



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

ITC

مرکز تربیت مربی
دانشگاه‌های فنی و حرفه‌ای

یادداشت تخصصی

**آسیب‌های ناشی از
ورود دستگاه‌های مختلف به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور
و نقش قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و
مهارتی در ساماندهی آن**

تهیه و تنظیم :

حمیدرضا ثابت نژاد

تیرماه ۱۳۹۹



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
مَنْ كَانَ فِي حَرْبٍ مَعَهُ مَرْءٌ مِنْكُمْ فَاعْتَمِدْ عَلَيْهِ
فِي جِهَتِهِ فَإِنْ كَانَ هِجْرَتُهُ إِلَىٰ جِهَتِكُمْ فَخَالِفْ
تِلْكَ الْجِهَةَ مَعَهُ إِلَّا أَنْ يَخْتَارَ لِجِهَتَيْهِمَا
بَيْنَهُمَا مَا يَأْتِيهِ مِنَ الْبُرْءِ فَتِلْكَ الْأَجْرُ
الَّذِي يُضَاهَىٰ الْأَنْفُسَ أُولَٰئِكَ هُمْ شَرُّ الْبَرِّ
وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ آلِهِمْ وَنُسُلِهِمْ غَافِلِينَ



**آسیب‌های ناشی از
ورود دستگاه‌های مختلف به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در کشور
و نقش قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و
مهارتی در ساماندهی آن**

حمیدرضا ثابت‌نژاد

کلیه حقوق این اثر متعلق به مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای می‌باشد.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

۱۳۹۹

نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مهارتی در اشتغال

نسل امروز به واسطه تغییراتی که در ارتباطات جوامع به وجود آمده است بسیار کمتر از نسل‌های گذشته می‌تواند و یا مجبور است خود را با نقش‌ها و مقیاس‌های سنتی تطبیق دهد، تنوع در گزینه‌های انتخابی و امکانات مختلف تصمیم‌گیری که به واسطه رشد یافتگی و مدرن شدن جوامع ایجاد شده‌اند، اهمیت روز افزون علائق فردی در انتخاب شغل همه و همه نیازمند ورود ایده‌ها و تفکرات جدید منطبق با این تحولات به حوزه‌های آموزشی علی‌الخصوص آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است.

آموزش فنی و حرفه‌ای روشی است برای آشنا ساختن و تمرین دادن افراد برای پرورش مهارت‌های فکری، عملی و اجتماعی، لذا پهنه‌ای بسیار گسترده دارد. برای انجام دادن هر کار، نیاز به مهارتی است که باید روش کسب آن آموخته شود و بر اثر ممارست اعتلاء یابد و به شایستگی‌های شغلی تبدیل شود. این شایستگی‌ها در صورتی که مورد سنجش و ارزشیابی و قضاوت قرار گیرند مبدل به صلاحیت‌های شغلی خواهند شد که پایه و اساس منابع انسانی بهره‌ور را تشکیل می‌دهد. پس مهارت، گوهر گرانبهائی است که میزان کفایت افراد، شرکت‌ها و کشورها را از همدیگر متمایز می‌سازد. میزان پیشرفت یک کشور به اندازه مهارت‌هایی است که در نیروی انسانی آن کشور وجود دارد، هر چند منابع طبیعی تبدیل به ثروت کشور می‌شوند اما شایستگی‌های نیروی انسانی، آن را به پیشرفتگی پایدار تبدیل می‌سازند. بنابراین، گفتگو درباره «آموزش فنی و حرفه‌ای» گفتگو درباره «همه» صلاحیت‌های انسانی است که به ارزشهای اجتماعی منجر می‌شوند.

در این دیدگاه همه توانایی‌هایی که به وسیله افراد کسب می‌شوند موضوع آموزش فنی و حرفه‌ای قرار می‌گیرند و بی‌شک یکی از ابزارهای توسعه صنعتی و به تبع آن توسعه اقتصادی قلمداد می‌شود و چنانچه این آموزش‌ها با توجه به بازار کار و صنعت به مورد اجرا در آید، بسیاری از مشکلات اقتصادی و اجتماعی خصوصاً مشکلات جمعیت جوان و فعال کشور را حل خواهد نمود. جهانی شدن بازارها، فشار فراوانی را بر اصلاحات نظام آموزش و تحصیلات حرفه‌ای در بسیاری از کشورها وارد آورده است. در واقع یکی از اهداف مهم نظام آموزش و تحصیلات کشورها، آماده سازی منابع انسانی برای رقابت سنگین ملی در عرصه اقتصاد جهانی روبه رشد می‌باشد.

از جمله سیاست‌ها و راهبردهای مهم و مورد توجه کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه که به صورت برنامه‌های کوتاه و بلند مدت به اجرا در می‌آید، می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:

- (۱) توسعه منابع انسانی
- (۲) توسعه و ترویج مهارت‌ها برای افزایش کیفیت محصولات و افزایش درآمد
- (۳) پرورش کارآفرینی
- (۴) گسترش آموزش‌های حرفه‌ای
- (۵) آموزش برای همه (EFA)^۱
- (۶) افزایش تغییرات در اصول و روش‌های تدریس، یادگیری و آزمون
- (۷) ارتقاء سطح استانداردهای ملی به سطح استانداردهای جهانی
- (۸) آموزش مادام‌العمر (LLL)^۲
- (۹) تامین نیروی کار ماهر برای اقتصاد کشور
- (۱۰) تضمین شغلی جوانان
- (۱۱) کاهش بیکاری

در مباحث اقتصادی دو نوع سرمایه‌گذاری وجود دارد:

۱. سرمایه‌گذاری فیزیکی، شامل سرمایه‌گذاری در منابع و ماشین‌آلات
۲. سرمایه‌گذاری انسانی، شامل سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی بمنظور انباشت سرمایه در این بخش و افزایش عامل نیروی کار

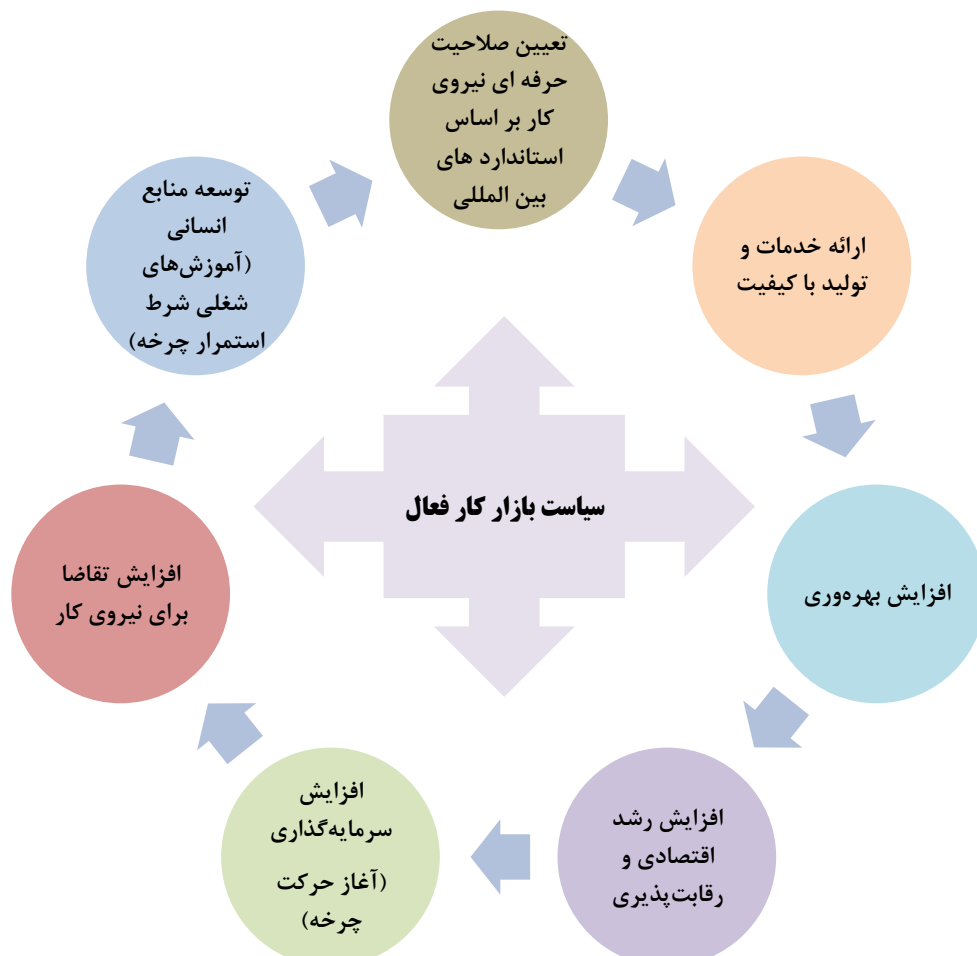
بطور کلی افزایش سرمایه‌گذاری‌های فیزیکی، موجب افزایش تقاضا برای نیروی انسانی و از آن جمله نیروی انسانی متخصص و ماهر است. بنابراین نقش آموزش و تربیت نیروی انسانی و تعیین صلاحیت حرفه‌ای و مهارتی نیروی کار توأم با سرمایه‌گذاری

^۱ Education For All
^۲ Life Long Learning

فیزیکی بسیار با اهمیت خواهد بود. در گذشته، سرمایه‌گذاری در تربیت نیروی انسانی به طور نسبی کمتر مورد توجه قرار می‌گرفت. اما تجربیات جهانی در تاکید بر تربیت نیروی انسانی توأم با سرمایه‌گذاریهای فیزیکی، نمایانگر این است که عامل آموزش نقش مهمی و تعیین کننده‌ای در سودآوری سرمایه‌گذاری‌های مادی بازی می‌کند.

اهداف زیر با کم و بیش تغییر در ادبیات، همواره در دستور کار دولت‌ها بوده است:

- توسعه و بسط قابلیت‌های رقابت پذیری کشور به منظور نیل به پیشرفت و عدالت با بکارگیری موثر و کارآمد سرمایه‌های انسانی برای بالا بردن رشد اقتصادی و ارائه مطلوب خدمات مطابق استاندارد جهانی
 - صیانت از نیروی کار شاغل
 - گسترش همکاری‌های منطقه‌ای و بین‌المللی در زمینه کار
 - ترویج و توسعه کارآفرینی
 - ارتقاء به جایگاه گروه کشورهای دارای شاخص توسعه انسانی بالا
 - توانمندسازی افراد جامعه و کاهش فقر
 - توانمندسازی مدیریت بنگاه‌های اقتصادی و ارتقاء شاخص بهره‌وری نیروی کار و به تبع آن افزایش کیفیت محصولات و ارتقاء کیفیت خدمات
- لذا چاره‌ای وجود ندارد جز اینکه از ورود نیروی کار آموزش دیده و ماهر به بخش‌های مختلف اقتصاد (صنعت، خدمات و کشاورزی) صرف‌نظر از سطوح شغلی (کارگرساده، کارگر ماهر، کارشناس و متخصص) براساس چرخه زیر اطمینان حاصل نمود:



از این رو می‌توان گفت نقش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی چنانچه از سایر عوامل دخیل در اقتصاد بیشتر نباشد کمتر نخواهد بود: تسریع در اشتغال نیروی کار، پایداری و تثبیت مشاغل، افزایش کیفیت تولیدات و ارائه خدمات و به تبع آن بالا رفتن قدرت رقابت پذیری بنگاه‌ها در عرصه‌های ملی و بین‌المللی از جمله پیامدهای این آموزش‌ها است. اما ذکر این نکته

ضروری است آموزش‌های شغلی خود به تنهایی سبب کاهش نرخ بیکاری نمی‌گردد و لذا سیاست بازار کار فعال ALMP^۱ است که می‌تواند این ارتباطات را برقرار نماید.

بر اساس گزارش‌های منتشره از سوی سازمان جهانی کار در دو دهه اخیر معضل بیکاری جوانان به نرخ فزاینده‌ای در میان کشورها رسیده است و میزان بیکاری جوانان در مقایسه با گروه‌های سنی بالاتر بسیار قابل توجه است. اگرچه مدت زمان بیکاری جوانان کوتاه‌تر از میان‌سالان است اما نمی‌توان معضل بیکاری جوانان را گذرا و بی‌اهمیت جلوه داد. طرد شدن و متعاقب آن گرایش به مواد مخدر، جرم، ناآرامی اجتماعی از عواقب بیکاری جوانان است که منجر به ویرانی جامعه می‌شود. اگر طول مدت بیکاری جوانان طولانی شود می‌تواند پیامدهای مخربی بر زندگی کاری فرد داشته باشد البته عواقب بیکاری جوانان تنها محدود به ناهنجاریهای اجتماعی و سوءرفتار نمی‌شود بلکه به همراه فقر آموزشی و عدم تجربه کاری تأثیر عمیقی بر اشتغال و درآمد جوانان در بقیه مسیر زندگی خواهد داشت. حقیقت امر این است که جوانان بیشتر از افراد میان سال تحت تاثیر شرایط اقتصادی حاکم قرار می‌گیرند. دلایل بسیاری درخصوص نرخ بالا و متغیر بیکاری جوانان در مقایسه با بیکاری میان سالان مطرح می‌باشد، هنگامی که یک موسسه اقتصادی با ورشکستگی مواجه می‌شود جوانان اولین گروه اخراجی هستند بدلیل اینکه آنان از جایگاه کم اهمیتی در بنگاه اقتصادی مربوطه برخوردارند. جوانان بزرگترین گروه را در میان جویندگان کار تشکیل می‌دهند، از این رو است که نیروی جوان در مقایسه با کارکنان میانسال بیشتر در معرض کاهش دستمزدها و بیکاری قرار دارند. شرایط اقتصادی در شناسایی معضل بیکاری جوانان و تعیین پاسخ مناسب به آن نقش بالامنزعی را ایفا می‌کند. آموزش شغلی به تنهایی منجر به ایجاد اشتغال نمی‌شود بلکه شرایط اقتصادی رو به رشد تعیین کننده است تا افراد بعد از پایان هر برنامه‌ی آموزشی در حرفه مورد نظر مشغول شوند یا نه. در طول مدت یک رکود اقتصادی، برنامه‌های مهارت شغلی مؤثرترین ابزار در اتصال افراد جوان به بازار کار و آماده سازی آنها برای شرایط رونق اقتصادی هستند. در زمان شکوفایی اقتصادی طرح‌های آموزش شغلی می‌تواند معضلاتی نظیر ناهماهنگی بین مهارت‌ها و مشاغل را مرتفع نماید. به هر شکل آموزش‌های مهارتی و شغلی یک فرایند مستمر است که در زمان رکود و یا رونق اقتصادی کارکردهای خود را داراست.

در شرایط کنونی کشور سیاست‌های بازار کار فعال است که می‌تواند ارتباط بین آموزش‌های مهارتی و اشتغال را برقرار نماید، سیاست‌هایی چون:

- ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار (LMIS^۲): برای شناخت وضعیت موجود و برقراری تعادل بین عرضه و تقاضای نیروی کار و ایجاد نظام تشویقی پرداخت حقوق بیکاری
- ایجاد تقاضا: در طول مدت رکود اقتصادی بجای تعلیق نیروی کار باید سطوح مهارت افراد را ارتقاء داد تا ضمن پرکردن ظرفیت‌های شغلی موجود در زمان رونق اقتصادی، بهره‌وری افزایش یابد.
- هدف‌گیری: گروه‌های هدف در این سیاست‌ها باید مشخص باشد تا همه ظرفیت‌ها برای تحقق آنها به خدمت گرفته شود
- تامین هزینه: درآمدهای دولتی از منابع مهم تامین هزینه برای به حرکت درآوردن چرخ اشتغال به شمار می‌آیند که می‌تواند به صورت مستقیم یا به صورت غیر مستقیم با ایجاد برخی از معافیت‌ها پرداخت شود و مشارکت در اجرای آموزش‌های شغلی توسط کارفرمایان یا اتحادیه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی را بیشتر نماید.
- اجبار: در کشورهای صنعتی سیاست‌ها و برنامه‌ها از نوعی اجبار در عملکرد برخوردارند. بدین گونه که اگر افراد بیکار از شرکت در برنامه‌های آموزشی اجتناب کنند از مزایای بیکاری محروم می‌شوند و یا به کارگیری افراد غیر ماهر و فاقد صلاحیت شغلی با پرداخت جریمه همراه است. شایان ذکر است برنامه‌های اجباری از اثربخشی کمتری در مقایسه با برنامه‌های داوطلبانه برخوردارند.
- همکاران اجتماعی: نقش تشکلهای صنفی، اتحادیه‌ها و بنگاه‌های اقتصادی در برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌های آموزش‌های مهارتی مهمترین فاکتور تضمین موفقیت است. این همکاری همراه با تعهد آنان نسبت به برنامه بوده و ارتباط بین

^۱ Active Labor Market Policy
^۲ Labor Market Information System

محتویات برنامه و کیفیت آموزشی را تقویت می‌کند و در نهایت، سیاستها و برنامه‌ها از ارتباط نزدیک میان آموزش و کار بهره می‌برند.

● خوداشتغالی: برنامه‌های خوداشتغالی در اشکال و ساختارهای متفاوتی وجود دارند. اگر افراد کم درآمد و محروم بعنوان هدف این برنامه‌های تعیین شوند طرح ریزی این برنامه‌ها باید در راستای تامین خدمات به این قشر قرار گیرد. مضافاً اینکه تهیه این نوع برنامه‌ها در مقایسه با دیگر برنامه‌ها کم هزینه می‌باشد. در نوآوری‌های خوداشتغالی دسترسی به منابع مالی بزرگترین مانع بر سر راه کارجویان است. به غیر از منابع مالی، آموزش مهارتی، مشاوره و حمایت نیز در کسب موفقیت طرحهای خوداشتغالی موثر می‌باشند.

مشکلات ناشی از ورود دستگاه‌های مختلف به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

دستیابی به سیاست‌ها و راهبردها ذکر شده زمانی میسر است که قوانین و مقررات موجود همگرا بوده و دستگاه یا نهاد معینی را برای اجرای دوره‌های آموزش فنی و حرفه‌ای تعیین و به رسمیت بشناسد. تا تغییرات رفتاری مورد نظر به نحو مطلوب ایجاد و کلیه برنامه‌های آموزش با محوریت اجرایی آن نهاد و با بهره‌گیری از امکانات و ملزومات لازم به اجرا درآید، تداخل وظایف و عدم انسجام، ضوابط و قوانین مختلف برای مقاصد واحد و عدم یکپارچگی و وحدت رویه از آفت‌های یک نظام آموزشی است.

الف) آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از منظر قوانین

۱. قانون کارآموزی: اولین قانون در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای قانون کارآموزی مصوب ۱۳۴۹/۲/۲۸ است که بر اساس آن نحوه ایجاد مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای در بخش دولتی و خصوصی قانونمند شده است. در ماده ۱۳ این قانون نحوه تشکیل و ایجاد مؤسسات کارآموزی که آموزش در آنها جنبه عملی و حرفه‌ای دارد و چگونگی نظارت در اداره امور و مؤسسات مزبور را منوط به آیین‌نامه‌ای نموده است که بنا به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می‌رسد.

۲. قانون کار مواد ۱۰۷، ۱۰۸، ۱۱۱ قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۶۹: براساس مواد فوق‌الذکر در قانون کار، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به نمایندگی از وزارت کار و اموراجتماعی موظف به ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کوتاه مدت غیررسمی شده است تا در مراکز آموزش دولتی و غیردولتی با برگزاری دوره‌های مهارتی متقاضیان اینگونه آموزش‌ها را حمایت، هدایت نموده و آموزش دهد.

۳. شورای عالی انقلاب فرهنگی:

۳.۱. مصوبه ۴۷۷ جلسه مورخ ۸۰/۱/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی: در ماده ۱ این مصوبه اجرای آموزش‌های رشته‌های هنری (هنرهای تجسمی و خوشنویسی، سرود و آهنگ‌های انقلابی) هنرهای نمایشی و هنرهای سنتی) به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی واگذار شده است.

۳.۲. مصوبه ۴۸۳ جلسه مورخ ۸۰/۵/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی:

● در ماده ۳ فصل دوم این مصوبه حدود وظایف و اختیارات وزارت آموزش و پرورش در حوزه برگزاری کلاس‌های تجدیدی، تکدرس، تقویتی و کنکور، برگزاری آزمون، کنکور مکاتبه‌ای و آموزش زبان‌های خارجی از سطح مبتدی تا قبل از دانشگاه بصورت حضوری و غیرحضوری توسط بخش غیردولتی تعیین شده است.

● در ماده ۴ فصل دوم این مصوبه برگزاری دوره‌های آموزشی عالی آزاد و دوره‌های تخصصی و کاربردی کوتاه مدت بالاتر از سطح دوره متوسطه، کلاس‌های کنکور برای دوره‌های کارشناسی ناپیوسته و کارشناسی ارشد و دکتری در دانشگاه‌ها، موسسات آموزش عالی مربوط به گروه غیرپزشکی و پزشکی تحت عنوان موسسه آموزش عالی آزاد و نظارت بر آنها حسب مورد از حدود وظایف و اختیارات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تعیین گردیده است.

● در ماده ۵ فصل دوم این مصوبه برگزاری دوره‌های آموزشی فراگیری مهارت، حرفه و رشته معینی براساس استانداردهای مهارت و آموزش مشاغل تحت عنوان آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد از حدود وظایف و اختیارات وزارت کار و اموراجتماعی (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور) تعیین شده است.

مصوبه ۵۱۳ جلسه مورخ ۸۱/۱۲/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی:

- تبصره ۲ ماده ۴ این مصوبه سرفصل‌های کاربردی- تخصصی مانند هتل داری، روزنامه نگاری، خبرنگاری، جهانگردی و... را از حدود اختیارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تعیین نموده است.
- در تبصره ماده ۱۰ همین مصوبه آئین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد (مصوبه جلسه مورخ ۷۹/۱/۲۸ هیات محترم وزیران) سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور بعنوان آئین نامه الگو معرفی شده است. شایان ذکر است که با توجه به تغییر ساختار اداری در سنوات گذشته اختیارات وزارت ارشاد به سازمان جهانگردی و سازمان میراث فرهنگی و سپس به سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری و در نهایت با ایجاد وزارت میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری به این وزارت خانه منتقل شده است.

۴. مصوبه هیات وزیران: جلسه مورخ ۸۵/۵/۱۸ هیات وزیران بنا به پیشنهاد ۷۶۷۷ مورخ ۸۴/۲/۴ وزارت کار و امور اجتماعی و به استناد تبصره ماده ۱۱۱ قانون کار جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۶۹ آئین نامه اجرایی نحوه تشکیل و اداره موسسات کارآموزی آزاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور اصلاح و تصویب گردید .

۵. ماده ۵۵ قانون برنامه چهارم توسعه: بر اساس این قانون دولت مکلف است، به منظور گسترش دانش و مهارت، اصلاح هرم تحصیلی نیروی کار و ارتقاء و توانمندسازی سرمایه‌های انسانی، کاهش فاصله‌های سطح دانش و مهارت نیروی کار کشور با سطح استانداردهای جهانی و ایجاد فرصت‌های جدید شغلی برای جوانان، برای نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی کشور، ظرف مدت یکسال از تاریخ تصویب این قانون در محورهای تعیین شده سازوکارهای لازم را تهیه و اجرا نماید.

- انجام اقدامات قانونی لازم به منظور برپایی نهاد سیاستگذار در آموزش فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی با توجه به تجربیات جهانی و داخلی به عنوان مرجع اصلی تصویب چشم اندازها، راهبردها و سیاستهای کلان بخش و تا زمان شکل گیری نهاد، ستاد هماهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موضوع ماده (۱۵۱) قانون برنامه سوم توسعه بکار خود ادامه خواهد داد.

- استقرار نظام کارآموزی و کارورزی برای تمام آموزش‌های رسمی (متوسطه و عالی)، غیر رسمی فنی حرفه‌ای و علمی- کاربردی.

- تدوین نظام استاندارد و ارزیابی مهارت نیروی کار کشور، با رویکرد بین المللی.

- طرح جامع توسعه منابع انسانی مورد نیاز این بخش، شامل: جذب، انگیزش، ارتقاء شغلی، آموزش، بهسازی و نگهداشت نیروی انسانی.

- نظام حمایت از موسسات و بنگاه‌های دولتی و بخش غیردولتی، در توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی به ویژه در مناطق کمتر توسعه یافته.

- نوسازی و بازسازی ساختارها، امکانات و ارتقاء کیفیت آموزش‌های فنی حرفه‌ای و علمی- کاربردی و توسعه مراکز آموزش فنی حرفه‌ای، فناوری اطلاعات و ارتباطات، با حداکثر مشارکت بخش خصوصی و تعاونی و بهره گیری از همکاریهای بین المللی.

- استفاده از توان و امکانات بخش‌های دولتی و غیر دولتی، در توسعه آموزش‌های فنی حرفه‌ای و علمی- کاربردی.

- نیازسنجی و برآورد نیروی انسانی کاردانی مورد نیاز و صدور مجوز لازم و حمایت، به منظور تاسیس و توسعه مراکز آموزش دوره‌های کاردانی بخش خصوصی و تعاونی به نحوی که تا سال چهارم برنامه ظرفیتهای مورد نیاز ایجاد گردد.

۶. ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه: براساس این ماده دولت مکلف است به منظور گسترش شایستگی حرفه‌ای از طریق افزایش دانش و مهارت با نگرش به انجام کار واقعی در محیط، اصلاح هرم تحصیلی نیروی کار و ارتقاء و توانمندسازی سرمایه‌های انسانی، کاهش فاصله سطح شایستگی نیروی کار کشور با سطح استاندارد جهانی و ایجاد فرصت‌های جدید شغلی و حرفه‌ای برای جوانان و ارتقاء جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و علمی -

کاربردی کشور اعم از رسمی^۱، غیررسمی^۲ و سازمان‌نایافته^۳، ظرف یکسال از تاریخ تصویب این قانون در محورهای زیر سازوکارهای لازم را تهیه و با پیش‌بینی الزامات مناسب اجراء کند:

- استمرار نظام کارآموزی و کارورزی در آموزش‌های رسمی متوسطه و عالی، غیررسمی فنی و حرفه‌ای و علمی - کاربردی.
- فراهم‌سازی ارتقاء مهارت در کشور از طریق اعطاء تسهیلات مالی با نرخ ترجیحی و تأمین فضاهای فیزیکی و کالبدی با شرایط سهل و زمینه‌سازی حضور فعال و مؤثر بخش غیردولتی در توسعه آموزش‌های رسمی و غیررسمی مهارتی و علمی - کاربردی کشور.
- افزایش و تسهیل مشارکت بهره‌برداران از آموزش فنی و حرفه‌ای در بخش‌های دولتی و غیردولتی.
- هماهنگی در سیاست‌گذاری و مدیریت در برنامه‌ریزی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان یک نظام منسجم و پویا متناسب با نیاز کشور.
- کاربست چهارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی به صورت منسجم برای ارتباط صلاحیت‌ها، مدارک و گواهینامه‌ها در سطوح و انواع مختلف در حوزه حرفه و شغل در جهت به رسمیت شناختن یادگیری مادام‌العمر و تعیین شایستگی‌های سطوح مختلف مهارتی.
- نیازسنجی و برآورد نیروی انسانی کاردانی موردنیاز و صدور مجوز لازم و حمایت به منظور تأسیس و توسعه مراکز آموزش دوره‌های کاردانی در بخش خصوصی و تعاونی و ایجاد ظرفیت‌های مورد نیاز تا سال چهارم برنامه.
- رتبه‌بندی مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای رسمی و غیررسمی بر اساس شاخص‌های مدیریت اجرائی، فرآیند یاددهی - یادگیری، نیروی انسانی، تحقیق و توسعه منابع و شاخص پشتیبانی فراگیران.

۷. موادی از نقشه جامع علمی کشور مرتبط با آموزش فنی و حرفه‌ای

فصل اول: ارزش‌های بنیادین و الگوی نظری نقشه جامع علمی کشور

- تلفیق آموزش با تربیت و پژوهش و مهارت: از آنجا که علم و عمل توأمان، عامل پیشرفت همه جانبه و پایدار کشور است، باید الگوی تفکیکی حاکم بر نظام فعلی علم و فناوری به سرعت در جهت الگویی تلفیقی تحول یابد. بدین منظور این تلفیق باید از آموزش ابتدایی آغاز و در تمام دوره‌های آموزشی ادامه یابد و در نتیجه الگوی آموزشی حافظه مدار فعلی جای خود را به الگوی مبتنی بر یادگیری دانش به همراه تربیت انسانها و پرورش مهارت‌ها و پژوهش بدهد. در نظام آموزش عالی نیز رویکرد پژوهش محوری تقویت خواهد شد.

فصل دوم: وضع مطلوب علم و فناوری

- دستیابی به سطح دانش و مهارت نیروی کار کشور متناسب با معیار جهانی و در جهت پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه و بازار کار داخلی و بین‌المللی.
- فصل سوم: الویت‌های علم و فناوری کشور.
- الویت‌های ب: (در علوم انسانی و معارف اسلامی)
- اخلاق اسلامی و مطالعات بین رشته ای آن- الهیات- عرفان اسلامی- فلسفه- غرب تناسی انتقادی- کارآفرینی و مهارت‌افزایی و...

۴-۲- راهبردها و اقدامات ملی متناسب با راهبردهای کلان توسعه علم و فناوری در کشور:

راهبرد کلان ۱:

- اصلاح ساختارها و نهادهای علم و فناوری و انسجام بخشیدن به آنها و هماهنگ سازی نظام تعلیم و تربیت، در مراحل سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی کلان.
- راهبردهای ملی:

^۱ Formal
^۲ Non-formal
^۳ Informal

- سیاست‌گذاری و ارتقای هماهنگی و هم‌افزایی در بخش‌های مختلف کشور برای اجرایی کردن نقشه جامع علم و فناوری .
- تعیین حدود مدیریت و مالکیت نهادهای مرتبط با حوزه علم و فناوری .
- بازننگری، اصلاح، یکپارچه‌سازی، ساده‌سازی و روزآمد کردن قوانین و مقررات نظام علم و فناوری کشور .
- سازماندهی نظام‌های حرفه‌ای مبتنی بر دانش علمی و فنی برای اداره واحدهای اقتصادی- اجتماعی و نهادینه کردن فرهنگ مهارت‌گرایی و پژوهش محوری و کارآفرینی در نظام علم و فناوری و نوآوری .
- ایجاد هماهنگی در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در بین دوره آموزش رسمی عمومی، آموزش مهارتی و حرفه‌ای و آموزش عالی به منظور تداوم فرایند فعالیت‌های تعلیم و تربیت .
- ایجاد هماهنگی میان نظام تعلیم و تربیت رسمی و غیررسمی در کشور و کاهش فاصله مرزهای میان آنها .
- اقدامات ملی:
- توانمندسازی بخش غیردولتی در نظام علم و فناوری و کاهش تصدی‌گری دولت هم‌زمان با تقویت ابعاد نظارتی آن .
- راهبرد کلان ۳:
- جهت دادن چرخه علم و فناوری و نوآوری به ایفای نقش مؤثرتر در اقتصاد.
- اقدامات ملی:
- حمایت از توسعه آموزش مهارت‌های پیشرفته با مشارکت بخش خصوصی، به منظور افزایش سهم کشور از بازارهای بین‌المللی.
- بند ۳۱ اقدامات ملی راهبرد کلان ۶:
- ایجاد سازوکارهای سنجش توانمندی‌های دانش‌آموزان و معلمان و عملکرد مدارس، مستقل از موسسات مجری آموزش.
- راهبرد کلان ۸:
- تربیت و توانمندسازی سرمایه انسانی با تأکید بر پرورش انسانهای متقی و کارآفرینی و خودباور و خلاق و نوآور و توانا در تولید علم و نوآوری و نوآوری متناسب با ارزش‌های اسلامی و نیازهای جامعه .
- راهبردهای ملی:
- بهبود هرم ترکیب نیروی انسانی نظام به منظور تحقق برنامه‌های رشد و توسعه نهادهای آموزشی و پژوهشی .

۸. موادی از سند تحول بنیادین آموزش و پرورش مرتبط با آموزش فنی و حرفه‌ای

فصل دوم: بیانیه ارزش‌ها

- روحیه کارآفرینی، کسب شایستگی‌های عام حرفه‌ای و مهارتی و هنری زمینه ساز کار مولد
- فصل هفتم: هدف‌های عملیاتی و راهکارها
- پرورش تربیت یافتگانی که:
- * دارای حداقل یک مهارت مفید برای تأمین معاش حلال باشند، به گونه‌ای که در صورت جدایی از نظام تعلیم و تربیت رسمی در هر مرحله، توانایی تأمین زندگی خود و اداره خانواده را داشته باشند .
- راهکار ۴-۱- گسترش و تنوع دادن به حرف و مهارت‌های مورد نیاز جامعه و تعلیم متناسب و برنامه‌ریزی شده آن در همه دوره‌های تحصیلی و برای همه دانش‌آموزان .
- تأمین و بسط عدالت در برخورداری از فرصت‌های تعلیم و تربیت با کیفیت مناسب با توجه به تفاوت‌ها و ویژگی‌های دختران و پسران و مناطق مختلف کشور
- راهکار ۴-۵- اولویت بخشی به تأمین و تخصیص منابع، تربیت نیروی انسانی کارآمد، تدوین برنامه برای رشد، توانمندسازی و مهارت‌آموزی، ادامه تحصیل و حمایت مادی و معنوی دانش‌آموزان مناطق محروم و مرزی .
- تنوع بخشی به محیط‌های یادگیری در فرآیند تعلیم و تربیت رسمی عمومی

راهکار ۵-۶- تنظیم و اجرای برنامه جامع کارآفرینی و مهارت آموزی برای تمام دوره‌های تحصیلی به ویژه دانش آموزان دوره متوسطه تا پایان برنامه پنجم توسعه در برنامه درسی و آموزشی

• افزایش نقش مدرسه به عنوان یکی از کانون‌های پیشرفت محلی، به ویژه در ابعاد فرهنگی- اجتماعی
راهکار ۳-۷- برقراری ارتباط سازمان یافته مراکز علمی- پژوهشی با نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی در سطح ملی و منطقه ای و بهره مندی از پشتیبانی علمی و تخصصی حوزه‌های علمیه و موسسات آموزش عالی و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای به ویژه دانشکده‌های علوم قرآنی، علوم تربیتی و روانشناسی در مدارس .

• بازنگری و بازمهندسی ساختارها و رویه‌ها و روش‌ها
راهکار ۳-۲۱- طراحی و استقرار نظام جامع هدایت تحصیلی و استعدادیابی به منظور هدایت دانش آموزان به سوی رشته‌ها، حرف و مهارت‌های مورد نیاز حال و آینده کشور متناسب با استعدادها، علاقه مندی و توانایی‌های آنان
• ارتقاء و بهبود مستمر کیفیت نظام کارشناسی، مدیریت و راهبردی آموزشی و تربیتی در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی

راهکار ۳-۲۲- طراحی و اجرای الگوی بالندگی شغلی- حرفه‌ای برای منابع انسانی .
۹. قانون نظام جامع تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی مصوب ۱۳۹۶ مجلس شورای اسلامی:

که در اجرای بندهای (۱) و (۲) سیاست‌های کلی اشتغال و بندهای (د) و (هـ) ماده (۲۱) قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ و با توجه به سیاست‌های کلان و اسناد بالادستی به‌منظور گسترش شایستگی حرفه‌ای، ارتقای جایگاه آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی، کاهش فاصله سطح شایستگی نیروی کار کشور با سطح استاندارد جهانی، هماهنگی در سیاستگذاری کلان، مدیریت در برنامه‌ریزی آموزش‌های فنی، حرفه‌ای و مهارتی و تربیت نیروی کار شایسته، نظام آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی، تعیین چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی ایران و تحقق اهداف زیر تدوین گردید:

- ترویج و تقویت فرهنگ کار، تولید، کارآفرینی و اخلاق حرفه‌ای مبتنی بر ارزشهای اسلامی و ملی
- آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار فعلی و آتی و ارتقای توان کارآفرینی
- افزایش نقش آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و ایجاد هماهنگی و تعامل بین این نظام با سایر نظامهای آموزشی و اقتصادی
- کمک به تولید ثروت و کاهش فقر در جامعه از طریق توانمندسازی نیروی کار و کمک به افزایش اشتغال، خوداشتغالی و کاهش بیکاری
- ارتقای کیفیت آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی مبتنی بر چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی و کاهش فاصله میان سطح شایستگی‌های مورد نیاز فعلی و آتی بازار کار و شایستگی شاغلان در کشور
- فراهم‌سازی زمینه یادگیری مادام‌العمر افراد جامعه جهت دستیابی به عدالت آموزشی در حوزه شغل و حرفه
- به‌کارگیری سودمندی‌های اجتماعی و فرهنگی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در راستای تعالی جمعیت با ایجاد سازگاری میان
- نظام‌های تربیتی و آموزش‌های عمومی و فنی و حرفه‌ای
- افزایش سهم سرمایه انسانی از طریق آموزش، مهارت، خلاقیت، کارآفرینی و تجربه در سهم‌بری عادلانه در زنجیره تولید تا مصرف
- توانمندسازی نیروی کار در راستای محور قرار دادن رشد بهره‌وری در اقتصاد
- فعال‌سازی سرمایه‌های انسانی به‌منظور توسعه کارآفرینی

ب) دستگاه‌هایی که بواسطه قانون مجری آموزش‌های رسمی و غیررسمی شناخته شده اند.

اجرای آموزش در سطوح مختلف بصورت رسمی و غیررسمی براساس مفاد قانون اساسی، قوانین و مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی به وزارت آموزش و پرورش، وزارت علوم تحقیقات و فناوری، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، وزارت تعاون، کار و رفاه

اجتماعی، وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی، وزارت جهاد کشاورزی و سازمان بنادر و دریانوردی واگذار گردیده است که حسب شرح وظایف تعریف شده خود به اجرای آموزش‌های رسمی و غیررسمی در سطوح مختلف بپردازند. شایان ذکر است نهادهای دیگری از جمله کانون‌های فرهنگی هنری شهرداری‌ها، کانون‌های مساجد و دانشگاه‌ها، بسیج و ... نیز به امر آموزش‌های مهارتی مبادرت می‌ورزند.

ج) چالش‌های موجود برای اجرای آموزش‌های غیررسمی توسط دستگاه‌های اجرائی مختلف:

۱) تداخل کاری دستگاه‌های مجری به واسطه برداشت گوناگون از قوانین موجود: وجود قوانین متعدد برای اجرای آموزش‌های مهارتی و عدم شفافیت ضوابط تعریف شده در مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی: مصوبات ۴۷۷، ۴۸۳، ۵۱۳، ۵۲۶، مرز بندی بین حوزه فعالیت دستگاه‌ها را عملاً غیر ممکن کرده است و نتیجه آن اجرای دوره‌های آموزشی یکسان، با استانداردهای مختلف آموزشی و تامین نشدن تغییر رفتاری مورد انتظار برای تصدی یک شغل است. مثال‌های مختلفی برای تبیین موضوع می‌توان ذکر نمود:

- همپوشانی مصوبات ۴۸۳ و ۴۷۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی در خصوص تفویض و دسته بندی فعالیت‌های آموزشی‌های غیر رسمی به دستگاه‌ها باعث موازی کاری و تداخل دستگاه‌های مجری در اجرای دوره‌های آموزشی شده است: طراحی گرافیک، طراحی دوخت و خطاطی شغل است یا هنر، قالببافی و اصولاً حرف صنایع دستی چطور، دیدگاه مختلف دو دستگاه به یک حرفه؛ یکی از منظر هنری و دیگری از منظر شغلی از نکاتی است که باعث این تداخل شده است. شایان ذکر است که شغل و حرفه در اثر ممارست به بالاترین سطح حوزه روانی- حرکتی می‌رسد و به ابداع و هنر تبدیل می‌شوند به عبارت دیگر قبل از برجسته شدن یک فرد و تبدیل آن به هنرمند مراتب قبل از آن، که همان تبحر در حرفه و شغل است می‌باید طی گردد، ابتدا به ساکن ن می‌توان هنرمند تربیت نمود. شفاف نبودن این موضوع در مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی در حرفه‌هایی مانند: هنرهای تجسمی، هنرهای سنتی در مصوبه ۴۸۳ و هتلداری، روزنامه نگاری، خبرنگاری در مصوبه ۵۱۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی و عدم تفکیک و دیدگاه مذکور باعث موازی کاری و تداخل وظایف شده است.
- فعالیت آموزش‌های آزاد دانشگاه‌ها و جهاد دانشگاهی و بعضاً با دادن مجوز تاسیس آموزشگاه برخلاف ضوابط و مقررات موجود آن هم در کلیه حوزه‌های آموزش‌های غیر رسمی مهارتی به دلیل کاهش دانشجو و کسب درآمد و رقابت با آموزشگاه‌های آزاد که دارای مجوز از دستگاه ذیربط هستند از مشکلات این عدم شفافیت و تولیگری است که نتیجه آن تضعیف سرمایه گذاری بخش خصوصی در حوزه آموزش‌های مهارتی است و سردر گمی سرمایه گذاران بخش خصوصی در حوزه آموزش مهارتی را به دنبال دارد، سرمایه گذاران بخش خصوصی با توجه به قوانین موجود با مراجعه به دستگاه‌های متولی آموزش‌های مهارتی پس از طی مراحل مختلف (دشوار) با اخذ مجوزهای لازم نسبت به تاسیس آموزشگاه و امر آموزش اقدام می‌نمایند. درواقع مشکلات این عده از سرمایه گذاران زمانی آغاز می‌گردد که مشاهده می‌کند که سایر دستگاه‌های اجرائی و دانشگاه‌ها بدون رعایت مقررات و ضوابط تعریف شده نسبت فعالیت‌های آموزشی خارج از نظارت و کنترل موثر فعالیت دارند.
- ۲) عدم وحدت رویه در تعیین چارچوب ضوابط و مقررات.
- ۳) عدم وحدت رویه در نظارت بر موسسات کارآموزی آزاد (بخش خصوصی)
- ۴) عدم رعایت استانداردهای آموزشی و وقوف کامل دستگاه‌های مجری نسبت به چگونگی اجرای دوره، حضور کارآموزان، برگزاری آزمون و صدور گواهینامه‌ها باعث می‌گردد تا کارآموزان صرفاً جهت اخذ مدرک صادر شده بدون در نظر گرفتن کارایی و محتوای دوره در دوره‌هایی شرکت نمایند که باعث ایجاد توقع کاذب در افراد کارجو می‌گردد. بدین معنی که دوره آموزشی را با صرف هزینه‌های گزاف طی کرده اند اما توان انجام کار و قابلیت اجرایی لازم را ندارند.
- ۵) عدم توجه و تمکین دستگاه‌های متقاضی آموزش از قوانین و مقررات موجود؛ به عبارت دیگر عدم ضمانت اجرایی لازم قوانین موجود.

مشکلات و چالش‌های مطرح شده تنها بخشی از مشکلات است که به دلیل عدم شفافیت قوانین و عدم توجه دستگاه‌های مجری به قوانین وضع شده و برخورد سلیقه ای با ضوابط و مقررات اجرائی به وجود آمده است. آموزش شاهرگ توسعه، پیشرفت و انسجام فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه است که بی نظمی در آن باعث به هدر رفتن سرمایه‌های ملی اعم از اقتصادی و انسانی می‌گردد. به هدر رفتن سرمایه افراد، عدم فراگیری مطلوب و جذب

متقاضی در بازار کار، خالی بودن مجامع صنعتی، صنفی و خدماتی از نیروی کار ماهر و فعال، ایجاد حس افسردگی و ناکارآمدی در جامعه جوان و جوانان جویای کار و... در مجموع باعث زوال و افول آموزشی در جامعه می‌گردد. سوال این است که آیا دستگاه‌های مجری مشخصه و ویژگی‌های لازم برای ارائه آموزش‌های مهارتی و شغلی دارا می‌باشند تا محصول خروجی آن‌ها بتواند نیازهای بازار کار فعلی و آتی کشور را مرتفع نموده و مسیر کشور را در راه شکوفایی اقتصادی قرار دهند؟ یا اینکه باعث ایجاد توقع کاذب در افراد کارجو شده، بدین معنی که دوره آموزشی را با صرف هزینه‌های گزاف طی کرده اند اما توان انجام کار و قابلیت اجرایی لازم بر اساس استانداردهای شغل را ندارند و نمی‌توانند وظائف شغلی را به نحو احسن به انجام رسانند که نتیجه آن فقدان کیفیت در محصولات تولیدی و خدمات ارائه شده است. آنچه در جامعه امروز ما کاملاً مشهود است.

حال با تصویب قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی مصوب ۱۳۹۶/۸/۲۴ مجلس شورای اسلامی به نظر می‌رسد گام اول برای ایجاد وحدت رویه در نظام آموزش فنی و حرفه ای و مهارتی کشور برداشته شده است و شورائی که از برنامه سوم توسعه تحت عناوین مختلف از جمله شورای عالی مهارت آموزی (برنامه سوم)، نهاد سیاست گذار در آموزش‌های فنی و حرفه ای (برنامه چهارم) قرار بود این هماهنگی‌ها را ایجاد نماید با عنوان شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی پا به عرصه وجود گذاشته تا این وظیفه را برعهده گیرد.

اما به راستی چه ویژگی‌هایی ساختاری باید وجود داشته باشد تا قانون نظام جامع اجرائی شده گره از مشکلات کشور باز نماید؟

ه) ویژگی‌های ساختاری مورد نیاز جهت اجرای قانون:

اصولاً هر سیستم اجرایی و آموزشی برای اجرای بهینه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی در راستای اهداف سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی کشور و در چارچوب قوانین و مقررات جاری نیازمند برخورداری از یکسری ملزومات است تا بتواند در مقابل تغییرات سریع بازار کار به سرعت عکس‌العمل نشان داده و متناسب با این تغییرات خود را به روز نگه دارد. سه ماده زیر ویژگی‌های ساختاری و اجرائی مورد نیاز آموزش‌های فنی و حرفه ای از منظر قانون نظام جامع تبیین می‌نماید:

- بند ۵ ماده ۲: ایجاد مرکز ملی سنجش آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی و تعیین صلاحیت حرفه ای
- بند ۲ ماده ۷: کد گذاری حرف و مشاغل بر اساس طبقه بندی بین المللی مشاغل ایسکو ۲۰۰۸ (ISCO-۰۰۸)
- ماده ۹ و تبصره ذیل آن: صدور مدارک صلاحیت حرفه ای و گواهینامه‌های شایستگی شغلی

برای تحقق این سه ماده و ایجاد نظام سنجش آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی و تعیین صلاحیت حرفه ای باید مولفه‌های زیر در دستگاه متولی وجود داشته باشد:

- نظام شناسائی و تجزیه و تحلیل مشاغل و تدوین برنامه درسی مبتنی بر طبقه بندی بین المللی مشاغل ایسکو ۲۰۰۸
- نظام سنجش و ارزشیابی و تعیین صلاحیت حرفه ای
- امکانات سخت افزاری برای اخذ آزمون‌های عملی منطبق بر وظائف شغلی
- منابع انسانی متخصص برای اخذ آزمون‌های عملی و صلاحیت حرفه ای
- ساختار بانک داده منسجم به منظور تبادل اطلاعات و امکان بهره گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای فرایندهای فوق الذکر

برای رفع مشکل تداخل و موازی کاری و ایجاد وحدت رویه در آموزش‌های غیر رسمی بر اساس استانداردهای بین المللی می‌باید با ارزیابی ظرفیت‌های دستگاه‌های مجری آموزش‌های مهارتی بر اساس مولفه‌های فوق به صورت هدفمند تکالیف ذکر شده در قانون را بدان‌ها محول نمود.

۱- شناسائی و تجزیه و تحلیل مشاغل و تدوین برنامه درسی بر مبنای طبقه بندی بین المللی مشاغل ایسکو ۲۰۰۸
اصولاً هر نظام آموزشی و یا بنگاه اقتصادی در صورت دارا بودن مشخصه‌های زیر می‌تواند به حیات خود ادامه داده و اهداف از پیش تعیین شده را محقق نماید:
کیفیت، بهره‌وری، انعطاف پذیری

^۱ International Standard Classification of Occupations

چنانچه محصول یا خروجی فعالیت‌های آموزشی یا همان مهارت آموخته از کیفیت لازم برخوردار باشد و تناسب این محصول با اهداف از پیش تعیین شده که همانا پر کردن یک فرصت شغلی یک به یک باشد (بهره‌وری) و سیستم بتواند در مقابل تغییرات سریع بازار کار به سرعت عکس‌العمل نشان دهد و متناسب با این تغییرات خود را به روز نگه دارد (انعطاف‌پذیری)، در این صورت است که می‌توان گفت این نظام آموزشی می‌تواند در تحقق اهداف تکلیفی خود موفق باشد.

برای ایجاد یک چنین نظامی لازم است برنامه درسی یا استاندارد مهارت آموزشی که بنیان و اساس فعالیت‌های آموزشی و آزمون را تشکیل می‌دهد به گونه‌ای طراحی شود که این قابلیت‌ها را در نظام آموزشی ایجاد نموده و در جوامع بین‌المللی نیز مورد پذیرش قرار گیرد. با توجه به تمایز بین آموزش‌های حرفه‌ای و آموزش‌های کلاسیک که در ذیل بدان پرداخته خواهد شد، می‌توان ظرافت و پیچیدگی‌ها تدوین برنامه درسی در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را بیشتر مشخص نمود.

هدف‌های آموزشی بسیار متنوع اند و آن‌ها را به گونه‌های مختلف طبقه‌بندی کرده‌اند. معروف‌ترین طبقه‌بندی از هدف‌های آموزشی به وسیله گروهی از متخصصان آموزش و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی تهیه شده و به نام بنجامین اس بلوم معروف گشته است. در این طبقه‌بندی، هدف‌های آموزشی ابتدا به سه طبقه کلی با نام‌های حوزه شناختی، حوزه عاطفی و حوزه روانی-حرکتی تقسیم شده اند و هر حوزه نیز دارای طبقه‌بندی مخصوص به خود است.

هدف‌های حوزه شناختی به جریان‌هایی که با فعالیت‌های ذهنی و فکری آدمی سروکار دارند مربوط می‌شوند و در شش سطح طبقه‌بندی شده‌اند: ۱- دانش، ۲- فهمیدن، ۳- کار بستن (اجرا کردن و استفاده از یک روش در یک موقعیت خاص)، ۴- تحلیل، ۵- ترکیب، ۶- ارزشیابی. این شش سطح به طور سلسله‌مراتبی از عینی و ساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده‌اند. آموزش‌های کلاسیک کشور بیشتر بر این حوزه تکیه دارد اهداف آموزشی بر مبنای سطوح این حوزه و در عمل در دو سطح اولیه آن برنامه‌ریزی می‌شود.

حوزه عاطفی شامل هدف‌هایی است که تغییرات حاصل در علاقه‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌ها، و نیز رشد ارج‌شناسی و سازگاری را نشان می‌دهند و در پنج سطح طبقه‌بندی شده‌اند: ۱- توجه کردن، ۲- پاسخ دادن، ۳- ارزش‌گذاردن (احساس یا باور پایدار از ارزشمند بودن یک چیز)، ۴- سازمان دادن به ارزش‌ها، ۵- شخصیت پذیرفتن. مانند حوزه شناختی، سطوح حوزه عاطفی نیز به طور سلسله‌مراتبی از عینی و ساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده‌اند. سطوح این حوزه کمتر مورد توجه برنامه‌ریزان آموزشی در حوزه آموزش‌های کلاسیک قرار می‌گیرد.

حوزه روانی حرکتی به زمینه مهارت‌های حرکتی یا حرکات بدنی مربوط است. به سخن دیگر هر فعالیتی که علاوه بر جنبه روانی دارای جنبه جسمانی نیز باشد در این حوزه جای می‌گیرد. هدف‌های حوزه روانی حرکتی بر اساس طبقه‌بندی سیمپسون در هفت سطح اصلی تقسیم‌بندی شده‌اند: ۱- ادراک (حسی)، ۲- آمادگی، ۳- تقلید، ۴- عادت، ۵- پاسخ پیچیده آشکار، ۶- انطباق (استفاده از مهارت‌های قبلاً آموخته شده برای انجام یک تکلیف تازه اما مربوط به تکالیف گذشته)، ۷- ابتکار. مانند دو حوزه قبلی، سطوح این حوزه نیز به طور سلسله‌مراتبی از عینی و ساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده‌اند.^۱

تفاوت عمده این حوزه که آموزش‌های فنی و حرفه‌ای را نیز در بر می‌گیرد با حوزه شناختی این است که هدف‌های حوزه شناختی صرفاً به فعالیت‌های ذهنی ختم می‌شود، اما هدف‌های حوزه روانی حرکتی هم به فعالیت‌های ذهنی و عاطفی و هم به فعالیت‌های جسمی نیاز دارند و این نکته‌ای است که به واسطه مغفول واقع شدن آموزش‌های مهارتی در کمتر منابع و مآخذهای علوم تربیتی و برنامه‌ریزی درسی به آن پرداخته نشده است و برخلاف حوزه شناختی که مبنای تدوین برنامه‌ی درسی در آموزش‌های کلاسیک است می‌بایست مورد توجه برنامه‌ریزان در این آموزش‌ها قرار گیرد.

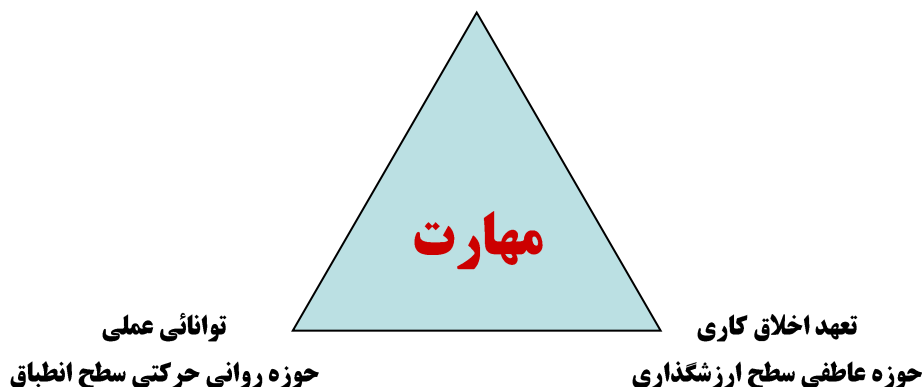
هدف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، پرورش مهارت در مهارت‌جو است و اهداف آموزشی می‌بایست با توجه به سطوح مختلف هر سه حوزه (شناختی، عاطفی و روانی-حرکتی) برنامه‌ریزی شوند و این وجه تمایز اصلی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با آموزش‌های کلاسیک است. از این رو دانش فنی که مبتنی بر فعالیت‌های ذهنی است، تعهد اخلاق کاری که بر حوزه عاطفی

^۱ دکتر علی اکبر سیف، اداره‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، جلد سوم

تکیه دارد و توانائی عملی که مبتنی بر فعالیت‌های جسمی است، عناصر اصلی مهارت می‌باشند و سه راس مثلثی را تشکیل می‌دهند که مهارت فنی و حرفه‌ای را در بر گرفته اند.

دانش فنی

حوزه شناختی سطح کاربری



با توجه به اینکه بازار کار و اشتغال دو مقوله ای است که تاثیر مستقیم در رشد اقتصاد کشور دارد، لذا شناسایی مشاغل و حرف در رشته‌های مختلف بر مبنای طبقه بندی بین المللی مشاغل ایسکو ۲۰۰۸ همانگونه که در بند دو ماده ۷ قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی بدان تاکید شده است و تهیه استانداردهای مهارت و آموزش شغلی و شایستگی‌های حرفه‌ای با توجه به اهداف فوق، مستلزم سازماندهی و ساختار کاملاً منسجم بوده تا کلیه استانداردهای شغلی را بر اساس ایسکو ۲۰۰۸ تدوین نموده و در اختیار ذینفعان قرار دهد.

در حال حاضر بیش از ۵۳۰۰ عنوان استاندارد شغل و شایستگی بر اساس طبقه بندی بین المللی مشاغل ایسکو ۲۰۰۸ در سامانه ملی استانداردهای مهارت سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور بارگذاری شده است و برای عموم قابل استفاده می باشد. مبنای تدوین استانداردهای آموزشی تجزیه و تحلیل شغل به وظائف و کارهاست که به روش به اصطلاح DACUM^۱ معروف است، برنامه درسی بر مبنای نتایج این تجزیه و تحلیل تهیه می گردد و بر اساس کد ایسکو ۲۰۰۸ ISCO کدگذاری می شود. برای مثال: گروه اصلی ۷ صنعتگران و کارکنان حرفه‌های مرتبط، زیر گروه اصلی ۷۵ فرایندهای صنایع غذایی، درودگری، پوشاک و سایر رشته‌ها...، گروه فرعی ۷۵۲ محافظت کنندگان چوب، کابینت‌سازان چوبی، گروه واحد ۷۵۲۲ کابینت‌سازان چوبی

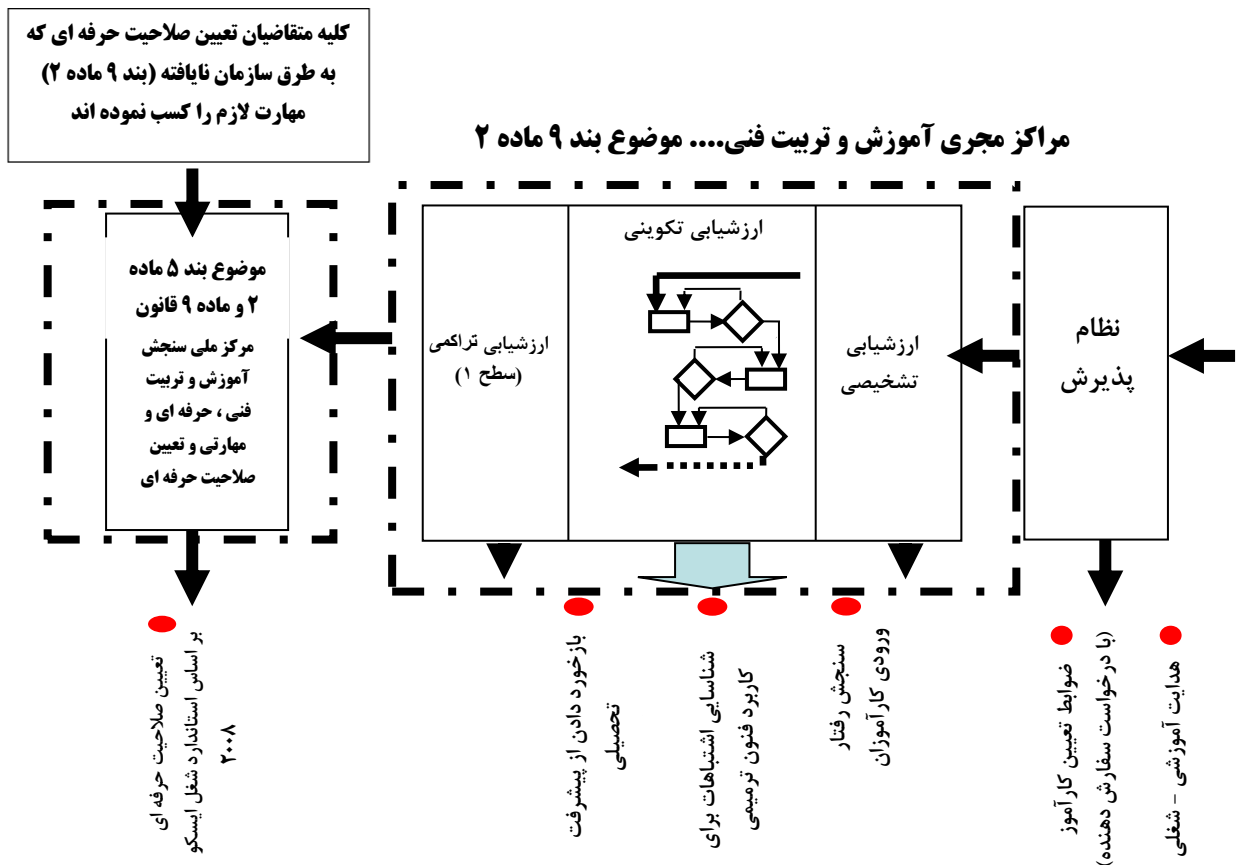
استاندارد آموزشی	عنوان	۷	۵	۲	۲	۲	۰	۱	۹	۰	۰	۲	۰	۰	۰	۱
شغل	کابینت ساز چوبی	Isco-۰۸				سطح مهارت	کد گروه برنامه ریزی درسی			کد شغلی			کد شایستگی			

۲- مراکز ملی سنجش آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی و تعیین صلاحیت حرفه ای با توجه به موارد مذکور تعیین صلاحیت حرفه ای نیروی کار رابطه مستقیم با رشد و شکوفائی اقتصادی هر کشور دارد و اهمیت این موضوع به حدی است که در بند ۵ ماده ۲ و ماده ۹ قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی مصوب ۱۳۹۶/۸/۲۴ مجلس شورای اسلامی، برای ایجاد مرکز ملی سنجش آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی و

^۱ Developing A Curriculum

تعیین صلاحیت حرفه ای وابسته به شورای عالی موضوع ماده ۵ قانون مذکور تاکید شده است و این مهم با استفاده از امکانات موجود و مهندسی ساختار کنونی به سرعت امکان پذیر می باشد.

آنچه از متن قانون استنباط می شود این است که نحوه کسب مهارت‌های لازم برای یک شغل از اهمیت برخوردار نیست بلکه آنچه مهم است این است که آیا فرد واجد کلیه توانائی‌ها و قابلیت‌های شغل مطابق با استانداردهای بین‌المللی می باشد و می تواند وظائف مربوط را با دقت و کیفیت به انجام رساند؟ و این بدان معنی است که حوزه‌های آزمون، ارزشیابی و سنجش صلاحیت حرفه ای باید از حوزه‌های آموزشی جدا باشند تا بتوان بدون در نظر گرفتن مقتضیات آموزشی (کمبود تجهیزات، امکانات، مربی و ...) سنجش و ارزشیابی کاملا معتبر را انجام داد. بلوک دیاگرام زیر گویای مدل ارائه شده است:



یک نظام سنجش و ارزشیابی مهارت و تعیین صلاحیت شغلی باید به گونه ای طراحی گردد که مقتضیات مالی، زمانی تجهیزاتی و... حاکم بر حوزه‌های آموزشی بر روی سنجش تاثیر نگذارد و به همین دلیل در مدل‌های بین‌المللی حوزه آموزش دهنده خود نسبت به سنجش و تعیین صلاحیت حرفه ای اقدام نمی نماید، متولی امر آموزش و ارزشیابی‌های تشخیصی، تکوینی و تراکمی حوزه آموزش می‌باشد و در صورتی که تشخیص دهد مهارت فرد برای دریافت گواهی نامه صلاحیت شغلی کافی است، وی را جهت شرکت در ارزشیابی تعیین صلاحیت شغلی به مراکز سنجش معرفی می‌نماید. با این شیوه حوزه آموزش مسئولیت تعلیم کارآموز را بطور کامل به عهده خواهد داشت و بنا به تشخیص خود، فرد را به ارزشیابی پایانی یا تعیین صلاحیت شغلی معرفی می‌نماید. این روش همانند یک فیلتر عمل نموده و سبب می‌شود آموزش‌ها خود را با وظائف مندرج در استانداردهای شغلی وفق داده و در سطح استاندارد ارائه شود. علاوه بر این میزان قبول شدگان در سنجش و ارزشیابی مهارتی می‌تواند معیار مناسبی برای عملکرد حوزه آموزش باشد. این روش در حال حاضر در سازمان آموزش فنی و حرفه ای در حال اجراست و می‌توان این ظرفیت را در اختیار مرکز ملی سنجش آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی و تعیین صلاحیت حرفه ای قرارداد، بدون اینکه نیاز به ایجاد ساختاری جدید باشد. با توجه به ماهیت برنامه‌های سازمان آموزش فنی و حرفه ای، طبقه بندی بین‌المللی مشاغل ایسکو-۰۸ مبنای اجرای برنامه‌های سازمان آموزش

فنی و حرفه ای می باشد و برهمن اساس گواهینامه‌های صلاحیت شغلی در ۴ سطح ISCO-۰۸ با توجه به سطح عملکرد و پیچیدگی شغل به شرح زیر صادر می گردد.

۱۰	ویژگی‌های سطح عملکرد ایسکو ۰۸
سطح ۴	<p>مشاغل در این سطح مهارت، به طورویژه مستلزم انجام وظایفی است که نیاز به حل مسائل پیچیده، تصمیم گیری و خلاقیت براساس پیشینه قابل ملاحظه ای از دانش نظری (تئوری) و عملی در حوزه‌های تخصصی دارد</p> <p>فرد می تواند تکلیف را با تسلط کامل، استقلال، مسئولیت پذیری و کنترل در یک گستره وسیعی از حوزه کاری انجام دهد و چندین مهارت را برای انجام مهارتی پیچیده تر با هم ترکیب نماید. عمق، گستردگی و پیچیدگی دانش و مهارت در این صلاحیت در حدی است که فرد را برای مشارکت، در امر تحلیل، عیب یابی، طراحی، برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی دامنه وسیعی از فعالیت‌های فنی در حوزه‌های تخصصی و متنوع آماده می کند. مهارت‌های این سطح نیاز بیشتری به پردازش اطلاعات دارند و روی مکان، زمان انجام کار و آمادگی تغییر شرایط انجام کار تاکید دارند. فرد، دارای توانایی لازم برای هدایت و سرپرستی مهارت دیدگان سطوح ۳، ۲ و ۱ می باشد.</p> <p>نمونه‌هایی از مشاغل طبقه بندی شده با سطح مهارت ۴، شامل مدیران فروش و بازاریابی، مهندسان عمران، معلمان مدارس آموزش متوسطه، پزشکان عمومی، موسیقی دان‌ها، پرستاران سالن سینما یا تئاتر و تحلیل گران سیستم‌های رایانه ای هستند.</p>
سطح ۳	<p>مشاغل در این سطح مهارت، به طورویژه شامل اجرای وظایف پیچیده فنی و عملی است که نیاز به وجود بدنه گسترده ای از دانش واقعی، فنی و نظام مند در حوزه تخصصی دارد.</p> <p>فرد می تواند تکلیف را با به نمایش گذاشتن دانش کاری خوب از مهارت، ابتکار و توافق پذیری نسبت به شرایط مسأله در حوزه وسیعی از شرایط کاری اجرا کند. فرد، توانایی انتخاب، برنامه ریزی، هدایت، اجرا و تفسیر طرح‌ها را دارد و قادر است ضمن ابتکار عمل، خلاقیت و ارزیابی فرایندها، سرپرستی سطوح ۲ و ۳ را به عهده بگیرد.</p> <p>نمونه‌هایی از مشاغل طبقه بندی شده با سطح مهارت ۳، شامل مدیران فروشگاه‌ها، تکنسین‌های آزمایشگاه‌های پزشکی، منشی‌های حقوقی، نمایندگان فروش تجاری، پرتونگاران تشخیص پزشکی، تکنسین‌های پشتیبانی رایانه و تکنسین‌های بخش و ضبط برنامه‌های رادیویی و تلویزیونی است.</p>
سطح ۲	<p>فرد برای انجام محدوده ای از فعالیت‌های حرفه که غیر تکراری و غیر قابل پیش بینی هستند، آمادگی دارد. عمق، گستردگی و پیچیدگی دانش و مهارت در این صلاحیت در حدی است که فرد را مسئول انتخاب و انتقال دانش و مهارت به محیط‌های جدید و ارائه راهکار به سرپرستان در جهت حل مشکلات می سازد. مهارت‌های این سطح نیاز به پردازش اطلاعات در سطح متوسط نیاز دارند.</p> <p>فرد، دارای توانایی لازم برای هدایت و سرپرستی مهارت دیدگان سطح درجه ۳ می باشد.</p> <p>نمونه‌هایی از مشاغل طبقه بندی شده در این سطح مهارت، شامل قصاب‌ها، رانندگان اتوبوس، منشی‌ها، حسابدارها، متصدیان چرخ‌های خیاطی، خیاط‌ها، دستیاران فروشگاه‌ها، افسران پلیس، آرایشگران، برق کاران ساختمان و مکانیک‌های وسایل نقلیه موتورسیکلت هستند.</p>
سطح ۱	<p>فرد، ضمن شناخت ابزارهای مختلف حرفه، برای انجام محدوده ای از فعالیت‌های حرفه که تکراری و قابل پیش بینی هستند، تحت هدایت سرپرست آمادگی دارد و می تواند تکلیف را با دانش مهارتی قابل قبول به نمایش بگذارد. مهارت‌های این سطح به طور ویژه شامل اجرای وظایف بدنی و یدی ساده و معمولی است.</p> <p>مهارت‌های این سطح نیاز کمتری به پردازش اطلاعات و تصمیم گیری دارند و روی تکنیک و فرایند انجام مهارت تاکید دارند.</p> <p>نمونه‌هایی از مشاغل طبقه بندی شده با سطح مهارت ۱، شامل نظافتچی‌های اداره‌ها یا دفاتر کار، باربران (حمل و نقل)، کارگران ساده با غداری و دستیاران آشپزخانه هستند.</p>

طبقه بندی‌های مختلفی در سطح بین المللی برای سطوح آموزش و صلاحیت حرفه ای وجود دارد با توجه به مفاهیم ارائه شده در قانون به نظر می رسد از تعاریف طبقه بندی ISCO در بند ۲ ماده ۷ قانون که معطوف به صلاحیت حرفه ای است و تعاریف طبقه بندی ISCED^۱ در بند ماده ۸ قانون که معطوف به طبقه بندی سطوح آموزشی است، استفاده شده است

^۱ International Standard Classification of Education

مقایسه سطوح در طبقه بندی ISCED با سطح مهارت در طبقه بندی ISCO-۰۸

سطح مهارت ISCO-۰۸	سطوح در ISCED- ۱۱	شرح گروه‌های ISCED-۱۱
۴	۸	آموزش عالی - دکتری
۴	۷	آموزش عالی - فوق لیسانس یا معادل
۳	۶	آموزش عالی - لیسانس یا معادل
۳	۵	آموزش عالی کوتاه مدت - فوق دیپلم
۲	۴	آموزش پس از متوسطه - فوق دیپلم
۲	۳	دوره دوم آموزش متوسطه
۲	۲	دوره اول آموزش متوسطه
۱	۱	آموزش ابتدایی
۱	۰	آموزش پیش از ابتدایی و خردسالی

با توجه به جدول فوق هر یک سطح ایسکو می تواند دو سطح ایسکد را در برگیرد و بدین ترتیب روش صدور گواهینامه‌های صلاحیت شغلی سازمان آموزش فنی و حرفه ای مفاد مواد ۷ و ۸ قانون را پوشش خواهد داد.

۳- نظام مدون تربیت مربی و آموزش‌های ضمن خدمت

دینفعان در آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران متفق القولند که نبود مربیان دارای مهارت‌های لازم، یکی از شدیدترین تنگناها بر سر راه بهبود کیفیت آموزش‌های شغلی است. نگرانی‌ها عمدتاً به ضعف مهارت‌های تدریس، توانایی‌های آموزش عملی مربیان مربوط می‌شود. داده‌های مربوط به شرایط به کارگیری مربیان و معلمان آموزش فنی و حرفه‌ای در بخش خصوصی و آموزشگاه‌های آزاد در سایر دستگاه‌های مجری این آموزش‌ها نشانگر آن است که نظام منسجم تعیین صلاحیت حرفه ای برای این قشر وجود ندارد. این در حالی است که سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با داشتن مرکز تربیت مربی امکانات گسترده ای برای آموزش مربیان فنی با ظرفیت‌های بالقوه موجود به منظور پر کردن خلاء مربیان کارآموده در سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای غیر رسمی در اختیار دارد. در حال حاضر مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای به لحاظ برخورداری از امکانات وسیع و پیشرفته سخت افزاری و نرم افزاری و منابع انسانی خبره بعنوان بزرگترین و مهمترین مرکز آموزش‌های تخصصی و مهارتی پیشرفته در سطح کشور و منطقه مطرح است و به عنوان مرکز منطقه ای یونیوک^۱ شاخه جنوب آسیا شناخته شده است.

تربیت نیروی انسانی متخصص، همگام کردن آموزش‌های مهارتی با محوریت توسعه صنعتی، برنامه‌ریزی جهت رشد کارآفرینی در فراگیران، تربیت مربیان مورد نیاز بخش دولتی- خصوصی و مراکز جوار کارخانجات صنعتی، کمک به تهیه و بازنگری استانداردهای مهارتی مربیان متناسب با تغییرات تکنولوژی و نیازسنجی آموزش برای مربیان جهت هدفمند نمودن فعالیت‌های آموزشی گوشه ای از فعالیت‌ها و عملکرد این مرکز است. این مرکز می تواند به عنوان ابزاری کارا برای تحقق بند ۲ ماده ۲۱^۲ قانون نظام جامع به خدمت گرفته شود.

۴- منابع انسانی متخصص برای برنامه ریزی و اخذ آزمون‌های عملی و تعیین صلاحیت حرفه ای

تعیین صلاحیت حرفه ای افراد با توجه به حجم گسترده مشاغل و پراکندگی آن در کشور مستلزم منابع انسانی متخصص و منابع فیزیکی از جمله مراکز و کارگاه‌های مجهز است و در حال حاضر این امکانات در اختیار سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور می باشد. در حال حاضر انجام ماموریت‌های مرتبط با اجرای آزمون‌های تعیین صلاحیت حرفه ای در ۳۲ اداره سنجش و ارزشیابی در ۳۱ استان و مرکز تربیت مربی اجرا می شود

به منظور بهبود مستمر کیفیت برگزاری آزمون مهارتی و اعتبار بخشی به گواهینامه‌ها در سنجش مهارت عملی از مشارکت همه طرف‌های درگیر در طراحی و اجرای آزمون‌های مهارتی، به ویژه کارفرمایان، صاحبان مشاغل، اتحادیه‌ها، صنوف و ...

^۱ UNEVOC

^۲ بند ۲- آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار فعلی و آتی و ارتقای توان کارآفرینی

استفاده شود. کمیته‌ی برگزاری آزمون‌های عملی از آزمونگران صاحب صلاحیت از اصناف و بازار کار، آزمونگر صاحب صلاحیت سازمان و ناظر فنی تشکیل شود. با توجه به تجربه حدوداً ۵۰ ساله سازمان در این خصوص، نیروی انسانی شاغل در سازمان می‌توانند با همکاری اتحادیه‌ها، اصناف و بنگاه‌های اقتصادی تحت نظارت مرکز ملی سنجش برنامه ریزی، اجرا و نظارت بر آزمون‌های تعیین صلاحیت حرفه ای را بر عهده گیرد.

وضعیت تعداد نیروی انسانی بخش خصوصی و دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور	
۸.۲۱۳	تعداد کارکنان اداری بخش دولتی
۷.۱۵۷	تعداد مربیان بخش دولتی
۱۵.۳۷۰	جمع پرسنل بخش دولتی
۲۳.۰۰۰	تعداد مربیان بخش خصوصی
۳۸.۳۷۰	جمع کل نیروی انسانی
وضعیت تعداد مراکز آموزشی دولتی و موسسات کارآموزی آزاد	
۱۱.۷۹۶	تعداد کل موسسات کارآموزی آزاد
۵۶۸	تعداد کل مراکز آموزشی دولتی

۵- ساختار بانک داده منسجم به منظور تبادل اطلاعات و امکان بهره گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای فرآیندهای اجرایی میزان دسترسی مخاطبان به خدمات دستگاه می باشد یکی از نقاط قوت هر نظام بوده و ضریب نفوذ فناوری اطلاعات و ارتباطات در فرآیندهای اجرایی اثر بسیار زیادی در دسترسی و شفاف سازی اطلاعات خواهد داشت سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به عنوان یکی از اولین دستگاه‌هایی که موفق به اخذ نشان دولت الکترونیک شده است با استقرار پرتال جامع سازمان فرآیندهای ثبت نام در دوره‌ها تا ورود به مرحله آزمون حوزه بندی دریافت کارت ورود به جلسه و اخذ آزمون‌های کتبی، صدور گواهینامه و استعلام اصالت گواهینامه‌های صادره را به صورت کاملاً مکانیزه و از طریق درگاه‌های ایجاد شده در پرتال جامع به انجام می رساند. در حال حاضر دسترسی استعلام برخط گواهی نامه‌های سازمان در اختیار سازمان تامین اجتماعی (قانون بیمه کارگران ساختمانی و قالیبافان) و وزارت آموزش و پرورش (کاردانش) و.. قرار دارد.

بی شک می توان گفت در بین دست اندر کاران آموزش‌های فنی و حرفه ای غیر رسمی در کشور، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور تنها نهادی است که همه مولفه‌ها و ساختارهای لازم برای اجرای قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی را در اختیار دارد، با توجه به موارد ذکر شده و برای ساماندهی وضعیت آموزش‌های فنی، حرفه ای و مهارتی کشور لازم است شورای عالی نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی با ارزیابی منابع و امکانات دستگاه‌هایی که قانوناً متولی آموزش‌های غیر رسمی مهارتی هستند تکالیف مندرج در این قانون را اجرائی نموده و به وضعیت نظام آموزش‌های مهارتی در کشور سامان دهد.

منابع

- [۱] جهانگیر منصور. (۱۳۸۸). قانون برنامه چهارم توسعه. تهران: نشر دوران.
- [۲] جهانگیر منصور. (۱۳۸۸). قانون کار. تهران: نشر دوران.
- [۳] حمیدرضا ثابت نژاد. (۱۳۹۰). ارزشیابی، اعتبارسنجی و تضمین کیفیت در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای. تهران.
- [۴] سایت برنامه‌ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور . www.speac.ir/hogoghi.
- [۵] سایت شورای عالی انقلاب فرهنگی. www.iranculture.org.
- [۶] سعداله ملک. (۱۳۷۷). مجموعه قوانین و تصویب نامه‌ها و مقررات و دستورالعمل‌های اجرایی مربوط به سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای. تهران: مدیریت پژوهش سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
- [۷] علی اکبر سیف. (۱۳۸۷). اندازه‌گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، ویرایش پنجم. تهران: نشر دوران.
- [۸] مهناز کردنائیج. (۱۳۹۰). قانون برنامه پنجم توسعه. تهران: معاونت تدوین و تنقیح و انتشار قوانین و مقررات.
- [۹] حمیدرضا ثابت نژاد و همکاران. (۱۳۹۲). بررسی مشکلات ناشی از ورود دستگاه‌های مختلف به آموزش‌های فنی و حرفه‌ای . تهران.
- [۱۰] حمید منصورنیا و صمد خادمی اقدم. ۱۳۸۴. راهنمای برنامه ریزی درسی مهارت محور