

## طراحی چارچوب صلاحیت حرفه ای مشاغل تخصصی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

### بیان مسئله :

امروزه آموزش و به سازی منابع انسانی ( به عنوان یکی از استراتژی های اصلی دستیابی به سرمایه انسانی ) و همچنین سازگاری مثبت با شرایط تغییر ، دو مزیت اساسی سازمان ها قلمداد می شود. از این رو جایگاه و اهمیت راهبردی آن در بقاء و توسعه سازمان اهمیت ویژه ای دارد. این درحالی است که سرعت روزافزون تغییر و تحولات نیز همواره فاصله بین ما و دنیای پیرامون ما را بیشتر می کند و برای کم کردن این فاصله و دسترسی به اهداف سازمان چاره ای غیر از فراگیری و آموزش نیست .

از سوی دیگر در قلمرو آموزش سازمانی ، نیازسنجی یکی از مولفه های اساسی و ضروری فرآیند برنامه ریزی آموزشی می باشد. در هر کجا که مسئله تدوین طرح ها و اتخاذ مجموعه ای از تدابیر آموزشی مطرح باشد، از نیازسنجی به طور مکرر یاد می شود. با این حال به نظر می رسد که به این مولفه مهم در فرآیند برنامه ریزی ، آن طوری که باید پرداخته نشده است و حتی مفاهیم ، تکنیک ها و ابزارهای آن مورد بررسی دقیق قرار نگرفته است . این در حالی است که مبنای منطقی هر برنامه ، وجود نیاز یا مجموعه ای از نیازهاست .

برنامه ریزان آموزشی در سراسر جهان و در تمامی سازمان هایی که با آموزش سروکار دارند ناگزیرند برای تدوین برنامه ها و طرح های آموزشی خویش دلایل قانع کننده ای داشته باشند. اهمیت و حساسیت فرآیند نیازسنجی هنگامی فزونی می یابد که به بودجه های محدود اختصاص داده شده به فرآیند آموزشی در اکثر سازمان ها توجه داشته باشیم . در چنین حالتی مسئله اولویت ها و ضرورت ها مطرح می شود و سیاست گزاران و برنامه ریزان آموزشی ناگزیرند از میان خواسته های گوناگون و نامحدود دست به انتخاب زنند. زیرا امکانات موجود سازمان تکافوی تمامی خواسته ها را نمی کند. در این شرایط کارشناسان و برنامه ریزان آموزشی باید به معیارهایی دست یابند تا براساس آنها بتوانند مسائل ضروری را تشخیص داده و برای رفع آنها اقدام نمایند.

### بیان ضرورت و اهمیت انجام طرح :

به استناد بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۹/۱۲/۱۴ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس جمهور ، با تاکید بر استاندارد : ISO10015 ( سال ۲۰۱۹ ) و براساس نظام جامع آموزش کارکنان دولت برای رشته های شغلی تخصصی و عمومی تعیین شده (آموزش فنی و حرفه ای /سنجش /مشترک اداری /مربی آموزش فنی و حرفه ای ) استخراج و یک طرح ۳۰ ساله آموزشی ؛ از ابتدای بدو خدمت تا بازنشستگی براساس رتبه های پنج گانه ارتقاء شغلی (مقدماتی ، پایه ، ارشد ، خبره و عالی ) را تدوین نماید. و باتوجه به نیازسنجی آموزشی به صورت تخصصی برای این سازمان در آینده می توان انتظار داشت که اثربخشی کارکنان در چرخه آموزشی و خروجی آن که کارآموزان می باشند تاثیر معناداری ایجاد نماید.

## اهداف فرعی و اصلی دستگاه از این طرح :

هدف کلی طرح عبارتست از : "طراحی چارچوب صلاحیت حرفه ای مشاغل تخصصی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور" به طوری که اهداف فرعی ذیل تحقق یابد:

- شناسایی و تعیین شایستگی ها و مولفه های شایستگی دانش ها ، نگرش ها و مهارت های مطلوب ( سطح مورد نیاز) مشاغل سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و اولویت آنها
- شناسایی و تعیین دانش ها ، نگرش ها و مهارت های مطلوب (عملکرد واقعی) مشاغل سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و اولویت آنها
- شناسایی و تعیین کمبودها و نقایص در دانش ها ، نگرش ها و مهارت های مشاغل سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- تعیین مسیر ارتقای حرفه ای و شایستگی های مورد نیاز مشاغل
- تعیین نیازهای آموزشی مشاغل /پست های سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در یک افق ۳۰ ساله از بدو خدمت تا بازنشستگی براساس رتبه های پنج گانه ارتقاء شغلی ( مقدماتی ، پایه ، ارشد ، خبره و عالی )
- تعیین نیازهای آموزشی برای طراحی تقویم آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور باتوجه به اهمیت و فوریت نیازهای آموزشی

### سوالات:

- شایستگی های مورد نیاز حرف و مشاغل کدام است؟
- مسیر حرفه ای و سطح بندی شایستگی چگونه است؟
- مولفه های شایستگی و معیارهای عملکرد مشاغل در محیط واقعی کار کدام است؟
- 

### نتایج مورد انتظار طرح :

- شناسایی مشاغل هریک از حوزه های تخصصی سازمان
- تحلیل مشاغل و حرف
- تعیین شایستگی های مورد نیاز حرف و مشاغل
- طراحی مسیر حرفه ای
- سطح بندی شایستگی ها بر اساس سطوح صلاحیت حرفه ای
- تدوین استاندارد ارزشیابی (معیارهای عملکرد)
- تدوین استاندارد شایستگی ها (دانش، مهارت، نگرش، توجهات زیست محیطی و ایمنی و بهداشت)
- تدوین اهداف آموزشی
- تدوین سرفصل های آموزشی
- روش تدریس مناسب

- شرایط مدرسان
- تعیین مدت زمان آموزش
- تعیین شیوه ارزشیابی پایان دوره آموزشی
- انتخاب روش اجرای دوره