



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

چارچوب صلاحیت مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای

(برگرفته از چارچوب صلاحیت مربیان کشورهای عضو ASEAN با تاکید بر کشور فیلیپین)

مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

اردیبهشت ۱۳۹۹

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور



ITC

مرکز تربیت مربی
پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

چارچوب صلاحیت مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای

(برگرفته از چارچوب صلاحیت مربیان کشورهای عضو ASEAN با تاکید بر کشور فیلیپین)

کلیه حقوق این کتاب متعلق به مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای می باشد.

مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

۱۳۹۹

چارچوب صلاحیت مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای

مبنای این طرح و برنامه پیشنهادی برگرفته از "چارچوب صلاحیت مربیان - آزمونگران آموزش فنی و حرفه‌ای کشور فیلیپین"^۱ است. و بر اساس وضعیت موجود ارائه‌کنندگان خدمات آموزش فنی و حرفه‌ای به ویژه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بومی‌سازی شده‌است. در این طرح پس از مقدمه، اهداف، تعریف مربی آموزش فنی و حرفه‌ای، دامنه پوشش، و اصول راهنما و در نهایت چارچوب صلاحیت آورده شده‌است.

مقدمه

۱. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور متولی مدیریت و نظارت بر آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و توسعه مهارت در ایران است. به عنوان بخشی از این کار، این سازمان وظیفه سنجش شایستگی‌ها و تعیین صلاحیت را برعهده دارد.

۲. چشم‌انداز سازمان بودن شریکی پیشرو در توسعه نیروی کار کشور با توسعه شایستگی‌ها در کلاس جهانی و ارتقای ارزش‌های مثبت کار.

۳. در اجرای وظایف خود و رسیدن به چشم‌انداز مذکور، سازمان بیش از ۶۰۰ مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای دولتی، ۱۱۰۰۰ آموزشگاه آزاد فنی و حرفه‌ای، ۱۵۵ مرکز جوار صنعت و ۳۶ مرکز جوار دانشگاه ارائه‌کننده برنامه‌های فراگیری و کارآموزی را مدیریت و بر آنها نظارت می‌کند. به علاوه یک مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای نیز در رسیدن به اهداف به سازمان کمک می‌کند.

۴. مراکز و موسسات فوق‌الذکر برای ارائه خدمات مختلف آموزشی، از حدود ۴۵۰۰ مربی در بخش دولتی (به صورت استخدام رسمی و پیمانی) و ۲۶۰۰۰ مربی در بخش خصوصی و آزاد استفاده می‌کنند.

۵. با در نظر گرفتن تعداد زیاد مراکز، موسسات و مربیان، سازمان بر آن است تا انتقال و اجرای پایدار و مستمر خدمات مهارت‌آموزی باکیفیت در سراسر کشور را از طریق استقرار طرح ملی "صلاحیت آزمونگران/مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای" تضمین کند. هدف این طرح تعیین صلاحیت و تایید بانک و رتبه‌بندی مربیان و آزمونگران آموزش فنی و حرفه‌ای بمنظور تایید شایستگی آنان در صلاحیت‌های حرفه/ رشته شغلی و روش‌های آموزش و سنجش مهارت می‌باشد.

¹ The Philippine TVET Trainers -Assessors Qualification Framework

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

اهداف:

هدف کلی طرح:

تضمین و اطمینان از انتقال پایدار و مداوم خدمات آموزشی باکیفیت فنی و حرفه‌ای از طریق مهارت‌آموزی، سنجش، تعیین صلاحیت و ایجاد بانک مربیان و آزمونگران فنی دارای شایستگی در صلاحیت‌های حرفه/ رشته شغلی و روش‌های آموزش و سنجش مهارت.

اهداف سازمانی:

۱. تعیین استانداردهای شایستگی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای براساس نقش‌های مختلف و سطوح صلاحیت آنان.
۲. ایجاد ساختاری که رشد و توسعه نظام‌مند و هدفمند مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای را تضمین کند.
۳. تعیین صلاحیت شایستگی مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای در نقش‌های مختلف و سطوح آموزش فنی.

اهداف با نگاه به مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای

۱. فهرست کردن الزامات شایستگی در سطوح مختلف صلاحیت برای مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای.
۲. ایجاد انگیزه درونی برای پیگیری در جهت رشد و توسعه مستمر در شایستگی‌های مرتبط با الزامات شایستگی در سطوح مختلف صلاحیت آموزش فنی و حرفه‌ای.
۳. ارائه و تعیین صلاحیت شدن در شایستگی‌های موردنیاز در سطح صلاحیت معین قبل از اجرای نقش خاص مربوط به آن سطح.

مربی آموزش فنی و حرفه‌ای

مربی آموزش فنی و حرفه‌ای فردی متخصص و حرفه‌ای است که به فراگیر یا گروهی از فراگیران امکان می‌دهد برای اجرای حرفه/ شغلی خاص یا کار فنی، شایستگی‌های خود را رشد و توسعه دهند. در این

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

راستا، مربی آموزش فنی و حرفه‌ای عهده‌دار نقش‌های مختلفی از جمله تسهیلگر آموزشی، آزمونگر شایستگی، طراح و تدوین‌کننده آموزشی، و ناظر و سرپرست آموزشی می‌باشد.

دامنه پوشش:

۱. گروه‌های هدف شامل کلیه مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای تحت قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی از جمله آنهایی که در موسسات بخش خصوصی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، مراکز دولتی آموزش فنی و حرفه‌ای، بنگاه‌های ارائه‌کننده برنامه‌های فراگیری و کارآموزی و مراکز جوار صنعت و دانشگاه و ...
۲. دربرگیرنده تعریف و تشریح صلاحیت، استانداردهای شایستگی، برنامه درسی، و شیوه‌های سنجش، تعیین صلاحیت و صدور گواهینامه
۳. استانداردهای شایستگی براساس فعالیت‌های اجرای آموزش، سنجش شایستگی، طراحی و تدوین آموزشی و نظارت آموزشی.

اصول راهنما

۱. یادگیری به عنوان تغییر در فرد است که به تغییرات بیولوژیکی منتسب نیست. این تغییرات در رفتار ظاهر می‌شود که هم قابل مشاهده و هم قابل اندازه‌گیری است. بنابراین پیامدها و خروجی‌های یادگیری قابل اندازه‌گیری هستند و می‌توان طبق استانداردهای تدوین شده مورد سنجش قرار داد. توانایی دستیابی به پیامدهای مستمر یادگیری شاخص اثربخشی آموزش است.
۲. برای اثربخش بودن یادگیری در محیط کار، بایستی همخوانی و سازگاری میان نیازهای سازمانی (کسب‌وکار/ موسسه)، نیازهای عملکردی، نیازهای قابلیت‌ی (توانمندی افراد) و نیازهای محیطی باشد. این بدان معنی است که پرداختن به نیازهای قابلیت‌ی از طریق یادگیری در محل کار باید بر عملکرد متکی باشد که خود دستیابی به کلیه نیازها و اهداف سازمانی را ممکن می‌سازد. بعلاوه، مداخلات یادگیری باید مبتنی بر زیرساخت‌های محیطی و نظام پشتیبانی باشد تا کاربرد یادگیری در محیط کار فراهم گردد.

۳. مفاهیم و اصول یادگیری زیادی از جمله؛ اصل یادگیری بزرگسالان، ساختارگرایی، نظریه اطلاعات، هوش‌های چندگانه، رهیافت کل مغز و ... وجود دارد که یادگیری اثربخش را فراهم می‌سازد. تسهیلگران در آموزش بزرگسالان بایستی با مفاهیم، اصول و نظریه‌های یادگیری مناسب آگاهی کامل داشته باشند تا بتوانند روش‌های درست آموزش را بکار گیرند تا در نتیجه آموزش آنها براساس موقعیت‌های گوناگون یادگیری و سوابق مختلف یادگیرنده، اثربخش باشد و انتقال مداوم و پایدار پیامدهای یادگیری را تضمین کند که این خود عامل بهبود عملکردها است.
۴. چرخه آموزش (مهارت‌آموزی) عبارت است از: تحلیل و نیازسنجی آموزشی؛ طراحی و تدوین آموزشی؛ اجرای آموزش (مدیریت و تسهیل‌سازی آموزش)؛ و ارزشیابی آموزشی. کلیه این فعالیت و عملیات‌ها، از جمله مدیریت آنها نقش مهمی در اثربخشی آموزش دارند. نیاز است مربیان، نقش‌های مختلفی در آموزش داشته و در انجام این نقش‌ها دارای صلاحیت و شایستگی باشند.
۵. از نظر (بلوم - Bloom) سه حیطه یادگیری عبارتند از: شناختی (دانشی)، عاطفی (نگرشی) و روان- حرکتی (مهارتی). برای اثربخش بودن، در مداخلات یادگیری بایستی هر سه حیطه مذکور را به عنوان اهداف فرآیند آموزشی و مبنایی برای سنجش پیامدهای یادگیری مدنظر قرار داد.
۶. در تعریف (ویگوتسکی - Vygotsky) از منطقه مجاور رشد، یادگیری تنها فراتر از شایستگی موجود فراگیران حاصل می‌شود. رویکرد داربستی یا گام به گام، یادگیری و رشد را تسهیل می‌بخشد. دانش، مهارت‌ها و تجربه قبلی مبنا و اساسی برای داربست یادگیری است. بعلاوه منطقه مجاور رشد بر این دلالت دارد که یادگیرنده برای یادگیری اثربخش بایستی با فرد توانمندتر یا "خبره‌تر" کار کند. اهمیت یادگیری از طریق ارتباطات و تعاملات با دیگران، (نه فقط از طریق کار انفرادی) برجسته می‌شود.
۷. بمنظور تسهیل در کسب اثربخش شایستگی‌ها، مربیان بایستی در حوزه‌ای که قرار است تسهیلگری کنند، متخصص باشند. با این حال، از آنجا که مربی مسئولیت‌های گسترده‌تری بویژه مسئولیت‌های مدیریتی بر عهده دارد، ضروری است مربی همزمان هم مهارت‌های تخصصی و هم عمومی داشته‌باشد.

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

۸. در فرآیند یادگیری، تسهیلگری همیشه به صورت انفرادی نیست. تدریس تیمی از طریق همفکری و جمع‌بندی تخصص دو یا چند تسهیلگر، به رشد و توسعه جامع می‌انجامد. بعلاوه، تدریس تیمی به توسعه و رشد مربیان کم تجربه از طریق همکاری با مربیان مجرب‌تر کمک می‌کند.
۹. یادگیری یک فرآیند مادام‌العمر است که از طریق آموزش رسمی، نیمه‌رسمی و غیررسمی و بعلاوه تجربیات و ارتباط فردی کسب می‌گردد. آموزش رسمی را می‌توان با یک سری آموزش‌های غیررسمی و تجربیات فردی معادل‌سازی کرد. این کار را می‌توان با سنجش و اعتباردهی درخصوص شایستگی‌های کسب شده انجام داد.
۱۰. انتقال و اجرای آموزش بایستی به طراحی برنامه درسی بچسبد و پیوست شود. اجرای آموزش بایستی طبق ۱۰ اصل اساسی "آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی" بشرح زیر رهنمون گردد:
 - الف. آموزش بایستی براساس برنامه درسی تدوین شده از استانداردهای شایستگی باشد؛
 - ب. یادگیری در ساختار خودش به صورت پودمانی است؛
 - ج. اجرا و انتقال آموزش فراگیر- محور است و بایستی راهبردهای یادگیری فردی و گام به گام را در خود جای دهد؛
 - د. آموزش براساس کار و عملی است که باید انجام گیرد.
 - ه. مواد آموزشی مستقیماً به استانداردهای شایستگی و پودمان‌های برنامه درسی مرتبط اند.
 - و. سنجش بر اساس مجموعه‌ای از شواهد عملکرد کار منطبق با استاندارد صنعت است؛
 - ز. آموزش هم مبتنی بر مولفه‌های ضمن کار و هم خارج از محیط کار می‌باشد.
 - ح. برنامه آموزشی امکان بررسی و سنجش یادگیری قبلی (RPL) یا شایستگی‌های موجود را فراهم می‌کند.
 - ط. آموزش امکان ورود و خروج چندگانه (جابجایی مختلف) را فراهم می‌کند؛ و،
 - ی. برنامه‌های آموزشی در سطح ملی معتبر و مورد تایید هستند.

چارچوب صلاحیت:

کلیات

- این چارچوب شامل ۴ سطح با نقش‌های مختلف مربیان بدین شرح می‌باشد: ۱. صلاحیت مربی سطح ۱: مربی/آزمونگر؛ ۲. صلاحیت مربی سطح ۲: طراح/تدوین‌کننده آموزشی؛ ۳. صلاحیت مربی سطح ۳: مشاور مربی آموزشی؛ و ۴. صلاحیت مربی سطح ۴: استاد مربی
- افرادی که در سطوح ۱ و ۲ تایید می‌شوند بایستی در حوزه‌های شایستگی مرتبط تخصص داشته باشند؛ در حالی که افرادی که در سطوح ۳ و ۴ تایید می‌شوند بایستی هم متخصص و هم دارای شایستگی‌های عمومی باشند.
- برنامه درسی مربیان که در این طرح تعیین شده است یک عامل توانمندساز است و قرار است توسعه و رشد مربی را از طریق سطوح مختلف صلاحیت تسهیل بخشد. گذراندن دوره‌های مختلف تحت برنامه درسی یک الزام و اجبار نیست زیرا ممکن است مربی نیاز دارد شایستگی‌های موردنیاز را از طریق دیگر فرا گیرد و کسب کند.
- در حالی که در سطوح صلاحیت، پیشرفت ضمنی است، اما هر مربی در صورتی که خود تشخیص بدهد و احساس کند که در یکی از سطوح مذکور، شایسته و صلاحیت‌دار است، بدون داشتن گواهینامه و تایید در سطح قبلی می‌تواند در سطح موردنظر مورد سنجش و تعیین صلاحیت قرار گیرد به شرطی که الزامات ورودی آن سطح را داشته باشد.
- الزامات مدرک تحصیلی به عنوان الزام ورودی جهت تعیین صلاحیت را می‌توان با ارائه و داشتن شایستگی‌های معادل بشرح زیر جایگزین کرد:

الف. مدرک کارشناسی

۱. توانایی ارتباطات گفتاری و نوشتاری به زبان انگلیسی

۲. تحلیل کمی و کیفی پژوهشی

۳. منطق کلامی

ب. مدرک کارشناسی ارشد

۱. رهبری

۲. داشتن پروژه پژوهشی

سطوح صلاحیت:

سطح صلاحیت	صلاحیت مربی سطح ۱: مربی/ازمونگر	صلاحیت مربی سطح ۲: طراح/تدوین کننده آموزشی	صلاحیت مربی سطح ۳: مشاور مربی آموزشی	صلاحیت مربی سطح ۴: استاد مربی
تعریف	اجرای آموزش فنی و سنجش شایستگی‌ها	طراحی و تدوین برنامه درسی، دوره‌ها و مواد آموزشی	نظارت، توسعه و مشاوره به مربیان فنی	گسترش و توسعه پیکره و بستر دانش در زمینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای
الزامات ورودی (اولیه و پیش‌نیاز)	<ul style="list-style-type: none"> مدرک کارشناسی یا معادل گواهینامه ملی که بایستی طی آموزش گذرانده شود 	<ul style="list-style-type: none"> مدرک کارشناسی یا معادل گواهینامه در سطح ملی که بایستی طی آموزش گذرانده شود دارای سابقه در کار مرتبط 	<ul style="list-style-type: none"> مدرک کارشناسی یا معادل گواهینامه در بالاترین سطح ملی موجود در آئین‌نامه آموزشی دارای سابقه در کار مرتبط 	<ul style="list-style-type: none"> مدرک کارشناسی ارشد یا معادل گواهینامه در بالاترین سطح ملی موجود در آئین‌نامه آموزشی دارای سابقه در کار مرتبط
الزامات شایستگی عمومی/فکرافزایی	<ol style="list-style-type: none"> ارتباطات بکارگیری اصول ریاضی و علمی در آموزش فنی اعمال اصول زیست‌محیطی و حمایت از محافظت آن بکارگیری نرم‌افزارها و برنامه‌های کاربردی فناوری اطلاعات در آموزش فنی با تیم کار کردن رعایت اخلاق حرفه‌ای، و ارزش‌ها و اصول کیفیت در کار کار کردن اثربخش در حوزه آموزش‌های حرفه‌ای تقویت و ارتقای فرهنگ یادگیری تضمین ایمنی و بهداشت در محیط یادگیری حفظ و ارتقای کار به شیوه حرفه‌ای و عملی پایبندی به هزینه-مزیت در آموزش‌های فنی درک و تحلیل بازار کار جهانی 			

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش های فنی و حرفه ای



سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

سطح صلاحیت	صلاحیت مربی سطح ۱: مربی/ازمونگر	صلاحیت مربی سطح ۲: طراح/تدوین کننده آموزشی	صلاحیت مربی سطح ۳: مشاور مربی آموزشی	صلاحیت مربی سطح ۴: استاد مربی
الزامات شایستگی پایه	۱. طراحی جلسات آموزشی ۲. تسهیل سازی جلسات یادگیری/آموزشی ۳. نظارت بر یادگیری مبتنی بر کار ۴. اجرای سنجش شایستگی ها ۵. نگهداری تجهیزات/امکانات آموزشی ۶. بکارگیری رسانه های الکترونیکی جهت تسهیل سازی فرآیند آموزش	۱. تسهیل سازی در تدوین استانداردهای شایستگی ۲. اجرای تحلیل نیازهای آموزشی (نیازسنجی) ۳. تدوین برنامه درسی-آموزشی ۴. تهیه و تدوین مواد یادگیری/آموزشی ۵. تدوین ابزار سنجش ۶. طراحی و تدوین نظام تعمیر و نگهداری تجهیزات/امکانات آموزشی ۷. تدوین مواد آموزشی/یادگیری برای آموزش الکترونیکی و مجازی	۱. تسهیل در تدوین بازنگری سیاست ها و رویه های آموزشی ۲. تدوین و مدیریت اجرای طرح و برنامه های آموزشی ۳. آماده سازی و مدیریت بودجه های آموزشی ۴. پرورش، تربیت و تامین مربیان/آزمونگران ۵. ارزشیابی عملکرد مربیان/آزمونگران ۶. رهبری و هماهنگی اجرای آموزش/سنجش و ارزشیابی ۷. تسهیل سازی در متعادل کردن فرایند سنجش ۸. رهبری و هماهنگی اجرای آموزش/سنجش	۱. فرهنگ سازی و نهادینه کردن نظام آموزش فنی و حرفه ای در موسسات و بنگاه های اقتصادی ۲. اجرای پژوهش در خصوص آموزش های فنی و حرفه ای ۳. ارتقا، پشتیبانی و تقویت ارتباط بین صنعت و آموزش های فنی و حرفه ای ۴. فراهم سازی فرصت توسعه حرفه ای برای کارشناسان آموزش فنی و حرفه ای
سطح صلاحیت	صلاحیت مربی سطح ۱: مربی/ازمونگر	صلاحیت مربی سطح ۲: طراح/تدوین کننده آموزشی	صلاحیت مربی سطح ۳: مشاور مربی آموزشی	صلاحیت مربی سطح ۴: استاد مربی
برنامه درسی مربیان	دوره روش های آموزشی و سنجش	دوره طراحی و تدوین آموزشی	دوره نظارت و تربیت مربیان	ادامه دادن آموزش رسمی حرفه ای