

جمهوری اسلامی ایران  
وزارت کار و امور اجتماعی  
سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

## آسیب های ناشی از

ورود دستگاه های مختلف به آموزش های فنی و حرفه ای در کشور  
و ضرورت تشکیل سازمانی واحد برای مدیریت و راهبری آموزش های مهارتی

تهیه و تنظیم :

حمیدرضا ثابت نژاد

بهمن ماه ۱۳۹۹

## چکیده

آسیب های ناشی از ورود دستگاه های مختلف به آموزش های فنی و حرفه ای در کشور

و ضرورت تشکیل سازمانی واحد برای مدیریت و راهبری آموزش های مهارتی

این پژوهش بر اساس مطالعه قوانین و مصوبات وضع شده در قوانین کشور، شورای عالی انقلاب فرهنگی، دستورالعمل ها و ضوابط اجرایی داخلی دستگاه های متولی آموزش و بررسی چالش های موجود نظام منسجم آموزش های فنی و حرفه ای غیر رسمی مهارتی، پیشنهادها و راهکارهایی برای بهبود وضعیت موجود آموزش های فنی و حرفه ای مهارتی غیر رسمی ارائه می دهد.

۱- بر اساس بررسی های به عمل آمده قوانین اصلی در دو مرجع به تصویب رسیده اند: مجلس شورای اسلامی و شورای عالی انقلاب فرهنگی، می توان گفت چنانچه وزیر کار نیز عضو شورای عالی انقلاب فرهنگی می بود سرنوشت برخی از مصوبات این شورا به گونه ای دیگر رقم می خورد.

۲- تداخل کاری دستگاه های مجری به واسطه برداشت گوناگون از قوانین موجود: وجود قوانین متعدد برای اجرای آموزش های مهارتی و عدم شفافیت ضوابط تعریف شده در مصوبات، مرز بندی بین حوزه فعالیت دستگاه ها را عملاً غیر ممکن کرده است و نتیجه آن اجرای دوره های آموزشی یکسان، با استانداردهای مختلف آموزشی و تامین نشدن تغییر رفتاری مورد انتظار برای تصدی یک شغل است، نگاه دستگاه های مجری به مقوله آموزش های فنی و حرفه ای مهارتی غیررسمی از زاویه دید خود یکی از منظر شغلی، دیگری از منظر هنری و دستگاه دیگر از منظر بهداشتی و یا صرفاً استناد به قانون موضعه باعث موازی کاری و تداخل دستگاه های مجری در اجرای دوره های آموزشی شده است

۳- فعالیت آموزش های آزاد دانشگاه ها و جهاد دانشگاهی و بعضاً با دادن مجوز تاسیس آموزشگاه برخلاف ضوابط و مقررات موجود آن هم در کلیه حوزه های آموزش های غیر رسمی مهارتی به دلیل کاهش دانشجو و کسب درآمد و رقابت نابرابری را با آموزشگاه های آزاد که دارای مجوز از دستگاه ذیربط هستند رقم زده است که از پیامد های این عدم شفافیت و تولیگری است، نتیجه آن تضعیف سرمایه گذاری بخش خصوصی در حوزه آموزش های مهارتی است و سردر گمی سرمایه گذاران بخش خصوصی در حوزه آموزش مهارتی را به دنبال دارد،

۴- تنوع قوانین و مجریان آموزش های فنی و حرفه ای غیر رسمی سبب می شود هر دستگاه خود را محق به اجرای برنامه های آموزشی بر اساس سیلقه بداند، عدم وحدت رویه در استانداردها و فرآیندهای آموزشی و عدم وقوف کامل بسیاری از دستگاه های مجری به ساز و کارهای آموزشی از جمله: محتوای دوره ها، اجرای دوره، حضور کارآموزان، برگزاری آزمون و صدور گواهینامه ها باعث اتلاف منابع و ایجاد توقع کاذب در افراد کارجو می گردد. اصولاً آموزش خصوصاً آموزش های فنی و حرفه ای مهارتی کاری تخصصی است لذا سپردن همه فرآیندهای آموزشی به دستگاه های غیر تخصصی، آموزش غیر استاندارد را در پی داشته و هدف های رفتاری که از قبل این آموزش ها باید تامین شود و همانا آماده سازی افراد برای انجام وظائف شغلی را تامین نخواهد کرد. لذا با توجه به شرایط کنونی کشور این رویه باید اصلاح شود.

۵- با نگاهی به قوانین موجود قبل از انقلاب اسلامی می توان دریافت سپردن آموزش های مورد نیاز شاعلیین در حیطة وظائف وزارت خانه ها به خود آن دستگاه از رویه های معمول بوده است و این روند تاکنون نیز ادامه داشته است. البته تغییرات ساختاری ادغام، انحلال و انتزاع وظائف و ایجاد وزارت خانه جدید جابجائی وظائف در حوزه های آموزشی را نیز به دنبال داشته است. وظائف آموزشی به وزارت جدید منتقل شده و برای آن ساختار جدید درست شده است اما ساختار قبلی نیز بعضاً به فعالیت خود ادامه داده است. روند قوانین برای ایجاد نهاد هماهنگ کننده دستگاه ها از سال ۱۳۵۹ تاکنون نیز به واسطه تنوع و گسترگی قوانین و دستگاه های مجری نتوانسته و نخواهد توانست این هماهنگی را ایجاد کنند. تجربیات چهل سال گذشته موید این مطلب است و همه دستگاه ها همان رویه های خود را عمل می کنند.

### پیشنهاد:

اصلاح رویه های کنونی صرفاً با ایجاد سازمان یا نهادی برای مدیریت و راهبری آموزش های فنی و حرفه ای و مهارتی غیر رسمی امکان پذیر است. نهادی مشابه با سازمان ملی استاندارد و تحقیقات صنعتی برای حوزه آموزش های فنی و حرفه ای و مهارتی غیر رسمی.

سازمان ملی استاندارد و تحقیقات صنعتی خود تولید کننده کالا یا خدمات نیست اما استانداردهای تولیدات و خدمات را تعیین کرده و به تولید کنندگان واجد شرایط نشان استاندارد اعطا نموده و بر آنها نظارت نموده تا از معیارهای تعیین شده عدول ننمایند. این مدل برای برای استاندارد سازی آموزش های فنی و حرفه ای و مهارتی غیر رسمی می تواند به کار گرفته شود.

با ایجاد سازمان ملی مهارت برای مدیریت و راهبری آموزش های فنی و حرفه ای و مهارتی غیر رسمی می توان این نهاد را به عنوان مرجع تدوین معیارها و استانداردهای آموزش های فنی و حرفه ای، مهارتی و ارزشیابی شغلی و نظارت بر اجرای این معیارها در مراکز مجری آموزش در کشور تعیین نمود و با اعطای نشان ملی مهارت به مراکز مجری که معیارهای تعیین شده را برآورده نموده اند وحدت رویه در آموزش های غیر رسمی بین همه دستگاه های مجری ایجاد کرد.

برای ایجاد این سازمان نیاز به ایجاد ساختار جدید در دولت نمی باشد بلکه می توان از میان دستگاه های مجری آموزش های فنی و حرفه ای مهارتی غیر رسمی آن دستگاهی را که مشخصه های لازم از جمله نظام تدوین برنامه درسی، نظام سنجش و ارزشیابی و تعیین صلاحیت شغلی، نظام ارزیابی و کنترل، امکانات سخت افزاری و نرم افزاری و منابع انسانی متخصص، ساختار بانک داده منسجم برای انجام این مهم را دارد انتخاب نمود و این وظیفه را به آن محول کرد. بدین ترتیب مجریان کنونی آموزش های فنی و حرفه ای مهارتی جهت ادامه فعالیت خود را با معیارهای استاندارد تطبیق خواهند داد.

## ۱- مقدمه: نقش آموزش های فنی و حرفه ای مهارتی در اشتغال

نسل امروز به واسطه تغییراتی که در ارتباطات جوامع به وجود آمده است بسیار کمتر از نسل های گذشته می تواند و یا مجبور است خود را با نقش ها و مقیاس های سنتی تطبیق دهد، تنوع در گزینه های انتخابی و امکانات مختلف تصمیم گیری که به واسطه رشد یافتگی و مدرن شدن جوامع ایجاد شده اند، اهمیت روز افزون علائق فردی درانتخاب شغل همه و همه نیازمند ورود ایده ها و تفکرات جدید منطبق با این تحولات به حوزه های آموزشی علی الخصوص آموزش های فنی و حرفه ای است.

آموزش فنی و حرفه ای روشی است برای آشنا ساختن و تمرین دادن افراد برای پرورش مهارت های فکری، عملی و اجتماعی، لذا پهنه ای 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 شایستگی های شغلی تبدیل شود. این شایستگی ها در صورتی که مورد سنجش و ارزشیابی و قضاوت قرار گیرند مبدل به صلاحیت های شغلی خواهند شد که پایه و اساس منابع انسانی بهره ور را تشکیل می دهد. پس مهارت، گوهر گرانبهائی است که میزان کفایت افراد، شرکت ها و کشورها را از همدیگر متمایز می سازد. میزان پیشرفت یک کشور به اندازه مهارت هایی است که در نیروی انسانی آن کشور وجود دارد، هر چند منابع طبیعی تبدیل به ثروت کشور می شوند اما شایستگی های نیروی انسانی، آن را به پیشرفتگی پایدار تبدیل می سازند. بنابراین، گفتگو درباره « آموزش فنی و حرفه ای » گفتگو درباره « همه » صلاحیت های انسانی است که به ارزشهای اجتماعی منجر می شوند. (منصورنیا & خادمی اقدم، ۱۳۸۴)

در این دیدگاه همه توانایی هایی که به وسیله افراد کسب می شوند موضوع آموزش فنی و حرفه ای قرار می گیرند و بی شک یکی از ابزارهای توسعه صنعتی و به تبع آن توسعه اقتصادی قلمداد می شود و چنانچه این آموزش ها 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 حرفه ای 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 می باشد. از جمله سیاست ها و راهبردهای مهم و مورد توجه کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه که به صورت برنامه های کوتاه و بلند مدت به اجرا در می آید، می توان به موارد زیر اشاره نمود:

- ۱) توسعه منابع انسانی
- ۲) توسعه و ترویج مهارت ها برای افزایش کیفیت محصولات و افزایش درآمد
- ۳) پرورش کارآفرینی
- ۴) گسترش آموزش های حرفه ای
- ۵) آموزش برای همه (EFA)<sup>۱</sup>
- ۶) افزایش تغییرات در اصول و روش های تدریس، یادگیری و آزمون
- ۷) ارتقاء سطح استانداردهای ملی به سطح استانداردهای جهانی
- ۸) آموزش مادام العمر (LLL)<sup>۲</sup>
- ۹) تامین نیروی کار ماهر برای اقتصاد کشور
- ۱۰) تضمین شغلی جوانان
- ۱۱) کاهش بیکاری

در مباحث اقتصادی دو نوع سرمایه گذاری وجود دارد:

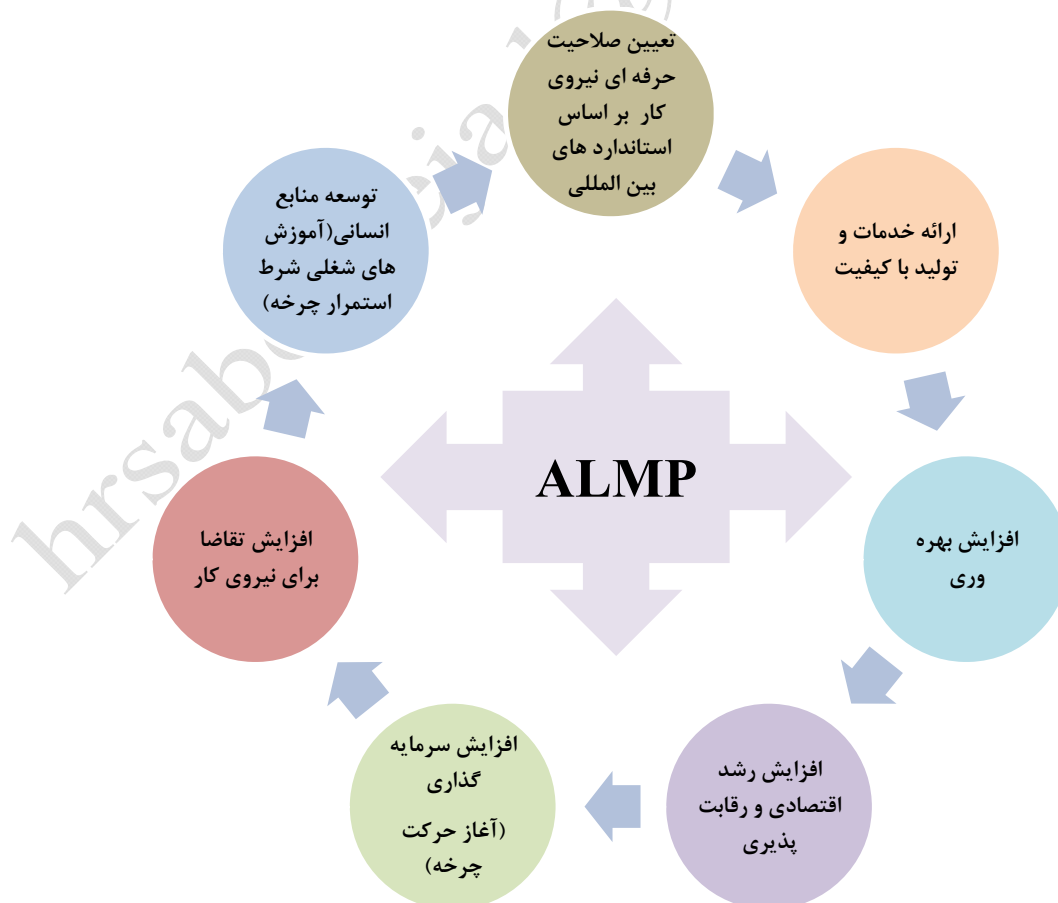
۱. سرمایه گذاری فیزیکی، شامل سرمایه گذاری در منابع و ماشین آلات
۲. سرمایه گذاری انسانی، شامل سرمایه گذاری در نیروی انسانی بمنظور انباشت سرمایه در این بخش و افزایش عامل نیروی کار

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 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 تعیین‌کننده‌ای 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 رقابت‌پذیری 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 مدیریت‌بنگاه‌های اقتصادی و ارتقاء شاخص بهره‌وری نیروی کار و به تبع آن افزایش کیفیت محصولات و ارتقاء کیفی خدمات

لذا چاره‌ای وجود ندارد جز اینکه از ورود نیروی کار آموزش‌دیده 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 می توان گفت نقش آموزش های فنی و حرفه ای و مهارتی چنانچه از سایر عوامل دخیل در اقتصاد بیشتر نباشد کمتر خواهد 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 بنگاه ها در عرصه های ملی و بین المللی از جمله پیامد های این آموزش ها است. اما ذکر این نکته ضروری است آموزش های شغلی خود به تنهایی سبب کاهش نرخ بیکاری نمی گردد و لذا سیاست بازار کار فعال ALMP<sup>1</sup> است که می تواند این ارتباطات را برقرار نماید.

بر اساس گزارش های منتشره از سوی سازمان جهانی کار در دو دهه اخیر معضل بیکاری جوانان به نرخ فزاینده ای در میان کشورها رسیده است و میزان بیکاری جوانان در مقایسه با گروه های سنی بالاتر بسیار قابل توجه است. اگرچه مدت زمان بیکاری جوانان کوتاهتر از میان سالان است اما نمی توان معضل بیکاری جوانان را گذرا و بی اهمیت جلوه داد. طرد شدن و متعاقب آن گرایش به مواد مخدر، جرم، ناآرامی اجتماعی از عواقب بیکاری جوانان است که منجر به ویرانی جامعه می شود. اگر طول مدت بیکاری جوانان طولانی شود می تواند پیامدهای مخربی بر زندگی کاری فرد داشته باشد البته عواقب بیکاری جوانان تنها محدود به ناهنجاریهای اجتماعی و سوء رفتار نمی شود بلکه به همراه فقر آموزشی و عدم تجربه کاری تاثیر 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 می گیرند. دلایل بسیاری درخصوص نرخ بالا و متغیر بیکاری جوانان در مقایسه با بیکاری میان سالان مطرح می باشد، هنگامی که یک موسسه اقتصادی با ورشکستگی مواجه می شود 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 می دهند، 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 بلامنازعی را ایفا می کند. آموزش شغلی به تنهایی منجر به ایجاد اشتغال نمی شود بلکه شرایط اقتصادی رو به رشد تعیین کننده است تا افراد بعد از پایان هر برنامه ی آموزشی در حرفه مورد نظر مشغول شوند یا نه. در طول مدت یک رکود اقتصادی، برنامه های مهارت شغلی مؤثرترین ابزار در اتصال افراد جوان به بازار کار و آماده سازی آنها برای شرایط رونق اقتصادی هستند. در زمان شکوفایی اقتصادی طرح های آموزش شغلی می تواند معضلاتی نظیر ناهماهنگی بین مهارت ها و مشاغل را مرتفع نماید. به هر شکل آموزش های مهارتی و شغلی یک فرایند مستمر است که در زمان رکود و یا رونق اقتصادی کارکردهای خود را داراست.

در شرایط کنونی کشور این سیاست های بازار کار فعال است که می تواند ارتباط بین آموزش های مهارتی و اشتغال را برقرار نماید، سیاست هائی چون:

- ایجاد نظام جامع اطلاعات بازار کار (LMIS): 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 ظرفیت های شغلی موجود در زمان رونق اقتصادی، بهره وری افزایش یابد.
- هدف گیری: گروه های هدف در این سیاست ها باید مشخص باشد تا همه ظرفیت ها برای تحقق آنها به خدمت گرفته شود
- تامین هزینه: درآمدهای دولتی از منابع مهم تامین هزینه برای به حرکت درآوردن چرخ اشتغال به شمار می آیند که می تواند به صورت مستقیم یا به صورت غیر مستقیم با ایجاد برخی از معافیت ها پرداخت شود و مشارکت در اجرای آموزش های شغلی توسط کارفرمایان یا اتحادیه ها و بنگاه های اقتصادی را بیشتر نماید.
- اجبار: در کشورهای صنعتی سیاست ها و برنامه ها از نوعی اجبار در عملکرد برخوردارند. بدین گونه که اگر افراد بیکار از شرکت در برنامه های آموزشی اجتناب کنند از مزایای بیکاری محروم می شوند و یا به کار گیری افراد غیر ماهر و فاقد صلاحیت شغلی با پرداخت جریمه همراه است. شایان ذکر است برنامه های اجباری از اثربخشی کمتری در مقایسه با برنامه های داوطلبانه برخوردارند.
- خوداشتغالی: برنامه های خوداشتغالی در اشکال و ساختارهای متفاوتی وجود دارند. اگر افراد کم درآمد و محروم بعنوان هدف این برنامه های تعیین شوند طرح ریزی این برنامه ها باید در راستای تامین خدمات به این قشر قرار گیرد. مضافاً اینکه تهیه این نوع برنامه

<sup>1</sup> Active Labor Market Policy

ها در مقایسه با دیگر برنامه ها کم هزینه می باشد. در نوآوری های 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 می باشند.

• همکاران اجتماعی: نقش تشکل های صنفی، اتحادیه ها و بنگاه های اقتصادی و مجریان آموزشی در بخش های مختلف دولتی و خصوصی در برنامه ریزی و اجرای برنامه های آموزش های مهارتی مهمترین فاکتور تضمین موفقیت است. از این رو راهبری و مدیریت و نیز سیاست گذاری واحد و استاندارد سازی آموزش های مهارتی به گونه ای که همه مجریان این آموزش ها از آن تاسی نمایند موجب هم افزائی و هدفمند نمودن همکاری ها، همراه با تعهد آنان نسبت به برنامه بوده و ارتباط بین محتویات برنامه و کیفیت آموزشی را تقویت می کند.

**دستیابی به سیاست ها و راهبردهای ذکر شده زمانی میسر است که قوانین و مقررات موجود همگرا بوده و دستگاه یا نهاد معینی را برای برای راهبری و مدیریت آموزش فنی و حرفه ای تعیین و به رسمیت شناخته شود تا تغییرات رفتاری مورد نظر به نحو مطلوب ایجاد و کلیه برنامه های آموزش با محوریت اجرایی آن نهاد و با بهره گیری 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 آفت های یک نظام آموزشی است که نظام آموزش های فنی و حرفه ای و مهارتی کشور بدان دچار است.**

## ۲- روش شناسی

پژوهش حاضر، از نوع پژوهش های کتابخانه ای است که با در نظر گرفتن نیاز جامعه و امکانات موجود مورد تحقیق قرار گرفته است. این پژوهش بر اساس مطالعه قوانین و مصوبات وضع شده در قوانین کشور، شورای عالی انقلاب فرهنگی، دستورالعمل ها و ضوابط اجرایی داخلی دستگاه های متولی آموزش و بررسی چالش های موجود نظام منسجم آموزش های فنی و حرفه ای غیر رسمی مهارتی، پیشنهادها و راهکارهایی برای بهبود کیفیت وضعیت موجود ارائه می دهد.

## ۳- یافته ها

پژوهش انجام شده نشان می دهد که درخصوص بهبود وضعیت موجود آموزش های فنی و حرفه ای و از همه مهم تر، حفظ و تقویت جایگاه آن در جامعه، رفع محدودیت ها، اعمال اصلاحات لازم در قوانین، مصوبات از ضروریات است.

- ۱- کثرت قوانین مصوب از دو مرجع یکی شورای عالی انقلاب فرهنگی و مجلس شورای اسلامی در حوزه آموزش خصوصا آموزش های غیررسمی تعدد مجریان را سبب شده بدون آنکه ساختار واحدی برای راهبری، مدیریت و ایجاد وحدت رویه برای موضوع پیش بینی شود.
- ۲- با توجه به تنوع قوانین و مجریان آموزشی، ایجاد یک نهاد سیاست گذار برای ایجاد هماهنگی بین دستگاه های مجری کارائی لازم را نداشته است این موضوع را می توان از قوانین موضوعه از ابتدای انقلاب اسلامی تا کنون دریافت.
- ۳- بر اساس قوانین موجود قبل از انقلاب اسلامی سپردن آموزش های مورد نیاز شاعین هر یک از دستگاه های دولتی به خود آن دستگاه از رویه های معمول بوده است و این روند تاکنون نیز ادامه داشته است اصولا آموزش خصوصا آموزش های فنی و حرفه ای مهارتی کاری تخصصی است لذا سپردن همه فرآیندهای آموزشی به دستگاه های غیر تخصصی آموزش غیر استاندارد را در پی داشته و هدف های رفتاری که از قبل این آموزش ها باید تامین شود را تامین نخواهد کرد. لذا با توجه به شرایط کنونی کشور این رویه باید اصلاح شود.
- ۴- لازم است از بین مجریان موجود آموزش های مهارتی، دستگاهی که ساختار های اجرایی لازم جهت تولید محتوی آموزشی و استانداردهای مهارتی، ارزشیابی و تعیین صلاحیت حرفه ای، نظارت و ارزیابی بر عملکرد آموزشگاه های آزاد و منابع سخت افزاری و نرم افزاری لازم را در اختیار دارد به عنوان مدیر و راهبر این آموزش ها تعیین گردد و سایر دستگاه های متقاضی ارائه آموزش های فنی و حرفه ای مکلف به رعایت استانداردهای تعیین شده از سوی این دستگاه/نهاد شوند. و ضمانت اجرایی لازم در قانون پیش بینی شود.

**۵- با توجه به جمعیت جوان کشور، طرح آموزش برای همه، طرح آموزش در طول عمر و اصلاح هرم شغلی کشور لازم است با اصلاح قوانین و مصوبات فعلی، به آموزش های فنی و حرفه ای و اصولاً مهارتی از منظر شغلی و طبقه بندی بین المللی مشاغل نگاه شود.**

۴. دستگاه هایی که بواسطه قانون مجری آموزش های رسمی و غیررسمی شناخته شده اند.

بر اساس آخرین قانون مصوب در خصوص آموزش های فنی و حرفه ای که تحت عنوان قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی در سال ۱۳۹۶ به تصویب رسید تعاریف زیر را می توان به کار بست:

**آموزش و تربیت فنی و حرفه ای و مهارتی رسمی:** آموزشی است که جهت کسب شایستگی های حرفه ای و شغلی از دوره متوسطه نظام آموزشی و بالاتر توسط وزارت آموزش و پرورش و مؤسسات آموزش عالی از قبیل دانشگاه فنی و حرفه ای، دانشگاه جامع علمی کاربردی و دانشگاه آزاد اسلامی ارائه و به اخذ مدرک تحصیلی و حرفه ای مربوط منجر می شود. اتمام موفقیت آمیز هر سطح به همراه تجارب واقعی دنیای کار مجوز ورود به سطح بعدی آموزش ها است.

**آموزش و تربیت فنی و حرفه ای و مهارتی غیررسمی:** آموزشی است که در خارج از نظام آموزشی رسمی طبق برنامه ای مشخص ارائه و به اخذ گواهینامه شایستگی و صلاحیت شغلی می انجامد. این آموزش ها توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای، دستگاه های اجرایی و بنگاه های اقتصادی ارائه می شود. نوع دیگر این آموزش ها به صورت فردی و سازمان نیافته جهت توسعه شایستگی ها و صلاحیت های شغلی و حرفه ای صورت می پذیرد. هر دو نوع این آموزش ها قابل ارزشیابی و همسطح سازی با آموزش های رسمی می باشد.

۱. وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی:

۱.۱. قانون کارآموزی: اولین قانون در حوزه آموزش های فنی و حرفه ای قانون کارآموزی مصوب ۱۳۴۹/۲/۲۸ است که بر اساس آن نحوه ایجاد مراکز آموزشی فنی و حرفه ای 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 حرفه ای دارد و چگونگی نظارت در اداره امور و مؤسسات مزبور را منوط به آیین نامه ای نموده است که بنا به پیشنهاد وزارت کار و امور اجتماعی به تصویب هیأت وزیران می رسد.

۱.۲. قانون کار مواد ۱۰۷، ۱۰۸، ۱۱۱ قانون کار مصوب ۲۹ آبان ۶۹: براساس مواد فوق الذکر در قانون کار، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به نمایندگی از وزارت کار و امور اجتماعی موظف به ارائه آموزش های فنی و حرفه ای کوتاه مدت غیررسمی شده است تا در مراکز آموزش دولتی و غیردولتی با برگزاری دوره های مهارتی متقاضیان اینگونه آموزش ها را حمایت، هدایت نموده و آموزش دهد.

۱.۳. بر اساس ماده ۱۵۱ قانون برنامه سوم توسعه متولی آموزش های فنی و حرفه ای کوتاه مدت وزارت کار و امور اجتماعی قلمداد شده است.

۱.۴. در ماده ۵ مصوبه ۴۸۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی برگزاری دوره های آموزشی فراگیری مهارت، حرفه و رشته معینی براساس استانداردهای مهارت و آموزش مشاغل تحت عنوان آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد از حدود وظایف و اختیارات وزارت کار و امور اجتماعی (سازمان فنی و حرفه ای کشور) تعیین شده است.

۱.۵. هیأت وزیران در جلسه مورخ ۸۵/۵/۱۸ 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 آخرین آیین نامه اجرایی نحوه تشکیل و اداره مؤسسات کارآموزی آزاد سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور را اصلاح و تصویب نمود. در حال حاضر بیش از ۱۱۰۰۰ آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد در سطح کشور فعال می باشند.

۲. وزارت راه و شهر سازی:

<sup>۱</sup> formal  
<sup>۲</sup> Non-formal  
<sup>۳</sup> informal



۲,۱. سازمان بنادر و دریانوردی بر اساس ماده ۱۹۲ قانون دریائی مصوب ۱۳۴۳ "مرجع صدور گواهینامه و اسناد مربوط به کشتی، صدور هر گونه سند و گواهی و پروانه مربوط به کشتی و فرمانده و افسران و کارکنان کشتی و همچنین صدور هر گونه سند و گواهی دیگری که به مناسبت اجرای این قانون ضرورت داشته باشد در صلاحیت سازمان بنادر و کشتیرانی خواهد بود" و بر همین اساس آئین نامه صدور مجوز و نظارت بر مراکز آموزش دریانوردی را تصویب و در استان های تهران (۵)، مازندران (۵)، هرمزگان (۱۸)، خوزستان (۱۰)، گیلان (۳)، بوشهر (۱۳) و سیستان و بلوچستان (۳) دارای مراکز آموزش آزاد دریانوردی مورد تأیید خود می باشد. که دوره های آموزشی مهارتی را نیز برگزار می نماید.

### ۳. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی:

۳,۱. با عنایت به ردیف ۱۵ ماده ۱ قانون تشکیلات و وظائف وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مصوب ۱۳۶۷/۳/۳ "تعیین مبانی محاسبه هزینه های خدمات تشخیصی و درمانی، دارویی، بهزیستی و تعیین تعرفه های مربوط در بخش دولتی و غیر دولتی و تعیین شهریه آموزش های غیر رسمی و آزاد در زمینه های مختلف علوم پزشکی" و ماده ۱۶ "تعیین ضوابط مربوط به ارزیابی، نظارت و کنترل بر برنامه ها و خدمات واحدها و مؤسسات آموزشی و پژوهشی، بهداشتی، درمانی و بهزیستی و انجام این امور بر اساس استانداردهای مربوطه." از جمله وظائف وزارت خانه مذکور است، با راه اندازی مرکز مهارت آموزی نسبت به صدور مجوز آموزشگاه و اجرای دوره برای آموزش های مهارتی اقدام می نماید.

۳,۲. بر اساس ماده ۴ مصوبه ۴۸۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز "صدور مجوز فعالیت های آموزشی آزاد در قالب دوره های آموزش عالی آزاد و دوره های تخصصی و کاربردی کوتاه مدت بالاتر از سطح دوره متوسطه و همچنین برگزاری کلاسهای کنکور برای دوره های کارشناسی ناپیوسته و کارشناسی ارشد و دکتری در دانشگاه ها، مؤسسات آموزش عالی مربوط به گروه غیر پزشکی و پزشکی تحت عنوان مؤسسه آموزش عالی آزاد و نظارت بر آنها حسب مورد از وظایف و اختیارات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی می باشد.

### ۴. وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی:

۴,۱. بر اساس بند ۱۷ ماده ۲ قانون تشکیل وزارت خانه مصوب ۱۳۶۵ "صدور اجازه تأسیس، توسعه یا انحلال مؤسسات آزاد آموزشهای هنری و فرهنگی و سینمایی و نیز انجمنهای فرهنگی و هنری و تصویب آیین نامه های مربوط و نظارت بر اجرای آنها طبق ضوابط و مقررات قانونی مربوطه." بر عهده وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی است.

۴,۲. کانون های فرهنگی و هنری مساجد: بر اساس مصوبه ۳۰۲ شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب ۱۳۷۱، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی به عنوان مسئول هیات، فعالیت هائی را در مساجدی که استعداد کافی دارند هدایت و ساماندهی نماید از جمله: در مساجدی که از نظر ساختمانی امکان دایر کردن کلاس دارند، "وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی با کمک انجمن نمایش، انجمن خوشنویسی، انجمن سینمای جوان، کانون سرودهای انقلابی، خانه های نور (آموزش قرآن) اینگونه آموزش ها را در این مساجد دایر خواهد کرد و نیز همکاری اینگونه مساجد که بتوانند کلاسهای آموزش زبان، آموزشهای اعتقادی، آموزش کامپیوتر، آموزش امور بهداشتی و بهداشت خانواده، آموزش خیاطی و..... را با همکاری دستگاههای دیگر دایر نمایند"

۴,۳. مصوبه ۴۷۷ جلسه مورخ ۸۰/۱/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی: در ماده ۱ این مصوبه اجرای آموزش های رشته های هنری (هنرهای تجسمی و خوشنویسی، سرود و آهنگ های انقلابی، هنرهای نمایشی و هنرهای سنتی) به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی واگذار شده است. در حال حاضر حدود ۵۷۹۱ آموزشگاه هنری در سطح کشور فعال می باشند

۴,۴. تبصره ۲ ماده ۴ مصوبه ۵۱۳ جلسه مورخ ۸۱/۱۲/۲۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی سرفصل های کاربردی - تخصصی مانند هتل داری، روزنامه نگاری، خبرنگاری، جهانگردی و... را از حدود اختیارات وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تعیین نموده است.

شایان ذکر است که با توجه به تغییر ساختار اداری در سنوات گذشته قسمتی از اختیارات وزارت ارشاد در این حوزه 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.

## ۵. وزارت آموزش و پرورش:

۵.۱. بر اساس ماده ۳ قانون اهداف و وظائف وزارت آموزش و پرورش مصوب ۱۳۶۶ آموزش و پرورش به دو بخش کلی آموزش عمومی و آموزش نیمه تخصصی به شرح زیر تقسیم می‌شود و وزارت آموزش و پرورش که از این پس وزارت نامیده می‌شد عهده‌دار اجرای آن خواهد بود: الف - آموزش عمومی: شامل ایجاد مهارت لازم در امر خواندن و نوشتن، آموزش مبانی اعتقادی، اخلاقی، اجتماعی، علمی و هنری در حدی که هر فرد به طور عام به آن احتیاج دارد.

ب - آموزش نیمه تخصصی به دو بخش علمی و علمی - عملی (فنی و حرفه‌ای) به شرح ذیل تقسیم می‌شود: آموزش علمی - عملی (فنی و حرفه‌ای) عبارت است از آموزش‌هایی که فرد را بر مبنای تعلیم مهارت‌هایی که جنبه کاربردی و عملی دارد جهت احراز شغل و یا حرفه معینی آماده می‌سازد و یا بر کارآیی و توانایی افراد شاغل به فنون و حرف می‌افزاید.

تبصره ۲ - کلیه وزارتخانه‌ها و مؤسسات دولتی موظفند در جهت تأمین مفاد این ماده در چهارچوب ضوابط کلی آموزشی کشور با وزارت همکاری نمایند.

۵.۲. ماده ۱ آیین نامه همکاری وزارتخانه‌ها، سازمانها و مراکز تولیدی و آموزشی در اجرای نظام جدید آموزش متوسطه مصوب ۱۳۷۱ هیات وزیران "آموزش‌های مشمول نظام جدید آموزش متوسطه (کار - دانش) به آموزش‌هایی گفته می‌شود که اسباب ایجاد مهارت‌های لازم و به فعلیت درآمدن استعدادهای نهفته دانش‌آموزان و جوانان در سن تحصیل را فراهم آورده و آنان را برای احراز شغل، حرفه و کسب و کار مشخص در سطوح کارگر ماهر و نیمه‌ماهر و کاردانی آماده سازد، یا مهارت و دانش آنها را برای انجام کاری که به آنان محول شده است تا سطوح مطلوب افزایش بخشد. و آموزش‌های موضوعه تحت عنوان دو فصل قرار گرفته اند:

فصل اول - آموزش‌های مشمول قانون کار: آموزش‌های مشمول این فصل عبارت است از کلیه آموزش‌های مهارتی و کوتاه مدتی که مشمول قانون کار و قانون کارآموزی بوده و توسط یا با نظارت وزارت کار و امور اجتماعی به اجرا گذاشته می‌شود.

فصل دوم - سایر آموزش‌ها آموزش‌های مشمول این فصل عبارتند از: آموزش‌های شاخه متوسطه فنی و حرفه‌ای و دوره کاردانی پیوسته نظام جدید متوسطه، آموزش‌های مهارتی و کوتاه مدتی که مشمول قانون کار و قانون کارآموزی نیستند، (یعنی سایر دستگاه‌های که بر اساس قوانین مجاز به ارائه آموزش هستند) آموزش‌هایی که بر اساس برنامه‌های درسی مصوب برای کارورزی دانش‌آموزان و دانشجویان در محیط‌های کار ارائه می‌شود، آموزش‌های ترویجی کوتاه مدت که برای روستاییان، کشاورزان و دامداران برگزار می‌شود، آموزش‌های مراکز آموزش روستایی و جهاد سازندگی، آموزش‌های هنرستانهای کشاورزی و دبیرستانهای دامپروری.

نکته قابل توجه این است که بر اساس ماده ۱۳ همین آیین نامه وزارتخانه‌ها یا دستگاه‌هایی که متولی آموزش‌های این فصل هستند، استانداردهای مهارت آموزش‌های موضوع این فصل را تعیین می‌کنند.

۵.۳. در ماده ۳ فصل دوم مصوبه ۴۸۳ جلسه مورخ ۸۰/۵/۲۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی، 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.

۵.۴. بر اساس بند پ ماده ۲ قانون تاسیس مدارس و اداره مراکز آموزشی و پرورشی غیر دولتی مصوب ۱۳۹۵ "مرکز آموزشی مرکزی است که به منظور افزایش توان علمی و تخصص و یا کسب مهارت‌های فنی و حرفه‌ای بدون ارائه مدرک رسمی فعالیت می‌نماید. از قبیل: آموزشگاه علمی آزاد، آموزشگاه زبان خارجی، آموزشگاه فنی و حرفه‌ای و کار دانش"

## ۶. وزارت علوم، تحقیقات و فناوری:

۶.۱. آموزش‌های آزاد در دانشگاه‌های کشور: با ابلاغ آیین نامه دوره‌های آموزش عالی آزاد دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی در تاریخ ۷/۸/۷۸ توسط وزیر فرهنگ و آموزش عالی، آموزش عالی آزاد، آموزشی غیر رسمی و بالاتر از سطح متوسطه است که در قالب دوره‌های تخصصی و کاربردی کوتاه مدت اجرا می‌شود و به دانش‌آموختگان این دوره ها گواهی گذراندن دوره بدون استفاده از عناوین رسمی دانشگاهی (مانند کاردانی، کارشناسی و ... یا معادل آنها) اعطا می‌شود. دوره‌های آموزش عالی آزاد شامل: ۱ - بازآموزی و آموزش تکمیلی برای دانش‌آموختگان دانشگاهها و موسسات آموزش عالی، ۲ -

آموزش ضمن خدمت کارکنان سازمان های دولتی و غیر دولتی، ۳ - آموزش تخصصی متناسب با نیاز بازار کار، ۴ - آموزش

مورد نیاز و علاقه آحاد جامعه، که همه در زمره آموزش های غیر رسمی می باشند

۶.۲. ماده ۴ فصل دوم مصوبه ۴۸۳ شورای عالی انقلاب فرهنگی برگزاری دوره های آموزشی عالی آزاد و دوره های تخصصی و کاربردی کوتاه مدت بالاتر از سطح دوره متوسطه، کلاس های کنکور برای دوره های کارشناسی ناپیوسته و کارشناسی ارشد و دکتری در دانشگاه ها، مؤسسات 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.

۷. وزارت میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری:

۷.۱. بر اساس ماده ۱ قانون تشکیل سازمان های میراث فرهنگی کشور و ایرانگردی و جهانگردی، سازمان های مذکور از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی منتزع و از ادغام آنها «سازمان میراث فرهنگی و گردشگری» با کلیه اختیارات و وظایفی که سازمان های مذکور به موجب قوانین و مقررات مختلف دارا بوده اند و کلیه امکانات، اموال و نیروی انسانی زیر نظر رئیس جمهور تشکیل می گردد. و در تبصره ۲ ذیل این ماده وظایف حاکمیتی سازمان ایرانگردی و جهانگردی به سازمان میراث فرهنگی و گردشگری منتقل می شود و وظایف اجرایی و امور تصدی آن با همه امکانات، اعتبارات، نیروی انسانی، اموال و دارایی ها، تعهدات و اعتبارات در قالب یک شرکت دولتی با عنوان شرکت توسعه ایرانگردی و جهانگردی به سازمان میراث فرهنگی و گردشگری وابسته می گردد.

۷.۲. بر اساس ردیف ۱۹ ماده ۳ اساسنامه سازمان میراث فرهنگی مصوب ۱۳۶۷ مجلس شورای اسلامی، تنظیم و اجرای برنامه های آموزشی جهت آماده سازی نیروی کارآمد در زمینه های مربوط به میراث فرهنگی با هماهنگی دستگاه های ذیربط در زمره وظائف آن سازمان است.

۷.۳. بر اساس بند ف ماده ۱ قانون تاسیس وزارت اطلاعات و جهانگردی مصوب ۱۳۵۳، تأسیس و اداره مؤسسات آموزشی لازم به منظور آموزش افراد مجرب در رشته های مختلف اطلاعات و صنعت جهانگردی حسب مورد با همکاری وزارتخانه ها و سازمان های مربوط از جمله وظائف این وزات خانه بوده است. در سال ۱۳۸۵ با مصوبه شورای انقلاب این وزارت خانه به نام وزارت ارشاد ملی و سپس به نام وزارت ارشاد اسلامی و در نهایت به نام وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی تغییر یافت و در نهایت این وظائف به وزارت میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری منتقل شده است.

۷.۴. بر اساس ردیف ماده ۲ اساسنامه سازمان صنایع دستی ایران مصوب ۱۳۵۴، آموزش فنی و افزایش سطح مهارت و کارآیی صنعتگران صنایع دستی کشور. در زمره وظائف این سازمان آمده است و ماده واحده قانون تشکیل سازمان صنایع دستی مصوب ۱۳۸۳ به منظور تمرکز در سیاستگذاری، برنامه ریزی و نظارت در زمینه حفظ واحیاء، ترویج و توسعه کمی و بهبود کیفی صنایع دستی کشور و ایجاد هماهنگی و برنامه ریزی در امر آموزش، تحقیقات، حمایت، هدایت، استفاده از امکانات و نیروی انسانی موجود، «سازمان صنایع دستی ایران» که در این قانون به اختصار «سازمان» نامیده می شود، به صورت مؤسسه دولتی وابسته به وزارت صنایع و معادن تشکیل می شود و در تبصره ۲ ذیل این ماده وظایف و کلیه امکانات واحدهای دستگاه های دولتی که در خصوص موضوعات مندرج در این ماده واحده فعالیت می نمایند از دستگاه فعلی منتزع و به سازمان منتقل می شوند. کار گروهی متشکل از نمایندگان سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور، وزارت صنایع و معادن و دستگاه ذیربط اجرای این تبصره را برعهده خواهند داشت. بر اساس بند ۹ ماده ۴ اساسنامه جدید این سازمان در سال ۱۳۸۲ طراحی نظام جامع آموزش و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز صنایع دستی با بهره مندی از فناوری های نوین و هماهنگی و برنامه ریزی جهت ارتقای دانش و مهارت صنعتگران و هنرمندان و ایجاد هماهنگی لازم بین آنها به منظور افزایش اثربخشی این خدمات از جمله وظائف این سازمان قلمداد شد. در سال ۱۳۸۵ این سازمان در سازمان میراث فرهنگی و گردشگری ادغام شد.

۸. وزارت صنعت، معدن و تجارت:

۸.۱. وزارت صنایع و معادن تا قبل از سال ۱۳۸۵ متولی سازمان صنایع دستی بود، اما در ساختار کنونی مرکز آموزش بازرگانی در زیر مجموعه سازمان های وابسته وزارت صنعت معدن و تجارت از سال ۱۳۷۴ جهت افزایش بهره‌وری منابع انسانی بخش صنعت، معدن، و تجارت و به منظور توانمندسازی و ارتقاء مهارت‌های کاربردی مورد نیاز فعالان و دانش آموختگان دانشگاهی در حوزه‌های تجارت و بازرگانی، اقتصاد و مدیریت کشور شروع به فعالیت نموده است

۸.۲. در این وزارت خانه معاونت آموزش، پژوهش و فناوری از نیمه دوم بهمن سال ۱۳۹۲ با تغییر ساختار معاونت توسعه فناوری اطلاعات و تجارت الکترونیکی با هدف توجه به آموزش‌های تخصصی مورد نیاز بخش صنعت، معدن و تجارت تشکیل شد.

۸.۳. سازمان مدیریت صنعتی: یکی از موسسات فعال در زمینه آموزش های غیر رسمی است حسب اطلاعات اخذ شده از پرسنل آن سازمان خود را زیر مجموعه وزارت صمت معرفی کردند اما هیچ قانو یا اسننامه در خصوص این سازمان یافت نشد و در تشکیلات وزارت صمت نیز چنین سازمانی یافت نشد.

۸.۴. بر اساس قانون نظام صنفی مصوب ۱۳۸۲ مجلس شورای اسلامی اتحادیه ها و اصناف و وظائف و اختیارات زیر را دار می باشند:

۸.۴.۱. ماده ۶ " پروانه تخصصی و فنی: گواهینامه‌ای است که بر داشتن مهارت انجام دادن کارهای تخصصی یا فنی دلالت دارد و به وسیله مراجع ذیصلاح صادر می‌شود

۸.۴.۲. بر اساس ماده ۱۳ " صدور پروانه کسب برای مشاغل تخصصی و فنی مستلزم اخذ پروانه تخصصی و فنی از مراجع ذی‌ربط به وسیله متقاضی است."

۸.۴.۳. ماده ۳۰ وظائف و اختیارات اتحادیه ها: " ح - ایجاد تسهیلات لازم برای آموزش‌های مورد نیاز افراد صنفی به طور مستقل یا باکمک سازمانهای دولتی یا غیردولتی."

۸.۴.۴. ماده ۳۱ منابع مالی هر اتحادیه " ب - وجوه دریافتی در ازای ارائه خدمات اعم از فنی و آموزشی به اعضای صنف"

۸.۴.۵. ماده ۳۷ وظائف و اختیارات مجامع امور صنفی " ب - تنظیم و تصویب آئین‌نامه‌های مالی، استخدامی، اداری، آموزشی و تشکیلاتی اتحادیه‌ها و تغییرات آنها"

۸.۴.۶. ماده ۴۷ " منابع مالی شورای اصناف کشور شامل حق عضویت و کمکهای دریافتی از مجامع امور صنفی کشور و حق ارائه خدمات فنی و آموزشی، حسب آیین‌نامه‌ای خواهد بود که توسط دبیرخانه هیأت عالی نظارت و با نظرخواهی از مجامع امور صنفی مراکز استانها تهیه و به تصویب وزیر بازرگانی خواهد رسید"

## ۹. وزارت جهاد کشاورزی:

۹.۱. با توجه قانون تشکیل سازمان آموزش کشاورزی در سال ۱۳۵۴" به منظور استفاده از کلیه امکانات آموزشی کشاورزی پراکنده در واحدهای بخش عمومی و فراهم ساختن تسهیلات لازم جهت تربیت نیروی انسانی مورد نیاز امور کشاورزی تا سطح متخصص فنی (تکنیسین) برای رشته‌های مختلف کشاورزی و ایجاد هماهنگی لازم در امر آموزش کشاورزی در سطح مذکور سازمان به نام سازمان آموزش کشاورزی تشکیل می‌گردد. سازمان وابسته به وزارت کشاورزی و منابع طبیعی خواهد بود" در سال ۱۳۷۱ بر اساس مصوبه شورای عالی اداری سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی از ادغام سازمان های تحقیقات کشاورزی و آموزش کشاورزی شکل گرفت. (سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی در گذر زمان، ص. ۲۶)

۹.۲. با توجه به بند ۴ از قسمت شرح وظائف تفصیلی وزارت جهاد کشاورزی مصوب سال ۱۳۸۱، "برنامه‌ریزی و اجرای آموزش‌های علمی- کاربردی و فنی - حرفه ای شاغلان بخش کشاورزی و صنایع روستایی در چارچوب سیاست‌های مصوب و همچنین آموزش روش‌ها و فنون نوین کشاورزی و دامداری به تولید کنندگان مربوط". بر عهده وزارت جهاد کشاورزی است.

۱۰. سازمان امور اداری و استخدامی:

۱۰.۱. بر اساس ماده ۱۵۱ قانون برنامه سوم توسعه متولی آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان دولت و مدیریت حرفه ای تخصصی سازمان امور اداری و استخدامی کشور می باشند،

۱۰،۲. مرکز آموزش مدیریت دولتی: با توجه به وظائف مندرج در اساسنامه این مرکز مصوب ۱۳۹۰ شورای گسترش وزارت عتف "طراحی، تدوین و اجرای برنامه های آموزشی مدیران، کارشناسان و کارکنان دستگاه های اجرایی (تربیت مدیر) بر اساس مصوبات "معاونت" با استفاده از ظرفیت بخش خصوصی و نیز اعتبارسنجی مؤسسات و مراکز آموزشی و پژوهشی دستگاه های دولتی و غیردولتی متقاضی اجرای دوره های آموزشی ضمن خدمت کارکنان دستگاه های اجرایی و نظارت بر عملکرد آنها در چارچوب نظام آموزش ضمن خدمت کارکنان دستگاه های اجرایی" برعهده این مرکز است. با توجه به اینکه آموزش ضمن خدمت کارکنان در زمره آموزش های کوتاه مدت غیررسمی است و این سوال مطرح است که آیا شورای گسترش وزارت عتف که مرجع صدور مجوز فعالیت مؤسسات آموزش عالی است، مجاز است در اهداف و وظائف مؤسسات آموزش موضوع آموزش های غیر رسمی کوتاه مدت را نیز ذکر نماید؟

#### ۱۱. شهرداری ها

۱۱،۱. بر اساس بند ۵ ماده ۵۵ قانون شهرداری ها مصوب ۱۳۳۴ "جلوگیری از گدایی و واداشتن گدایان به کار و توسعه آموزش عمومی و غیره" بر عهده شهرداری ها قرار داده شده است.

۱۱،۲. بر اساس اطلاعات مندرج در سایت، سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران، سازمانی است با تابعیت ایرانی، عمومی و غیردولتی، مستقل که تحت ارکان هیأت امناء و هیأت مدیره فعالیت می کند. این سازمان به دستور رهبر معظم انقلاب اسلامی برای تعالی فرهنگ عمومی شهروندان تهرانی تشکیل و در تاریخ ۱۳۷۵/۹/۱۱ (تاریخ آگهی تاسیس سازمان در روزنامه رسمی) به عنوان یکی از سازمان های وابسته به شهرداری تهران رسمیت یافت و یکی از وظائف آن ایجاد و مدیریت مراکز و مؤسسات فرهنگی، هنری و آموزشی تابعه اعم از فرهنگسراها، خانه های فرهنگ، کتابخانه ها، نگارخانه ها، موزه ها و ... می باشد.

#### ۱۲. جهاد دانشگاهی:

۱۲،۱. بر اساس بند ۷ وظائف کلی جهاد دانشگاهی مندرج در اساسنامه مصوب ۱۳۷۰ شورای انقلاب فرهنگی " اجرای دوره های رسمی آموزش های علمی - کاربردی مطابق ضوابط و مقررات آموزش عالی کشور." بر عهده جهاد دانشگاهی می باشد.

۱۲،۲. شورای عالی انقلاب فرهنگی در جلسه ۵۲۶ مورخ ۱۳۸۲/۷/۱۵ تبصره ۱ ماده ۹ مصوبه سیاست ها، حدود و وظائف ونحوه فعالیت مراکز مجری آموزش های آزاد کشور (نامه مورخ ۸۲/۴/۲۴ جهاد دانشگاهی) را به شرح زیر تصویب کرد: "تبصره ۱ ماده ۹ - آن دسته از نهادهای علمی، آموزشی و فرهنگی که در چارچوب شرح وظائف خود مجاز به فعالیت آموزشی می باشند جهت دائر نمودن دوره های آموزشی خاص که با دامنه فعالیت و مسئولیت وزارتخانه های مسؤول، تداخل یا همسانی دارد لازم است قبل از اقدام، موافقت کلی وزارتخانه ذی ربط را اخذ نمایند و وزارتخانه ذی ربط نیز حق نظارت بر فعالیت آنها را خواهد داشت. مراکز تحت پوشش جهاد دانشگاهی که قبل از وضع این مصوبه مشغول فعالیت بوده اند، از شمول این حکم مستثنی می باشند. با این مصوبه تلویحا فعالیت به فعالیت جهاد دانشگاهی در حوزه آموزش های آزاد غیر رسمی کوتاه مدت مشروعیت داده شد.

#### ۱۳. شوراهای عالی برای هماهنگی در سیاست گذاری آموزش های فنی و حرفه ای مهارتی غیر رسمی:

۱۳،۱. لایحه قانونی راجع به تشکیل شورای عالی هماهنگی آموزش فنی و حرفه ای کشور مصوب ۱۳۵۹،۲،۲۰: " ماده واحده: به شورای مرکب از وزراء و کارشناسان ارشد وزارتخانه های آموزش و پرورش، فرهنگ و آموزش عالی، کار و امور اجتماعی، کشاورزی و عمران روستایی، بهداشتی و بهزیستی و سازمان برنامه و بودجه اجازه داده می شود که مشکلات و مسائل آموزش فنی و حرفه ای کشور رامورد بررسی قراردادده، هماهنگی لازم را از نظر برنامه ها و استفاده کامل از امکانات ایجاد نماید. خطوط اصلی و سیاست های آموزش فنی و حرفه ای کشور توسط این شورا تعیین و تصمیمات متخذه برای کلیه دستگاه های ذی ربط لازم الاجرا خواهد بود."

۱۳،۲. تبصره ۲۴ قانون برنامه توسعه اول مصوب ۱۳۶۸: " دولت موظف است نسبت به ایجاد یک نهاد متمرکز و کارا با تسهیلات و اختیارات قانونی لازم برای تمرکز امور سیاست گذاری و برنامه ریزی و تفویض آزادی عمل به واحدهای اجرایی و مؤسسات آموزشی در زمینه آموزش های فنی و حرفه ای اقدام و برای تمام رشته های فنی و حرفه ای مورد نیاز کشور در تمام سطوح

تحصیلی از ابتدای دوره راهنمایی تا آخرین مراحل تحصیلات دانشگاهی برنامه‌های لازم را در کنار سایر رشته‌های آموزشی فراهم نماید"

۱۳،۳. آیین‌نامه تشکیل شورای عالی آموزش‌های علمی - کاربردی مصوب جلسه ۲۳۷ شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۶۹: " ماده ۱- آموزش‌های علمی - کاربردی به آموزش‌هایی اطلاق می‌شود که به قصد ارتقاء دانش افراد و ایجاد مهارت‌های لازم و به فعالیت در آوردن استعداد های نهفته در ایشان تعلیم داده می‌شود و دانش آموختگان رابرای احراز شغل ، حرفه و کسب کار، در مشاغل گوناگون آماده می‌کند و توانایی آنان را برای انجام کاری که به آنان محول شده است تاسطح مطلوب افزایش می‌بخشد. ماده ۲- هدف از این آموزش ها تربیت افرادی است که درکلیه سطوح برای بخشهای مختلف صنعت، کشاورزی و خدمات به آنان نیازاست. ماده ۳- آموزش‌های علمی - کاربردی دربرنامه ریزی و هدایت ، مبتنی برنکات ذیل خواهد بود الف - به کاربردن نظریه های علمی و مکتسبات فنی درجهت رشد تواناییهای علمی ب - برقراری هماهنگی و رابطه صحیح میان آموزش و نیازهای شغلی . ... ه- طراحی نظام آموزشی به نحوی که فارغ التحصیلان هریک از مراحل و مقاطع مختلف دارای کارایی لازم برای اشتغال باشند وامکان بازگشت به آموزش و ادامه تحصیل برای آنها فراهم باشد و- کارآموزی و کسب مهارتهای شغلی با برنامه ریزی هماهنگ ... ماده ۴ - ساختار آموزشی ، آموزش های علمی - کاربردی ، دوره ای است که پس از پایان دوره راهنمایی تحصیلی آغاز (مقطع ورودی ) و تا بالاترین سطوح آموزش عالی ادامه می‌یابد. ماده ۵- برنامه های آموزش علمی - کاربردی ، به طور هماهنگ و برای ارتقاء دانش و مهارت افراد درهریک از دوره ها و زمینه های هر سطح طراحی می‌شود. به طوری که این آموزش ها درکل دوره از انسجام وپیوستگی و هماهنگی و تناسب کامل برخوردارباشد. ماده ۶- برنامه ریزی درسی و آموزشی وانتخاب اعضای هیات علمی دوره های آموزش‌های علمی کاربردی ، برحسب مورد باتشکیل کمیته های تخصصی جدید ، زیرنظر گروه خاص که دوره های علمی - کاربردی راهماهنگ خواهدکرد به تصویب شورای عالی برنامه ریزی می‌رسد این گروه به عنوان گروه هشتم شورای عالی برنامه ریزی محسوب می‌گردد: ماده ۷- نظام سیاستگذاری و شیوه اجراء: سیاست گذاری درامر آموزش های علمی - کاربردی و تعیین شیوه های اجرایی توسط شورای عالی آموزش‌های علمی - کاربردی انجام خواهد گرفت . ... ماده ۸- وظایف شورای عالی : الف - تصویب سیاستهای مربوط به توسعه و تقویت آموزش‌های علمی - کاربردی ... ه - ایجاد هماهنگی در فعالیتهایی که از طرف وزارت فرهنگ و آموزش عالی تهیه گردیده در جلسات آموزشها انجام می‌گیرد ... ۱۰- این آیین نامه که در ۱۰ ماده توسط وزارت فرهنگ و آموزش عالی تهیه گردیده در جلسات ۲۳۴ و ۲۳۷ مورخ ۱۱/۱۰/۶۹ و ۰۹/۱۱/۶۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسید.

۱۳،۴. ماده ۱۵۱ قانون برنامه سوم توسعه مصوب ۱۳۷۹: به منظور هماهنگی امر سیاستگذاری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اعم از رسمی و غیررسمی شامل آموزش‌های کاردانی و علمی کاربردی که متولی آن وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و آموزش های فنی و حرفه ای متوسطه و کار و دانش که متولی آن وزارت آموزش و پرورش و آموزش های فنی و حرفه ای کوتاه مدت که متولی آن وزارت کار و امور اجتماعی و آموزش های ضمن خدمت کارکنان دولت و مدیریت حرفه‌ای تخصصی که متولی آن سازمان امور اداری و استخدامی کشور می‌باشند، شورای عالی کارآموزی مواد ۵ و ۷ (قانون کارآموزی مصوب ۱۳۴۹ مجلسین سنا و شورای ملی سابقو شورای عالی هماهنگی آموزش فنی و حرفه ای کشور (مصوب ۱۳۵۹ شورای انقلاب جمهوری اسلامی ایران) و شورای عالی آموزش‌های علمی، کاربردی (مصوب سال ۱۳۶۹ شورای عالی انقلاب فرهنگی) منحل و ستاد هماهنگی آموزش های فنی و حرفه ای به ریاست معاون اول رئیس جمهور و عضویت وزرای آموزش و پرورش، کار و امور اجتماعی، علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، کشاورزی و جهادسازندگی و رئیس سازمان برنامه و بودجه و دبیرکل سازمان امور اداری و استخدامی کشور و رئیس مرکز امور مشارکت زنان تشکیل می‌گردد.

۱۳،۵. بر اساس ماده ۵۵ قانون برنامه چهارم توسعه ۱۳۸۴: انجام اقدامات قانونی لازم به منظور برپایی نهاد سیاستگذار در آموزش فنی و حرفه ای 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 آموزش های فنی و حرفه ای موضوع ماده (۱۵۱) قانون برنامه سوم توسعه بکارخود ادامه خواهد داد.

۱۳،۶. بر اساس ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه دولت مکلف است برای هماهنگی در سیاستگذاری و مدیریت در برنامه‌ریزی آموزش های فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان یک نظام منسجم و پویا متناسب با نیاز کشور، ساز و کارهای لازم را تهیه و با پیش‌بینی الزامات مناسب اجراء کند.

۱۳،۷. آخرین قانون، 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 (ه) ماده(۲۱) قانون برنامه پنجساله پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران مصوب ۱۳۸۹/۱۰/۱۵ و با توجه به سیاست‌های کلان و اسناد بالادستی به منظور 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، با وظائف زیر تدوین گردید:

- آموزش و تربیت نیروی انسانی کارآمد مورد نیاز در بخشهای مختلف کشور
- طراحی، استقرار، به‌کارگیری، نظارت و ارزیابی چهارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی جهت تضمین کیفیت
- ایجاد هماهنگی در سیاست‌گذاری و مدیریت در برنامه‌ریزی فعالیت‌های آموزشی و تربیتی
- طراحی و تدوین استانداردهای آموزشی، ارزشیابی و شایستگی حرفه براساس استاندارد ملی و بین‌المللی طبقه‌بندی حرفه و

#### مشاغل

- زمینه‌سازی فرصتهای برابر برای کسب شایستگی‌های حرفه‌ای
- ایجاد سازوکارهای لازم جهت مشارکت بهره‌برداران در کلیه مراحل و فرآیند آموزشی و تربیتی
- ایجاد هماهنگی و نظارت بر بودجه‌ریزی و تخصیص منابع و تسهیلات به دستگاههای مجری این آموزش‌ها

با کمی کنکاش بیشتر قطعاً به قوانین بیشتری که به دستگاه ه اجازه فعالیت آموزش های غیر رسمی را میدهد می توان دست یافت و به مجریان فوق که هر کدام قانون خود را دارند می توان هزاران بنیاد، شرکت، انجمن و.. ثبت شده را که صرفاً با ذکر کلمه آموزش در اساسنامه خود محمل قانونی برای ارائه آموزش های فنی و حرفه ای و مهارتی غیر رسمی برای خود ایجاد نموده اند: انجمن های حمایت از زندانیان، صندوق حمایت از تحقیقات و توسعه صنایع پیشرفته، انجمن های ملی و شهرستانی حمایت از حقوق مصرف کنندگان، انجمن فیزیک ایران، بنیاد توسعه کارآفرینی زنان و جوانان و ....

#### نتیجه گیری:

۶- بر اساس بررسی های به عمل آمده قوانین اصلی در دو مرجع به تصویب رسیده اند: مجلس شورای اسلامی و شورای عالی انقلاب فرهنگی، می توان گفت چنانچه وزیر کار نیز عضو شورا می بود سرنوشت برخی از مصوبات به گونه ای دیگر رقم می خورد.

۷- تداخل کاری دستگاه های مجری به واسطه برداشت گوناگون از قوانین موجود: وجود قوانین متعدد برای اجرای آموزش های مهارتی و عدم شفافیت ضوابط تعریف شده در مصوبات ، مرز بندی بین حوزه فعالیت دستگاه ها را عملاً غیر ممکن کرده است و نتیجه آن اجرای دوره های آموزشی یکسان، با استانداردهای مختلف آموزشی و تامین نشدن تغییر رفتاری مورد انتظار برای تصدی یک شغل است. مثال های مختلفی برای تبیین موضوع می توان ذکر نمود:

• نگاه دستگاه های مجری به مقوله آموزش های فنی و حرفه ای مهارتی غیررسمی از زاویه دید خود یکی از منظر شغلی، دیگری از منظر هنری و دستگاه دیگر از منظر بهداشتی و یا صرفاً استناد به قانون موضعه باعث موازی کاری و تداخل دستگاه های مجری در اجرای دوره های آموزشی شده است: طراحی گرافیک، طراحی دوخت و خطاطی شغل است یا هنر، قالببافی و اصولاً حرف صنایع دستی چطور، ذکر این نکته ضروری است که شغل و حرفه در اثر ممارست به بالاترین سطح حوزه روانی- حرکتی می رسد و به ابداع و هنر تبدیل می شوند 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 می باید طی گردد، ابتدا به ساکن نمی توان هنرمند تربیت نمود. و یا عینک سازی و تعمیر عینک، مراقبت و زیبایی، تعمیر دستگاه های پزشکی، آموزش کامپیوتر برای کار با دستگاه های پزشکی، از منظر بهداشتی در حوزه پزشکی است و از منظر آموزش های مهارتی یک شغل است

دیدگاه مختلف دستگاه‌ها به یک شعل؛ یکی از منظر هنری و دیگری از منظر بهداشتی و یا شغلی از نکاتی است که باعث این تداخل شده است و به جرات می‌توان گفت همه دستگاه‌هایی که به واسطه قانون برای آموزش مجاز شمرده شده‌اند به سلیقه خود آموزش‌ها را ارائه می‌کند و کمتر از استاندارد واحدی که مبنای تجزیه و تحلیل شغل باشد، استفاده می‌نمایند

• 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 نابرابری را با آموزشگاه‌های آزاد که دارای مجوز از دستگاه ذیربط هستند رقم زده است که از پیامد‌های این عدم شفافیت و تولیدگری است و نتیجه آن تضعیف سرمایه‌گذاری بخش خصوصی در حوزه آموزش‌های مهارتی است و سردرگمی سرمایه‌گذاران بخش خصوصی در حوزه آموزش مهارتی را به دنبال دارد، این تنوع در قوانین فقدان وحدت رویه سبب می‌شود سرمایه‌گذاران بخش خصوصی به سمت دستگاهی متمایل می‌شوند که نظارت کمتری اعمال کند و این خود سبب بروز فساد و جعل در سیستم آموزشی خواهد شد. در واقع مشکلات این عده از سرمایه‌گذاران زمانی آغاز می‌گردد که مشاهده می‌کند که برخی از دستگاه‌های اجرایی و دانشگاه‌ها فعالیت‌های آموزشی خارج حیطه اختیارات خود و بدون نظارت و کنترل موثر دارند. نتیجه این امر رشد روزافزون آموزشگاه‌های غیر استاندارد است که از این تنوع قوانین و مجری سوء استفاده می‌کنند. مصادیق این موضوع را می‌توان در هزاران شرکت ثبت شده‌ای دید که با قید کلمه آموزش در اساسنامه خود به امر آموزش‌های غیر رسمی می‌پردازند و نظارتی هم از سوی دستگاه ذیربط بر آنها وجود ندارد.

• عدم وحدت رویه در استانداردها و فرآیندهای آموزشی و عدم وقوف کامل بسیاری دستگاه‌های مجری به ساز و کارهای آموزشی از جمله: محتوای دوره‌ها، اجرای دوره، حضور کارآموزان، برگزاری آزمون و صدور گواهینامه‌ها باعث می‌گردد تا کارآموزان با اتکا به نام مجری یا مرجع صدور مجوز آموزش بدون در نظر گرفتن کارایی و محتوای آن در دوره‌هایی شرکت نمایند که باعث ایجاد توقع کاذب در افراد کارجو می‌گردد. بدین معنی که دوره آموزشی را با صرف هزینه‌های گزاف طی کرده‌اند اما توان انجام کار و قابلیت اجرایی لازم را ندارند.

• تنوع قوانین و مجریان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیر رسمی سبب می‌شود هر دستگاه خود را محق به اجرای برنامه‌های آموزشی بر اساس سلیقه‌بندان، روند قوانین برای ایجاد نهاد هماهنگ کننده دستگاه‌ها از سال ۱۳۵۹ تاکنون نیز به واسطه همین تنوع و گستردگی قوانین و دستگاه‌های مجری نتوانسته و نخواهد توانست این هماهنگی را ایجاد کنند. تجربیات چهل سال گذشته مویید این مطلب است و همه دستگاه‌ها همان رویه‌های خود را عمل می‌کنند.

• با نگاهی به قوانین موجود قبل از انقلاب اسلامی می‌توان دریافت سپردن آموزش‌های مورد نیاز شاعلیین در حیطه وظایف وزارت خانه‌ها به خود آن دستگاه از رویه‌های معمول بوده است و این روند تاکنون نیز ادامه داشته است. البته تغییرات ساختاری ادغام، انحلال و انتزاع وظایف و ایجاد وزارت خانه جدید جایجائی وظایف در حوزه‌های آموزشی را نیز به دنبال داشته است. وظایف آموزشی به وزارت جدید منتقل شده و برای آن ساختار جدید درست شده است اما ساختار قبلی نیز به فعالیت خود ادامه داده است. اصولاً آموزش خصوصاً آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مهارتی کاری تخصصی است لذا سپردن همه فرآیندهای آموزشی به دستگاه‌های غیر تخصصی، آموزش غیر استاندارد را در پی داشته موجب اتلاف منابع شده و هدف‌های رفتاری که از قبل این آموزش‌ها باید تامین شود را تامین نخواهد کرد. لذا با توجه به شرایط کنونی کشور این رویه باید اصلاح شود.

**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 سلیقه‌ای با ضوابط و مقررات اجرائی به وجود آمده است. آموزش‌ها شاهرگ توسعه، پیشرفت و انسجام فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و اقتصادی جامعه است که بی‌نظمی 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، فقدان کیفیت در محصولات تولیدی و خدمات، ایجاد حس افسردگی و ناکارآمدی در جامعه جوان و جوانان جویای کار ... همه و همه باعث زوال و افول آموزش و فرهنگ کار و مهارت آموزی در جامعه می‌گردد.**

سوال این است که همه آیا دستگاه‌های مجری مشخصه و ویژگی‌های لازم برای مدیریت و راهبری آموزش‌های مهارتی و شغلی را دارا می‌باشند تا محصول خروجی آن‌ها بتواند نیازهای بازار کار فعلی و آتی کشور را مرتفع نموده و مسیر کشور را در راه شکوفائی اقتصادی قرار دهند؟



#### ه) ویژگی های ساختاری مورد نیاز برای مدیریت و راهبری آموزش های فنی و حرفه ای:

اصولاً هر سیستم اجرایی و آموزشی برای اجرای بهینه آموزش های فنی و حرفه ای غیررسمی در راستای تحقق بند های سند نقشه جامع علمی مصوب شورای انقلاب فرهنگی و 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 عکس العمل نشان داده و متناسب با این تغییرات خود را به روز نگه دارد.

- نظام تدوین برنامه درسی که در حوزه آموزش های غیر رسمی مهارتی بر پایه تجزیه و تحلیل مشاغل استوار باشد.
  - نظام سنجش و ارزشیابی و تعیین صلاحیت حرفه ای که بر تفکیک حوزه آموزش از ارزشیابی متکی باشد
  - نظام ارزیابی و کنترل برای تضمین کیفیت
  - امکانات سخت افزاری و نرم افزاری و منابع انسانی متخصص در حوزه آموزش های غیر رسمی
  - ساختار بانک داده منسجم به منظور تبادل اطلاعات و امکان بهره گیری از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای فرآیندهای فوق الذکر
- برای رفع مشکل تداخل و موازی کاری و ایجاد وحدت رویه در آموزش های غیر رسمی بر اساس استانداردهای بین المللی می باید با ارزیابی ظرفیت های دستگاه های مجری آموزش های مهارتی بر اساس مولفه های فوق یک دستگاه به عنوان مدیر و راهبر آموزش های مهارتی غیر رسمی در کشور انتخاب شود و با اصلاح قوانین تبعیت از استانداردهای آموزشی و ارزشیابی که توسط این دستگاه راهبر و مدیر با همکاری سایر مجریان آموزش های فنی و حرفه ای مهارتی غیر رسمی در بخش دولتی یا خصوصی تدوین می شود برای همه مجریان در هر سطح یا وزارتخانه ای الزام گردد.

۱- شناسایی 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 مشخصه های زیر می تواند به حیات خود ادامه داده و اهداف از پیش تعیین شده را محقق نماید:

کیفیت، بهره وری، انعطاف پذیری  
چنانچه محصول یا خروجی فعالیت های 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 (بهره وری) و سیستم بتواند در مقابل تغییرات سریع بازار کار به سرعت عکس العمل نشان دهد و متناسب با این تغییرات خود را به روز نگه دارد (انعطاف پذیری)، در این صورت است که می توان گفت این نظام آموزشی می تواند در تحقق اهداف تکلیفی خود موفق باشد.

برای ایجاد یک چنین نظامی لازم است برنامه درسی یا استاندارد مهارت آموزشی که بنیان و اساس فعالیت های آموزشی و آزمون را تشکیل می دهد به گونه ای طراحی شود که این قابلیت ها را در نظام آموزشی ایجاد نموده و در جوامع بین المللی نیز مورد پذیرش قرار گیرد. با توجه به تمایز بین آموزش های حرفه ای و آموزش های کلاسیک که در ذیل بدان پرداخته خواهد شد، می توان **ظرافت و پیچیدگی ها تدوین برنامه درسی در حوزه آموزش های فنی و حرفه ای را بیشتر مشخص نمود.**

هدف های آموزشی بسیار متنوع اند و آن ها را به گونه های مختلف طبقه بندی کرده اند. معروف ترین طبقه بندی از هدف های آموزشی به وسیله گروهی از متخصصان آموزش و ارزشیابی پیشرفت تحصیلی تهیه شده و به نام بنجامین اس بلوم معروف گشته است. در این طبقه بندی، هدف های آموزشی ابتدا به سه طبقه کلی با نام های حوزه شناختی، حوزه عاطفی و حوزه روانی-حرکتی تقسیم شده اند و هر حوزه نیز دارای طبقه بندی مخصوص به خود است.

هدف های حوزه شناختی به جریان هائی که با فعالیت های ذهنی و فکری آدمی سرو کار دارند مربوط می شوند و درشش سطح طبقه بندی شده اند: 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 سلسله مراتبی از عینی و ساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده اند. آموزش های کلاسیک کشور بیشتر بر این حوزه تکیه دارد اهداف آموزشی بر مبنای سطوح این حوزه و در عمل در دو سطح اولیه آن برنامه ریزی می شود.

حوزه عاطفی شامل هدف هائی است که تغییرات حاصل در علاقه ها، نگرش ها و ارزش ها، و نیز رشد ارج شناسی و سازگاری را نشان می دهند و در پنج سطح طبقه بندی شده اند: ۱- توجه کردن، ۲- پاسخ دادن، ۳- ارزش گذاردن (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 سلسله مراتبی از عینی وساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده اند. سطوح این حوزه کمتر مورد توجه برنامه ریزان آموزشی در حوزه آموزش های کلاسیک قرار می گیرد.

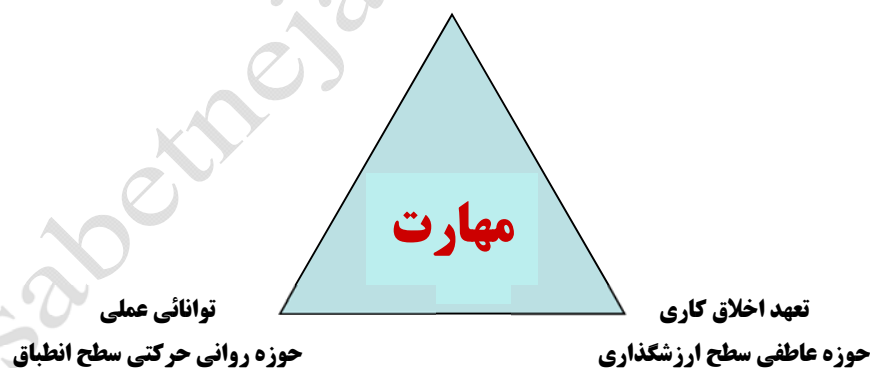
حوزه روانی حرکتی به زمینه مهارت های حرکتی یا حرکات بدنی مربوط است. به سخن دیگر هر فعالیتی که علاوه بر جنبه روانی دارای جنبه جسمانی نیز باشد در این حوزه جای می گیرد. هدف های حوزه روانی حرکتی بر اساس طبقه بندی سیمپسون در هفت سطح اصلی تقسیم بندی شده اند: ۱- ادراک (حسی) ، ۲- آمادگی ، ۳- تقلید ، ۴- عادت ، ۵- پاسخ پیچیده آشکار ، ۶- انطباق (استفاده از مهارت های قبلا آموخته شده برای انجام یک تکلیف تازه اما مربوط به تکالیف گذشته) ، ۷- ابتکار. مانند دوحوزه قبلی، سطوح این حوزه نیز به طور سلسله مراتبی از عینی وساده به انتزاعی و پیچیده مرتب شده اند.<sup>۱</sup>

تفاوت عمده این حوزه که آموزش های فنی و حرفه ای را نیز در بر می گیرد با حوزه شناختی این است که هدف های حوزه شناختی صرفا به فعالیت های ذهنی ختم می شود ، اما هدف های حوزه روانی حرکتی هم به فعالیت های ذهنی و عاطفی و هم به فعالیت های جسمی نیاز دارند و این نکته ای است که به واسطه مغفول واقع شدن آموزش های مهارتی در کمتر منابع و ماخذ های علوم تربیتی و برنامه ریزی درسی به آن پرداخته نشده است و برخلاف حوزه شناختی که مبنای تدوین برنامه ی درسی در آموزش های کلاسیک است می بایست مورد توجه برنامه ریزان در این آموزش ها قرار گیرد.

هدف آموزش های فنی و حرفه ای ، پرورش مهارت در مهارت جو است و اهداف آموزشی می بایست با توجه به سطوح مختلف هر سه حوزه (شناختی، عاطفی و روانی- حرکتی) برنامه ریزی شوند و این وجه تمایز اصلی آموزش های فنی و حرفه ای با آموزش های کلاسیک است . از این رو دانش فنی که مبتنی بر فعالیتهای ذهنی است، تعهد اخلاق کاری که برحوزه عاطفی تکیه دارد و توانایی عملی که مبتنی بر فعالیت های جسمی است، عناصر اصلی مهارت می باشند و سه راس مثلثی را تشکیل می دهند که مهارت فنی و حرفه ای را در بر گرفته اند.

#### دانش فنی

#### حوزه شناختی سطح کار بستن



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 رشته های 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 شایستگی های حرفه ای با توجه به اهداف فوق، مستلزم سازماندهی و ساختار کاملا منسجم بوده تا کلیه استانداردهای شغلی را بر اساس ایسکو ۲۰۰۸ تدوین نموده و در اختیار ذینفعان قرار دهد.

<sup>۱</sup> دکتر علی اکبر سیف، اندازه گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، جلد سوم

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 استاندارد ای آموزشی تجزیه و تحلیل شغل به وظائف و کارهاست که به روش به اصطلاح DACUM<sup>۱</sup> 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 حرفه های مرتبط، زیر گروه اصلی ۷۵ فرایندهای صنایع غذایی، درودگری، پوشاک و سایر رشته ها... گروه فرعی ۷۵۲ محافظت کنندگان چوب، کابینت سازان چوبی، گروه واحد ۷۵۲۲ کابینت سازان چوبی

استاندارد آموزشی	عنوان	۷	۵	۲	۲	۲	۰	۱	۹	۰	۰	۲	۰	۰	۰	۱
شغل	کابینت ساز چوبی	Isco-۰۰۸				سطح مهارت	کد گروه برنامه ریزی درسی			کد شغلی		کد شایستگی		نسخه		

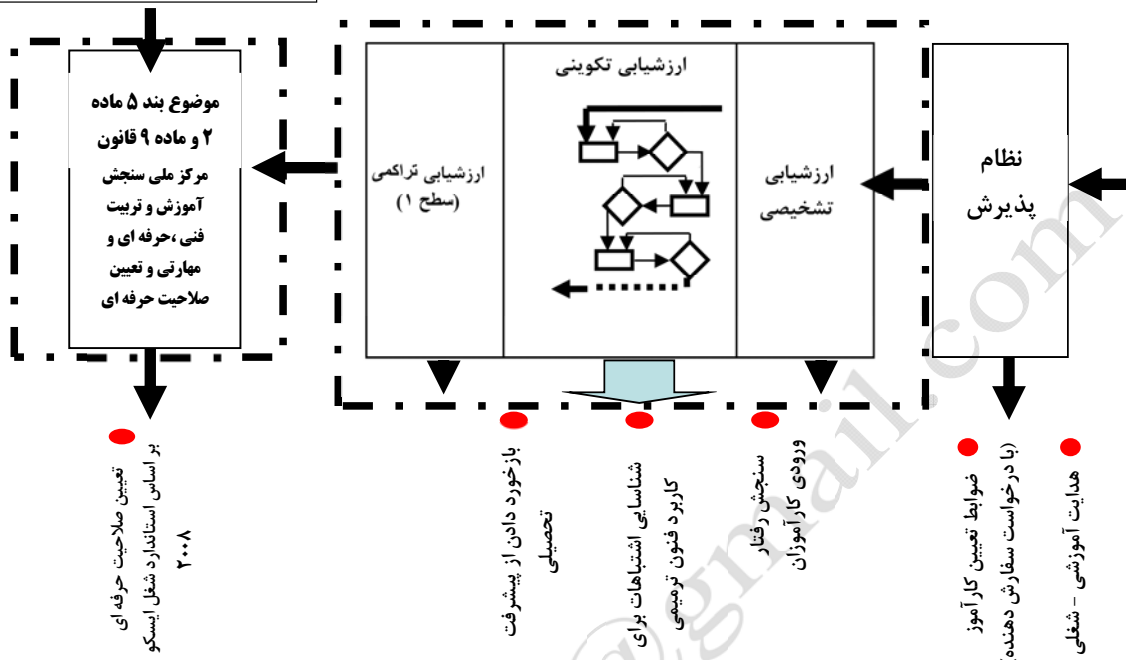
۲- مراکز ملی سنجش آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی و تعیین صلاحیت حرفه ای با توجه به موارد مذکور تعیین صلاحیت حرفه ای نیروی کار رابطه مستقیم با رشد و شکوفایی اقتصادی هر کشور دارد و اهمیت این موضوع به حدی است که در بند ۵ ماده ۲ و ماده ۹ قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی مصوب ۱۳۹۶/۸/۲۴ مجلس شورای اسلامی، برای ایجاد مرکز ملی سنجش آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی و 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 مهارت های لازم برای یک شغل از اهمیت برخوردار نیست بلکه آنچه مهم است این است که آیا فرد واجد کلیه توانائی ها و قابلیت های شغل مطابق با استانداردهای بین المللی می باشد و می تواند وظائف مربوط را با دقت و کیفیت به انجام رساند؟ و این بدان معنی است که حوزه های آزمون، ارزشیابی و سنجش صلاحیت حرفه ای باید از حوزه های آموزشی جدا باشند تا بتوان بدون در نظر گرفتن مقتضیات آموزشی (کمبود تجهیزات، امکانات، مربی و ...) سنجش و ارزشیابی کاملاً معتبر را انجام داد. بلوک دیپگرام زیر گویای مدل ارائه شده است:

<sup>۱</sup> Developing A Curriculum

کلیه متقاضیان تعیین صلاحیت حرفه ای  
که به طرق سازمان نایافته (بند ۹ ماده  
۲) مهارت لازم را کسب نموده اند

### مراکز مجری آموزش و تربیت فنی.... موضوع بند ۹ ماده ۲



یک نظام سنجش و ارزشیابی مهارت و تعیین صلاحیت شغلی باید به گونه ای طراحی گردد که مقتضیات مالی، زمانی تجهیزاتی و... حاکم بر حوزه های آموزشی بر روی سنجش تاثیر نگذارد و به همین دلیل در مدل های بین المللی حوزه آموزش دهنده خود نسبت به سنجش و تعیین صلاحیت حرفه ای اقدام نمی نماید، متولی امر آموزش و ارزشیابی های تشخیصی، تکوینی و تراکمی حوزه آموزش می باشد 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 می نماید. 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 می نماید. این روش همانند یک فیلتر عمل نموده و سبب می شود آموزش ها خود را با وظائف مندرج در استاندارد های شغلی وفق داده و در سطح استاندارد ارائه شود. علاوه بر این میزان قبول شدگان در سنجش و ارزشیابی مهارتی می تواند معیار مناسبی برای عملکرد حوزه آموزش باشد. این روش در حال حاضر در سازمان آموزش فنی و حرفه ای در حال اجراست و می توان 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 برنامه های سازمان آموزش فنی و حرفه ای، طبقه بندی بین المللی مشاغل ایسکو-۰۸ مبنای اجرای برنامه های سازمان آموزش فنی و حرفه ای می باشد و برهمین اساس گواهینامه های صلاحیت شغلی در ۴ سطح ISCO-۰۸<sup>۱</sup> با توجه به سطح عملکرد و پیچیدگی شغل به شرح زیر صادر می گردد.

<sup>۱</sup> International Standard Classification of Occupation

سطوح صلاحیت ت حرفه ای	ویژگی های 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 حوزه های 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 فعالیت های فنی در حوزه های تخصصی و متنوع آماده می کند. مهارت های 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>نمونه هایی از مشاغل طبقه بندی شده با سطح مهارت ۴، شامل مدیران فروش و بازاریابی، مهندسان عمران، معلمان مدارس آموزش متوسطه، پزشکان عمومی، موسیقی دان ها، پرستاران سالن سینما یا تئاتر و تحلیل گران سیستم های 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 طرح ها را دارد و قادر است ضمن ابتکار عمل، خلاقیت و ارزیابی فرایندها، سرپرستی سطوح ۲ و ۳ را به عهده بگیرد.</p> <p>نمونه هایی از مشاغل طبقه بندی شده با سطح مهارت ۳، شامل مدیران فروشگاه ها، تکنسین های آزمایشگاه های پزشکی، منشی های حقوقی ، نمایندگان فروش تجاری، پرتونگاران تشخیص پزشکی، تکنسین های پشتیبانی رایانه و تکنسین های بخش و ضبط برنامه های رادیویی و تلویزیونی، است.</p>
سطح ۲	<p>فرد برای انجام محدوده ای از فعالیت های 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 محیط های جدید و ارائه راهکار به سرپرستان در جهت حل مشکلات می سازد. مهارت های 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>نمونه هایی از مشاغل طبقه بندی شده در این سطح مهارت ، شامل قصاب ها، رانندگان اتوبوس، منشی ها، حسابداریها، متصدیان چرخ های خیاطی، خیاط ها، دستیاران فروشگاه ها، افسران پلیس، آرایشگران، برق کاران ساختمان و مکانیک های وسایل نقلیه موتوری، هستند.</p>

<p>فرد، ضمن شناخت ابزارهای مختلف حرفه، برای انجام محدوده ای از فعالیت های 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. مهارت های این سطح به طور ویژه شامل اجرای وظایف بدنی و یدی ساده و معمولی است.</p> <p>مهارت های این سطح نیاز کمتری به پردازش اطلاعات و تصمیم گیری دارند و روی تکنیک و فرایند انجام مهارت تاکید دارند.</p> <p>نمونه هایی از مشاغل طبقه بندی شده با سطح مهارت ۱، شامل نظافتچی های اداره ها یا دفاتر کار، باربران (حمل و نقل)، کارگران ساده با غداری و دستیاران آشپزخانه، هستند.</p>	سطح ۱
--	-------

طبقه بندی های 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<sup>۱</sup> در بند ماده ۸ قانون که معطوف به طبقه بندی سطوح آموزشی است، استفاده شده است

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

سطح مهارت ISCO-۰۸	سطوح در ISCED- ۱۱	شرح گروه های 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 ایسکو را در برگیرد و بدین ترتیب روش صدور گواهینامه های صلاحیت شغلی سازمان آموزش فنی و حرفه ای مفاد مواد ۷ و ۸ قانون را پوشش خواهد داد.

۳- نظام مدون تربیت مربی و آموزش های ضمن خدمت

ذینفعان در آموزش فنی و حرفه ای در ایران متفق القولند که نبود مربیان دارای مهارت های لازم، یکی از شدیدترین تنگناها بر سر راه بهبود کیفیت آموزش های شغلی است. نگرانی ها عمدتاً به ضعف مهارت های تدریس، توانایی های آموزشی مربیان مربوط می شود. داده های مربوط به شرایط به کارگیری مربیان و معلمان آموزش فنی و حرفه ای در بخش خصوصی و آموزشگاه های آزاد در سایر دستگاه های مجری این آموزش ها نشانگر آن است که نظام منسجم تعیین صلاحیت حرفه ای برای این قشر وجود ندارد. این در حالی است که سازمان آموزش فنی و حرفه ای با داشتن مرکز تربیت مربی امکانات گسترده ای برای آموزش مربیان فنی با ظرفیت های بالقوه موجود به منظور پر کردن خلاء مربیان کارآموده در سیستم آموزش فنی و حرفه ای غیر رسمی در اختیار دارد. در حال حاضر مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای به لحاظ برخورداری از امکانات وسیع و پیشرفته سخت افزاری و نرم افزاری و منابع انسانی خبره بعنوان بزرگترین و مهمترین مرکز آموزش های تخصصی و مهارتی پیشرفته در سطح کشور و منطقه مطرح است و به عنوان مرکز منطقه ای یونیوک<sup>۲</sup> شاخه جنوب آسیا شناخته شده است.

<sup>۱</sup> International Standard Classification of Education

<sup>۲</sup> UNEVOC

تربیت نیروی انسانی متخصص، همگام کردن آموزش های مهارتی با محوریت توسعه صنعتی، برنامه ریزی 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 فعالیت های آموزشی گوشه ای از فعالیت ها و عملکرد این مرکز است. این مرکز می تواند به عنوان ابزاری کارا برای تحقق بند ۲ ماده ۱ قانون نظام جامع به خدمت گرفته شود.

۴- منابع انسانی متخصص برای برنامه ریزی و اخذ آزمون های 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 کارگاه های مجهز است و در حال حاضر این امکانات در اختیار سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور می باشد. در حال حاضر انجام ماموریت های مرتبط با اجرای آزمون های 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 گواهینامه ها در سنجش مهارت عملی از مشارکت همه طرف های درگیر در طراحی و اجرای آزمون های مهارتی، به ویژه کارفرمایان، صاحبان مشاغل، اتحادیه ها، صنوف و ... استفاده شود. کمیته ی برگزاری آزمون های 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 می توانند با همکاری اتحادیه ها، اصناف و بنگاه های اقتصادی تحت نظارت مرکز ملی سنجش برنامه ریزی، اجرا و نظارت بر آزمون های تعیین صلاحیت حرفه ای را بر عهده گیرد.

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

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 دستگاه هایی که موفق به اخذ نشان دولت الکترونیک شده است با استقرار پرتال جامع سازمان فرآیندهای ثبت نام در دوره ها تا ورود به مرحله آزمون حوزه بندی دریافت کارت ورود به جلسه و اخذ آزمون های کتبی، صدور گواهینامه و استعلام اصالت گواهینامه های صادره را به صورت کاملاً مکانیزه و از طریق درگاه های ایجاد شده در پرتال جامع به انجام می رساند. در حال حاضر دسترسی استعلام برخط گواهی نامه های سازمان در اختیار سازمان تامین اجتماعی (قانون بیمه کارگران ساختمانی و قالیبافان) و وزارت آموزش و پرورش (کاردانش) و.. قرار دارد.

<sup>۱</sup> بند ۲- آموزش و تربیت نیروی انسانی متخصص، ماهر و کارآمد متناسب با نیازهای بازار کار فعلی و آتی و ارتقای توان کارآفرینی

بی شک می توان گفت در بین دست اندر کاران آموزش های فنی و حرفه ای غیر رسمی در کشور، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور تنها نهادی است که همه مولفه ها 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 آموزش های 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 دستگاه هایی که قانونا متولی آموزش های غیر رسمی مهارتی هستند تکالیف مندرج در این قانون را اجرائی نموده و به وضعیت نظام آموزش های 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 حرفه ای. تهران.
- [۴] سایت برنامه ریزی و نظارت راهبردی رئیس جمهور .
- [۵] سایت شورای عالی انقلاب فرهنگی.
- [۶] سعداله ملک. (۱۳۷۷). مجموعه قوانین و تصویب نامه ها و مقررات و دستورالعمل های اجرایی مربوط به سازمان آموزش فنی و حرفه ای. تهران: مدیریت پژوهش سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.
- [۷] علی اکبر سیف. (۱۳۸۷). اندازه گیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، ویرایش پنجم. تهران: نشر دوران.
- [۸] مهناز کدنائیج. (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 دستگاه های مختلف به آموزش های فنی و حرفه ای. تهران.
- [۱۰] حمید منصورنیا و صمد خادمی اقدم. ۱۳۸۴. راهنمای برنامه ریزی درسی مهارت محور
- [۱۱] سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی در گذر زمان
- [http://www.areco.ac.ir/\\_DouranPortal/Documents/ArecoHistory:](http://www.areco.ac.ir/_DouranPortal/Documents/ArecoHistory)
- [۱۲] سایت قوانین و مقررات مرکز پژوهش های مجلس شورای اسلامی. <https://rc.majlis.ir/fa/law/search>
- [۱۳] حمیدرضا ثابت نژاد. در آمدی بر نظام آموزش فنی و حرفه ای در ایران با رویکرد قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی