها است. (در اینجا نمره ۳۵) و C_{min} حداقل نمره برای میانگین مجموع معیارها است (در اینجا نمره ۷)، آنگاه بر اساس چارک های اول تا سوم، معیار سطح بندی مراکز به شکل زیر خواهد بود. (نمادهای Q_1 ، Q_2 و Q_3 به ترتیب چارک های اول تا سوم میانگین امتیازات هستند)

C_{min}	Q_1	Q_2	Q_3	C_{max}
مراکز نوع سوم		مراکز نوع دوم		مراکز نوع اول

شکل (۸): چارچوب سطح بندی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای بر اساس میانگین مجموع امتیازات معیارهای ارزیابی مراکز بر همین اساس حداقل و حداکثر امتیاز برای قرار گرفتن یک مرکز در سطوح سه گانه فوق بر اساس مجموع امتیازات معیارهای ذکر شده در فوق به شرح جدول زیر است:

جدول (۲): حداقل و حداکثر امتیاز برای قرار گرفتن در رده مراکز نوع اول، دوم و سوم

امتیازات رده مرکز	حداقل امتیاز	حداکثر امتیاز	طول بازه مورد قبول	توضیحات*
مراکز نوع اول	۱۵	۲۰	۵	حداقل امتیاز: نمره ۲ (کم) در ۶ شاخص و یک نمره ۳ (متوسط) در یک شاخص
مراکز نوع دوم	۲۱	۲۸	۶	حداقل امتیاز: نمره متوسط در همه شاخص ها
مراکز نوع سوم	۲۹	۳۵	۶	حداقل امتیاز: نمره ۴ (خوب) در ۶ شاخص و یک نمره ۵ (خیلی خوب) در یک شاخص

*به مراکز که در ارزیابی نمره کمتر از ۱۵ بگیرند، مجوز داده نمی شود

نکته تکمیلی در مورد سطح بندی سه گانه مراکز، ارتباط سطح آنها با سطوح ۸ گانه صلاحیت حرفه ای است. به طوری که بر اساس سطح مرکز، امکان اعطای سطوح صلاحیت حرفه ای به آن مرکز داده شود. یک حالت می تواند بر اساس جدول زیر باشد:

جدول (۳): ارتباط سطوح صلاحیت حرفه ای با سطوح مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای

سطح ۱ صلاحیت	سطح ۲ صلاحیت	سطح ۳ صلاحیت	سطح ۴ صلاحیت	سطح ۵ صلاحیت	سطح ۶ صلاحیت	سطح ۷ صلاحیت	سطح ۸ صلاحیت	
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	مراکز نوع اول
✓	✓	✓	✓	✓	✓			مراکز نوع دوم
✓	✓	✓	✓					مراکز نوع سوم

همانطور که در جدول شماره (۳) ملاحظه می شود یک مرکز سطح یک می تواند در تمام سطوح صلاحیت حرفه ای گواهینامه اعطاء کند، مرکز سطح دوم در سطوح ۱ تا ۶ و مرکز سطح سوم فقط سطوح صلاحیت ۱ تا ۴ را می تواند مورد ارزیابی و سنجش قرار دهد و گواهینامه اعطاء کند.

نقش شرکای اجتماعی آموزش مهارتی در تدوین چارچوب ارزیابی، سطح بندی و نحوه اعتباربخشی مراکز: به عنوان یک نکته تکمیلی در پاسخ به پنجم تحقیق، یافته های تحقیق در خصوص نقش و جایگاه شرکای اجتماعی و ذینفعان آموزش های مهارتی در تاسیس مراکز سنجش مهارت و صلاحیت، نشان داد که این ذینفعان و شرکای اجتماعی در ارزیابی، نظارت، اعتباربخشی و برگزاری آزمون های مهارتی و تعیین صلاحیت حرفه ای می توانند نقش داشته باشند. شرکای اجتماعی طیف وسیعی از نهادهای دولتی، غیر دولتی، انجمن های علمی، صنوف، بنگاه های اقتصادی و صنعتی، شکل های کارگری و کارفرمایی، نظام های حرفه ای، دانشگاه ها، اتاق های بازرگانی و اتاق اصناف، نهادهای بین المللی مرتبط با حوزه آموزش مهارتی (مانند سازمان بین المللی کار)، آموزشگاه های فنی و حرفه ای، شهرداری ها و ... را شامل می شود.

نتایج تحقیق نشان داد که مجموع شرکای اجتماعی و ذینفعان، قابلیت یاری رساندن و هم افزایی در اکثر فرآیندهای مربوط به مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای از قبیل مشارکت در تاسیس و راه اندازی، نظارت و ارزیابی، سطح بندی مراکز، برگزاری یا همکاری در برگزاری آزمون سنجش مهارت و یا اعطای صلاحیت حرفه ای، اعتباربخشی و ممیزی مراکز را داشته باشند. بطور کل، می توان نقش شرکای اجتماعی در فرآیندهای مراکز سنجش مهارت و صلاحیت را به شرح زیر در نظر گرفت:

جدول (۴): نقش شرکای اجتماعی در فرآیندهای مراکز سنجش مهارت و صلاحیت

فرآیندها	مشارکت در سیاستگذاری مراکز صلاحیت	راه اندازی مراکز مستقل	اعتباربخشی و سطح بندی مراکز	برگزاری/ همکاری در آزمون صلاحیت	اعطای مدرک صلاحیت
سازمان های نظام حرفه ای	✓	✓	✓	✓	✓
بنگاه های اقتصادی و صنعتی	✓	-	-	✓	-
اتاق های اصناف و بازرگانی	✓	-	✓	✓	-
موسسات آموزش فنی و مهارتی	✓	-	-	✓	✓
نهادهای و سازمان ها (شهرداری..)	✓	-	-	✓	-
سازمان سنجش آموزش کشور	✓	✓	✓	✓	-
اتحادیه های کارگری/ کارفرمایی	✓	-	✓	✓	-
انجمن های علمی و تخصصی	-	-	✓	✓	-
سازمان های بین المللی (ILO)	✓	-	-	-	-

سوال ششم تحقیق: الزامات مرجعیت نهادی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای در نظام آموزش مهارتی و چارچوب صلاحیت حرفه ای کشور (اختیارات قانونی مراکز) کدام اند؟

یافته های تحقیق در پاسخ به این سوال نشان داد که موارد متعددی را می توان به عنوان کارکردهای اصلی در راستای مرجعیت نهادی این مراکز نام بردند. بطور مشخص کلیدی ترین اختیاراتی که در این تحقیق پدیدار گشت و می توان به عنوان اصلی ترین محمل های مرجعیت نهادی این مراکز از آن نام برد، عبارتند از «اعتبار گواهی نامه صادر شده از سوی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای در امور استخدامی معادل مدرک تحصیلی رسمی»، «لزوم درخواست گواهینامه صلاحیت صادر شده توسط مراکز توسط کارفرمایان در بکارگیری نیروهای فنی و پیمانکاری»، «لزوم ارزیابی گواهینامه های خارجیان شاغل در پروژه های داخلی توسط این مراکز»، «لزوم ایجاد مکانیزمی برای تایید گواهینامه های صادره از این مراکز در سایر کشورها»، «لزوم تایید گواهینامه های صادره از این مراکز توسط دبیرخانه شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی»، «لزوم تصویب اساسنامه مرکز در شورای عالی آموزش مهارتی» است. البته در خصوص اعتبار گواهی نامه صادر شده از سوی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای در امور استخدامی معادل مدرک تحصیلی رسمی، باید گفت که این اختیار و مرجعیت بیشتر با تاکید بر (و ناظر بر) سطوح اول تا چهارم صلاحیت حرفه ای منطبق بر چارچوب صلاحیت حرفه ای ملی است تا سطوح بالاتر.

البته انتظار می رود، خروجی این مراکز به فرآیند تدوین استانداردها، اجرای آموزش مهارتی، مستندسازی تجارب یادگیری، آموزش های ضمن خدمت و سازمانی و حتی به تطبیق نیازها و تقاضاهای شغلی و تنظیم گری بازار کار کمک کند. بطور کل بر اساس یافته های تحقیق، ابعاد مرجعیت نهادی مراکز را می توان بر اساس شکل زیر ترسیم کرد:

مرجعیت گواهی نامه ای

اعتبار گواهی نامه صادر شده از سوی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای در امور استخدامی معادل مدرک تحصیلی رسمی»،

مرجعیت کارفرمایی

لزوم درخواست گواهینامه صلاحیت صادر شده توسط مراکز توسط کارفرمایان در بکارگیری نیروهای فنی و پیمانکاری

مرجعیت بین المللی

لزوم ارزیابی گواهینامه های خارجیان شاغل در پروژه های داخلی توسط این مراکز

مرجعیت تایید جهانی

لزوم ایجاد مکانیزمی برای تایید گواهینامه های صادره از این مراکز در سایر کشورها

مرجعیت تایید ملی

لزوم تایید گواهینامه های صادره از این مراکز توسط دبیرخانه شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی

مرجعیت اساسنامه ای

لزوم تصویب اساسنامه مرکز در شورای عالی آموزش مهارتی

شکل (۹): ابعاد کلی مرجعیت نهادی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای (مستخرج از مصاحبه ها)

همانطور که ملاحظه می شود می توان برای چنین مراکزی ۶ مرجعیت نهادی و اختیار قانونی متصور شد که بر اساس مفاد قانونی، یا اساسنامه ای به آنها داده می شود. این اختیارات و مرجعیت لزوماً باید در اسناد بالادستی و آئین نامه های اجرایی ناظر بر این مراکز آورده شود. منطقاً برخی از این اختیارات قانونی و مرجعیت نهادی باید به عنوان ماده های قانونی برای آئین نامه اجرایی این مراکز آورده شود تا مرجعیت نهادی و اختیارات قانونی این مراکز در اسناد بالادستی را تثبیت شود.

همچنین از سازمان آموزش فنی و حرفه ای انتظار می رود، بطور مستمر بازخوردی از نتایج سنجش صلاحیت های مهارت آموختگان آن سازمان که در این مراکز صورت گرفته است، به منظور بازنگری و یا بهبود فرآیند تدوین استانداردها، بهبود و اصلاح فرآیند اجرای آموزش مهارتی، مستندسازی تجارب یادگیری مهارت، آموزش و تربیت مربیان آموزش فنی و حرفه ای و حتی به تطبیق نیازها و تقاضاهای شغلی و تنظیم گری بازار کار انجام دهد.

سوال هفتم تحقیق: گونه شناسی انواع مراکز مهارت بر اساس وابستگی مرکز (دولتی، غیر دولتی) و خوشه مهارتی (صنعت، کشاورزی، خدمات و هنر) چگونه است؟

یافته های تحقیق در گونه شناسی مراکز از لحاظ خوشه مهارتی، نشان داد که با توجه به اینکه امکانات، ابزار، دستگاه ها، کارگاه ها و فضای مورد نیاز برای انجام آزمون های عملی برای هر کدام از خوشه های چهارگانه متفاوت است، لذا مراکز باید از لحاظ سنجش صلاحیت حرفه ای در هر کدام از خوشه های مذکور، به صورت کاملاً تخصصی و ویژه فعالیت کنند و لذا مجوز راه اندازی مراکز سنجش مهارت و صلاحیت استانی باید تنها در یک رشته یا خوشه اعطاء شود. البته یک رویکرد دیگر این است که یک مرکز می تواند در چندین خوشه و نه لزوماً همه خوشه ها تاسیس و فعالیت کند. به طور مثال، برخی مراکز می توانند در خوشه صنعت و کشاورزی فعالیت کنند و برخی دیگر در خوشه خدمات و هنر. بر این اساس در کل به نظر می رسد، سه نوع مرکز از نظر میزان پوشش دهی به خوشه های چهارگانه صنعت، کشاورزی، خدمات و هنر می توانند تاسیس شوند. این مراکز به نوعی می توانند طیفی از مراکز را در برگیرند که شامل سه حالت حدی الف): مراکز سنجش صلاحیت جامع یا فراگیر (فعالیت در همه خوشه ها)، ب): مراکز سنجش صلاحیت چندمنظوره (فعالیت در دو یا سه خوشه مشابه)، و ج): مراکز سنجش صلاحیت تخصصی (تک خوشه ای) که تنها در یک خوشه خاص آموزشی فعالیت می کنند. بر اساس یک مقیاس طیف محور این مراکز می توانند به شکل زیر باشند.

مرکز جامع
مرکز چندمنظوره
مرکز تخصصی



شکل (۱۰): انواع مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای از لحاظ پوشش دهی به همه خوشه ها

همچنین یافته های تحقیق، نشان داد که می توان بین نوع مرکز و رتبه بندی ارتباط منطقی برقرار کرد.

جدول (۵): ارتباط بین نوع و سطح مراکز سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای

نوع مرکز	مرکز جامع	چندمنظوره	تخصصی
سطح مرکز الف	✓	✓	✓
سطح ب	-	✓	✓
سطح ج	-	-	✓

بدین معنی که مراکز جامع می توانند از نظر سطح بندی در جایگاه بالاتری نسبت به مراکز تخصصی قرار بگیرند. همچنین به هر کدام از سه نوع مرکز از لحاظ سطح پوشش خوشه های آموزشی، می توان سه نوع رتبه را اعطاء کرد. به عبارت دیگر هر کدام از مراکز جامع، تخصصی یا چند خوشه ای می توانند رتبه های الف، ب یا ج را کسب کنند. به عبارتی می توان یک ماتریس را به شکل زیر برای ارتباط نوع مرکز و سطح مرکز تصور کرد.

گونه شناسی مراکز سنجش از لحاظ نوع مرکز (دولتی-غیر دولتی):

در پاسخ به اینکه مراکز سنجش صلاحیت بهتر است به بخش خصوصی وابسته باشند و یا بخش دولتی و دلایل آن، تحلیل یافته های گونه شناسی مراکز از لحاظ نوع وابستگی، نشان داد که مراکز سنجش صلاحیت هم می توانند به بخش دولتی تعلق داشته باشد و هم بخش غیر دولتی. با این تفاوت که اعتقاد بر این است که مراکز ملی حتماً باید زیر نظر دولت (به معنی عام) باشند. البته لزوماً بخش غیر دولتی مترادف بخش خصوصی نیست، بلکه بخش های هیات امنایی، تعاونی، مراکز و انجمن های علمی، آموزشگاه آزاد دارای صلاحیت و بطور ویژه شرکای اجتماعی آموزش های مهارتی کلیدی و ذینفعان از جمله اتاق های اصناف، اتاق های بازرگانی و نظام های حرفه ای (مثلاً سازمان نظام مهندسی، نظام پزشکی و...) و حتی تشکل های کارگری و کارفرمایی می توانند در تاسیس این مراکز نقش داشته باشند و یا به تاسیس آنها رسماً مبادرت بورزند. البته واضح است که مراکز ملی سنجش حتماً باید دولتی باشند. به عبارت دیگر وابستگی آنها باید به نهادهایی مانند دبیرخانه شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و یا سازمان آموزش فنی و حرفه ای باشد. در شکل زیر گونه شناسی مراکز سنجش صلاحیت از نظر نوع وابستگی آمده است:

الزاماً دولتی

مراکز ملی سنجش

- وابسته به شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی
- وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
- وابسته به سازمان آموزش فنی و حرفه ای

دولتی و یا غیر دولتی

مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای

- وابسته به مراکز استانی سازمان آموزش فنی و حرفه ای
- وابسته به دانشگاه های دولتی و خصوصی استانی
- وابسته به بخش خصوصی (حقیقی یا حقوقی) ذی صلاح
- وابسته به نظام های حرفه ای مانند سازمان نظام مهندسی، نظام پزشکی و ...
- وابسته به سایر شرکاء اجتماعی و ذینفعان آموزش های مهارتی (تشکل های کارگری، تشکل های کارفرمایی، اتاق اصناف، اتاق بازرگانی و ...)

شکل (۱۰): انواع مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای از لحاظ پوشش دهی به همه خوسه ها

سوال هشتم تحقیق: الزامات و پیش بایست های استقرار مراکز سنجش صلاحیت کدام اند؟

یافته ها نشان داد که اولین گام در استقرار مراکز سنجش همانا، تدوین چارچوبی برای استانداردسازی سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل یا همان استانداردسازی فرآیند ارزیابی و سنجش صلاحیت است. پیاده سازی نظام صلاحیت حرفه ای منوط به احصاء و پیش بینی جوانب مختلف آن و فراهم ساختن زمینه ها و پیش شرط های مربوطه است. اگر نظام صلاحیت حرفه ای را دارای سه رکن اساسی "استانداردسازی، اجرای سنجش و ارزیابی شایستگی، و اجرای برنامه های آموزش و یادگیری" بدانیم، استانداردسازی به عنوان مهم ترین رکن و زمینه ساز و چراغ راه پیاده سازی سایر ارکان در نظر گرفته می شود. از طرف دیگر، استانداردسازی باید در سه عرصه ی به هم پیوسته ی "مشاغل و شایستگی های آنها، سنجش و ارزیابی شایستگی های مشاغل، و آموزش و توسعه منابع انسانی" صورت بگیرد تا امکان شفاف سازی عناصر، فرایندها و روابط موجود در درون نظام صلاحیت حرفه ای فراهم آید. لذا در ادامه چگونگی انجام این کار و جوانب و مولفه های مختلف آن تبیین می گردد.

۱- شناخت استاندارد سنجش و ارزیابی

استانداردسازی سنجش و ارزیابی شایستگی ها به مجموعه فعالیت ها و فرایندهایی گفته می شود که با هدف ایجاد وحدت رویه و همزمانی ذینفعان حقیقی و حقوقی (شرکت ها، ارزیابی شوندگان، مراکز ارزیابی و ارزیابان) در خصوص مولفه ها و سازوکارهای سنجش و ارزیابی شایستگی های مشاغل طراحی و صورت بندی می شوند. تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل منجر به شناسایی و انعکاس "روش ها، شرایط و معیارها و همچنین تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل" به ذینفعان خواهد شد.

۲- مولفه های استاندارد سنجش و ارزیابی

برای تضمین و تسهیل پیاده سازی استاندارد سنجش و ارزیابی و ایجاد وحدت رویه و همزمانی در میان ذینفعان مختلف (اعم از شرکت ها، متقاضیان دریافت گواهی صلاحیت حرفه ای، مراکز ارزیابی و ارزیابان)، ضرورت دارد که مولفه های مختلف استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل مورد تبیین قرار گیرند. عمده ترین مولفه های استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل عبارتند از: "روش ها، شرایط و معیارهای سنجش و ارزیابی شایستگی، وزن و اهمیت هر شایستگی نسبت به مجموع امتیاز شایستگی های شغل، تجهیزات مورد نیاز برای انجام سنجش و ارزیابی و مشخصات تخصصی و تجربی ارزیابان". در جدول (۱) مولفه های مختلف استاندارد سنجش و ارزیابی و نحوه ارتباط آنها با استاندارد شایستگی شغل ارائه گردیده است.

جدول (۱): مولفه های مختلف استاندارد سنجش و ارزیابی و ارتباط آنها با استانداردهای شایستگی شغل

استاندارد سنجش و ارزیابی صلاحیت					استاندارد شایستگی شغل		
وزن شایستگی در امتیاز کلی سنجش و ارزیابی	معیار ارزیابی (حداقل امتیاز قابل قبول)	مشخصات ارزیابی کننده (دانش، تخصص و سابقه)	تجهیزات مورد نیاز برای ارزیابی	ابزار (روش) ارزیابی	مصادیق شایستگی	عناصر (اجزاء) شایستگی	عناوین شایستگی
						دانش	شایستگی ۱
						مهارت	
						نگرش	
						شخصیت	
						دانش	شایستگی ۲
						مهارت	
						نگرش	
						شخصیت	
						دانش	شایستگی ۳
						مهارت	
						نگرش	
						شخصیت	
						دانش	شایستگی ۴
						مهارت	
						نگرش	
						شخصیت	
						دانش	شایستگی ...
						مهارت	
						نگرش	
						شخصیت	
						دانش	شایستگی n
						مهارت	
						نگرش	
						شخصیت	

بدیهی است که تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل منجر به مشاهده پذیر شدن و سنجش پذیر شدن شایستگی های هر شغل شده و مراکز سنجش و ارزیابی را یاری خواهد که با حداکثر شفافیت نسبت به سنجش و ارزیابی شایستگی های متقاضیان اقدام نموده و در صورت لزوم، بازخوردهای مفید و عملیاتی برای اصلاح و به روزرسانی استانداردها به مرکز آموزش های تخصصی و صلاحیت حرف های ارائه نمایند. با توجه به فهرست مولفه های سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل که در جدول (۱) آمده است، در ادامه هریک از آنها به طور جداگانه تبیین می شوند:

(۱): ابزار / روش ارزیابی:

تعیین و تصریح ابزارها یا روش های سنجش و ارزیابی به مراکز ارزیابی و ارزیابان کمک می کند تا شواهد لازم را به منظور قضاوت در مورد کمیت و کیفیت شایستگی ارزیابی شوندگان را از طریق گردآوری شواهدی که به طور طبیعی در محل کار اتفاق می افتند، به دست آورند. برای قضاوت دقیق در مورد کمیت و کیفیت شایستگی های فرد ارزیابی شونده، باید بیش از یک ابزار برای گردآوری شواهد در مورد هریک از شایستگی ها استفاده به کار گرفته شود؛ زیرا شواهد گردآوری شده از یک ابزار ناکافی خواهد بود و نمی توان چندان به نتایج آن اعتماد کرد.

با توجه به ویژگی های نظام صلاحیت حرفه ای نیروی انسانی و همچنین ماهیت شایستگی های مشاغل، ابزارها یا روش های سنجش و ارزیابی عبارتند از: مشاهده عملکرد (بر اساس قضاوت گروهی)، آزمون عملی مهارت، شبیه سازی، آزمون کتبی عملکردی، آزمون استاندارد، مصاحبه، بررسی رزومه تحصیلی و حرفه ای و گواهینامه ها و معاینات پزشکی.

در جدول «۲» ارتباط روش ها و ابزارهای سنجش و ارزیابی با عناصر شایستگی مشاغل مشخص گردیده است.

جدول (۲): ارتباط روش های (ابزارهای) سنجش و ارزیابی با عناصر شایستگی

عناصر شایستگی ابزارهای سنجش	دانش	مهارت	نگرش	توانایی	ویژگی های شخصیتی	ویژگی های جسمی
مشاهده عملکرد	---	✓	---	---	---	---
آزمون عملی مهارت	---	✓	---	---	---	---
شبیه سازی	---	✓	---	✓	---	---
آزمون کتبی عملکردی	✓	---	---	✓	---	---
آزمون استاندارد	✓	---	✓	✓	✓	---
مصاحبه	✓	---	✓	✓	✓	---
بررسی رزومه	✓	✓	---	---	---	---
معاینات پزشکی	---	---	---	---	---	✓

۲- تجهیزات مورد نیاز برای انجام سنجش و ارزیابی:

بیانگر ابزارها و تجهیزاتی است که مراکز سنجش و ارزیابی باید با همکاری نظام های حرفه ای پیش از انجام سنجش و ارزیابی شایستگی های متقاضیان آماده کنند. تا متقاضیان بتوانند از طریق آنها، عملکرد

خود را در معرض دید ارزیابان قرار دهند. در جدول «۳» ماهیت تجهیزات مورد نیاز برای سنجش و ارزیابی هر یک از عناصر شایستگی مشخص گردیده است.

ویژگی های جسمی	ویژگی های شخصیتی	توانایی	نگرش	مهارت	دانش	عناصر شایستگی ابزار سنجش
---	---	---	---	سایت در حال عملیات و بهره برداری صنعت	---	مشاهده عملکرد
---	---	---	---	سایت سنجش و ارزیابی مشابه تجهیزات محیط کار	---	آزمون عملی مهارت
---	---	دستگاه سیمولاتر	---	دستگاه سیمولاتر	---	شبیه سازی
---	---	بانک سوالات تشریحی	---	---	بانک سوالات تشریحی	آزمون کتبی عملکردی
---	بانک سوالات چندگزینه ای	بانک سوالات چندگزینه ای	بانک سوالات چندگزینه ای	---	بانک سوالات چندگزینه ای	آزمون استاندارد
---	رئوس مصاحبه راهنمای مصاحبه	رئوس مصاحبه راهنمای مصاحبه	رئوس مصاحبه راهنمای مصاحبه	---	رئوس مصاحبه راهنمای مصاحبه	مصاحبه
---	---	---	---	سایت در حال عملیات و بهره برداری صنعت، سایت سنجش و ارزیابی مشابه تجهیزات محیط کار، دستگاه سیمولاتر	مستندات مربوط به سوابق حرفه ای و سوابق برجسته تحصیلی یا آموزشی	بررسی رزومه
پزشک یا مرکز پزشکی معتمد	---	---	---	---	---	معاینات پزشکی

۳- مشخصات ارزیابی کننده: این مولفه درصد مشخص کردن ویژگی های ارزیابان شایستگی های متقاضیان سنجش و ارزیابی از نظر «دانش و تخصص و سوابق حرفه ای» می باشد. ضرورت دارد بیرخانه شورای عالی نسبت به تدوین « شیوه نامه شناسایی، تربیت و ساماندهی ارزیابان صلاحیت حرفه ای» اقدام نماید. البته قبل از آن باید نسبت به ارسال فرخوان برای شناسایی و ساماندهی متخصصان و

خبرگان خوشه های چهارگانه صنعت، کشاورزی، خدمات و هنر اقدام نموده تا اقدامات لازم برای برنامه ریزی و برگزاری دوره های آموزشی مربوط به سنجش و ارزیابی شایستگی به عمل آمده و بانک اطلاعاتی ارزیابان در سامانه ای نرم افزاری تجمیع شود.

۴- معیار ارزیابی: این مولفه به حداقل سطح یا امتیاز قابل قبول برای اثبات شایستگی های ارزیابی شوندگان (متقاضیان سنجش و ارزیابی) اشاره دارد. ضروری است که مراکز سنجش صلاحیت در هنگام تدوین استاندارد ارزیابی شایستگی مشاغل، حداقل سطح یا امتیاز قابل قبول را به تفکیک شایستگی های هر شغل و همچنین حداقل سطح یا امتیاز قابل قبول را در مجموع شایستگی های یک شغل تعیین کنند.

۵- وزن شایستگی در امتیاز کلی سنجش و ارزیابی: این مولفه تعیین کننده سهم هریک از شایستگی های یک شغل در میان مجموع شایستگی های آن شغل است. به عبارت دیگر، با مراجعه به آراء و نظرات متخصصان و خبرگان شغل، میزان اهمیت هریک از شایستگی ها نسبت به مجموع شایستگی های آن شغل تعیین می گردد و بر این اساس وزن شایستگی در امتیاز کلی (یا نهایی) سنجش و ارزیابی احصاء می گردد. برای محاسبه وزن شایستگی ها، باید مجموع اوزان آنها برابر با عدد ۱ (یا صد) باشد. برای وزن دهی به شایستگی ها می توان از روش های مختلفی از قبیل روش دلفی، وزن دهی ساده^۱، تحلیل سلسله مراتبی^۲ و ... استفاده کرد.

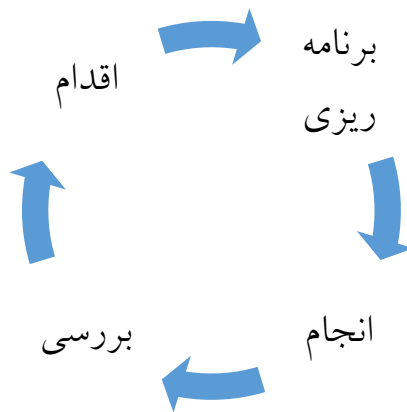
برای تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل، باید ضمن در نظر داشتن استاندارد شایستگی هر شغل به عنوان رکن محوری و کسب نظرات افراد متخصص و خبره در هر زمینه ی شغلی و همچنین بهره گیری از نظرات و دیدگاه های متخصصان سنجش و ارزیابی نسبت به تکمیل موارد مطرح شده در جدول «۱» به تفکیک هریک از مشاغل فنی و تخصصی حوزه های پیمانکاری ذی ربط خود اقدام نمایند. تاکید می شود که تدوین استاندارد سنجش و ارزیابی شایستگی مشاغل به مانند سایر ارکان و فرایندهای نظام صلاحیت حرفه ای یک فعالیت مقطعی که یک بار برای همیشه صورت بگیرد، در نظر گرفته نمی شود. لذا برای اصلاح و تکامل این استاندارد و سایر موارد مرتبط با نظام صلاحیت حرفه ای نیروی انسانی شرکت های پیمانکار، ضرورت دارد که با در نظر داشتن اقتضات زمانی و مکانی از رویکرد یا چرخه ی پویای «برنامه ریزی، انجام، بررسی، اقدام»^۳ تبعیت شود. این چرخه به دلیل اینکه به صورت مستمر می تواند عملکرد تمامی عناصر و فرایندهای ریز و درشت نظام صلاحیت حرفه ای را از طریق

^۱ - Simple Additive Weighting(SAW)

^۲ -Analytical Hierachy process(AHP)

^۳ -Plan, Do, Check, Act(PDCA)

گردآوری داده ها و و تحلیل آنها مورد بررسی قرار دهد، روشی مفید و موثر برای اجرایی کردن هر تغییر و ارزیابی نتایج مورد انتظار از اعمال تغییرات است. با اتخاذ این راهکار، می توان به بهترین نحو نسبت به شناسایی مشکلات و موانع اجرایی و رفع آنها اقدام کرد و نظام صلاحیت حرفه ای را بر روی ریل اصلاح، بهبود و تکامل مستمر قرار داد.



لذا بر اساس رویکرد فوق که نوعی رویکرد بهبود مستمر محسوب می گردد، ذینفعان اصلی از جمله دبیرخانه نظام جامع آموزش، تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و زیرمجموعه آنها باید نسبت به آماده سازی و بسیج امکانات و زیرساخت های انسانی، مالی و سخت افزاری برای استقرار نظام صلاحیت حرفه ای اقدام نمایند. آنها باید به طور پیوسته بازخوردهای لازم را از فرایندها و نتایج پیاده سازی نظام مذکور دریافت و پردازش نمایند تا در سریع ترین زمان ممکن نقاط ضعف شناسایی و اصلاح شده و راهکارهای لازم برای ارتقاء و تکامل آن به مورد اجرا گذاشته شود. یکی از آفت های پیاده سازی هر نظام یا پروژه جدید در سازمان های دولتی، اتخاذ رویکرد کمال گرایانه توسط مدیران و کارشناسان در مرحله طراحی و برنامه ریزی و موکول کردن هرگونه اقدام اجرایی به اتمام مراحل مذکور می باشد. باید به یاد داشت که از یک طرف، مراحل مختلف طراحی، برنامه ریزی و پیاده سازی مراحل جداگانه و مجزایی نبوده و با یکدیگر هم پوشانی دارند و همچنین منابع در دسترس هر سازمان یا صنعت (اطلاعات، زمان، اعتبارات مالی، نیروی انسانی و تجهیزات سخت افزاری) از محدودیت برخوردار است و مدیران و دست اندرکاران باید قادر باشند با به کار بستن رویکرد عقلانیت محدود، عملیاتی ترین و رضایت بخش ترین تصمیمات را در تنگناها و محدودیت های مختلف اتخاذ نمایند. ولی از طرف دیگر، آنها باید در خلال پیاده سازی نظام صلاحیت حرفه ای و سنجش صلاحیت، به طور پیوسته در جهت اصلاح و بهبود درون دادها، فرایندها و برون دادها گام بر دارند تا بر این محدودیت ها فائق آیند.

سوال نهم تحقیق: دستورالعمل اجرایی (آئین نامه) ساختار سازمانی، منابع انسانی، سلسله مراتب و فعالیت مراکز سنجش مهارت کدام اند؟

به عنوان آخرین بخش یافته های تحقیق، پیشنهاداتی برای تدوین یک دستورالعمل یا آئین نامه اجرایی در خصوص نحوه راه اندازی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای، یا نحوه فعالیت آنها، نظارت بر آنها و سایر موارد ارائه شده است. البته بدیهی است که تدوین نهایی چنین مفاد قانونی، کار دستگاه های سیاست گذار و یا دبیرخانه است، با این وجود درفت اولیه (پیش نویس) مبتنی بر پیشنهادات مصاحبه شوندگان و متخصصان، بررسی سوابق تجربی، آئین نامه های مشابه قبلی، مطالعات تجربی و بین المللی تجارب زیسته محقق در ادامه ارایه شده است. مفاد این آئین نامه شامل مفادی قانونی در خصوص «اهداف تشکیل مرکز»، « تاکید بر اعتباربخشی به گواهینامه های صادر شده در بازار کار در آئین نامه مذکور»، « لزوم در نظر گرفتن مراکز صنفی سنجش صلاحیت » و « در نظر گرفتن نظام بین المللی و گواهینامه فنی و صلاحیت حرفه ای سایر کشورها» می باشد. همانطور که بیان شد بدیهی است برای تکمیل آن نیازمند بررسی آن در مراجع ذیصلاح از جمله شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی است:

پیش نویس آئین نامه اجرایی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای

ماده ۱ - اصطلاحات زیر در این آیین نامه در معانی مشروح مربوط به کار میروند:

الف): صلاحیت حرفه ای: مجموعه ای از شایستگی ها شامل دانش، مهارت و نگرش که به تناسب هر شغل یا حرفه تعیین و توسط فرد در فرآیندهای آموزشی و تجربی در محیط های آموزشی، کاری و جامعه کسب شده و تبدیل به رفتار حرفه ای می شود.

ب): نظام صلاحیت حرفه ای: مجموعه ای از عناصر و فرآیندها که زمینه های لازم را برای تحقق سیاست ها، خط مشی ها و استانداردهای صلاحیت به منظور اعتبار بخشی به صلاحیت حرفه ای نیروی انسانی فراهم می کند.

ج): استاندارد سطوح صلاحیت حرفه ای: شامل روش ها و معیارهای احراز سطوح صلاحیت حرفه ای نیروی انسانی در بخش های مختلف صنعت، خدمات، کشاورزی، فرهنگ و هنر می باشد.

ماده ۲ - اهداف تشکیل و مأموریت های مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای به شرح زیر میباشد:

الف: ایجاد بستر مناسب برای گسترش و ارتقای شایستگی های حرفه ای و ارزیابی توانمندی های سرمایه های انسانی جهت پیشرفت مستمر در سطوح مختلف صلاحیت حرفه ای برای کسب شایستگی احراز شغل.

ب رسمیت بخشی به انواع صلاحیت های حرفه ای در سطوح ملی و بین المللی.

ج استانداردسازی فرایندهای مرتبط با ارزیابی گواهینامه های آموزشی، مدارک تحصیلی و تجربیات مستند جهت احراز صلاحیت حرفه ای.

د انطباق و تعیین ارتباط منطقی بین سطوح مختلف آموزش نظری و مهارتی و سطوح مختلف صلاحیت حرفه ای.

ه بهبود ارتباط مستمر و اثربخش بین نظام شرایط احراز اشتغال، نظام آموزش نظری و نظام آموزش مهارت و فناوری.

و هماهنگی دستگاههای مختلف با سازمان ملی مهارت و فناوری به منظور تهیه و تصویب استانداردهای صلاحیت حرفه ای مشاغل مرتبط.

ز تعیین معیارها و شاخص های بهبود کیفیت در سطوح مختلف صلاحیت حرفه ای.

ح تعیین دستورالعمل و راهنما برای ارزیابی نیاز فراگیران در حوزه های صلاحیت حرفه ای.

ماده ۳- دبیرخانه شورای عالی به منظور ارزیابی و سنجش صلاحیت های حرفه ای، ساز و کارهای لازم را به گونه ای طراحی نماید که آزمونهای سنجش صلاحیت موضوع ماده (۹) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی را به صورت استانی، منطقه ای و یا ملی از طریق مراکز مجری سنجش صلاحیت حرفه ای فراهم نماید.

ماده ۴- استانداردها و معیارهای سطوح صلاحیت حرفه ای براساس چارچوب نظام صلاحیت حرفه ای و نظام طبقه بندی مشاغل کشور توسط دبیرخانه شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی تدوین و ابلاغ می شود.

ماده ۵- استانداردهای سنجش صلاحیت حرفه ای بر مبنای استانداردهای سطوح صلاحیت حرفه ای توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای با همکاری دستگاههای ذیربط تهیه و پس از تصویب شورا به مراکز سنجش صلاحیت ابلاغ خواهد شد.

ماده ۶- سنجش صلاحیت حرفه ای افراد مطابق استاندارد سنجش صلاحیت حرفه ای هر یک از سطوح صلاحیت براساس سوابق تحصیلی، سوابق تجربی مستند و معتبر، آزمونهای علمی و عملی به صورت کتبی و یا شفاهی و میزان تاثیرگذاری آنها مبتنی بر آیین نامه ها و دستورالعمل های اجرایی که برای هر یک از حرفه ها توسط دبیرخانه شورای عالی با همکاری دستگاههای ذیربط تهیه و به تصویب شورا می رسد، انجام خواهد شد.

تبصره - پس از ابلاغ این آیین نامه سنجش صلاحیت حرفه ای تمامی مشاغل در دستگاههای اجرایی و سازمانهای حرفه ای و صنفی و بخش های تعاونی و خصوصی براساس نظام صلاحیت حرفه ای صورت می پذیرد.

ماده ۷- گواهینامه های صلاحیت حرفه ای بر مبنای سطح صلاحیت کسب شده فرد مبتنی بر چهارچوب صلاحیت حرفه ای کشور، توسط مراکز سنجش صادر و توسط دبیرخانه شورای عالی تایید می شود.

ماده ۸- دستگاههای اجرایی و سازمان های حرفه ای و صنفی و بخش های تعاونی و خصوصی موظف اند، جهت جذب نیروی انسانی فنی مورد نیاز خود از نیروهایی که گواهینامه های صلاحیت حرفه ای مرتبط را کسب نموده اند، استفاده نمایند.

ماده ۹- پیمانکاران و شرکتهای داخلی و بین المللی جهت فعالیت در پروژه های جمهوری اسلامی ایران باید گواهینامه های سطوح صلاحیت نیروی کار خود را به تأیید مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای برسانند.

ماده ۱۰- دبیرخانه موظف است گواهینامه های صلاحیت حرفه ای صادر شده توسط سایر کشورها را به مراکز سنجش صلاحیت سطح الف ارجاع و پس از ارزیابی توسط مراکز مذکور، براساس مقاوله نامه های منطقه ای و بین المللی، ارزیابی، سطح بندی و تایید نماید.

ماده ۱۱- مراکز مجری سنجش صلاحیت حرفه ای در دستگاههای اجرایی و سازمان های حرفه ای و صنفی متناسب با مخاطبان و گروه های هدف با کسب مجوز از دبیرخانه مسئولیت سنجش صلاحیت حرفه ای افراد جهت احراز مشاغل مرتبط با دستگاه را دارند. این مراکز جهت برگزاری آزمونها با هماهنگیهای لازم از امکانات واحدهای صنعتی و فضاهای مراکز آموزشی دستگاه مربوط استفاده می نمایند.

ماده ۱۲- منابع درآمدی مراکز سنجش صلاحیت حرفه ای از محل دریافت هزینه سنجش صلاحیت حرفه ای و هدایا، کمکها و موقوفات اشخاص حقیقی و حقوقی، عواید حاصل از فروش اموال و حق دانش فنی، سهم دستگاههای اجرایی در تامین هزینه سنجش صلاحیت و همچنین تسهیلات اعتباری تأمین می شود و براساس مصوبات شورای عالی و در چارچوب آیین نامه های مالی و معاملاتی مربوط و قوانین برنامه و بودجه کشور قابل هزینه است.

تبصره - تعرفه هزینه های برگزاری آزمونهای سنجش صلاحیت حرفه ای و صدور گواهینامه های صلاحیت حرفه ای هر ساله توسط دبیرخانه شورای عالی مصوب و ابلاغ می شود و هزینه سنجش صلاحیت براساس تعرفه های مصوب دبیرخانه، از متقاضیان اخذ خواهد شد.