



ویرایش ۱۴۰۴

اعتبارسنجی

مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

فهرست

عنوان	صفحه
مقدمه	۴
بیان مسأله	۴
ضرورت موضوع	۱۱
اهداف	۱۷
روش شناسی	۲۰
برنامه ریزی ارزیابی درونی	۳۰
تعریف اصطلاحات پژوهش	۳۵
فهرست عوامل، ملاک ها و نشانگرها	۳۸
پرسش های عامل آموزش	۴۲
پرسش های عامل مدیریت اجرایی-آموزشی	۵۲
پرسش های عامل بهره وری	۶۹
پرسش های عامل اماکن پشتیبان	۷۷
جدول ضرایب پرسش ها	۸۳
فرم های نتایج ارزیابی نشانگرها	۸۸
دستورالعمل رتبه بندی مراکز	۹۳
اطلاعات زمینه	۱۱۱
پرسشنامه ها	۱۱۴
فهرست منابع	۱۷۴

اعتبارسنجی مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

مقدمه

تا چه اندازه نظام های آموزشی کشور به نیازهای فرد و جامعه پاسخ می دهند؟ تا چه اندازه این نظام ها با تحولات فناورانه، جهان گرایی اقتصادی و نیز تغییرات سیاسی و اجتماعی، بویژه آنچه در محیط پیرامونی رخ می دهد، هماهنگ هستند؟ تا چه اندازه رشد توانایی های فردی و توسعه نظام های آموزشگاهی و دانشگاهی در جهت توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور است؟ تا چه اندازه عملکرد فعالیت های آموزشی در سطح کلاس درس، مدرسه و نظام آموزشی از مطلوبیت برخوردار است؟ پاسخ به این سوال ها و سوال های مشابه مستلزم استفاده از سازوکار ارزشیابی آموزشی است. به کارگرفتن این سازوکار شرایط لازم را برای شفافیت عملکرد و پاسخگویی نظامهای آموزشی فراهم می کند. به عبارت دیگر ارزشیابی آموزشی آیینی ای فراهم می آورد تا تصمیم گیران و دست اندرکاران فعالیت های آموزشی، تصویری از چگونگی فعالیت ها به دست آورند، با استفاده از این تصویر از نظام های آموزشی مراقبت بیشتری به عمل آورند تا در راستای پاسخگویی به نیازهای فرد و جامعه کیفیت نظام های آموزشی ارتقا یابد.

بنابراین، سازوکار ارزشیابی وسیله ای است که بدون استفاده از آن، فعالیت های آموزشی صرفاً رها کردن تیر در تاریکی؛ خواهد بود. ارزشیابی آموزشی کمک می کند نیازهای آموزشی شناسایی شود. بر اساس این نیازها، برای نظامهای درسی و آموزشی هدف گذاری صورت گرفته و برنامه های آموزشی مطلوب تدوین خواهد شد. سپس برای تحقق هدف ها، سازماندهی لازم به عمل می آید و انجام امور، هدایت و رهبری می گردد. از این رو، در صورتی که در نظام آموزشی بتوان یک نظام ارزشیابی مناسب منظور داشت کیفیت آموزش های ارائه شده در آن نظام تضمین خواهد شد.

بیان مساله:

قبل از ورود به مساله مورد نظر در این طرح به جهت شناخت بیشتر موضوع به اختصار سیر تحولات آموزش های فنی و حرفه ای در جهان و ایران، مورد بررسی و سپس به بیان سوال اصلی طرح خواهیم پرداخت.

منشأ آموزش فنی و حرفه ای به برنامه های کار آموزی کشورهای مستعمره نشین بر می گردد. برنامه مذکور مشتمل بر کار تمام وقت، آموزش حین کار و آموزشهای نظری در زمینه پیشه موردنظر بود. اما، لازم بود استادکاران به عنوان مربیان دوره کارآموزی چیزی بیش از پیشه مورد نظرشان را

آموزش دهند. آنها موظف بودند در زمینه های مسئولیت اخلاقی و شهروندی نیز مطالبی را آموزش دهند. اما بسیاری از استادکاران نمی توانستند آموزش های غیرحرفه ای کافی ارائه دهند و در طی قرن هجدهم آنها کارآموزان خود را برای آموختن خواندن، نوشتن و حساب به مدارس شبانه می فرستادند و این اولین نمونه جداسازی آموزش حرفه ای و آموزش آکادمیک بود.

در سال ۱۸۶۲ آموزش حرفه ای معنای جدیدی پیدا کرد. همزمان در ایالت های متفاوت آمریکا به این موضوع پرداختند که چگونه نیاز فزاینده خود را به کارگران ماهر برآورده نمایند. و سازمان های متعددی تأسیس گردید که عمده کار آنان آماده نمودن نیروی کار ماهر بود (خلقی و دانای طوسی، ۱۳۸۴).

اسمیت - هاگز^۱ اولین قانونی بود که طی آن دولت مرکزی آمریکا بودجه ای را به آموزش معلمان اختصاص داد. در سراسر تاریخ آموزش فنی و حرفه ای بحث های گسترده ای درباره تمیز میان آموزش های نظری و آموزش های عملی صورت گرفت. در اوایل تاریخ تأسیس آموزش فنی و حرفه ای، کنگره، شورای مرکزی آموزش حرفه ای را مسئول اجرای قانون اسمیت - هاگز نمود. شورای مرکزی آموزش حرفه ای و چارلز پروسر^۲ اولین سرپرست شورا، بر اهمیت ایجاد مهارت های ضروری در یک شغل یا حرفه تأکید نمودند. به همین صورت شورای مرکزی اظهار داشت که اگر قرار است معلمان، افراد موفق باشند باید واجد مهارت های مورد نیاز مشاغل و حرفه ها باشند و دروس دانشکده ها و دانشگاه ها کمک کم یا ناچیزی به آموزش معلمان حرفه ای مقطع متوسطه می نمایند. معلمان حرفه، صنعت و مشاغل بهداشتی غالباً همسو با ایده پروسر آماده شده اند.

بینفی، (۱۳۸۳) در پژوهش خود آورده است آموزش های حرفه ای در ایران شکل غیررسمی آن (استاد - شاگردی) سابقه طولانی دارد، اما به شکل رسمی سابقه آن به تأسیس مدرسه دارالفنون در سال ۱۲۶۸ هجری قمری بر می گردد. پس از آن، مدارس دیگری در شهرهای بزرگ کشور تأسیس شد که علاوه بر دروس نظری به دروس فنی و حرفه ای نیز می پرداختند؛ مانند مدرسه همایونی

^۱ Smith-Hughes - در سال ۱۹۱۴، کمیسیون وابسته به کنگره درباره کمک ملی به آموزش حرفه ای برای بررسی نیازها و گزارش یافته های آن به کنگره تشکیل شد. یافته های این کمیسیون منجر به تصویب قانون اسمیت - هاگز (۱۹۱۷) گردید - نخستین قانونی که دولت مرکزی برای ارتقای آموزش حرفه ای در مدارس متوسطه آمریکا وضع نمود. به موجب این قانون دولت مرکزی بودجه ای را به آموزش حرفه ای در سطح متوسطه در حوزه های کشاورزی، مشاغل، صنعت و تدبیر منزل تخصیص داد.

^۲ Charles Prosser

اصفهان، مدرسه فلاحت مظفری، مدرسه صنایع مستظرفه تهران، مدرسه پرستاری، مدرسه فلاحت رشت، مدرسه صنایع مستظرفه تبریز، مدرسه قابلگی، مدرسه تجارت تبریز و هنرستان صنعتی تهران (مرجانی، ۱۳۷۳) که اکثر آنها پس از تأسیس وزارت علوم (در سال ۱۳۷۲.ه.ق) ایجاد شد. اولین هنرستان فنی با کمک کشور آلمان در سال ۱۲۸۶ (ش.ه) تأسیس شد و هنرستان فنی ایران و آلمان نامیده شد. پس از آن نیز مدارس ابتدایی و متوسطه با الگوبرداری از کشور فرانسه و مدارس فنی و حرفه‌ای با الگوبرداری از آلمان توسعه یافت. تا سال ۱۳۱۳ ده مدرسه حرفه‌ای در ایران وجود داشت.

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی نیز در سال ۱۳۵۹ از ادغام سه واحد آموزشی به نام های اداره کل تعلیمات حرفه ای وزارت کار و امور اجتماعی و صندوق کارآموزی و کانون کارآموزی تشکیل گردید.

این سازمان در بدو تشکیل، سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی نام گرفت که ضمن آموزش حرفه و فن، خدمات اشتغال و مسائل مربوط به نیروی انسانی و بازار کار کشور را نیز بر عهده داشت، لکن در سال ۱۳۶۰ با تصویب هیات محترم وزیران، نیروی انسانی منفک و به نام سازمان آموزش فنی و حرفه ای تغییر نام یافت. به طور کلی نظام‌های آموزشی در بسیاری از کشورها از جمله کشور ما از دو زیر نظام تشکیل شده است. یکی آموزش عمومی و دیگری آموزش فنی و حرفه‌ای. آموزش رسمی عمومی اغلب آمادگی برای زندگی را در نظر می‌گیرد در حالی که آموزش فنی و حرفه‌ای معمولاً به عنوان آمادگی برای شغل نظر گرفته می‌شود. در واقع در آموزش فنی و حرفه‌ای عملاً به عنوان آموزش مهارت برای یک شغل یا حرفه تعریف می‌شود. بنابراین این نوع آموزش اغلب اقتصاد محور یا بازار محور است. مولفه‌های مختلفی تحت آموزش فنی و حرفه‌ای قرار می‌گیرند. آموزش صنعتی، آموزش کشاورزی، آموزش بازرگانی، آموزش بازاریابی، آموزش فناوری، آموزش از راه دور و... برنامه‌های درسی فنی و حرفه‌ای را می‌توان به عنوان ترکیبی از آموزش تئوری و کارآموزی در حین کار ۶ یا آموزش محیط کار، دانست. به منظور برآورد تقاضاهای اقتصاد در حال تغییر، توانایی‌های افراد باید به گونه‌ای کامل و به روز مورد استفاده قرار گیرند. آموزش فنی و حرفه‌ای می‌تواند از طریق

۳ - کانون کارآموزی ابتدا به عنوان سازمان اردوی کار تأسیس و در سال ۱۳۴۶ به نام کانون کارآموزی تغییر نام یافته است

۴ . Preparation for life
 ۵ . Preparation for work
 ۶ . On-the-job training

مراکز رسمی و دیگر محیط‌های آموزشی مثل سازمان‌های رسمی، غیر رسمی و نارسمی یا بدون رسمیت لجایگزین ارایه شوند.

آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی، آموزش رسمی نیست. مزیتش، پاسخگو بودن و منعطف‌تر بودن آن است. در نتیجه این آموزش طیف وسیع‌تری از مخاطبان را در بر می‌گیرد. آموزش فنی و حرفه‌ای غیر رسمی، دانش و مهارت‌هایی مبتنی بر توسعه را تدوین می‌کند که افراد خارج از مدرسه^۸ رسمی را قادر می‌سازد تا بیش‌تر از زمینه‌شان رشد کنند و زندگی‌شان را در راه‌های دیگر بهبود بخشند.

اغلب شرکت‌کنندگان در این نوع آموزش‌ها را خود اشتغالان^۹ ساکنان در شهرها، حومه‌های شهر، روستاها و کشاورزان، دستفروشان، تولید کنندگان و... تشکیل می‌دهند.

آموزش فنی و حرفه‌ای غیررسمی، مکان آزمایش برای فناوری‌های تدریس و یادگیری است و این نوع آموزش به نیازهای آموزشی و کارآموزی کارکنان در بازرگانی و صنعت که نیاز به مهارت‌های سطح بالا در محیط فناوری جدید دارند، پاسخ می‌دهند. کشورهای آمریکای لاتین را می‌توان به عنوان مثال‌های عالی در این زمینه بر شمرده، این کشورها تنظیمات آموزش حرفه‌ای و تکنیکی غیررسمی بعد از مدرسه^{۱۱} را در شکل سازمان‌های کارآموزی ملی مثل خدمات ملی شاگردی کلمبیا^{۱۲} تحت تایید وزارت کار ارایه می‌دهند و هزینه‌اش را از مالیات حقوق بگیران کارآفرین تجاری و صنعتی به دست می‌آورند. این موسسات از درگیری شدید کاری و رقابت کارفرمایان استقبال می‌کنند و حیطه‌ی وسیعی از دوره‌های کارآموزی را به منظور کمک‌های بسیار متنوع ارایه می‌کنند.

هدف سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، تربیت بخشی از نیروی انسانی ماهر و کارآمد مورد نیاز کشور است که در زمینه تخصص‌های کارگری با درجه مهارت‌های مختلف سرپرستی کارگاه و ارتقاء سطح مهارت نیروهای شاغل متناسب با پیشرفت صنعت و تکامل حرفه‌ها می‌باشد. با توجه به تکالیف و قوانین موضوعه و ظرفیت‌های قانونی اشاره شده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای غیررسمی بعنوان بخشی از نظام آموزشی کشور در دستگاه‌های مختلف دولتی اجرا می‌شود که به استناد گزارش نظارت و ارزیابی عملکرد برنامه بخش آموزش فنی و حرفه‌ای سال‌های ۱۳۸۰ و ۱۳۸۱، کمیته آموزش‌های فنی و حرفه‌ای شورای آموزش و پرورش عمومی و فنی و حرفه‌ای، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور از میان دستگاه‌های دولتی ارائه دهنده این آموزش‌ها با سهم ۸۰٪، فعال

۸. Non informal^۷

۹. Out-of-school persons^۸

۱۰. fields^۹

۱۱. Self-employed^{۱۰}

۱۲. Post-school non-informal technical and technical and vocational education arrangements^{۱۱}

۱۳. National Apprenticeship service of Colombia^{۱۲}

ترین سازمان محسوب می شود. اما آیا آموزش های ارائه شده می تواند پاسخگوی نیاز واقعی جامعه باشد؟ کیفیت آموزش های ارائه شده چگونه است؟ نیروی انسانی، متناسب با توسعه کمی آموزش ها، رشد کمی و کیفی داشته اند؟ برنامه درسی متناسب با نیاز روز جامعه می باشد؟ آموزش ها متناسب با نیاز بازار کار می باشد؟

قاسمی پویا (۱۳۸۲) توسعه کیفی آموزش های فنی و حرفه ای را ناکافی دانسته و با توجه به دلایلی نظیر وابسته بودن اقتصاد و صنعت کشور و بی توجهی نیروهای داخلی، معتقد است تفکر مدون تربیتی و فنی و حرفه ای بر آمده از نیازهای واقعی رشد و توسعه کشور، شکل نگرفت. موسسات فنی و حرفه ای در ایران عمدتاً تابع تقاضای اجتماعی بوده است و لذا رشته های تحصیلی تناسب و هماهنگی لازم را با بازار کار نداشته است و همچنین همپای توسعه کمی، توسعه کیفی مورد توجه قرار نگرفته است (قاسمی پویا به نقل از امام جمعه و ملایی نژاد، ۱۳۸۰)

بر اساس ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران دولت نیز مکلف است به منظور گسترش شایستگی حرفه ای از طریق افزایش دانش و مهارت با نگرش به انجام کار واقعی در محیط، اصلاح هرم تحصیلی نیروی کار و ارتقاء و توانمندسازی سرمایه های انسانی، کاهش فاصله سطح شایستگی نیروی کار کشور با سطح استاندارد جهانی و ایجاد فرصت های جدید شغلی و حرفه ای برای جوانان و ارتقاء جایگاه آموزش های فنی و حرفه ای برای نظام آموزش فنی و حرفه ای و علمی - کاربردی کشور اعم از رسمی و غیر رسمی، سازو کارهای لازم را تهیه و پشتیبانی نماید.

بر اساس بند "ز" همین ماده رتبه بندی مراکز آموزش فنی و حرفه ای رسمی و غیر رسمی بر اساس شاخص های مدیریت اجرائی، فرآیند یاددهی - یادگیری، نیروی انسانی، تحقیق و توسعه منابع و شاخص پشتیبانی فراگیران، نیز می بایست در دستور کار قرار گیرد به همین منظور سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به منظور اجرایی نمودن این بند می بایست در جهت افزایش، تسهیل و بهره برداری مناسب تر مخاطبان از این آموزش ها راه کارهایی را ارائه نماید که بر این اساس به جهت بررسی زیرساخت های نرم افزاری و سخت افزاری موجود و برنامه ریزی برای اصلاح و بهبود آن می بایست اعتبار و منزلت علمی یک مرکز آموزشی از طرف یک هیئت ارزشیابی کننده با استفاده از شاخصهای کمی و کیفی مورد ارزشیابی قرار گیرد و سپس قضاوت و تصمیم گیری می شود که آیا مرکز از حداقل استانداردها در طول یک برهه زمانی خاص برخوردار است یا خیر؟ از طرفی مفهوم کیفیت در آموزش، به راحتی قابل تعریف نیست. پیچیدگی فرآیند آموزش و مشخص نبودن اینکه کیفیت در این فرایند چگونه شکل می گیرد، تعریف آن را مشکل کرده است. شماری از صاحب نظران بر این باورند که مفهوم کیفیت، بدون شکل بوده و بنابراین غیرقابل اندازه گیری است.

بر اساس بند ۱۳ فصل دوم اساس نامه سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور سازمان موظف می باشد نسبت به اعتبار سنجی و رتبه بندی مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی، آموزشگاه های آزاد فنی و حرفه ای و سایر ارائه دهندگان آموزش های مهارتی غیر رسمی و غیر دولتی دارای مجوز از سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور اقدام نماید.

ایوانسویچ معتقد است آنچه در تعریف کیفیت، مرکزیت دارد نظرات مخاطبان است. بر این اساس کیفیت تابع نظر مشاهده گر است بنابراین ارائه نیمرخی از کیفیت، همیشه با عینیت همراه نیست و با ذهنیت حرکت می کند (ایوانسویچ، ۲۰۰۱^۳)

چاپمن، کیفیت را معادل استانداردهای آموزش، همچون سطح پیشرفت فراگیران می داند. این تعریف از کیفیت، همخوانی کاملی با تمرکز به وجود آمده روی یادگیری فراگیران دارد (چاپمن، ۱۹۹۴)

بیکر، کیفیت را مجموع برآیندهای یک دوره آموزشی تعریف می کند. به گمان وی، زمانی می توان یک دوره را با کیفیت قلمداد کرد که خروجی هایی مانند: ایجاد سطح خاصی از توانایی در حداکثر زمان ممکن، ارضای نیازهای مهارتی و برآورده کردن نیازهای توسعه مسیر شغلی را، حاصل کرده باشد (بیکر، ۱۹۹۵)

عمادزاده نیز، کیفیت آموزش را منوط به کیفیت عواملی می داند که در ارائه خدمات آموزشی مشارکت می کنند: (عمادزاده، ۱۳۷۲)

فراگیر (کارآموز): شامل توانایی ها و استعداد های ذاتی، شرایط محیطی، شرایط اقتصادی و اجتماعی، مدرس (مربی): شامل میزان تجربه و تحصیلات، مسئولیت و تعهد پذیری، حقوق و دستمزد دریافتی، امکانات و تجهیزات آموزشی: شامل کتابهای درسی، وسایل آموزشی، تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری زیربنایی و پشتیبانی نظام اداری.

آلکین، کیفیت آموزش را بر گرفته از کیفیت عملکرد فراگیر، تدریس مدرسان و تخصیص منابع می داند. (ایبلی، ۱۳۸۳) از دیدگاه سالیس منابع کیفیت در آموزش، شامل ارزشهای قوی و هدفمند

سازمانی، مدرسان برجسته، مرکز آموزشی مناسب، شناسایی توانمندی های فراگیران، تدارک دوره آموزشی مناسب و یا ترکیبی از این موارد بر می شمرد. (سالیس ۱۳۷۴)

موسسه استاندارد و تحقیقات صنعتی به نقل بازرگان (۱۳۸۰) کیفیت را این گونه تعریف نموده است "کیفیت عبارت است از مجموع ویژگی ها و خصوصیات یک فرآورده یا یک خدمت که نمایانگر توانایی آن در بر آوردن خواسته های بیان شده و یا اشاره شده باشد"

شبکه بین المللی نهادهای تعیین کیفیت در آموزش عالی کیفیت را این گونه تعریف نموده است: کیفیت نظام آموزشی عبارت است از میزان تطابق وضعیت موجود با یکی از حالت های زیر:

الف-استاندارد ها (معیار های) از قبل تعیین شده

ب- رسالت، هدف و انتظارات (بازرگان ۱۳۸۳ به نقل از کرافت ۱۹۹۴)

بر حسب این تعریف کیفیت نظام آموزشی را می توان بر مبنای هر یک از عناصر (عوامل تشکیل دهنده) نظام آموزشی ارزیابی کرد. (بازرگان، ۱۳۸۰).

کارگروه اعتبارسنجی سازمان نیز با توجه به تعاریف فوق براین باور است که آنچه در نظر ما کیفیت معنا می دهد، به ارزشها و اهداف بنیادی سازمان بستگی دارد. ما نمی توانیم از کیفیت سخن بگوییم بدون آنکه محک و معیاری موافق با نظر سازمان درباره رسالت نهایی آموزش داشته باشیم. از سوی دیگر استنباط ما از آموزش، راهنمایی برای ادراک ماهیت کیفیت، چگونگی دستیابی به آن، ارزشیابی و ارتقای سطح آن خواهد بود.

با این هدف مراکز آموزشی سازمان را با استفاده از ملاک های ویژه ای مورد قضاوت قرار داده و رتبه بندی خواهند شد. رتبه ای که از طریق ساز و کار یاد شده برای یک مرکز بدست می آید، اعتبار علمی آن مرکز را نمایان می سازد. با این توضیح سوال اصلی طرح این است که آیا سازو کار مناسبی جهت رتبه بندی مراکز آموزشی تحت پوشش سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به منظور نیل به اهداف مستتر در ماده ۲۱ قانون پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران و برنامه ریزی برای اصلاح و بهبود کیفیت و کمیت مراکز آموزشی تحت پوشش سازمان وجود دارد؟

ضرورت موضوع:

امروزه تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص و کارآمد از عوامل کلیدی و انکارناپذیر در توسعه اقتصادی و اجتماعی هر کشور محسوب می گردد و هر نوع سرمایه گذاری کلان در بخش های مختلف اقتصادی نیازمند به برنامه ریزی و سرمایه گذاری در بخش نیروی انسانی و توسعه منابع این نیرو می باشد. نظام جمهوری اسلامی ایران بر پایه ایمان به کرامت و ارزش والای انسان یکی از راه های تامین قسط و عدل، استقلال سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی و نیز همبستگی ملی را استفاده از علوم و فنون و تجارب پیشرفته بشری و تلاش در پیشبرد آنها می داند.

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور وابسته به وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی براساس اساسنامه سازمان و قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بعنوان متولی و مجری آموزشهای فنی و حرفه ای کوتاه مدت در بخشهای کشاورزی، صنعت و خدمات می باشد. این سازمان که فراگیرترین دستگاه آموزشی کشور در این زمینه می باشد می کوشد در حیطه وظایف خود دستیابی به هدفهای تعیین شده در قانون اساسی را ممکن سازد و تا رفع نیاز بازار کار، فعالیتهای خود را توسعه دهد و در عین حال بر جنبه کیفی آن نیز تاکید داشته، سعی می نماید مهارت شاغلین را با تکنولوژی روز همگام سازد. سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با توجه به ماموریت های زیر؛

۱. فراهم کردن امکان فراگیری دانش مهارت و نگرش در سطوح پایه و تخصصی برای متقاضیان اشتغال.

۲. باز آموزی و ارتقاء مهارت شاغلین در تمامی سطوح .

۳. عدالت در دسترسی گروههای مختلف به آموزشهای مهارتی.

۴. دستیابی به اهداف اقتصادی (حمایت از صنایع دارای اولویت؛ گسترش صادرات؛ جذب سرمایه خارجی ...)

۵. دستیابی به اهداف اجتماعی (پذیرش و همبستگی اجتماعی؛ کاهش جرم، توسعه فرهنگ مهارت آموزی...)

۶. کاهش مخارج و کمک به اقتصاد خانواده.

اقدام به بستر سازی و ایجاد زمینه های لازم برای تعلیم و تربیت جوانان و نوجوانان مستعد و علاقمند به حرفه آموزی، بازآموزی، ارتقاء مهارت شغلی در سطوح مختلف مهارتی، تربیت مدیران و سرپرستان، تربیت مربیان متخصص و ورزیده از طریق ایجاد مراکز فنی و حرفه ای ویژه برادران و

خواهران، مراکز کارآموزی تکمیل مهارت و تخصص های ویژه، مرکز تربیت مربی، مراکز جوار دانشگاهی و کارخانجات، می نماید. از این منظر و با توجه به سیاست های دولت مبنی بر گسترش کمی مراکز آموزشی سازمان (بالغ بر ۶۵۷ مرکز) طی سال های اخیر به نظر می رسد که توجه به کیفی سازی آموزش های ارائه شده نیز می بایست مورد توجه قرار گیرد.

به گمان وانزیر^{۱۸} و کنت^{۱۹} (۲۰۰۶)، از آنجا که جهان در حال تغییر است و روز به روز بر حالت عدم قطعیت آن افزوده می شود، بنابراین موقعیت مراکز آموزش در قبال کیفیت بسیار پیچیده است و تمامی آنها زیر فشارند تا پاسخ های مطلوبی در قبال نیازهای سازمان و جامعه ارائه کنند. تجربه ثابت کرده است که این مراکز در صورتی می توانند به حداکثر بهره وری برسند که دائم دغدغه بهبود کیفیت خدمات آموزشی خود را داشته باشند. در ادبیات حوزه آموزش تعاریف و برداشت های متفاوتی را می توان برای کیفیت یافت.

ریچاردسون^{۲۰} (۱۹۹۸) به کیفیت به عنوان فرایندی که همه افراد به نوعی با آن سرو کار دارند، اشاره دارد و بیان می کند که نیمرخی از کیفیت همیشه با عینیت همراه نبوده و با ذهنیت افراد حرکت می کند و به همین خاطر به راحتی قابل سنجش و اندازه گیری نیست. به نظر وی، ترکیبی از تعاریف هنجار مدار و معیار مدار در مورد کیفیت می توانند معتبر و صحیح باشند.

بازرگان (۱۳۸۲) کیفیت در نظام آموزش عالی را تطابق عوامل درونداد، فرایند، برونداد و پیامدهای این نظام با استانداردهای از قبل تعیین شده می داند که این استانداردها با توجه به رسالت ها، هدف ها و انتظارات جامعه از آموزش عالی تعریف و تدوین می شوند. ارتقاء کیفیت جریانی است که آغاز دارد ولی پایان ندارد. از یک طرف سازمان ها باید به نیازها و انتظارات در حال تغییر مشتریها پاسخ بگویند و از طرف دیگر اجرای فرایندها و سیستم ها در تعامل دائمی و پویا هستند؛ بنابراین همواره می توان فرصت هایی را برای ارتقاء فرایندها و سیستم ها پیدا کرد. باید محور همه تلاش ها و اقدامات یک سازمان پاسخگویی به نیازها و انتظارات مشتری های داخلی و خارجی باشد. در این صورت مشتری های داخلی (کارکنان و مدیران) علائق و خلاقیت ها و استعداد های خود را در مسیر ارتقاء عملکرد فرآیندها و سیستم ها و یافتن راه های بهتر و موثرتر به کار می گیرند. از طرف دیگر گشوده شدن باب گفتگو با مشتری های خارجی به ارتقاء مستمر کیفیت خدمات منجر می شود. هر کاری بدون در نظر گرفتن نیازها و انتظارات مشتری ها (داخلی و خارجی) اگر چه ممکن است از نظر مدیران کاری مفید و بدون نقض باشد ولی در واقع فاقد ارزش می باشد. از طرفی سنجش و ارتقاء

^{۱۸} Wanzare .
^{۱۹} Kenneth
^{۲۰} Richardso .

کیفیت بهم گره خورده اند و هر یک، یک روی سکه می باشند؛ بنابراین ارتقای کیفیت بدون سنجش معنی ندارد. باید عملکرد فرایندها بطور مستمر و براساس نشانگرهای کلیدی سنجش و ارتقا داده شوند. هر سنجش باید در راستای ارتقاء عملکرد و پاسخگویی به نیازها و انتظارات مشتری های داخلی و خارجی باشد. اگرچه سنجش های درونی و بیرونی مکمل هم می باشند، سنجش های بیرونی به دلیل انتقال برداشت ها و دیدگاه های مشتری ها به درون سازمان حائز اهمیت بیشتری است (لامعی، ۱۳۸۶). از طرفی دیگر در ارزیابی نظام های آموزشی معمولاً مفاهیم کیفیت، کارایی و اثربخشی مورد توجه قرار می گیرد.

کیفیت با کارایی و اثربخشی رابطه مستقیم دارد. همانطور که قبلاً در یکی از تعاریف کیفیت مطرح شد کیفیت نظام آموزشی عبارت است از میزان تطابق وضعیت موجود با هریک از حالت های زیر:

۱- استانداردها (معیارهای از قبل تعیین شده)؛

۲- رسالت، هدف و انتظارات (کرافت ۱۹۹۴)

کیفیت نظام آموزشی را می توان بر مبنای هریک از عناصر (عوامل تشکیل دهنده) نظام آموزشی ارزیابی کرد.

عناصر آموزشی عبارتند از:

درونداد؛ فرایند؛ محصول؛ برونداد و پیامد.

براساس عناصر نظام آموزشی می توان کیفیت را به شرح زیر مطرح ساخت.

کیفیت دروندادهای عبارت است از میزان تطابق دروندادهای نظام (ویژگی های رفتار ورودی کارآموزان، قابلیت های مربیان، برنامه درسی، تجهیزات نرم افزاری و سخت افزاری و ...) با استانداردهای از قبل تعیین شده و هدفها (انتظارات).

کیفیت فرایند عبارت است از میزان رضایت بخشی فرایندهای یاددهی - یادگیری و سایر فرایندها (ساختی، سازمانی و فرایند پشتیبانی).

کیفیت محصول: عبارت است از اینکه تا چه اندازه بروندهای واسطه ای نظام (نتایج آزمون های میان دوره، ارتقاء از یک دوره به دوره بالاتر و...) رضایت بخش هستند. به عبارت دیگر، میزان رضایت بخشی هر یک از بروندهای واسطه ای می تواند نمایانگر کیفیت نظام آموزشی باشد.

کیفیت بروندها: عبارت است از اینکه تا چه اندازه نتایج نظام آموزشی (کار آموختگان، نتایج پژوهشها و آثار علمی دیگر، خدمات تخصصی عرضه شده) در مقایسه با استانداردهای از قبل تعیین شده یا اهداف و انتظارات رضایت بخش هستند.

کیفیت پیامدها: عبارت است از اینکه وضعیت اشتغال به کار و یا پیامد آموخته ها در شغل افراد (از دیدگاه خود و جامعه استفاده کننده از خدمات آنان) رضایت بخش است. (بازرگان، ۱۳۸۰)

اثربخشی را نیز انجام کارهای درست و کارایی را انجام درست کارها تعریف کرده اند. مفهوم اثربخشی در درون مفهوم کارایی جا دارد، البته اثربخشی لزوما در چارچوب برنامه خاصی که تحت ارزشیابی است باید تعریف شود. منظور از اثربخشی گذرواقع بررسی میزان موثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارتی ساده تر در یک مطالعه اثربخشی، میزان تحقق اهداف اندازه گیری می شود. اما به نظر می رسد برای تعریف مفهوم اثربخشی می بایست گامی فراتر نهاد، به این معنا که اثربخشی هنگامی در یک دوره آموزش حاصل خواهد شد که اولاً نیازهای آموزشی به روشنی تشخیص داده شود. ثانیاً برنامه مناسبی برای برطرف ساختن نیازها طراحی شود. ثالثاً برنامه طراحی شده به درستی اجرا گردد و رابعا ارزیابی مناسبی از فرایند آموزش و در نهایت دستیابی به اهداف انجام شود. نکته مهم و اساسی در مورد اثربخشی آموزشی آن است که قبل از آنکه درصدد بررسی نحوه اندازه گیری اهداف باشیم، می بایست در پی انجام صحیح فرایند آموزش و اطمینان از تحقق آن در هر مرحله از این فرایند باشیم.

ارزشیابی نیز فرایندی برای قضاوت درباره شایستگی یا ارزش چیزی به حساب می آید. هدف اصلی از ارزشیابی حرفه ای، تولید اطلاعاتی است که می تواند در طرح ریزی و اجرای برنامه ها برای بالابردن کیفیت زندگی مورد استفاده قرار گیرد. ارزشیابی ممکن است در اشکال مختلف نظیر: ارزیابی نیازمندی ها، ارزشیابی فراگیران، ارزشیابی کارکنان، ارزیابی اثربخشی، تحلیل هزینه ها و سودمندی و دیگر انواع آن صورت گیرد. ارزشیابی مطالعه ای است که برای کمک به مخاطبان، در جهت قضاوت و بهبود ارزش بعضی از اهداف، طراحی و هدایت شده است.

براساس عناصر نظام آموزشی می توان ارزیابی را به شرح زیر مطرح کرد:

ارزیابی عوامل درونداد: درمیان عوامل درونداد نظام آموزشی ۳ عامل از جمله مهمترین عوامل منظور می شود: کارآموزان - مربیان - برنامه درسی.

ارزیابی فرایند: در نظام آموزشی می توان ۳ دسته فرایند را موردنظر قرار داد:

فرایند ساختی - سازمانی، فرایند یاددهی - یادگیری، فرایند پشتیبانی - برقراری امور.

ارزیابی بروندادها و پیامدها: ازجمله جنبه های دیگری که برای فراهم آوردن کیفیت در نظام آموزشی بایدارزیابی شود، برونداد واسطه ای، برونداد نهایی و پیامدهاست.

ارزیابی کارایی: منظور از ارزیابی کارایی آموزشی قضاوت درباره آن است که برای سطح مطلوب برونداد (کار آموخته، آثار علمی، خدمات تخصصی)، چه حداقلی از درونداد (ویژگی های یادگیرنده، ویژگی های مربی، بودجه و غیره) و فرایند (یاددهی، یادگیری و غیره) کفایت می کند. به عبارتی، منظور از کارایی آموزشی آن است که برای سطح معینی از عوامل درونداد، برونداد آموزشی به حداکثر رسانده شود.

با مطالعه تاریخچه کیفیت درمی یابیم که در گذشته ای نه چندان دور، تولیدکنندگان برای اطمینان از کیفیت به بازرسی محصول نهایی توجه داشتند و در واقع بازرسی زمانی انجام می شد که محصول تولید شده بود و فرصتی برای رفع خطاهای احتمالی وجود نداشت درحالی که با طرح موضوع تضمین کیفیت بحث ایجاد کیفیت و اطمینان از وجود آن طی مراحل مختلف تولید مطرح گردید. درمورد اثربخشی آموزشی نیز دقیقاً وضع به همین گونه است. بدین معنا که اندازه گیری اثربخشی به صورت مطلق و در پایان یک دوره آموزشی رویکرد کاملی نیست. اثربخشی و کیفیت آموزش، می بایست در طول فرایند آموزش ایجاد و تضمین گردد و در پایان این فرایند برای اطمینان از صحت اقدامات و تحقق اهداف موردبزرسی و ارزیابی قرار گیرد. (رحیمی، ۱۳۸۲)

هدف و ضرورت اثربخشی باتوجه به گسترش برنامه ها و مراکز آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور که مستلزم صرف منابع انسانی، مالی و مادی فراوانی است که تامین این منابع موجب حساسیت بیشتر مدیران و شرکت کنندگان در دوره ها نسبت به آموزش شده است. بررسی میزان اثربخشی دوره ها و ارائه بازخورد اطلاعاتی به افراد پاسخی منطقی به این حساسیت است.

از این منظر سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور علاوه بر ستاد مرکزی، دارای ۳۱ اداره کل در سطح کشور و یک مرکز تربیت مربی می باشد و به منظور دستیابی به تازه های علوم و فن آوری

روز، ارتقاء کیفیت آموزشی و همگامی با استانداردهای بین المللی، همواره سعی بر گسترش روابط بین المللی از جمله سازمان بین المللی کار (ILO) نموده است. رکن اصلی فعالیت های سازمان، آموزش است که عملیات اجرایی آن مأموریت و هویت سازمان را شکل می دهد و در قالب دوره های زیر ۱ ماه تا ۱۸ ماهه و آموزش های پودمانی با: آموزش در مراکز ثابت، آموزش توسط تیم های سیار، آموزش در پادگان ها، آموزش در مراکز جوار کارخانه، جوار دانشگاه، آموزش ضمن کار، آموزش تعلیمات سرپرستی، آموزش در مرکز تربیت مربی و آموزش در آموزشگاه های آزاد نسبت به تأمین و تربیت نیروی ماهر مورد نیاز بخشهای مختلف صنعتی، کشاورزی و خدماتی کشور اقدام می کند.

اهداف سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور را می توان در قالب دو عنوان ۱- تربیت نیروی کار ماهر و نیمه ماهر (آموزش جویندگان کار فاقد مهارت ۲- ارتقاء مهارت نیروی کار شاغل آموزش در مراکز ثابت دانست. این گونه آموزش ها که عموماً آموزش های پایه ای و تخصصی می باشند عمدتاً در کارگاه هایی که مجهز به تجهیزات و ماشین آلات ویژه ای است که در محل ثابتی مستقر گردیده اند، اجرا می شوند. در حال حاضر سازمان با دارا بودن ۵۸۶ مرکز در سطح کشور نسبت به ارائه آموزش های فنی و حرفه ای فعالیت دارد، که از این تعداد ۱۴۶ مرکز ویژه خواهران، ۲۶۲ مرکز ویژه برادران و ۱۷۸ مرکز دو منظوره به آموزش آنان اختصاص دارند.

بر اساس بند "ز" ماده ۲۱ برنامه پنجم توسعه جمهوری اسلامی ایران رتبه بندی مراکز آموزش فنی و حرفه ای رسمی و غیر رسمی بر اساس شاخص های مدیریت اجرایی، فرآیند یاددهی-یادگیری، نیروی انسانی، تحقیق و توسعه منابع و شاخص پشتیبانی فراگیران می بایست در دستور کار این سازمان قرار گیرد. لذا با توجه به حجم بالای مراکز آموزشی و تنوع رشته ها و فعالیت ها در این مراکز چه به لحاظ کمی و چه به لحاظ کیفی و از طرفی حجم مخاطبینی که می بایست از این آموزش ها بهره مند شوند و اعتبار بخشی به آموزش های ارائه شده که می بایست در جهت اصلاح، بهبود و اثربخشی آن گام برداشت، ارائه یک سازوکار مناسب جهت رتبه بندی این مراکز بر اساس الگویی متناسب با نظام های ارزشیابی که بتواند عناصر موجود در نظام آموزشی را مورد بررسی قرار دهد ضروری به نظر می رسد.

اهداف کلی و جزئی مرتبط در طرح رتبه بندی مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی :

۱- ارتقا و بهبود عملکرد آموزشی (کمی و کیفی) مراکز آموزش فنی و حرفه ای بر اساس استانداردهای تعریف شده.

۱-۱- توسعه راهبردهای یاد دهی - یادگیری در مراکز آموزش فنی و حرفه ای.

۲-۱- افزایش تنوع گروه ها و حرفه های آموزشی.

۳-۱- افزایش تنوع مخاطبین و ظرفیت اجرایی.

۴-۱- ایجاد تنوع بیشتر در روشهای اجرای آموزشهای فنی و حرفه ای.

۵-۱- بهبود کارایی آموزشی مرکز آموزش فنی و حرفه ای.

۲ - حصول اطمینان مدیریت و تامین کنندگان مالی از رعایت استانداردهای تعیین شده و هزینه کرد بهینه منابع .

۱-۱- ارتقاء و افزایش سطح عوامل، ملاکها و استانداردهای تعریف شده در مراکز آموزشهای فنی و حرفه ای.

۲-۲- توسعه سیستم ارزیابی و کنترل مستمر کیفیت.

۳-۲- توسعه ارزیابی میان دوره ای کارشناسان بیرونی و و اعتبار بخشی به نتایج آن.

۳ - توسعه کالبدی مرکز آموزش فنی و حرفه ای متناسب با نیاز منطقه.

۱-۳- مدیریت صحیح توزیع و بهره برداری مناسب تجهیزات آموزشی.

۲-۳- توسعه و بهبود فضای آموزشی.

۳-۳- ساماندهی اماکن پشتیبانی.

۴ - افزایش اثربخشی ؛ جلب اعتماد ذی نفعان و کمک به کارآموزان در انتخاب آگاهانه مرکز آموزش فنی و حرفه ای معتبر

۱-۴- افزایش سهم کارآموختگان فنی و حرفه ای در بازار کار و اشتغال.

۲-۴- ساماندهی سیستم اطلاع رسانی ، مشاوره و پذیرش کارآموزان.

۳-۴- افزایش رضایت و تسهیل مشارکت بهره برداران از آموزش فنی و حرفه ای در بخش های دولتی و غیر دولتی.

۴-۴- توسعه تعاملات بیرونی مرکز و انعقاد تفاهمنامه ها و قراردادهای آموزشی.

۵- مشارکت و فعال نمودن ارکان اجرایی مرکز آموزش فنی و حرفه ای بصورت جامع و هدفمند در هدفگذاری، برنامه ریزی و ارزشیابی مرکز.

۱-۵- تناسب اهداف تعیین شده با ظرفیت اسمی مرکز.

۲-۵- برنامه ریزی عملیاتی و نظارت موثر در جهت تحقق اهداف مرکز.

۳-۵- تناسب اهداف مرکز با نیازهای فرد و جامعه.

۴-۵- تقویت انگیزه ارکان اجرایی جهت تحقق اهداف مرکز.

۶- کمک به مرکز آموزش فنی و حرفه ای در شناسایی قابلیت ها و به فعلیت رساندن آنها جهت دسترسی به اعتبار و گواهینامه.

۱-۶- دریافت مجوز آموزشی از سایر دستگاهها؛ نهادها و متولیان آموزشی در سطح ملی و بین المللی.

۲-۶- توسعه کمی و کیفی مهارت آموزی در موسسات کارآموزی آزاد.

۷- بهبود مدیریت منابع انسانی از طریق تعیین معیارهای شایستگی ارکان اجرایی مرکز آموزش فنی و حرفه ای.

۱-۷- انتخاب و انتصاب مدیر آموزش بر اساس معیارهای شایستگی طراحی شده.

۲-۷- احراز صلاحیت و توسعه دانش و مهارت مربیان بر اساس معیارهای شایستگی طراحی شده.

۷-۳- ارتقای شغلی منابع انسانی شاغل در بخشهای سنجش/آموزش/پژوهش مرکز بر اساس معیارهای شایستگی طراحی شده.

۸- توسعه کارکردهای مدیریت مرکز آموزش فنی و حرفه ای.

۸-۱- برنامه ریزی و سازماندهی مناسب فعالیتهای مرکز.

۸-۲- بهبود و ساماندهی سیستم ارزیابی و پاسخگویی.

۸-۳- مدیریت بهینه منابع مالی.

روش شناسی:

نقش و اهمیت ارزشیابی در فرایند اصلاح و رشد نظام های آموزشی و ایجاد ارتباط نزدیک با دستاوردهای علمی برکسی پوشیده نیست. ایجاد نظام ارزشیابی کیفیت آموزش، ابزاری را برای سازمان ها فراهم می سازد تا به وسیله آن فعالیت های خود را مورد بازنگری قرار دهند. نقاط قوت و ضعف را معین کنند و گزینه های مناسب را برای اصلاح خود انتخاب نمایند. میزان توجه

سازمان به فرایند ارزشیابی بیانگر خواست سازمان نسبت به بهبود فرایندهای جاری آموزشی و رفع کاستی های موجود است. ارزشیابی ابزاری برای درک ارزش پدیده ها و قضاوت در مورد آنهاست و دانش خاص مربوط به یک موقعیت ویژه را تولید کرده و به ایجاد دانشی تعمیم پذیر نمی انجامد. از ملزومات وجود فرایند ارزشیابی دقیق - عینی، مستقل و مطلوب، دستیابی به منابع علمی و طراحی فرایند براساس مستندات علمی است. ارزشیابی عبارت است از جمع آوری سیستماتیک داده ها، تجزیه و تحلیل و بکارگیری اطلاعات که منجر به قضاوت ها و توصیه های ناظر به کیفیت می شود.

عوامل متعددی بر انتخاب رویکردها و روش ها مؤثر است از جمله هدف از ارزشیابی، نظر صاحبان فرایند، میزان هزینه، تعداد افراد، برنامه ها و فرایندهای تحت ارزشیابی. مسیر دستیابی به نتایج و داده ها همانند پژوهش های علمی عینی و دقیق است اما این نتایج قابل انتشار نیست و بالاترین دستاورد آن به کارگیری نتایج برای تغییر و ارتقاء محیط است. عدم استفاده از این نتایج ما را به شرایط بدتر از زمانی که هنوز ارزشیابی را آغاز نکردیم می برد چرا که این فرایند هزینه بر است و اگر صاحبان فرایند فواید و اصلاحات منتج از ارزشیابی را نبینند نمی توان آن ها را برای اجرای مجدد راضی نمود و توجیهی برای بودجه های صرف شده بیان کرد. در واقع فلسفه ارزشیابی بهبود، ارتقاء و تضمین کیفیت فرایندها است.

تضمین کیفیت نیز در نظام آموزشی، همچون کیفیت مفهومی نسبی و ارزشی است که بسته به عوامل مختلفی مثل سیاست ها، شرایط بومی، مذهبی، اهداف، کارکردهای مورد انتظار و تصور افراد از کیفیت دارای تعاریف گوناگونی است. تضمین کیفیت را می توان کلیه خط مشی ها، سیاست گذاری ها، فرایندها و فعالیت های برنامه ریزی شده که از طریق آنها کیفیت آموزش حفظ، ارتقاء و توسعه می یابد دانست یا می توان آن را فرایند بررسی و امتحان اهداف، ساختار، دروندادهای فرایندها و برون دادهای عرضه شده نظام های آموزشی که موجب حفظ، بهبود و ارتقاء کیفیت می شود، تعریف کرد (بازرگان، ۲۰۰۲)

الگوهای ارزشیابی را می توان از جنبه های مختلف مورد نظر قرار داد و دسته بندی کرد. ساده ترین دسته بندی را سیف (۱۳۸۰) به نقل از اسکریون^۳ (۱۹۸۰) پیشنهاد کرده است وی الگوی ارزیابی را به تکوینی و پایانی، تقسیم بندی می کند. به اختصار می توان در خصوص این دسته بندی بیان داشت که در ارزشیابی تکوینی دو اطمینان حاصل می شود:

۱ - اینکه برنامه آموزش به خوبی سازماندهی و به راحتی اجرا می شود؛

۲ - فراگیران با این برنامه آموزش هم یاد می گیرند و هم راضی می شوند.

ارزشیابی تکوینی در اجرای برنامه آموزشی به منظور هدایت مجریان آموزش به اجرا درمی آید و همچنین از آن برای اصلاح فرایند اجرای برنامه آموزشی بهره گیری می شود. ارزشیابی تکوینی معمولاً شامل جمع آوری داده های کیفی (مثل نظرات و احساسات) درباره برنامه آموزشی است. ارزشیابی پایانی یا تراکمی نیز برای تعیین میزانی که فراگیران در نتیجه شرکت در برنامه آموزشی

تغییر یافته اند به کار می رود. و همانگونه که از نامش برمی آید در پایان اجرای برنامه آموزش انجام می شود. ارزشیابی با نگاه سنتی، به مثابه مرحله نهایی یک رویکرد سیستماتیک است که قصد آن بهبود مداخلات آموزشی (ارزشیابی تکوینی) یا داوری درباره اثربخشی (ارزشیابی پایانی) است. تقسیم بندی های دیگری به وسیله سایر نویسندگان عرضه شده است برای مثال سیف (۱۳۸۰) به نقل از پایهام^۴(۱۹۸۳) الگوها را به سه دسته تقسیم بندی می کند: الگوهای مبتنی بر تحقیق هدف ها؛ الگوی قضاوتی (ملاک های درونی و برونی) الگوهای تسهیل تصمیم گیری.

دسته بندی چهار گانه؛ پنجگانه و بیشتر نیز انجام گرفته است. از جمله این دسته بندی ها؛ می توان به دسته بندی هفتگانه مرکز مطالعات ارزیابی (دانشگاه کالیفرنیا) اشاره کرد. هرمان^۵(۱۹۸۷) این دسته بندی هفتگانه به شرح زیر است:

(۱) الگوهای هدفگرا (۲) الگوهای تصمیم گرا (۳) الگوهای پاسخگویانه (۴) الگوهای مبتنی بر طرح های تحقیق آزمایشی (برای تبیین رابطه علی) (۵) الگوهای هدف آزاد (۶) الگوهای مبتنی بر مدافعه (۷) الگوهای کاربرد گرا. (سیف، ۱۳۸۴)

این دسته بندی چنان است که الگوهای دسته اول بر سنجش پیشرفت تحصیلی یادگیرندگان تاکید دارد. دسته دوم الگوها؛ بر نیازهای اطلاعاتی تصمیم گیرندگان تاکید می کند. سومین دسته الگوها بر فرایند برنامه تاکید دارد. در حالی که چهارمین دسته الگوها بر تبیین آثار و برقراری رابطه علت و معلولی در برنامه مورد ارزیابی تاکید دارد. به عبارت دیگر دسته چهارم الگوها از روش های تحقیق آزمایشی برای برقراری رابطه علی استفاده می کند. این دسته الگو را می توان مثلاً در ارزیابی اثربخشی برنامه های آموزشی ضمن خدمت معلمان به کاربرد (بازرگان ۱۳۷۳)

دسته پنجم شامل الگوهای هدف – آزاد است. این دسته از الگوها فارغ از چهارچوب آغازین برنامه مورد ارزیابی به سنجش آثار آن می پردازد به عبارت دیگر این الگوی ارزیابی بدون توجه به اینکه هدف اصلی برنامه چه بوده است به گرد آوری آن دسته از اطلاعات ارزیابی می پردازد که بتوان میزان توان برنامه را در برآوردن نیازهای افراد ذی ربط بسنجد.

دسته ششم؛ از طریق برقراری فرایندی شبه قانونی و شنیدن آرا و نظرات مدافعان و غیرمدافعان، درک افراد را از برنامه می سنجد. در دسته هفتم الگوهای کاربردگرا قرار دارند. در این دسته الگوها؛ اطلاعات ارزیابی چنان گردآوری می شود که حد اکثر استفاده را برای افراد ذی ربط داشته باشد. از جمله پیشنهاد دهندگان این دسته پاتون^۶(۱۹۹۷) و الکین^۷ و همکاران (۱۹۷۹) است. تمرکز این دسته الگوها بر آن است که ابتدا استفاده کنندگان واقعی اطلاعات ارزیابی مشخص می شود سپس به وسیله ارزیابی اطلاعاتی فراهم می شود که برای آنان بیشترین کاربرد را دارد.

استیچر و داویس^۸(۱۹۸۷) دسته بندی دیگری بر اساس مفروضات زیر بنایی الگوهای ارزیابی به عمل آمده است.

^۴ Papham
^۵ Herman 5
^۶ Walkin 6
^۷ Stecher&Davis 7

هاوس (۱۹۸۴) همچنین می تواند بر اساس نظام های فلسفی زیربنایی معرفت شناسی و پارادایم های مرتبط با آنها نیز الگوهای ارزیابی را دسته بندی کرد. در این باره می توان پارادایم خردگرایانه و پارادایم طبیعت گرایانه را در نظر گرفت (بازرگان و مرادی ۱۳۷۴) و الگوهای ارزیابی را به دو دسته عمده تقسیم کرد. همچنین می توان مکاتب فلسفی زیربنایی اصالت تحصیلی تفسیرگرایی و انتقادی (ایمان، ۱۳۷۶) را منظور نمود.

ورتن و ساندرز (۱۹۹۷) نیز الگوهای ارزشیابی را بر این اساس دسته بندی نموده اند.
 - *الگوهای هدف گر*: در رویکرد ارزشیابی مبتنی بر هدف ابتدا مقاصد یک فعالیت آموزشی تعیین می گردند و بعد از آن در ارزشیابی کوشش به عمل می آید تا نشان داده شود که آن مقاصد تا چه اندازه تحقق یافته اند. (سیف ۱۳۸۴) الگوی ارزشیابی تایلر و الگوی ارزشیابی اختلاف یا ناهمخوانی در زمره این نوع ارزیابی ها به حساب می آید.

- *الگوهای مدیریت گر*: در این رویکرد هدف تشخیص و تحقق بخشیدن به نیازهای اطلاعاتی مدیران تصمیم گیرنده است. آن دسته از الگوهای ارزشیابی که از رویکرد مبتنی بر مدیریت برخاسته اند به قصد کمک به مدیران و تصمیم گیرندگان به وجود آمده اند. پدیدآورندگان این الگوهای ارزشیابی آموزشی بر یک رویکرد سیستمی (نظام دار) تأکید دارد که در آن درباره درون دادهها، فرآیندها و برون دادهها تصمیم گیری می شود مخاطب الگوهای ارزشیابی حاصل از رویکرد مبتنی بر مدیریت همواره تصمیم گیرندگان نظام، به عنوان مثال نظام آموزشی، هستند و جهت فعالیت ارزشیابی را خواسته های تصمیم گیرندگان، نیازهای اطلاعاتی، و ملاکهای اثر بخشی تعیین می کنند، الگوهایی که در این دسته جای می گیرند عبارتند از: الگوی ارزشیابی سیپ (Cipp) که توسط استافیل بیم و همکاران (۱۹۷۱) ارائه گردیده است. (سیف، ۱۳۸۴)

- *الگوهای مصرف کننده گر*: الگوهایی که در این رویکرد قرار می گیرند بیشتر به مسئولیت خویش در قبال مصرف کنندگان فرآورده های آموزشی توجه داشته اند، تا درباره فرآورده های آموزشی اطلاعات جمع آوری نمایند یا دیگران را در این کار یاری دهند. به طور خلاصه، می توان گفت که در رویکرد مبتنی بر مصرف کننده ارزشیابی برابر است با تعیین میزان مطلوب بودن یک فرآورده آموزشی. (خورشیدی، ۱۳۸۲).

- *الگوهای مبتنی بر نظر خبرگان*: در این رویکرد؛ تأکید بر کاربرد مستقیم نظر متخصصان در قضاوت درباره کیفیت فعالیت های آموزش و پرورش است. در الگوهای ارزشیابی برخاسته از رویکرد مبتنی بر نظر متخصصان آموزشی، به این سوال ارزشیابی پاسخ داده می شود که «آیا منتقد متخصص، برنامه را تأیید می کند؟» روش ارزشیابی در این الگو شامل تحلیل انتقادی متخصصان است. (بازرگان ۱۳۸۳). اعتبارسنجی از جمله الگوهای ارزشیابی مبتنی بر نظر متخصصان و خبرگان است. (لازم به توضیح است که در برخی از دسته بندی ها الگوی ارزشیابی اعتبارسنجی، خود به عنوان یک رویکرد جداگانه از الگوهای مبتنی بر نظر خبرگان آورده شده است که در جدول زیر مشاهده خواهید کرد).

- الگوهای مبتنی بر مدافعه (اختلاف نظرهای متخصصان)؛ در این رویکرد اختلاف نظرهای ارزشیابان مختلف (موافق و مخالف) مورد تاکید قرار می گیرد. این الگوها بر این فرض استوار هستند که تمام متخصصان ارزشیابی خواسته و ناخواسته نظرها و تعصبات خود را در جریان ارزشیابی دخالت می دهند؛ لذا برای این که نتایج درست تری از ارزشیابی به دست آورده شود باید از نظرهای موافق و مخالف چند تن از متخصصان و صاحب نظران استفاده کنیم. ورتن و سندرز (۱۹۸۷) موضوع را این گونه توضیح داده اند: در حالی که غالب رویکردهای ارزشیابی می کوشند تا سوگیری ها را کاهش دهند، رویکرد مبتنی بر اختلاف نظرهای متخصصان امیدوار است با دخالت دادن نظرهای مثبت و منفی در ارزشیابی سوگیری ها را متعادل سازد و از این طریق عدالت را برقرار نماید (سیف، ۱۳۸۴).

- الگوهای ارزشیابی برخاسته از رویکرد طبیعت گرایانه و مبتنی بر مشارکت کنندگان؛ در این رویکرد بررسی طبیعت گرایانه و کوشش مشارکت کنندگان در تعیین ارزش ها، ملاک ها، نیازها و داده های ارزشیابی مورد تاکید قرار می گیرند. (سیف، ۱۳۸۰).

ایبلی (۱۳۷۵) به نقل از بولا نیز در مورد الگوهای ارزشیابی برخاسته از رویکرد طبیعت گرایانه و مبتنی بر مشارکت کنندگان تحقیق یا ارزشیابی مشارکتی صرفاً یک تلاش علمی متخصصان به حساب نمی آید، بلکه بررسی زیستی عمیق یک تجربه ی اشتراکی تلقی می شود که به اتفاق همه طرف های ذینفع انجام می گیرد. در این مدل ارزشیابی، یادگیرنده به صورت ارزشیاب و ارزشیاب به صورت یادگیرنده در می آید. تصمیمات درباره اهداف، مقاصد، استانداردها و ابزار ارزشیابی به شیوه مشارکتی اتخاذ می شوند. اطلاعات شخصی بین آنها مبادله می شود. داده ها به صورت جمعی مورد تجزیه و تحلیل قرار می گیرند و قضاوت نیز به شیوه گروهی صورت می گیرد.

الگوها	پیشنهاددهندگان	مخاطبان اصلی	مفروضات مورد توافق	روشهای ارزیابی	پیامدهای مورد نظر	نوع پرسش های ارزیابی
۱- هدفگرا	تایلر	مدیران	هدفهای مشخص، متغیرهای کمی برونداد	هدف های عملکردی، آزمون پیشرفت تحصیلی	بهره وری، پاسخگویی	آیا یادگیرندگان به هدفهای آموزشی دست یافته اند؟

۲- مدیریت گرا (سیپ)	استفغال بیم	تصمیم گیرندگان و مدیران	هدف های کلی و ملاک ها	بررسی های پیمایشی، پرسشنامه، مصاحبه	اثربخشی، کنترل کیفیت	- آیا برنامه اثربخشی دارد؟ - چه بخشی از برنامه اثربخشی دارد؟
۳- هدف - آزاد	اسکریون	مصرف کنندگان	عواقب، ملاک ها	کنترل نااریبی ها، تحلیل منطقی، طریقه عمل (مدوس اپراندی)	انتخاب مصرف کننده، عام المنفعه	- تمام اثرهای برنامه چیست؟
۴- اعتبار سنجی	انجمن نورث-سترال	مدرسان، جامعه	ملاک ها، هیات همگنان، رویه ها	بازدید به وسیله هیات همگنان، ارزشیابی درونی	صلاحیت تخصصی، ارتقای کیفیت	از نظر متخصصان، برنامه مورد ارزیابی چه رتبه ای را حائز است؟
۵- مبتنی بر نظر خبرگان	ایزنر	مصرف کنندگان	نقد تخصصی، استانداردها	بازنگری انتقادی	بهبود معیارها	- آیا منقد متخصص، برنامه را تایید می کند؟
۶- مبتنی بر مدافعه	ولف و سایرین	هیات داوران	رویه ها و قضات	شیوه های شبه قانونی	توافق	- ادعاهای له و علیه برنامه چیست؟
۷- اجرای عمل	استیک، پارلت - هامیلتون	افراد حرفه ای	فعالیت ها و اقدامات	بررسی های موردی، مصاحبه، مشاهده	درک، تنوع	برنامه از دیدگاه افراد مختلف چگونه جلوه می کند؟
۸- طبیعت گرایانه و مشارکتی	گویا و لینکلن، پائولو فر	دست اندرکاران و مصرف کنندگان	مشارکت افراد ذینفع و ذی ربط	طبیعت گرایانه، مردم شناختی، کل گرا، دسته جمعی	درک و آگاهی افراد، آثار	از نظر افراد ذینفع و ذیربط، هدف های برنامه چیست؟ - به نظر آنان موفقیت ها و عدم موفقیت های برنامه چیست؟

همانطور که در جدول بالا مشاهده می شود، در ستون اول هشت دسته الگوی ارزشیابی فهرست شده است. در این جدول، هر چه از الگوهای دسته اول به سمت الگوهای دسته هشتم حرکت کنیم، ملاحظه می شود که روش های ارزشیابی از داده های کمی بتدریج به سوی داده های کیفی گرایش می یابند. علاوه بر آن مشارکت افراد در انجام ارزشیابی افزایش می یابد. به طوری که دسته اول نقش ارزیاب بسیار تعیین کننده است، در حالی که در دسته هشتم افرادی که تحت تاثیر برنامه قرار گرفته اند به طور فعال در فرایند قضاوت و ارزشیابی مشارکت می کنند. این افراد نقش تعیین کننده ای در نتیجه ارزشیابی دارند. به عبارت دیگر، هر چه از بالای جدول به سوی پایین حرکت کنیم، روش های ارزشیابی از تکیه بر شیوه های عینی (کمی) فاصله گرفته؛ به شیوه های ذهنی (کیفی)

نزدیک تر می شوند. البته لازم است یادآوری کنیم که در ارزیابی های آموزشی از شیوه های کمی و شیوه های کیفی به عنوان مکمل استفاده می شود. بر این اساس؛ چنانچه دیدگاه ها و مکاتب یاد شده را بر مبنای پاسخ به سوال های ارزیابی قرار دهیم الگوهای ارزیابی آموزشی به دودسته کلی؛ کمی و کیفی تقسیم می شوند. اگر این دو دسته الگو به دو انتهای یک طیف قرار دهیم که در یک انتهای طیف الگوهای کاملاً کمی و در انتهای دیگر آن الگوهای کاملاً کیفی قرار داشته باشد، الگوهای مختلف ارزیابی میان آن دو انتها واقع می شوند. چگونه می توان کیفیت آموزش های اجرا شده به وسیله مرکز آموزش را سنجید؟ چگونه می توان اطلاع حاصل کرد که فراگیران در آینده از آموزش های اثر بخش بهره مند خواهند شد؟

سازمان چگونه می تواند از کیفیت آموزشهای ارائه شده، اطلاع حاصل کند؟ این ها پرسش های مهمی هستند که با مفهوم سازی کارکردها و رویکردهای اعتبارسنجی، می توان به آنها پرداخت. این الگو یکی از متداول ترین الگوهای ارزشیابی آموزشی است که بیش از سایر الگوها در نظام های آموزشی کشورهای امریکای شمالی، اروپا و آسیا مورد استفاده قرار گرفته. برای ارزشیابی آموزشی، رویکردهای متنوع و متفاوتی ارائه شده است که یکی از آنها، رویکرد مبتنی بر نظر متخصصان و مشخص ترین الگوی مربوط به این رویکرد، «الگوی اعتبارسنجی» می باشد. این الگو معروف ترین مدل ارزشیابی کیفیت نظام های آموزشی در جهان است که در آن شاخص های عناصر مختلف نظام آموزشی در دو مرحله «ارزشیابی درونی» و «ارزشیابی بیرونی» تدوین می شود؛ بر این اساس ابتدا «عوامل» نظام آموزشی مشخص و سپس «ملاک ها» و «شاخص های» آن ها تعیین می شود. شاخص ها اطلاعاتی در مورد کمیت و کیفیت نظام آموزشی ارائه می دهند و ماهیتاً مشخص کننده وضعیت نظام آموزشی می باشند. به عبارت دیگر نقش آنها دادن هشدار به تصمیم سازان و تصمیم گیران در خصوص وجود مشکلات و موانع در برخی زمینه های خاص و یا وجود روندهای مطلوب در دیگر زمینه ها است. شاخص ها، زمانی وضعیت نظام آموزشی را به صورت روشن به تصویر می کشند که با تدوین و بررسی آن ها، شناخت بیش تر و درک درست تری از موقعیت نظام آموزشی حاصل شود؛ امری که به نوبه خود، زمینه های لازم جهت انتخاب برنامه های مورد نیاز را به وجود می آورد تا بدین وسیله اقدام های مورد انتظار و برنامه های آتی آن برای رفع مشکلات، مشخص گردد. این تشخیص، برای بهبود وضعیت نظام آموزشی اهمیتی حیاتی دارد؛ زیرا نظام های آموزشی برای اثربخشی و کارآیی بیشتر و بهبود عملکرد خود به راهنمای عمل نیاز دارند تا اطمینان حاصل نمایند که با کیفیت خوبی به مقصد مورد نظر دست خواهند یافت. در ادامه به بررسی دقیق تر الگوی اعتبارسنجی خواهیم پرداخت.

اعتبارسنجی^۴ به عنوان شناخته شده ترین الگوی ارزیابی کیفیت، مبنای موثری برای سنجش میزان توجه مراکز آموزش، به رعایت استانداردهای لازم را ایجاد کرده و با شفاف سازی امور، این اطمینان را به سازمان خواهد داد که برنامه ها منطبق با معیارهای از پیش تعیین شده پیش می

روند. در حقیقت اعتبارسنجی، به عنوان مثال در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی و همچنین فرآیند کنترل کیفیت موسسات و برنامه های آموزشی آنها را مکلف می نماید که به منظور کسب اطمینان از رعایت حداقل استانداردها و شاخص های قابل پذیرش پاسخگو باشند. در حال حاضر، مکانیسم اعتبارسنجی در کشور ما به دلیل جلب مشارکت، همکاری فعال و درگیر نمودن ذی نفعان درون و برون نظام آموزشی در بین روش ها و الگوهای گوناگون تضمین کیفیت نظیر «الگوی ارزیابی تایلر، سیپ، تبادلی و ...» از بسامد بالاتری برخوردار شده است.

اعتبارسنجی فرایندی است که طی آن اعتبار و منزلت علمی، پژوهشی و آموزشی یک نظام آموزشی (مرکز) از طرف یک هیأت ارزیابی کننده (شورای عالی اعتبارسنجی، مؤسسات حرفه ای، انجمن های علمی، نهادهای رسمی، سازمان های غیردولتی و...) با توجه به استانداردهای تعیین شده مربوط به آن نظام اعطاء می شود و با استفاده از ابزارهایی چون «سنجش» و «نظارت» ارزیابی مستمر شاخص های کمی و کیفی ارزیابی، سرانجام مورد قضاوت و تصمیم گیری قرار می گیرد که آیا مرکز یا مؤسسات آموزشی و پژوهشی از حداقل استانداردها در برهه ای از زمان برخوردار هستند یا خیر؟ (دانشگاه واشنگتون، ۲۰۰۳)

در واقع، می توان اعتبارسنجی را فرایند کنترل و تضمین کیفیت در نظام آموزشی که دارای یک سیکل ارزیابی چرخشی بر مبنای استانداردهای مورد توافق است، دانست که از طریق استانداردها، مؤلفه ها و شاخص ها به ارزیابی عملکرد دانشگاه ها و مراکز آموزشی می پردازد و از این مسیر موجبات ارتقای کیفیت را فراهم می آورد. از طریق اعتبارسنجی:

۱- میزان تطابق وضعیت مراکز با استانداردهای از پیش تعیین شده از طریق ارزیابی درونی و بیرونی تعیین می گردد.

۲- ابهام عملکردی رفع می شود

۳- رتبه بندی مؤسسات صورت می گیرد.

۴- پاسخگویی و هدایت علمی مراکز و مؤسسات آموزشی، بهره وری و چگونگی تخصیص بهینه بودجه نوآوری و افزایش قابلیت و رقابت ملی، منطقه ای و بین المللی فراهم می گردد.

الگوی اعتبارسنجی از دو بخش ارزیابی درونی به منظور حفظ و بهبود کیفیت و ارزیابی بیرونی به منظور تضمین کیفیت، شکل گرفته است. ارزیابی درونی مرحله آغازین کاربرد الگوی اعتبارسنجی است. در این مرحله نظام آموزشی (مرکز) به منظور خود در آینه دیدن اقدام به ارزیابی می کند تا جنبه های قوت و ضعف خود را دریابد و به اصلاح و تقویت آنها پردازد. هدف از ارزیابی درونی یا خود-ارزیابی آن است که دست اندرکاران نظام نسبت به هدف های نظام و مسائلی که در تحقق این هدف ها وجود دارد، آگاهی بیشتری بدست آورند، سپس میزان دستیابی به آن را بسنجند تا بر آن اساس به برنامه ریزی آینده جهت بهبود کیفیت پردازند. به عبارت دیگر در ارزیابی درونی میزان تطابق هدف های نظام با وضعیت موجود آن ارزیابی و بر اساس آن فعالیت های آینده برنامه ریزی می شود. (بازرگان، ۱۳۸۰)

با این وجود اجرای ارزیابی درونی به تنهایی نمی تواند باعث ارتقای کیفیت، تضمین و استمرار آن باشد. برای این منظور باید ارزیابی بیرونی را نیز اجرا کرد. این عمل مستلزم تدوین معیارهای مورد پذیرش متخصصین در حوزه مورد ارزیابی است که با بازدید یک هیأت بازدید کننده از مرکز آموزشی، ضمن در نظر گرفتن گزارش ارزیابی درونی، منجر به قضاوت از بیرون و نهایتاً توصیه‌هایی برای بهبود کیفیت شده، از این طریق مانع از آسیب پذیری مرکز آموزشی یا به طور کلی نظام آموزش می شود.

ادوارد سالیس متعقد است که مراکز آموزشی می بایستی چهار الزام: حرفه‌ای، اخلاقی، رقابتی و مسئولیت پذیری را در سرلوحه اقدامات اجرایی خود قرار دهند. (سالیس، ۱۳۷۲)

لارنس^{۳۱}، ماراز^{۳۲} پنج ضرورت تعالی سازمانی را: برنامه ریزی استراتژیک، اعتبارسنجی برای تعالی، رهبری همکارانه، مشارکت دادن کارکنان و الزام به رعایت استانداردها معرفی نموده و تحقق آنها را منوط به ارزیابی مستمر کیفیت فرایندها ارزیابی می کند. کاتون^{۳۳} (۱۹۹۴) نیز بیان می دارد که از این منظر می توان اعتبارسنجی را اعطای مجوز یا تایید صلاحیت یک مرکز آموزشی، که براساس قضاوت خبرگان حوزه مربوطه، ضوابط از پیش تعیین شده را رعایت کرده باشد، تعریف کرد. (ورتن^{۳۴} و همکاران، ۱۹۹۷)

اگرچه ساختارهای اعتبارسنجی در جزئیات فعالیت خود دارای تفاوت‌هایی هستند، اما از نظر روش کار، دارای فرایند مشترکی به شرح زیر هستند.

۱. آشنایی با اهداف، وظایف و حوزه های تخصصی مرکز آموزش؛
۲. ارزیابی مقدماتی از راه گردآوری اطلاعات پایه و تخصصی مورد نیاز (با استفاده از پرسشنامه، بازدید، مصاحبه و...)
۳. تعریف مولفه های ارزیابی و تدوین شاخص های متناسب با اهداف ارزیابی؛
۴. مشخص ساختن داده‌های مورد نیاز برای قضاوت در مورد یک از شاخص های تدوین شده؛
۵. تشکیل کمیته ارزیابی با بهره گیری از متخصصان و خبرگان حوزه تخصصی مربوطه؛
۶. ارزیابی از مرکز آموزش و مشاهده فضا، امکانات و تجهیزات در اختیار؛
۷. ارزیابی درونی توسط کمیته ارزیابی (با استفاده از شاخص های تعریف شده)؛
۸. انتشار گزارش مقدماتی و ارائه پیشنهاد درباره اصلاح نواقص و ضعف های مشاهده شده؛
۹. انتشار گزارش نهایی بر مبنای نتایج اقدامات انجام شده در باره گزارش مقدماتی؛
۱۰. تصمیم گیری در مورد صدور گواهینامه کیفیت یا توصیه جهت اصلاح ساختار و روش ها.

برای درک اهمیت اعتبارسنجی، به برخی از نقاط قوت آن اشاره می شود

۱. اطمینان بخشی به سازمان، مدیریت ارشد و آموزش گیرندگان در مورد کیفیت آموزش های ارائه شده؛

³ . Larenc 1
³ . L.Mazar 2
³ . Catton 3
³ . Worthen 4

۲. بهبود کیفیت آموزش از راه تدوین شاخصها و دستورکارهای لازم برای ارزیابی؛
۳. تشویق مرکز آموزش برای بهبود دائمی از راه ارزیابی های مداوم؛
۴. حمایت از مرکز آموزش در برابر فشارهایی که ممکن است کارایی آن را مورد تهدید قرار دهد؛
۵. جامعیت فرایند ارزیابی که مانع از ساده انگاری در زمینه درک پیچیدگی فرایندهای آموزشی می شود؛
۶. فراهم کردن امکان جمع آوری سیستماتیک اطلاعات در مورد مراکز مورد ارزیابی؛
۷. کاهش هزینه های آموزش از راه اصلاح ساختار و فرایند ها. (وورتن و همکاران، ۱۹۹۷)

ارزش اعتبارسنجی به ابعاد بازرسی و نظارتی آن منحصر نمی شود. ارزیابان حرفه ای بر این باورند که اعتبار سنجی می تواند منجر به راه اندازی و تقویت فرایند ارزیابی درونی در مراکز آموزش شود و ارتقای کیفیت را حاصل کند.

الگوی اعتبارسنجی از دو قسمت تشکیل می شود:

الف) ارزیابی درونی

ب) ارزیابی برونی

به وسیله ارزیابی درونی، کیفیت عوامل تشکیل دهنده نظام (برنامه، سازمان یا موسسه) به وسیله خود اعضای تشکیل دهنده نظام ارزیابی می شود. سپس گزارش ارزیابی درونی تدوین می شود. مراحل اجرای ارزیابی درونی چنان است که دست اندرکاران نظام (برنامه) به قوت ها، ضعف ها، فرصت ها و تهدیدهای نظام پی می برند. سپس با مشارکت به برنامه ریزی برای بهبود کیفیت می پردازند (بازرگان، ۱۳۷۴، الف).

هدف ارزیابی درونی به این شرح است:

الف) بر انگیختن دست اندرکاران نظام برای مشارکت در بهبودی آن؛

ب) کمک کردن به «خود تنظیمی» امور نظام؛

ج) بهبود بخشیدن به کیفیت نظام.

ارزیابی درونی نوعی ارزیابی تکوینی است و لذا ابزاری است برای تحقق هدف های نظام. گزارش ارزیابی درونی معمولاً محرمانه تلقی شده و از آن برای برنامه ریزی جهت ارتقای کیفیت نظام استفاده می شود. نتیجه ارزیابی درونی وضعیت نظام را از نظر عوامل مورد ارزیابی مشخص می کند. بر اساس نتایج ارزیابی درونی پیشنهادهای مربوط به بهبود کیفیت تدوین می شود.

همان طور که اشاره شد ارزیابی درونی مرحله اول کاربرد الگوی اعتبارسنجی است. چنانکه ارزیابی درونی انجام شده باشد، می توان به انجام ارزیابی برونی پرداخت. در این مرحله هیات همگنان (هیات بازدید کننده از خارج نظام) نتیجه ارزیابی درونی را بررسی می کنند. در صورتی که شرایط لازم برای رتبه بندی نظام (برنامه) وجود نداشته باشد، هیات بازدید کننده می تواند با استفاده از هدف های نظام (برنامه) یا با توجه به یک مجموعه «الزامات» به ارزیابی برونی پرداخته، اما از رتبه بندی آن صرف نظر کند.

از جمله شرایط لازم برای اعتبارسنجی، رواج فرهنگ ارزشیابی (ارج نهادن به شفافیت امور و پاسخگویی نسبت به عملکرد) است. در صورتی که چنین فرهنگی رایج باشد می توان به سنجش اعتبار سازمان های آموزشی پرداخت.

انجام این امر بر پایه های زیر استوار است (ورتن و ساندرس، ۱۹۸۴):

- ۱- استانداردهای از قبل تعیین شده؛
 - ۲- گزارش خودسنجی (ارزیابی درونی) که با مشارکت اعضا تدوین یافته باشد؛
 - ۳- هیات همگنان در رشته مورد ارزیابی؛
 - ۴- بازدید هیات همگنان از نظام؛
 - ۵- گزارش هیات همگنان درباره نظام مشتمل بر پیشنهاد برای بهبودی برنامه؛
 - ۶- بازنگری گزارش هیات همگنان به وسیله یک هیات عالی ارزیابی برونی؛
- بنابر اهمیت مفهوم ارزیابی درونی در الگوی اعتبارسنجی و اجرای بهتر آن توسط بدنه اجرایی سازمان، ضرورت بررسی بیشتر این مفهوم احساس می شود. لذا در ادامه به بررسی دقیق تر این آن خواهیم پرداخت.

ارزیابی درونی

همانطور که قبلا بیان شد الگوی اعتبار سنجی به دو بخش قابل تقسیم است: ارزیابی درونی و ارزیابی بیرونی (بازرگان، ۱۳۷۴). ارزیابی درونی و ارزیابی بیرونی لازم و ملزوم یکدیگرند. ارزیابی درونی باید قبل از ارزیابی بیرونی و برای درک مفهوم ارزیابی و حساس شدن به مسئله کیفیت انجام پذیرد. ارزیابی درونی یک نوع روش پژوهشی است که از توسعه سازمان و تغییر برنامه ها حمایت می کند. افرادی که مسئول ارزیابی های داخلی هستند، علاوه بر تجزیه و تحلیل مسائل و ارائه پیشنهادها، مسئول ارائه راه حل ها و حل مسائل نیز هستند. تمرکز سؤال های ارزیابی درونی بیشتر روی حل مسائل و شیوه های مدیریت است. (لاو، ۱۹۹۶)

«ارزیابی درونی» یا «خود ارزیابی» یکی از روشهای رایج در ارزیابی مراکز آموزشی و پژوهشی بوده، و توسط این روش کیفیت عوامل تشکیل دهنده نظام (برنامه، سازمان یا مؤسسه) به وسیله خود اعضا تشکیل دهنده نظام ارزیابی می شود (بازرگان، ۱۳۸۳). نتایج ارزیابی درونی شناخت وضعیت موجود و تلاش برای بهبود و «اصلاح وضع موجود» یا به عبارت دیگر حرکت آگاهانه در جهت اهداف سازمان است. ارزیابی درونی در حکم «خود سنجی» است. گسترش و توسعه سازمانی، بهبود و اصلاح فعالیت ها و در نتیجه کیفیت خدمات، نیازمند محاسبه مداوم خویشتن است.

برنامه ریزی ارزیابی درونی

نخستین گام در اعتبارسنجی، ارزیابی درونی است و نخستین گام در ارزیابی درونی تعریف عامل ها، ملاک ها، شاخص ها یا نشانگرها و استانداردهای مربوط به اجزای مجموعه ای است که به عنوان مرکز آموزش تعیین شده است. استانداردهای یاد شده که پیشتر به آنها اشاره شد، می توانند بر

³ . Sanders

5

³ . Love

6

اساس توافق جمعی آموزش دهندگان، آموزش گیرندگان، نهادهای حرفه ای و سایر عوامل مرتبط تعریف شوند. (بازرگان، ۱۳۸۴) از آنجا که هدف اصلی، تربیت کارآموختگان توانمند در حیطه کاری خود است، بنابراین منطقی است تا با به کارگیری فرایندی منسجم به تعیین اعتبار مرکز آموزش پرداخت.

ارزیابی درونی در قالب یک چارچوب نظام دار و قابل انعطاف در سه مرحله عمده به شرح زیر انجام می گیرد:

۱- مرحله اول: تدوین عامل ها، ملاکها، نشانگرها و استانداردها
در این مرحله مقدمات انجام ارزیابی و شرایط لازم جهت اجراء مهیا می گردد. در این مرحله اقدامات زیر صورت می گیرد:

- آشنا کردن اعضای گروه با ضرورت، فلسفه و فرایند ارزیابی
- تشکیل کمیته طراحی ارزیابی درونی متشکل از ۳ تا ۹ نفر از کارشناسان و متخصصان آگاه به فرآیند مدیریتی، اجرایی و آموزشی سازمان
- تصریح و شفاف سازی اهداف طرح
- تعیین عوامل، ملاک ها و نشانگرهای مورد ارزیابی و توافق در خصوص آنها بین کمیته ارزیابی
- تعیین الزامات قضاوت (سطح مطلوب یا استانداردها) درباره کیفیت نشانگرها
- مهمترین بخش از ارزیابی درونی که مشارکت کلیه اعضای کمیته ارزیابی را می طلبد تدوین ملاکها، نشانگرها و الزامات قضاوت است.

۲- مرحله دوم: گردآوری و تجزیه و تحلیل دادهها
در این مرحله با توجه به اهداف و شرایط تعیین شده اقدام به اجرای ارزیابی می گردد. در این مرحله هر یک از اعضای کمیته راهبردی و مسئولیت مدیریت اجرای یک قسمت از آن را بعهده خواهد گرفت. اقداماتی که در این مرحله صورت می گیرد عبارتند از:

- طراحی و تدوین ابزار گردآوری دادهها
- جمع آوری، تنظیم و استخراج دادهها
- تجزیه و تحلیل، تفسیر و قضاوت در مورد دادهها

۳- مرحله سوم: تدوین گزارش و پیگیری نتایج حاصل از ارزیابی
هر یک از اعضای کمیته راهبردی نتایج بررسی های خود را در قالب گزارشی تهیه نموده و در کمیته بااطلاع سایر اعضاء رسانیده می شود. سپس پیش نویس گزارش اولیه در اختیار کلیه اعضای کمیته ارزیابی قرار می گیرد. این گزارش در جلسه ای که کلیه اعضای کمیته تحقیق حضور دارند مورد بررسی قرار گرفته و پس از تصویب گزارش نهائی تدوین می گردد.

مدیر کمیته براساس نتایج حاصل از انجام ارزیابی درونی و نمایان شدن نقاط قوت و ضعف اقدام به برنامه ریزی جهت بهبود وضعیت مرکز می نماید. در مرحله تدوین گزارش نهائی پیشنهادات به منظور رفع نارسائی های مرکز و ارتقاء کیفیت ارائه می شود.

عوامل، ملاک ها، نشانگرها و سؤالات

همانطور که اشاره شد نخستین گام در ارزیابی درونی، تعریف استانداردهای مربوط به اجزای مجموعه‌ای است که به عنوان مرکز آموزش تعیین شده است. استانداردهای یاد شده می‌توانند بر اساس توافق جمعی آموزش‌دهندگان، آموزش‌گیرندگان، نهادهای حرفه ای و سایر عوامل مرتبط تعریف شوند. بنابراین منطقی است تا با بکارگیری فرایندی منسجم به تعیین اعتبار مرکز آموزشی پرداخت. بدین منظور کمیته ارزیابی با بهره‌گیری از متخصصان و خبرگان حوزه تخصصی مربوطه از کارشناسان و دست‌اندرکاران آشنا به سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور تشکیل شده است و از شاخصه‌های اصلی این کمیته آشنایی با اهداف، وظایف و حوزه‌های تخصصی سازمان و یک مرکز آموزشی است، به تعیین و تعریف مولفه‌های ارزیابی و تدوین شاخص‌های متناسب با اهداف ارزیابی و مشخص ساختن داده‌های مورد نیاز برای قضاوت درمورد هر یک از شاخص‌های تدوین شده مبادرت ورزیدند.

پس از تشکیل کمیته ارزیابی درونی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای، عوامل ارزیابی پژوهش حاضر با توجه به استانداردهای سازمان تهیه و تدوین و متناسب با هر کدام از عوامل، ملاکهای ارزیابی و نشانگرهایی تهیه گردید و متناسب با هر نشانگر نیز سوالاتی برای سنجش نشانگر مدنظر طراحی شده است.

عوامل ارزیابی پژوهش حاضر به قرار زیر است:

۱- آموزش

۲- مدیریت اجرایی - آموزشی

۳- بهره‌وری

۴- اماکن پشتیبان

که برای عامل اول یعنی عامل آموزش، ۶ ملاک، ۲۸ نشانگر و ۲۹ سوال طراحی شده است که نهایتاً ۴۰ درصد از سهم کل نمره را به خود اختصاص می‌دهد.

برای عامل دوم یعنی مدیریت اجرایی - آموزشی، ۸ ملاک، ۲۸ نشانگر و ۴۹ سوال طراحی شده است که نهایتاً ۲۵ درصد از سهم کل نمره را به خود اختصاص می‌دهد.

برای عامل سوم یعنی بهره‌وری، ۴ ملاک، ۲۲ نشانگر و ۲۳ سوال طراحی شده است که نهایتاً ۲۵ درصد از سهم کل نمره را به خود اختصاص می‌دهد.

و برای عامل چهارم یعنی اماکن پشتیبان نیز ۴ ملاک، ۱۴ نشانگر و ۱۵ سوال طراحی شده است که نهایتاً ۱۰ درصد از سهم کل نمره را به خود اختصاص می‌دهد.

در این مطالعه، نحوه سوالات طراحی شده به شکلی است که هر سوال دارای جواب‌هایی متناسب با وضعیت مطلوب سوال مورد نظر می‌باشد که امتیاز یک پرسش عبارت است از امتیازی که از پاسخگویی به پرسش براساس شرایط واقعی موضوع پرسش بدست می‌آید. امتیازات پرسش‌ها بنا به نوع گزینه‌ها و یا گویه‌هایی که توسط مخاطب انتخاب می‌شود به دو صورت زیر بدست می‌آید:

الف- در پرسش‌های گویه‌ای، امتیازات از مجموع امتیازات گویه‌ها بدست می‌آید.

ب- در پرسش های گزینه ای، امتیازات فقط از یک گزینه بنا به انتخاب آن، بدست می آید که متناسب با طیف در نظر گرفته شده از ۱ (خیلی نامطلوب) تا ۵ (خیلی مطلوب) تقسیم خواهد شد برای وضعیت خیلی نامطلوب ۱، وضعیت کمی نامطلوب ۲، نسبتاً مطلوب ۳، وضعیت مطلوب ۴ و خیلی مطلوب ۵ اختصاص داده خواهد شد.

پس از تعیین امتیازات پرسش ها در دامنه یک تا پنج، بنا به دفعات تکرار آن پرسش (یعنی اگر پرسش توسط ۲۰ نفر پاسخ داده شده باشد، مجموع امتیازات پرسش تقسیم به ۲۰ خواهد شد)، میانگین امتیازات آن محاسبه می گردد. در مرحله بعد امتیاز هر پرسش در ضریب پرسش که براساس اهمیت هر پرسش تعیین شده است، ضرب می شود و امتیاز نهایی هر پرسش را بدست خواهد داد. از مجموع امتیازات پرسش های زیر مجموعه هر نشانگر، امتیاز نشانگر نیز حاصل می شود. همچنین از مجموع امتیازات هر نشانگر، امتیاز ملاک و از مجموع امتیازات ملاک ها، امتیاز عامل، احصاء خواهد شد.

برای تأیید روایی و اعتبار سوالات طراحی شده نیز بعد از طراحی سوالات و تأیید روایی محتوایی سوالات، کمیته ارزیابی، به بررسی روایی سازه سوالات با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی پرداخته است. همینطور به منظور بررسی اعتبار سوالات طراحی شده نیز از روش تعیین اعتبار با استفاده از آلفای کرونباخ مبادرت ورزیده شد. که در ادامه به آن خواهیم پرداخت.

در پژوهش حاضر ضریب همسانی درونی از طریق آلفای کرونباخ برای چهار عامل مدیریت اجرایی- آموزشی، آموزش، بهره وری و اماکن پشتیبان به ترتیب برابر با ۰/۸۳، ۰/۸۲، ۰/۷۶ و ۰/۹۱ به دست آمد. برای تعیین روایی نیز از تحلیل عامل اکتشافی استفاده شده است. نتایج تحلیل عاملی برای عامل های مورد اشاره که از طریق تحلیل مؤلفه های اصلی و روش چرخش واریماکس به دست آمده در جداول زیر نشان داده شده است. نتایج نشان می دهد که با در نظر گرفتن بارعاملی بیشتر از ۰/۳ و و نیز شیب نمودار صخره ای، مقادیر ارزش ویژه و درصد واریانس تبیین شده می توان چهار عامل استخراج کرد.

بارهای عاملی، ارزش ویژه و مقادیر واریانس تبیین شده دو عامل مدیریت و آموزش

عامل		عامل	
سوال	آموزش	مدیریت	سوال
۱-۱۲	۰/۷۸	۰/۸۳	۳-۴۱
۱۱	۰/۷۱	۰/۸۱	۱-۴۶
۱۶-۲-۲۶-۷-۸	۰/۷۰	۰/۷۸	۸-۴۵-۴۲-۳۲

۰/۶۴	۹-۲۰	۰/۷۷	۶-۲۴
۰/۶۴	۱۵	۰/۷۱	۱۱-۲۷
۰/۶۴	۲۱	۰/۷۰	۲۳-۳۰
۰/۶۳	۲۲	۰/۶۶	۷-۱۹
۰/۶۳	۶-۲۸	۰/۶۵	۱۸
۰/۶۲	۱۳	۰/۶۴	۱۷-۱۶
۰/۶۱	۵	۰/۶۳	۱۵-۲۰
۰/۵۸	۱۷-۲۴-۲۹-۱۸	۰/۶۲	۱۰-۳۱-۳۴
۰/۵۵	۲۳	۰/۵۹	۱۴
۰/۵۲	۴-۲۷-۲۵	۰/۵۸	۱۳
۰/۴۹	۱۰	۰/۴۹	۲۱-۴
۰/۴۹	۱۴	۰/۴۸	۲-۹
۰/۴۲	۳	۰/۴۷	۵
۰/۳۹	۱۹	۰/۴۵	۱۲-۴۰
		۰/۴۴	۴۹-۳۹-۲۸
		۰/۴۱	۴۸-۳۷
		۰/۴۰	۴۷-۲۰
		۰/۳۹	۴۳-۳۶-۲۶
		۰/۳۸	۴۴-۳۵
		۰/۳۷	۳۳-۳۸
		۳۶٪	۲۵-۲۹
۶/۱۱		۷/۸۲	ارزش ویژه
۳۹/۱۲		۴۱/۵۲	وارینانس تبیین شده

ادامه جدول
بارهای عاملی، ارزش ویژه و مقادیر وارینانس تبیین شده دو عامل بهره وری و اماکن پشتیبان

عامل		عامل	
اماکن پشتیبان	سوال	بهره وری	سوال
۰/۶۸	۵	۰/۷۰	۱
۰/۶۸	۸	۰/۶۸	۳-۴-۵-۶-۷
۰/۶۷	۱۰-۹-۱۴	۰/۶۸	۱۸-۲-۱۵-۱۶
۰/۶۰	۱-۲-۳	۰/۶۷	۱۹-۲۱-۱۷

۰/۵۸	۱۱-۱۵	۰/۶۲	۲۰
۰/۵۸	۱۲	۰/۶۲	۲۳
۰/۵۸	۱۳-۷	۰/۵۹	۱۰-۱۳
۰/۵۵	۴-۶	۰/۵۹	۲۲
		۰/۵۷	۱۱
		۰/۵۱	۱۴
		۰/۵۱	۱۲
		۰/۵۰	۹-۸
۲/۸۸		۴/۲۷	ارزش ویژه
۱۸/۲۲		۲۹/۱۲	واریانس تبیین شده

توجه: برای عوامل مورد بررسی: $KMO = ۰/۸۷۱$ ، کرویت بارتلت = $۳۲۴۵/۱۲$ ، درجه آزادی = ۳۴۲ ، $p < ۰/۰۰۱$

بر اساس تحلیل عامل اکتشافی ۴ عامل تعیین شده حاضر شناسایی و تأیید شدند.

روش گردآوری داده‌ها

ابتدا در یک مطالعه مقدماتی عوامل در یک دفترچه آزمون به هر یک از مخاطبین هر عامل که بر اساس تصادف انتخاب شدند داده و از آنها خواسته شد پس از تکمیل آنها در مورد سوالات اظهار نظر و موارد مبهم را مشخص کنند. نتایج نشان داد که همه سوالات برای مخاطبین قابل فهم بود فقط پیشنهادهایی در مورد جایگزین کردن برخی کلمات داده شد.

روش تحلیل داده‌ها

۱) مشخصه‌های آماری مجموعه مواد پرسشنامه‌ها با استفاده از روشهای متداول در آمار توصیفی تعیین شد.

۲) ضرایب اعتبار مجموعه پرسشها در گروههای مختلف از طریق ضریب آلفای کرونباخ برآورد شد.

۳) برای بررسی روایی و تعیین این مطلب که محتوای پرسشنامه از چند عامل اشباع شده، از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد.

جامعه:

کلیه مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

تعریف اصطلاحات پژوهش

ارزشیابی: ارزشیابی به یک فرآیند نظامدار برای جمع آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات گفته می‌شود و به این منظور که تعیین شود آیا هدفهای مورد نظر، تحقق یافته اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزان؟

اعتبارسنجی: اعطای مجوز یا تایید صلاحیت یک مرکز آموزشی، که بر اساس قضاوت خبرگان حوزه مربوطه، ضوابط از پیش تعیین شده را رعایت کرده باشد، تعریف کرد. (ورتن و همکاران، ۱۹۹۷)

ارزیابی درونی: فرآیند تعیین، تهیه و گردآوری داده‌ها و اطلاعات مناسب، مرتبط و به روز درباره واحد آموزشی به منظور قضاوت تصمیم‌گیری در مورد جهت بهبود کیفیت و اصلاح ضعف‌ها از طریق مشارکت مستقیم اعضاء است. که در این پژوهش اعضای مرکز آموزشی مدنظر است (ورتن - ساندر ۱۹۸۷).

ارزیابی بیرونی: قضاوت هیات همگنان در مورد فرآیند ارزیابی درونی و وثوق نتایج آن و همچنین تبادل نظر با مسئولین مرکز آموزشی جهت توسعه آن. به عبارتی دیگر، هدایت جریان ارزشیابی و بررسی صحت و سقم گزارش‌های خود - سنجی (ارزیابی درونی)، سنجش اعتبار و صلاحیت مراکز آموزش، کنترل بیرونی کیفیت و مقایسه مراکز آموزشی و یا نظارت و کنترل فعالیت‌ها و برنامه‌های مراکز آموزشی است. ارزشیابی بیرونی از درجه عینیت بالاتری نسبت به ارزشیابی درونی برخوردار است.

عامل (سازه): برخی واژه ها مثل انگیزش، هوش، اضطراب، قابلیت اجتماعی به صورت مستقیم قابل مشاهده نمی باشند. این مفاهیم پیچیده که در سطح بالاتری از انتزاع قرار دارند «سازه» یا «عامل» نامیده می شوند (سرمد و دیگران، ۱۳۷۶).

ملاک: ملاک عبارت است از ویژگیها یا جنبه‌هایی از پدیده مورد ارزیابی که قضاوت در مورد آنها انجام می‌شود (بازرگان، ۱۳۸۳). ملاک‌ها از خرد کردن عوامل ناشی می‌شوند. در خرد کردن هر عامل باید توجه داشت که مؤلفه‌هایی به عنوان ملاک تعیین شوند که به عامل مورد نظر ربط داشته باشند.

نشانگر (متغیر): نشانگر یا متغیر عبارت است از ویژگی مورد مشاهده، که می‌تواند از واحدی به واحد دیگر یا از یک شرایط مشاهده به شرایط دیگر، مقادیر مختلفی را اختیار کند. به بیان دیگر متغیر نمادی است که اعداد یا ارزشها به آن منتسب می‌شود (سرمد و دیگران، ۱۳۷۶). در این پژوهش مشخصه‌ها یا گویه‌هایی هستند که برای گردآوری داده‌ها جهت قضاوت درباره ملاک‌های مورد نظر به کار برده می‌شوند. نشانگرها متغیرهای عملیاتی ارائه شده برای ویژگیهای خاص قابل تشخیص. برای هر ملاک ارزیابی می‌توان چندین نشانگر تعریف نمود که بصورت کامل آن را پوشش دهد.

معیار، استاندارد و یا الزامات قضاوت: استاندارد سطح مطلوب هر نشانگر است. استاندارد به این سؤال پاسخ می‌دهد که چقدر از ملاک مورد نظر کافی است تا میزان وضعیت آن را مطلوب قلمداد نماید. تعیین استاندارد امری است قضاوتی و بستگی به نظر کمیته ارزیابی گروه دارد که در گویه‌ها و یا گزینه‌های مربوط به هر سوال مستتر است و یا به صورت روشن و شفاف ذیل هر پرسش به آن اشاره شده است.

آموزش: انتقال دانش و مهارت از مربی به کارآموز با لحاظ کردن ارزشهای داده‌های سامانه مهارت آموزی، اعم از نیروی انسانی (مربی)، نرم افزار (محتوا و راهبرد های یاددهی - یادگیری) و سخت افزار (فضا و تجهیزات و امکانات)

مدیریت اجرایی - آموزش: سرپرستی و مدیریت ارکان آموزشی و عوامل تاثیرگذار مستقیم و غیر مستقیم بر سامانه آموزش، نظر به ارزش های فردی مدیر و منابع در اختیار اعم از سرمایه های انسانی و مالی مرکز و همچنین سایر کارکردهای مدیریت

بهره‌وری: بررسی کارایی و اثربخشی مهارت آموزی با نگاه به تنوع ماهیت مهارت آموزی و فراگیران مهارت

اماکن پشتیبان: امکانات و اقداماتی که در راستای پشتیبانی سامانه آموزش در زمینه های رفاهی، فرهنگی، بهداشتی و اداری، تدبیر می‌گردد.

عامل شماره ۱: آموزش				
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	حداکثر امتیاز
۱-۱	ویژگی های مربی کارگاه	۱-۱-۱	سطح تحصیلات	۴
		۱-۱-۲	ارتباط تحصیلات	۴
		۱-۱-۳	تجربه	۴
		۱-۱-۴	آموزشهای طی شده	۴
		۱-۱-۵	افتخارات	۲
		۱-۱-۶	رضایتمندی رئیس مرکز	۲
۱-۲	فعالیت های پژوهشی مربی کارگاه	۱-۲-۱	طرح های پژوهشی	۲
		۱-۲-۲	مقالات علمی و پژوهشی	۲
		۱-۲-۳	تالیف و ترجمه	۲
		۱-۲-۴	اختراعات و تولید وسایل کمک آموزشی	۲
۱-۳	فعالیت آموزشی کارگاه	۱-۳-۱	تنوع حرفه ها	۹
		۱-۳-۲	عملکرد آموزشی	۵
		۱-۳-۳	رضایتمندی کارآموزان	۳
		۱-۳-۴	سطح آموزش	۴
۱-۴	راهبردهای یاددهی - یادگیری	۱-۴-۱	وسایل کمک آموزشی	۳
		۱-۴-۲	ارزشیابی	۳
		۱-۴-۳	پروژه محوری	۳
		۱-۴-۴	بازدید آموزشی	۳
		۱-۴-۵	کارآموزی در محیط کار	۳
		۱-۴-۶	اساتید صاحب نظر	۳
		۱-۴-۷	برنامه ریزی و روش تدریس	۵
۱-۵	فضای آموزشی و امکانات محیطی کارگاه	۱-۵-۱	سرانه فضای آموزش عملی	۵
		۱-۵-۲	سرانه فضای آموزش تئوری	۳
		۱-۵-۳	طراحی و استفاده بهینه از فضاها	۲
		۱-۵-۴	امکانات جنبی	۲
۱-۶	تجهیزات و امکانات آموزشی	۱-۶-۱	تناسب تجهیزات	۸
		۱-۶-۲	ساماندهی تجهیزات	۳

۵	ابزار و مواد مصرفی	۱-۶-۳		
۱۰۰	جمع امتیازات عامل	تعداد نشانگرهای عامل : ۲۸ عدد		
عامل شماره ۲: مدیریت اجرایی _ آموزشی				
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	حداکثر امتیاز
۲-۲	اهداف مرکز	۲-۱-۱	وجود اهداف و برنامه ها	۲
		۲-۱-۲	تناسب اهداف با ماموریتها	۷
		۲-۱-۳	مشارکت مربیان در هدفگذاری	۳
		۲-۱-۴	ارزیابی تحقق اهداف	۴
۲-۲	ویژگی های رئیس مرکز	۲-۲-۱	مشخصات فردی	۵
		۲-۲-۲	رضایتمندی از رئیس مرکز	۴
		۲-۲-۳	خودارزیابی	۳
۲-۳	ویژگی کارشناسان مرکز	۲-۳-۱	مشخصات مسئول آموزش و پژوهش	۳
		۲-۳-۲	مشخصات مسئول سنجش	۳
۲-۴	کارکردهای مرکز	۲-۴-۱	برنامه ریزی و نظارت	۶
		۲-۴-۲	مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد	۳
		۲-۴-۳	نظم، بهداشت و ایمنی	۱
		۲-۴-۴	سامانه پیشنهادات، انتقادات و پاسخگویی به شکایات	۲
		۲-۴-۵	بهره گیری از اتوماسیون	۳
		۲-۴-۶	مقررات و آئین نامه ها	۱
		۲-۴-۷	مشارکت مربیان در اجرا و ارزیابی فعالیت ها	۳
		۲-۴-۸	بهبود فرآیندهای مرکز بر اساس گزارشات ارزیابی	۵
۲-۵	توسعه مرکز	۲-۵-۱	توسعه منابع انسانی متخصص	۳
		۲-۵-۲	توسعه فعالیت ها	۴
۲-۶	تعاملات بیرونی مرکز	۲-۶-۱	تعامل با واحدهای آموزشی	۴
		۲-۶-۲	تعامل با دستگاه ها و نهادهای اجرایی	۳
		۲-۶-۳	تعامل با صنایع و بنگاه های اقتصادی	۳
		۲-۶-۴	تعامل با انجمن ها و تشکل های صنفی و نهادهای غیرانتفاعی	۳
۲-۷	مدیریت بهینه منابع مالی	۲-۷-۱	اصلاح الگوی مصرف	۳
		۲-۷-۲	فروش خدمات ، محصولات و جذب منابع مالی	۵
		۲-۷-۳	توزیع اعتبارات	۶
۲-۸	پذیرش	۲-۸-۱	اطلاع رسانی	۳

۵	مشاوره ، راهنمایی و ثبت نام کارآموزان	۲-۸-۲		
۱۰۰	جمع امتیازات عامل	تعداد نشانگرهای عامل : ۲۸ عدد		
عامل شماره ۳: بهره وری				
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	حداکثر امتیاز
۳-۱	تنوع مخاطبین و ظرفیت اجرایی (تعهد)	۳-۱-۱	آموزش در مراکز ثابت	۵
		۳-۱-۲	آموزش در صنایع	۵
		۳-۱-۳	آموزش در پادگان ها	۳
		۳-۱-۴	آموزش در جوار دانشگاه ها	۴
		۳-۱-۵	آموزش در روستاها	۴
		۳-۱-۶	آموزش در شعب شهری	۳
		۳-۱-۷	آموزش در زندان ها	۳
۳-۲	تنوع آموزش، سنجش و روش های اجرایی	۳-۲-۱	تنوع گروه های درسی	۶
		۳-۲-۲	تنوع حرفه های آموزشی	۵
		۳-۲-۳	تنوع حرفه های مورد سنجش	۶
		۳-۲-۴	تنوع روش های اجرایی	۶
۳-۳	کارایی	۳-۳-۱	تعهد آموزشی	۵
		۳-۳-۲	سرانه ساعت آموزش	۳
		۳-۳-۳	سنجش مهارت	۵
		۳-۳-۴	مهارت آموختگان	۳
		۳-۳-۵	جذب کارآموز	۴
		۳-۳-۶	نگهداشت کارآموز	۴
		۳-۳-۷	میزان قبولی	۶
۳-۴	اثربخشی	۳-۴-۱	رهگیری	۶
		۳-۴-۲	کارآفرینی	۴
		۳-۴-۳	رضایتمندی مهارت آموختگان	۴
		۳-۴-۴	رضایتمندی کارفرمایان و مشتریان	۶
۱۰۰	جمع امتیازات عامل	تعداد نشانگرهای عامل : ۲۲ عدد		

عامل شماره ۴: اماکن پشتیبان				
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	حداکثر امتیاز
۴-۱	اماکن رفاهی	۴-۱-۱	خوابگاه کارآموزی	۱۲
		۴-۱-۲	سالن غذا خوری	۵
		۴-۱-۳	اماکن ورزشی	۷
		۴-۱-۴	سالن آزمون و چند منظوره	۹
		۴-۱-۵	منازل سازمانی ، مهمانسرا و مامورسرا	۵
۴-۲	اماکن فرهنگی	۴-۲-۱	سالن اجتماعات (همایش)	۶
		۴-۲-۲	کتابخانه و سایت اینترنت	۱۱
		۴-۲-۳	نمازخانه و دفتر امور فرهنگی (بسیج)	۷
۴-۳	اماکن اداری	۴-۳-۱	بخش اداری	۶
		۴-۳-۲	انبار مرکزی	۵
		۴-۳-۳	حفاظت فیزیکی	۶
		۴-۳-۴	نقلیه	۵
۴-۴	اماکن و امکانات عمومی	۴-۴-۱	سرمایش ، گرمایش ، ایمنی و امکانات محیطی	۷
		۴-۴-۲	محوطه و اماکن عمومی	۹
۱۰۰	جمع امتیازات عامل	تعداد نشانگرهای عامل : ۱۴ عدد		

عامل ۱: آموزش

ملاک ۱-۱: ویژگی های مربی کارگاه

نشانگر ۱-۱-۱: سطح تحصیلات

سؤال ۱-۱-۱-۱: تحصیلات مربی کارگاه در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) دکتری
 ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)
 ج) کارشناسی (لیسانس)
 د) کاردانی (فوق دیپلم)
 ه) دیپلم

این پرسش توسط: رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود

مصادیق: شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا خلاصه اطلاعات پرسنلی یا بررسی بخش اطلاعات مربیان در پورتال جامع سازمان

نشانگر ۱-۱-۲: ارتباط تحصیلات مربی

سؤال ۱-۱-۲-۱: ارتباط تحصیلی مربی با حرفه هایی که در کارگاه آموزش می دهند به چه میزان است؟ (براساس

جدول ابلاغی ضمیمه ۲) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) مطلوب (۵ امتیاز)
 ب) مرتبط (۱ امتیاز)

این پرسش توسط: رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود

مصادیق: شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا خلاصه اطلاعات پرسنلی یا بررسی بخش اطلاعات مربیان در پورتال جامع سازمان

نشانگر ۱-۱-۳: تجربه

سؤال ۱-۱-۳-۱: سوابق تجربی مربی کارگاه با توجه به شاخص های زیر به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- هر سال سابقه تدریس در گروه درسی اصلی (فعلی) = ۱ نمره
- هر سال سابقه تدریس در سایر گروه های درسی = ۰/۷۵ نمره
- هر سال سابقه غیرآموزشی در سازمان (کارشناسی یا سرپرستی) = ۰/۵ نمره
- هر سال سابقه غیرآموزشی در صنعت یا صنف مرتبط با رشته آموزشی = ۰/۲۵ نمره

(تذکر ۱: یک سال آموزش شامل ۱۲۰۰ ساعت ارائه آموزش می باشد)

تذکر ۲: سوابق آموزشی خارج از سازمان با ضریب ۰/۷ قابل محاسبه می باشد

تذکر ۳: تدریس در آموزشگاه های آزاد به منزله آموزش در مراکز دولتی می باشد)

- الف) ۱۲ نمره و بیشتر
 ب) ۹ تا ۱۱/۹۹ نمره
 ج) ۶ تا ۸/۹۹ نمره

□ (د) ۳ تا ۵/۹۹ نمره

□ (ه) کمتر از ۳ نمره

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز □ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات : تصویر حکم کارگزینی یا خلاصه اطلاعات پرسنلی یا بررسی بخش اطلاعات مربیان در پورتال جامع سازمان

نشانگر ۳-۱-۱ : تجربه

سؤال ۳-۱-۱: آموزش دو سال اخیر مربی در کدامیک از سطوح مطلوبیت زیر قرار دارد؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

۱ نمره - هر ماه فعالیت مربی در سطح آموزش درجه ۲

۱/۵ نمره - هر ماه فعالیت مربی در سطح آموزش درجه ۱ یا کارآموزان المپیاد استانی

- هر ماه فعالیت مربی تخصصی در سطح آموزش ۱۸ ماهه ، دوگانه یا فناوری های راهبردی و نوین یا کارآموزان

المپیاد کشوری یا بین المللی ۲ نمره

- هر ماه فعالیت مربی در سطح آموزش به مربیان یا هرگونه آموزش خارج از مرکز ثابت آموزشی ۲/۵ نمره

(هر ۱۲۰ ساعت ارائه آموزش یک ماه محسوب می گردد) - مجموع امتیازات مربی محاسبه و در یکی از سطوح مطلوبیت قرار می گیرد.

□ (الف) ۴۱ نمره و بیشتر □ (ب) ۳۱ تا ۴۰ نمره

□ (ج) ۲۱ تا ۳۰ نمره □ (د) ۱۱ تا ۲۰ نمره

□ (ه) تا ۱۰ نمره

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز □ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات : گزارش وضعیت دوره های آموزشی مرکز از پورتال جامع سازمان در دو سال اخیر یا ابلاغ مربی

نشانگر ۴-۱-۱: آموزشهای طی شده

سؤال ۴-۱-۱: ساعات آموزشی مرتبط طی شده توسط مربی کارگاه (عمومی و شغلی - تخصصی) در ۲ سال اخیر

به چه میزان است؟ (حداکثر $\frac{1}{3}$ عمومی و $\frac{2}{3}$ شغلی - تخصصی) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- تذکر ۱: آموزش های عمومی شامل تمامی دوره های آموزشی غیر از دوره های شغلی و تخصصی می باشد

- تذکر ۲: آموزش های طی شده در بنگاه های اقتصادی معتبر با تأیید اداره کل استان با ضریب ۱/۳ و آموزش های طی شده در مرکز

تربیت مربی یا سایر مکان های آموزشی با ضریب ۱ محاسبه می شود.

□ (الف) ۲۰۱ و بیشتر □ (ب) ۱۵۱ تا ۲۰۰ ساعت

□ (ج) ۱۰۱ تا ۱۵۰ ساعت □ (د) ۶۰ تا ۱۰۰ ساعت

□ (ه) کمتر از ۶۰ ساعت

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز □ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات : فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده (به غیر از گواهینامه های درجه ۲ مهارت)

نشانگر ۵-۱-۱: افتخارات

سؤال ۵-۱-۱: مربی کارگاه کدامیک از افتخارات زیر را کسب نموده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

□ (الف) دارا بودن کارآموز برگزیده المپیاد استانی و یا کشوری

- (ب) انتخاب به عنوان مربی رتبه یک بهره وری (طبق شیوه نامه بهره وری مربیان)
- (ج) انتخاب به عنوان مربی نمونه استانی و یا کشوری
- (د) انتخاب به عنوان کارمند نمونه استانی و یا کشوری
- (ه) دریافت تقدیرنامه از مدیرکل استان یا مدیران کل ستادی یا سایر مقامات همتراز شهرستانی، استانی و کشوری
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایرکارکنان پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: ابلاغیه، تقدیرنامه یا مکاتبات مرتبط

نشانگر ۶-۱-۱: رضایتمندی رئیس مرکز

- سؤال ۱-۶-۱: رئیس مرکز محترم؛ عملکرد مربی کارگاه را با توجه به معدل نمره ارزشیابی ۲ سال اخیر چگونه ارزیابی می کنید؟ (این پرسش برای هر یک از مربیان بصورت مجزا توسط رئیس مرکز پاسخ داده می شود) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓
- تذکر: برای مربیان حق التدریس نیز فرم ارزشیابی سالیانه می بایست تکمیل گردد.

الف) ۹۵ تا ۱۰۰

ب) ۹۰ تا ۹۵

ج) ۸۶ تا ۹۰

د) ۸۱ تا ۸۵

ه) ۷۵ تا ۸۰

- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایرکارکنان پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: فرم های ارزشیابی مربیان

ملاک ۲-۱: فعالیت های پژوهشی مربی کارگاه

نشانگر ۱-۲-۱: طرح های پژوهشی

- سؤال ۱-۲-۱-۱: طرح های پژوهشی انجام شده توسط مربی کارگاه چه تعداد است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓
- الف) بیش از یک طرح پژوهشی (۵ امتیاز)
- ب) مجری یک طرح پژوهشی (۳ امتیاز)
- ج) همکاری در یک طرح پژوهشی (۱ امتیاز)

- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایرکارکنان پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: مکاتبات مرتبط یا نسخه ای از طرح تأیید شده

نشانگر ۲-۲-۱: مقالات

- سؤال ۱-۲-۲-۱: مقالات پذیرفته شده و یا چاپ شده در مجلات حداقل علمی - تخصصی (و بیشتر شامل علمی - ترویجی و علمی - پژوهشی) از مربی و یا پذیرش مقاله در همایش های ملی و بین المللی علمی یا مقالات ISI، در ۳ سال اخیر چند بار اتفاق افتاده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓
- تذکر: در صورتی که مربی اقدام پژوهی (آسیب شناسی یا مطالعه کاربردی) درخصوص وضعیت کارگاه خود داشته و نتایج آن به صورت مقاله در همایش مهارت آموزی و اشتغال یا سایر همایش ها ارائه شده باشد؛ قابل محاسبه است.

الف) ۵ مورد و بیشتر ب) ۴ مورد

□ (ج) ۳ مورد □ (د) ۲ مورد □ (ه) ۱ مورد

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز □ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر مجلات علمی پژوهشی یا اسناد پذیرش مقاله در مجلات یا همایش ها

نشانگر ۱-۲-۳: تألیف یا ترجمه

سؤال ۱-۲-۳-۱: چه تعداد کتاب توسط مربی در ۲ سال اخیر تألیف یا ترجمه شده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

□ (الف) بیش از یک کتاب تخصصی مرتبط با گروه درسی (۵ امتیاز)

□ (ب) یک کتاب تخصصی مرتبط با گروه درسی (۳ امتیاز)

□ (ج) یک کتاب عمومی (۱ امتیاز)

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز □ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: کتاب یا مکاتبات مرتبط

نشانگر ۱-۲-۴: ابداع و اختراعات مربی

سؤال ۱-۲-۴-۱: آیا مربی دارای ابداع و اختراعات (در ۲ سال اخیر) با شرایط زیر می باشد؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

□ (الف) تجاری سازی اختراع/اختراعات

□ (ب) تولید محصول نیمه صنعتی از اختراع/اختراعات

□ (ج) ثبت اختراع/اختراعات

□ (د) ابداع و تولید بیش از یک وسیله کمک آموزشی

□ (ه) ابداع و تولید یک وسیله کمک آموزشی

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز □ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: سند تجاری سازی / تولید محصول نیمه صنعتی / ثبت اختراع یا مکاتبات در خصوص ابداع یا تولید وسایل کمک آموزشی

نشانگر ۱-۲-۵: مطالعات کاربردی

سؤال ۱-۲-۵-۱: مطالعات کاربردی درون سازمانی مربی در کدامیک از زمینه های زیر انجام شده است؟

□ (الف) طراحی استانداردهای آموزش شغل □ (ب) نیازسنجی آموزش های فنی و حرفه ای

□ (ج) تولید محتوای آموزش های مجازی در آموزش های فنی و حرفه ای □ (د) طراحی سؤال و پروژه

□ (ه) بازنگری در استانداردهای آموزش شغل

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز □ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: استانداردهای آموزشی بانضمام گواهی دفتر طرح و برنامه های درسی، ابلاغیه های مشارکت در نیازسنجی آموزشی و آینده پژوهی های درون سازمانی و گواهی دفتر ارزشیابی مهارت در خصوص طراحی سؤال و پروژه

ملاک ۱-۳ : فعالیت های آموزشی کارگاه

نشانگر ۱-۳-۱: تنوع حرفه ها

سؤال ۱-۱-۳-۱: کارگاه چند استاندارد و در چه خوشه ای از مهارت آموزی (حرفه آموزشی) را در ۲ سال اخیر

اجرا نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

آموزش هر عنوان استاندارد در خوشه صنعت، کشاورزی و فناوری های راهبردی ۲ نمره
آموزش هر عنوان استاندارد در خوشه خدمات و فرهنگ و هنر ۱ نمره

الف) بیش از ۸ نمره ب) ۶ تا ۸ نمره
ج) ۴ تا ۶ نمره د) ۲ تا ۴ نمره
ه) کمتر از ۲ نمره

توضیح: کارگاههای طرح ۱۸ ماهه مجری ۳ استاندارد پودمانی در خوشه مربوطه تلقی می شوند.

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در ۲ سال اخیر از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۲-۳-۱: عملکرد آموزشی

سؤال ۱-۲-۳-۱: عملکرد کمی آموزش در کارگاه در ۲ سال اخیر، در کدامیک از سطوح زیر قرار دارد؟

(۵ تا ۱ امتیاز) ↓

(عملکرد آموزشی کارگاه در یک دوره برابر است با حاصلضرب طول دوره بر حسب ساعت در تعداد کارآموزان معرفی شده به آزمون کتبی)
(عملکرد آموزشی کارگاه در یک سال برابر است با حاصل جمع عملکرد تمامی دوره های آموزشی کارگاه در یک سال) (دوره هایی که از یک سال قبل شروع شده ولی به آزمون نرسیده اند جزء محاسبه نیست ولی دوره هایی که از سال قبل شروع شده و به آزمون رسیده اند مبنای محاسبه هستند)

الف) ۵۶۰۰۱ نفر - ساعت و بیشتر ب) از ۴۶۰۰۱ تا ۵۶۰۰۰ نفر - ساعت
ج) از ۳۶۰۰۱ تا ۴۶۰۰۰ نفر - ساعت د) از ۲۶۰۰۱ تا ۳۶۰۰۰ نفر - ساعت
ه) از ۱۶۰۰۰ تا ۲۶۰۰۰ نفر - ساعت

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز (متوسط عملکرد کارگاههای مرکز در دو سال اخیر) مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: عملکرد آموزشی مرکز اخذ شده از پورتال جامع سازمان به تفکیک کارگاه

نشانگر ۳-۳-۱: رضایتمندی کارآموزان

سؤال ۱-۳-۳-۱: کارآموزان کارگاه به چه میزان از دوره های آموزشی رضایت دارند؟ (براساس متوسط امتیازات

نظرسنجی مندرج در شناسنامه های دوره های اجرا شده در ۲ سال اخیر و با تأیید رئیس مرکز - پیوست شماره ۳) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۹۱ درصد و بیشتر ب) ۷۶ تا ۹۰ درصد
ج) ۶۱ تا ۷۵ درصد د) ۴۱ تا ۶۰ درصد
ه) کمتر از ۴۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: تکمیل بودن فرم نظرسنجی از کارآموزان مندرج در شناسنامه های دوره های اجرا شده در دو سال اخیر و جمع بندی نظرات کارآموزان

نشانگر ۴-۳-۱: سطح آموزش

سؤال ۱-۴-۳-۱: بالاترین سطح آموزش ارائه شده در کارگاه در ۲ سال اخیر کدامیک از موارد زیر می باشد؟

(۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) آموزش مشارکتی نوع سوم

- (ب) آموزش مشارکتی نوع دوم
- (ج) آموزش دولتی، ۱۸ ماهه، آموزش دوگانه و یا آموزش به کارآموزان المپیاد بین المللی یا کشوری
- (د) آموزش محیط کار واقعی و یا آموزش به کارآموزان المپیاد استانی و یا آموزش به شاغلین صنایع و صنوف
- (ه) آموزش استانداردهای شایستگی و شغل
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایرکارکنان پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در دو سال اخیر از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

ملاک ۴-۱ : راهبرهای یاددهی - یادگیری

نشانگر ۱-۴-۱: وسایل کمک آموزشی

سؤال ۱-۴-۱-۱: مربی کارگاه برای آموزش از کدامیک از وسایل کمک آموزشی زیر بهره می گیرد؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) پوستر، ماکت و برد آموزشی (دیداری)
- ب) مدارگسترده ها ، برش خورده ها و سیمیلاتورهای آموزشی
- ج) فیلم ها و اسلایدهای آموزشی
- د) کتب کمک آموزشی
- ه) نرم افزارهای آموزشی
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایرکارکنان پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: مشاهده هر یک از موارد فوق در محل کارگاه

نشانگر ۲-۴-۱: ارزشیابی

سؤال ۱-۴-۲-۱: مربی کارگاه از کدامیک از روشهای ارزشیابی زیر استفاده می نماید؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) آزمون ورودی برای جذب کارآموزان حداقل نیمی از دوره های کارگاه انجام می دهد
- ب) ارزشیابی تشخیصی انجام می دهد (پرسش های قبل از شروع تدریس روزانه)
- ج) ارزشیابی تکوینی در طول دوره های آموزشی را از روش های متنوع (چند گزینه ای، کوتاه پاسخ، تشریحی، کامل کردنی، عملی و ...) صورت می دهد.
- د) از نتایج ارزشیابی تکوینی و تشخیصی در ارتقاء و بهبود روش های تدریس و تدوین طرح درس بهره می برد.
- ه) هدایت مدل ارزیابی کارآموزان از یکدیگر را برعهده دارد
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایرکارکنان پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: فرم های تکمیل شده ارزشیابی در شناسنامه های دوره های آموزشی در دو سال اخیر و مصاحبه با مربی درخصوص انواع ارزشیابی مطرح شده

نشانگر ۳-۴-۱: پروژه محوری

سؤال ۱-۳-۴-۱: کدامیک از موارد زیر در اجرای شیوه نامه پروژه محوری (یادگیری مشارکتی) در دو سال گذشته صادق است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) گروه بندی کارآموزان جهت اجرای شیوه نامه صورت می گیرد
- ب) شناسنامه یا طرح عملیاتی پروژه تنظیم می شود
- ج) بیش از هفتاد درصد تعهدات کارگاه در موضوع پروژه محوری اجرا می گردد
- د) کارگاه دارای پروژه منتخب استانی می باشد
- ه) ویژگی پژوهش مداری برای پروژه های اجرا شده ، رعایت می گردد
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایرکارکنان پاسخ داده می شود
- مصادیق شواهد مستندات : فرم های تکمیل و تأیید شده در شناسنامه های دوره های آموزشی در ۲سال اخیر

نشانگر ۴-۴-۱: بازدید آموزشی

سؤال ۱-۴-۴-۱: کدامیک از موارد زیر در اجرای شیوه نامه بازدید آموزشی کارآموزان رعایت می شود؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) شناسایی و تعامل مربیان با واحدهای صنفی و صنعتی منطقه
- ب) ایجاد بانک اطلاعاتی از فعالیت ها و سوابق واحدهای مرتبط با آموزش
- ج) ارتباط بین فعالیت محل بازدید کارآموزی با آموزش دوره مهارت آموزی
- د) حضور مؤثر مربیان و کارشناسان فنی به هنگام بازدید جهت ارائه توضیحات به کارآموزان
- ه) انجام بیش از هفتاد درصد تعهدات کارگاه در موضوع بازدید آموزشی کارآموزان
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایرکارکنان پاسخ داده می شود
- مصادیق شواهد مستندات : فرم های تکمیل و تأیید شده در شناسنامه های دوره های آموزشی در ۲سال اخیر

نشانگر ۴-۵-۱: کارآموزی در محیط کار

سؤال ۱-۴-۵-۱: کدامیک از موارد زیر در اجرای شیوه نامه کارآموزی در محیط کار رعایت می گردد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) شناسایی و تعامل مربیان با واحدهای صنفی و صنعتی منطقه
- ب) ایجاد بانک اطلاعاتی از فعالیت ها و سوابق واحدهای مرتبط با آموزش
- ج) رعایت سرفصل آموزشی مطابق با استاندارد در محل کار و حداقل ۲۰ ساعت آموزش در محیط کار
- د) حضور مربی و کارشناسان فنی به هنگام کارآموزی در محیط کار به منظور ارائه آموزش مناسب به کارآموزان
- ه) انجام بیش از هفتاد درصد تعهدات کارگاه در موضوع کارآموزی در محیط کار
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایرکارکنان پاسخ داده می شود
- مصادیق شواهد مستندات : فرم های تکمیل و تأیید شده در شناسنامه های دوره های آموزشی در ۲سال اخیر

نشانگر ۴-۶-۱: اساتید صاحب نظر

سؤال ۱-۶-۴-۱: کدامیک از موارد زیر در اجرای شیوه نامه استفاده از اساتید صاحب نظر لحاظ شده است؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) اساتید دعوت شده دارای تأیید کمیته سه نفره می باشند.
- ب) شناسایی اساتید و ایجاد بانک اطلاعاتی آنها انجام شده است.
- ج) حداقل ۷۰ درصد تعهدات کارگاه در این بخش انجام شده است.
- د) مباحث مطروحه توسط اساتید کاملاً با سرفصل های آموزشی تطبیق دارد.
- ه) استفاده از مشاوره اساتید در سایر زمینه های پژوهشی و آموزشی کارگاه (پروژه، چیدمان و ...) انجام شده است
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات مستندات: فرم های تکمیل و تأیید شده در شناسنامه های دوره های آموزشی در ۲ سال اخیر

نشانگر ۷-۴-۱: آموزش دوگانه و محیط کارواقعی

سؤال ۱-۷-۴-۱: کدامیک از موارد زیر در اجرای شیوه نامه آموزش دوگانه و مهارت آموزی در محیط کار واقعی در ۲ سال گذشته صادق است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) اطلاع رسانی به بنگاههای اقتصادی، اتاق های بازرگانی و اصناف انجام شده است
- ب) حداقل ۱۰ درصد برای هر سال از تعهدات مرکز در این حوزه تعریف شده است
- ج) گزارش تحلیلی سالانه برای این طرح آماده شده است (شامل دلایل عدم توفیق پروژه-تعداد بنگاههای اقتصادی مشارکت کننده، تعداد کارآموزان این دوره ها و تعداد کارآموزانی که پس از شرکت در این دوره جذب بازار کار و یا همان بنگاه اقتصادی شده اند)
- د) ثبت اطلاعات کامل در سامانه
- ه) تعامل سازنده میان مرکز با بنگاههای اقتصادی
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: فرم های تکمیل و تأیید شده در شناسنامه های دوره های آموزشی در ۲ سال اخیر

نشانگر ۸-۴-۱: برنامه ریزی و روش تدریس

سؤال ۱-۸-۴-۱: برنامه ریزی و روش تدریس در قالب طرح درس تهیه شده دارای کدامیک از مشخصه های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) تعیین زمانبندی دقیق اجرای دوره براساس سرفصل های آموزشی متناسب با شرایط کارآموزان در طرح درس و اجرای آن
- ب) اهداف ویژه و رفتاری در طرح درس تعیین شده است
- ج) پیش بینی ارزشیابی در طرح درس تهیه شده صورت گرفته است
- د) تعیین وظایف و تکالیف کارآموزان در طرح درس های روزانه انجام شده است
- ه) انتخاب روش تدریس مناسب برای آموزش تئوری (مبانی و دانش) و آموزش عملی (مهارت و تمرین) انجام شده
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز (برای کارگاهها بصورت مجزا) مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود

مصادیق ' شواهد' مستندات : طرح درس روزانه تکمیل شده (نسخه ارسالی از دفتر بهسازی و نظارت

ملاک ۵-۱ : فضای آموزشی و امکانات محیطی

نشانگر ۱-۵-۱: سرانه فضای آموزش عملی

سؤال ۱-۵-۱-۱: سرانه فضای آموزش عملی در کارگاه به چه میزان با شرایط مطلوب تطبیق دارد؟ (براساس جدول

سرانه فضای عملی گروه های درسی برای ۱۲ نفر کارآموز- پیوست شماره ۱) (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) ۹۱ درصد و بیشتر

ب) ۸۱ تا ۹۰ درصد

ج) ۷۱ تا ۸۰ درصد

د) ۵۰ تا ۷۰ درصد

ه) کمتر از ۵۰ درصد

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود

مصادیق ' شواهد' مستندات : تطبیق جدول سرانه فضای عملی گروه های درسی برای ۱۲ نفر کارآموز- پیوست شماره ۱ با شرایط کارگاه

نشانگر ۲-۵-۱: سرانه فضای آموزش تئوری

سؤال ۱-۵-۲-۱: سرانه فضای آموزش تئوری در کارگاه به چه میزان است؟ (سرانه فضا برای هر نفر ۲ مترمربع -

فضای کلاسهای مشترک بین کارگاهها بصورت کامل برای هر یک، بصورت مجزا قابل محاسبه است) (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) ۹۱ درصد و بیشتر

ب) ۸۱ تا ۹۰ درصد

ج) ۷۱ تا ۸۰ درصد

د) ۵۰ تا ۷۰ درصد

ه) کمتر از ۵۰ درصد

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود

مصادیق ' شواهد' مستندات : بررسی سرانه فضای آموزش تئوری کارگاه (سرانه فضا برای هر نفر ۲ مترمربع)

نشانگر ۳-۵-۱: طراحی و استفاده بهینه از فضاهای آموزشی کارگاه

سؤال ۱-۵-۳-۱: آیا در طراحی و استفاده از فضاهای آموزشی کارگاه نکات زیر رعایت شده است؟

(هر مورد یک امتیاز)

الف) چیدمان تجهیزات کارگاه مطابق با لی آت صحیح

ب) عدم اشغال فضا توسط دستگاههای مزاد و اسقاط و نبود فضاهای بلا استفاده و سازه های غیرضروری

ج) مجزا بودن فضای آموزش تئوری از آموزش عملی

د) تناسب کف و ارتفاع با نوع حرفه های آموزشی

ه) رعایت نظام آراستگی در کارگاه

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق شواهد مستندات : تطبیق چیدمان و شرایط کارگاه با کتاب لی آت (ارسالی از دفتر بهسازی و نظارت آموزشی

نشانیگر ۴-۵-۱: امکانات جنبی

سؤال ۱-۴-۵: کارگاه دارای کدامیک از امکانات جنبی زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) سیستم گرمایش مناسب و استاندارد

ب) سیستم سرمایش مناسب و استاندارد

ج) اتاق مناسب برای مربی (حداقل ۶ مترمربع)

د) رختکن و کمد مناسب برای کارآموزان

ه) انبار مناسب

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز □ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق شواهد مستندات : بررسی میدانی کارگاه و رؤیت موارد فوق الذکر

ملاک ۶-۱ – تجهیزات و امکانات آموزشی

نشانیگر ۱-۶-۱: تناسب تجهیزات

سؤال ۱-۶-۱-۱: تجهیزات کارگاهی چه میزان با فهرست تجهیزات استاندارد تطابق دارد؟ (براساس نرم افزار

ساماندهی تجهیزات تحت پورتال جامع سازمان و یا فهرست تجهیزات ضمیمه هر استاندارد آموزشی) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۹۱ درصد و بیشتر

ب) ۸۱ تا ۹۰ درصد

ج) ۷۱ تا ۸۰ درصد

د) ۶۱ تا ۷۰ درصد

ه) ۵۰ تا ۶۰ درصد

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز □ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق شواهد مستندات : گزارش تطبیق تجهیزات کارگاه با فهرست استاندارد تجهیزات کارگاهی استخراج شده از پورتال ساماندهی تجهیزات کارگاهی

نشانیگر ۲-۶-۱: ساماندهی تجهیزات

سؤال ۱-۶-۲-۱: در ساماندهی تجهیزات کارگاهی کدامیک از مشخصه های زیر رعایت شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) ایجاد بانک اطلاعات تجهیزات

ب) وجود کارت سرویس مناسب و درج سوابق سرویس ، نگهداری ، گارانتی و نصب

ج) دارا بودن شرایط ایمنی مناسب (حفاظ و سیستم های حفاظتی لازم)

د) انجام تعمیرات ، سرویس و نگهداری تجهیزات و سالم و فعال بودن آنها

ه) عدم وجود تجهیزات اسقاط و مازاد در کارگاه و انبار کارگاه

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش تطبیق تجهیزات کارگاه با فهرست استاندارد تجهیزات کارگاهی استخراج شده از پورتال ساماندهی
تجهیزات کارگاهی و رؤیت تجهیزات کارگاهی موجود

نشانیگر ۳-۶-۱: ابزار و مواد مصرفی

سؤال ۱-۳-۶-۱: ابزار و مواد مصرفی تامین شده توسط مرکز، به لحاظ کمی و کیفی به چه میزان با فعالیت آموزشی کارگاه تناسب دارد؟ (تامین ابزار و مواد مصرفی در آموزش دولتی برعهده مرکز می باشد و نه کارآموز)

(۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۹۱ درصد و بیشتر

ب) ۸۱ تا ۹۰ درصد

ج) ۷۱ تا ۸۰ درصد

د) ۶۱ تا ۷۰ درصد

ه) ۵۰ تا ۶۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز □ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی ابزار و مواد مصرفی موجود در کارگاه و تطبیق آن با فهرست استاندارد

عامل ۲ : مدیریت اجرایی -

ملاک ۱-۲ ؛ اهداف مرکز

نشانگر ۱-۱-۲: اهداف و برنامه ها

سؤال ۱-۱-۲: اهداف و برنامه های مرکز برای ۲ سال اخیر دارای کدامیک از ویژگی های زیر می باشد؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) مدون و مستند ب) منطقی و قابل اجرا ج) صریح و مورد قبول ذینفعان
 د) در دسترس و ابلاغ شده ه) دارای برنامه زمانبندی

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: اهداف و برنامه ها می بایست بصورت مدون و مستند با توجه به سیاست ها و برنامه های سازمان توسط خود رئیس مرکز برای مرکز تدوین شده و خیلی آرمانی نبوده و منطقی و قابل اجرا با توجه به شرایط مرکز باشد و در دسترس بوده و به کلیه کارکنان تابعه ابلاغ شده باشد. دستیابی به این اهداف یا برنامه ها با برنامه زمانبندی مشخص شده باشد و در آن به موارد مشخص شده در سه پرسش بعدی توجه شده باشد.

نشانگر ۲-۱-۲: تناسب اهداف با مأموریت ها

سؤال ۱-۲-۲: آیا در تدوین اهداف مرکز نیازهای فرد و جامعه و مشارکت ذینفعان از طریق لحاظ نمودن موارد زیر، مد نظر قرار گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) تعامل با واحدهای صنفی و صنعتی
 ب) توجه به جمعیت فعال اقتصادی و آمار بازار کار
 ج) تعامل با نهادهای تصمیم گیر و تأثیرگذار
 د) توجه به اسناد بالادستی و یا مأموریت های مرکز
 ه) تعامل با واحدهای آموزش عالی و مراکز فرهنگی و پرورشی
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: تطبیق هریک از عناوین فوق الذکر با اهداف و برنامه های تدوین شده مرکز

نشانگر ۲-۱-۲: تناسب اهداف با مأموریت ها

سؤال ۲-۱-۲: در تدوین اهداف مرکز به کدامیک از عوامل بهبود کارآفرینی و کسب و کار توجه شده است؟
(هر مورد یک امتیاز)

الف) تعامل با دستگاهها و نهادهای حامی کارآفرینان (اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بانک ها و صندوق های اعتباری، سازمانهای مردم نهاد (NGO) و ...)

ب) برگزاری دوره های کارآفرینی و آمادگی کسب و کار

ج) ایجاد بانک اطلاعات کارآفرینان فارغ التحصیل شده و تقدیر از کارآفرینان برتر

د) استفاده از کارآفرینان در همایش ها، گردهمایی های آموزشی و کارگروه های طراحی و بازنگری استانداردهای

آموزش شغل

ه) برگزاری نمایشگاه پروژه ها و محصولات آموزشی - کارآفرینی مرکز

این پرسش توسط: رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: تطبیق هریک از عناوین فوق الذکر با اهداف و برنامه های تدوین شده مرکز

نشانگر ۲-۱-۲: تناسب اهداف با مأموریت ها

سؤال ۳-۲-۱-۲: آیا اهداف با ظرفیت اسمی مرکز تناسب دارد؟ (برای چه میزان از ظرفیت اسمی مرکز تعهدات

آموزشی پیش بینی شده است؟) $[100 \times \frac{\text{تعهدات آموزشی مرکز در سال جاری}}{\text{ظرفیت اسمی مرکز}}]$ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

(ساعت آموزش ماهیانه در تک شیفت) $96 \times (\text{ماههای فعالیت در سال } 11) \times (\text{تراکم کارآموز}) 12 = \text{ظرفیت اسمی سالیانه هر کارگاه}$

الف) ۹۱ تا ۱۰۰ درصد ب) ۸۱ تا ۹۰ درصد

ج) ۷۱ تا ۸۰ درصد د) ۶۱ تا ۷۰ درصد ه) ۵۰ تا ۶۰ درصد

این پرسش توسط: رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: ظرفیت اسمی مرکز با فرمول بالا محاسبه شده و تعداد کارگاه ها با نقشه مرکز کنترل گردد همچنین تعهد

آموزشی از پورتال جامع کنترل گردد.

نشانگر ۳-۱-۳: مشارکت مربیان در هدفگذاری

سؤال ۱-۳-۱-۲: کدامیک از موارد زیر در ساختار کسب نظرات مربیان در زمینه تنظیم اهداف مرکز پیش بینی

شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) راهبری جلسات شورای مربیان

ب) اجرایی نمودن مصوبات شورا

ج) حمایت مادی و معنوی از شورا

د) همکاری مربیان در انجام نیازسنجی آموزشی (راه اندازی رشته های جدید، دریافت اطلاعات از صنایع و ...)

ه) همکاری مربیان در ارزیابی عملکرد (در بخش های مختلف آموزشی مرکز)

این پرسش توسط: رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: صورتجلسه شورای مربیان یا شورایی با همین مضمون و مستندات مربوط به نیازسنجی آموزشی یا سایر

فعالتهای آموزشی مرکز

نشانیگر ۴-۱-۲: ارزیابی تحقق اهداف

سؤال ۱-۴-۲: سامانه ارزیابی تحقق اهداف مرکز دارای کدامیک از ویژگی های زیر می باشد؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) شاخصها و ملاکهای ارزیابی تدوین شده است ب) مکانیزم ارزیابی تعیین شده است
 ج) تحلیل و ارزشیابی اطلاعات و نتایج انجام می شود د) برنامه ریزی جهت بهبود و کاربست صورت گرفته است
 ه) مستندات مربوط به سوابق اجرای سامانه ارزیابی بصورت منسجم و قابل بهره برداری نگهداری می شود
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: وجود مستندات مربوط به اهداف و برنامه ها و همچنین اسناد مربوط به ارزیابی آن و دستورالعمل های مرتبط با توجه به تدوین شاخص ها، مکانیزم ارزیابی، تحلیل و ارزشیابی اطلاعات و برنامه ریزی جهت بهبود و کاربست.

ملاک ۲-۲: ویژگی های رئیس مرکز

نشانیگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

سؤال ۱-۲-۱-۲: تحصیلات رئیس مرکز در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) دکتری ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)
 ج) کارشناسی (لیسانس) د) کاردانی (فوق دیپلم) ه) دیپلم
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانیگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

سؤال ۲-۲-۱-۲: رشته تحصیلی رئیس مرکز در چه زمینه ای است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) یک مقطع فنی و مهندسی - یک مقطع مدیریت آموزشی
 ب) فنی و مهندسی
 ج) مدیریت (همه گرایش ها)
 د) علوم تربیتی و علوم پایه
 ه) سایر رشته ها
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانیگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

سؤال ۳-۲-۱-۲: سوابق تجربی رئیس مرکز به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

سوابق تجربی با توجه به شاخص های زیر محاسبه گردد:

- {
- هر سال سابقه سرپرستی - مدیریتی ۱ نمره
- هر سال سابقه آموزشی - پژوهشی ۰/۷۵ نمره
}

– هر سال سابقه اداری – پشتیبانی ۰/۵ نمره

تذکر: سوابق خارج از سازمان با ضریب ۰/۷ قابل محاسبه است البته سوابق فعالیت در آموزشگاه آزاد مشابه سوابق فعالیت در بخش دولتی محاسبه می شود.

الف) بیشتر از ۱۷ نمره ب) ۱۳/۰۱ تا ۱۷ نمره ج) ۹/۰۱ تا ۱۳ نمره
 د) ۵/۰۱ تا ۹ نمره ه) ۲ تا ۵ نمره

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: ارائه ابلاغیه های صادر شده یا اسناد معتبر در خصوص سابقه شغلی و انجام محاسبه سابقه با توجه به موارد ذکر شده در پرسش

نشانگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

سؤال ۴-۱-۲-۲: رئیس مرکز کدامیک از افتخارات زیر را کسب نموده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) دارا بودن کارآموز برگزیده المپیاد استانی و کشوری
 ب) انتخاب به عنوان رئیس مرکز برتر در شیوه نامه بهره وری
 ج) رئیس مرکز نمونه استانی و کشوری سازمان و یا ادارات شهرستان
 د) دریافت تقدیرنامه از مدیران کل استان و سازمان
 ه) تألیف و ترجمه کتاب یا مقاله و یا ثبت اختراع

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: تقدیرنامه، ابلاغ یا مکاتبات برای بندهای الف تا د و برای بنده تصویر مجلات علمی پژوهشی یا اسناد پذیرش مقاله در مجلات یا همایش ها یا کتاب یا سند ثبت اختراع یا مکاتبات در خصوص ابداع یا مکاتبات مربوط

نشانگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

سؤال ۵-۱-۲-۲: در ۲ سال اخیر تصدی، رئیس مرکز در چند ساعت دوره آموزشی مرتبط (عمومی- شغلی یا مدیریتی) شرکت نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

تذکر: آموزش های طی شده در بنگاه های اقتصادی معتبر با تأیید اداره کل استان با ضریب ۱/۳ و آموزش های طی شده در مرکز تربیت مربی یا سایر مکان های آموزشی با ضریب ۱ محاسبه می شود.

الف) بیشتر از ۲۰۰ ساعت
 ب) ۱۶۱ تا ۲۰۰ ساعت
 ج) ۱۲۱ تا ۱۶۰ ساعت
 د) ۸۱ تا ۱۲۰ ساعت
 ه) ۴۰ تا ۸۰ ساعت

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده

نشانگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

سؤال ۶-۱-۲: آیا شایستگی های رئیس مرکز قبل از انتصاب به تأیید اداره کل رسیده است؟
(بلی ۵ و خیر ۰ امتیاز)

الف) بلی ب) خیر

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: ابلاغیه یا مکاتبات مربوطه

نشانگر ۲-۲-۲: رضایتمندی از رئیس مرکز

سؤال ۱-۲-۲: همکار محترم (کارکنان غیر مربی) از عملکرد رئیس مرکز در کدامیک از موارد زیر رضایت دارید؟
(هر مورد یک امتیاز)

الف) اخلاق و رفتار اسلامی

ب) تناسب توزیع وظایف و مسئولیت ها بین کارکنان

ج) پیگیری امور اداری، رفاهی و آموزشی

د) اعمال تشویقات و محدودیت ها متناسب با عملکرد کارکنان

ه) تعامل با کارکنان و جلب مشارکت جمعی

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز □ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی میزان رضایت کارکنان از رئیس مرکز مندرج در پرسشنامه های آنان و از طریق مصاحبه

نشانگر ۲-۲-۲: رضایتمندی از رئیس مرکز

سؤال ۲-۲-۲: مربی محترم؛ آیا از عملکرد رئیس مرکز در موارد زیر رضایت دارید؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) اخلاق و رفتار اسلامی

ب) پیگیری ملزومات مصرفی کارگاه آموزشی

ج) پیگیری تأمین و تعمیر تجهیزات

د) پیگیری ملزومات ایمنی و بهداشت کارگاه

ه) پیگیری حقوق اداری، رفاهی و صنفی مربیان

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز □ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی میزان رضایت کارکنان از رئیس مرکز مندرج در پرسشنامه های آنان و از طریق مصاحبه

نشانگر ۲-۲-۲: رضایتمندی از رئیس مرکز

سؤال ۳-۲-۲: کارآموز محترم؛ آیا از عملکرد رئیس مرکز در موارد زیر رضایت دارید؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) حمایت رئیس مرکز از فعالیت های آموزشی درون و بیرون مرکز (بزدید آموزشی آموزش دوگانه، مهارت آموزی در محیط کارواقعی، پروژه محوری و ...)

ب) نظرسنجی منسجم و مستمر در امور آموزشی - رفاهی از کارآموزان

ج) پاسخگویی به مطالبات کارآموزی

د) برنامه ریزی مناسب برای استفاده کارآموزان از امکانات فرهنگی - تفریحی مرکز

- ه) رعایت احترام و کرامت کارآموز و انجام مناسب امور اداری و مرتبط با ایشان
این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی نتایج نظرسنجی از کارآموزان

نشانگر ۳-۲-۲: خودارزیابی

سؤال ۱-۳-۲-۲: رئیس محترم مرکز؛ در ارزیابی که از عملکرد خویش دارید، کدامیک از موارد زیر را مدنظر قرار می دهید؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) میزان توجه به مستندسازی فعالیت ها و فرآیندهای مرکز
 ب) تسریع در پاسخگویی مناسب به مکاتبات
 ج) توجه به نتایج ارزیابی میزان رضایتمندی ارباب رجوع
 د) توجه به میزان رضایت کارکنان مرکز
 ه) توجه به میزان رضایت اداره کل استان و مسئولین محلی
این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی مستندات، مکاتبات، نتایج طرح تکریم ارباب رجوع، مکاتبات اداره کل و مسئولان محلی و مصاحبه با رئیس مرکز

ملاک ۳-۲: ویژگی های کارشناسان مرکز

نشانگر ۱-۳-۲: مشخصات مسئول آموزش و پژوهش

سؤال ۱-۳-۲-۱: تحصیلات مسئول آموزش و پژوهش مرکز در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) دکتری
 ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)
 ج) کارشناسی (لیسانس)
 د) کاردانی (فوق دیپلم)
 ه) دیپلم
این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان (مسئول آموزش و پژوهش) پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانگر ۱-۳-۲: مشخصات مسئول آموزش و پژوهش

سؤال ۲-۳-۱-۲: رشته تحصیلی مسئول آموزش و پژوهش مرکز در چه زمینه ای است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) یک مقطع فنی و مهندسی - یک مقطع مدیریت آموزشی
 ب) علوم تربیتی یا فنی و مهندسی
 ج) مدیریت (همه گرایش ها)
 د) علوم پایه

ه) سایر رشته ها

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان ■ (مسئول آموزش و پژوهش) پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانیگر ۱-۳-۲: مشخصات مسئول آموزش و پژوهش

سؤال ۱-۳-۲: سوابق تجربی مسئول آموزش و پژوهش مرکز به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓
سوابق تجربی با توجه به شاخص های زیر محاسبه گردد:

}	- هرسال سابقه سرپرستی - مدیریتی ۱ نمره
	- هرسال سابقه آموزشی - پژوهشی ۱ نمره
	- هرسال سابقه اداری - پشتیبانی ۰/۵ نمره

الف) ۱۸ نمره و بیشتر ب) ۱۴ تا ۱۷ نمره ج) ۱۰ تا ۱۳ نمره
 د) ۶ تا ۹ نمره ه) ۲ تا ۵ نمره

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان ■ (مسئول آموزش و پژوهش) پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: ارائه ابلاغیه های صادر شده یا اسناد معتبر در خصوص سابقه شغلی و انجام محاسبه سابقه با توجه به موارد ذکر شده
در پرسش

نشانیگر ۱-۳-۲: مشخصات مسئول آموزش و پژوهش

سؤال ۱-۳-۲: در ۲ سال اخیر مسئول آموزش و پژوهش مرکز در چند ساعت دوره آموزشی مرتبط (عمومی و شغلی - تخصصی) شرکت نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بیشتر از ۲۰۰ ساعت ب) ۱۶۱ تا ۲۰۰ ساعت ج) ۱۲۱ تا ۱۶۰ ساعت
 د) ۸۱ تا ۱۲۰ ساعت ه) ۴۰ تا ۸۰ ساعت

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان ■ (مسئول آموزش و پژوهش) پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده

نشانیگر ۲-۳-۲: مشخصات مسئول سنجش

نشانیگر ۲-۳-۲: مشخصات مسئول سنجش

سؤال ۱-۳-۲: تحصیلات مسئول سنجش مرکز در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) دکتری ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)
 ج) کارشناسی (لیسانس) د) کاردانی (فوق دیپلم) ه) دیپلم

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان ■ (مسئول سنجش) پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانیگر ۲-۳-۲: مشخصات مسئول سنجش

سؤال ۲-۳-۲: رشته تحصیلی مسئول سنجش مرکز در چه زمینه ای است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) یک مقطع فنی و مهندسی - یک مقطع علوم انسانی (سنجش و ارزشیابی و سایر رشته های مرتبط با سنجش)

- (ب) علوم تربیتی یا فنی و مهندسی
 (ج) مدیریت (همه گرایش ها)
 (د) علوم پایه
 (ه) سایر رشته ها

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان ■ (مسئول سنجش) پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانهگر ۲-۳-۲: مشخصات مسئول سنجش

سؤال ۲-۳-۲-۳: سوابق تجربی مسئول سنجش مرکز به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

سوابق تجربی با توجه به شاخص های زیر محاسبه گردد:

- | | | |
|---|--|-----------|
| } | - هر سال سابقه سرپرستی - مدیریتی | ۱ نمره |
| | - هر سال سابقه آموزشی، پژوهشی و ارزشیابی | ۰/۷۵ نمره |
| | - هر سال سابقه اداری - پشتیبانی | ۰/۵ نمره |

الف) ۱۸ نمره و بیشتر ب) ۱۴ تا ۱۷ نمره ج) ۱۰ تا ۱۳ نمره

د) ۶ تا ۹ نمره ه) ۲ تا ۵ امتیاز

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان ■ (مسئول سنجش) پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: ارائه ابلاغیه های صادر شده یا اسناد معتبر در خصوص سابقه شغلی و انجام محاسبه سابقه با توجه به موارد ذکر شده در پرسش

نشانهگر ۲-۳-۲: مشخصات مسئول سنجش

سؤال ۲-۳-۲-۴: در ۲ سال اخیر مسئول سنجش مرکز در چند ساعت دوره آموزشی مرتبط (عمومی و شغلی) -

تخصصی) شرکت نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بیشتر از ۲۰۰ ساعت ب) ۱۶۱ تا ۲۰۰ ساعت ج) ۱۲۱ تا ۱۶۰ ساعت

د) ۸۱ تا ۱۲۰ ساعت ه) ۴۰ تا ۸۰ ساعت

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان ■ (مسئول سنجش) پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده

نشانهگر ۲-۳-۳: مشخصات مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد

سؤال ۲-۳-۳-۱: تحصیلات مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) دکتری

ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)

ج) کارشناسی (لیسانس)

د) کاردانی (فوق دیپلم)

ه) دیپلم

این پرسش توسط: رئیس مرکز □ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد) پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانگر ۳-۳-۲: مشخصات مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد

سؤال ۲-۳-۳-۲: سوابق تجربی مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد مرکز به چه میزان است؟

(۵ تا ۱ امتیاز) ↓

سوابق تجربی با توجه به شاخص های زیر محاسبه گردد:

- هرسال سابقه سرپرستی - مدیریتی ۱ نمره
- هرسال سابقه آموزشی - پژوهشی ۱ نمره
- هرسال سابقه اداری - پشتیبانی ۰/۵ نمره

□ (الف) ۱۸ نمره و بیشتر □ (ب) ۱۴ تا ۱۷ نمره □ (ج) ۱۰ تا ۱۳ نمره

□ (د) ۶ تا ۹ نمره □ (ه) ۲ تا ۵ نمره

این پرسش توسط: رئیس مرکز □ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد) پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: ارائه ابلاغیه های صادر شده یا اسناد معتبر در خصوص سابقه شغلی و انجام محاسبه سابقه با توجه به موارد ذکر شده در پرسش

نشانگر ۳-۳-۲: مشخصات مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد

سؤال ۳-۳-۳-۲: در ۲ سال اخیر مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد مرکز در چند ساعت دوره آموزشی

مرتبط (عمومی و شغلی - تخصصی) شرکت نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

□ (الف) بیشتر از ۲۰۰ ساعت □ (ب) ۱۶۱ تا ۲۰۰ ساعت □ (ج) ۱۲۱ تا ۱۶۰ ساعت

□ (د) ۸۱ تا ۱۲۰ ساعت □ (ه) ۴۰ تا ۸۰ ساعت

این پرسش توسط: رئیس مرکز □ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد) پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده

نشانگر ۴-۳-۲: مشخصات کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز

سؤال ۴-۳-۴-۱: تحصیلات مسئول کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

□ (الف) دکتری

□ (ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)

□ (ج) کارشناسی (لیسانس)

□ (د) کاردانی (فوق دیپلم)

□ (ه) دیپلم

این پرسش توسط: رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان (کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز) پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانگر ۴-۳-۲: مشخصات کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز

سؤال ۲-۴-۳-۲: سوابق تجربی کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز به چه میزان است؟

(۵ تا ۱ امتیاز) ↓

سوابق تجربی با توجه به شاخص های زیر محاسبه گردد:

- | | |
|--|--|
| { | - هر سال سابقه سرپرستی - مدیریتی ۱ نمره |
| | - هر سال سابقه آموزشی - پژوهشی ۱ نمره |
| | - هر سال سابقه اداری - پشتیبانی ۰/۵ نمره |
| <input type="checkbox"/> (الف) ۱۸ نمره و بیشتر | <input type="checkbox"/> (ب) ۱۴ تا ۱۷ نمره |
| <input type="checkbox"/> (د) ۶ تا ۹ نمره | <input type="checkbox"/> (ه) ۲ تا ۵ نمره |
- (ج) ۱۰ تا ۱۳ نمره

این پرسش توسط: رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان (کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز) پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: ارائه ابلاغیه های صادر شده یا اسناد معتبر در خصوص سابقه شغلی و انجام محاسبه سابقه با توجه به موارد ذکر شده در پرسش

نشانگر ۴-۳-۲: مشخصات کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی

سؤال ۳-۴-۳-۲: در ۲ سال اخیر کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز در چند ساعت دوره آموزشی

مرتبط (عمومی و شغلی - تخصصی) شرکت نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- | | | |
|--|--|--|
| <input type="checkbox"/> (الف) بیشتر از ۲۰۰ ساعت | <input type="checkbox"/> (ب) ۱۶۱ تا ۲۰۰ ساعت | <input type="checkbox"/> (ج) ۱۲۱ تا ۱۶۰ ساعت |
| <input type="checkbox"/> (د) ۸۱ تا ۱۲۰ ساعت | <input type="checkbox"/> (ه) ۴۰ تا ۸۰ ساعت | |

این پرسش توسط: رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان (کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز) پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده

ملاک ۴-۲ : کارکردهای مرکز

نشانگر ۴-۱-۲: برنامه ریزی و نظارت

سؤال ۱-۴-۱-۲: کدامیک از موارد زیر در ارتباط با برنامه ریزی عملیاتی جهت تحقق اهداف مرکز در زمینه های

آموزش، پژوهش و ارزشیابی مهارت رعایت شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- (الف) زمان بندی اجرای برنامه
- (ب) تعیین شرح فعالیت افراد و صدور ابلاغ برای هر یک از آنها
- (ج) بانک اطلاعات موجودی و کسری منابع انسانی و کالبدی (نیروی انسانی، تجهیزات، ابزار و مواد مصرفی)
- (د) برآورد منابع مالی و انسانی مورد نیاز برای اجرای برنامه

□ (ه) پیگیری تامین منابع مالی و انسانی مورد نیاز

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: برنامه عملیاتی مدون دارای برنامه زمانبندی و چگونگی اجرا در دسترس و ابلاغ شده، مستندات مربوط به بند
(ج) تا (ه) شامل مکاتبات صورت گرفته و بانک های اطلاعاتی موجود.

نشانگر ۱-۴-۲: برنامه ریزی و نظارت

سؤال ۱-۴-۲: کدامیک از موارد زیر در مورد نظارت بر فرایندها جهت تحقق اهداف مرکز در زمینه های آموزش، پژوهش و ارزشیابی مهارت رعایت شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

□ (الف) زمان بندی نظارت

□ (ب) تهیه گزارشات کمی و کیفی

□ (ج) تحلیل گزارشات و آسیب شناسی فرایندها

□ (د) اخذ تصمیماتی برای اصلاح و یا بهبود فرایندها

□ (ه) لحاظ نمودن راهکارهای اصلاحی در برنامه ریزی بعدی

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی گزارش های تحلیلی و آسیب شناسی با رویکرد ارائه راهکار اصلاحی در جهت بهبود برنامه ها و
گزارشهای نظارتی دارای زمان و مکان مشخص

نشانگر ۲-۴-۲: مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد

سؤال ۱-۴-۲: چه تعداد حرفه - محل در آموزشگاه های آزاد دارای مجوز از اداره کل تحت پوشش مرکز، فعال می باشد؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

□ (الف) ۵۰۰ حرفه - محل به بالا

□ (ب) ۲۵۱ تا ۵۰۰ حرفه - محل

□ (ج) ۱۵۱ تا ۲۵۰ حرفه - محل

□ (د) ۱۵۰ تا ۵۱ حرفه - محل

□ (ه) ۵۰ حرفه - محل

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست آموزشگاههای فعال با ذکر عنوان حرفه های آموزشی یا اسناد مربوط به مجوزهای ارائه شده

نشانگر ۲-۴-۲: مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد

سؤال ۲-۴-۲: چه تعداد آموزشگاه آزاد در یک سال مورد نظارت و بازرسی قرار گرفته است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

□ (الف) بیش از ۹۱ درصد

□ (ب) ۷۱ تا ۹۰ درصد

□ (ج) ۵۱ تا ۷۰ درصد

د) ۳۱ تا ۵۰ درصد

ه) ۱۰ تا ۳۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایرکارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی گزارش های مرتبط به نظارت و بازرسی از آموزشگاهها

نشانیگر ۲-۴-۲: مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد

سؤال ۳-۲-۴-۲: افزایش تعداد حرفه - محل در آموزشگاه های آزاد فعال به تبع مجوزهای اخذ شده از مرکز در

۲ سال گذشته چه میزان بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بیش از ۴۰ درصد

ب) ۳۱ تا ۴۰ درصد

ج) ۲۱ تا ۳۰ درصد

د) ۱۱ تا ۲۰ درصد

ه) ۱۰ تا درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایرکارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: اسناد مربوط به مجوزهای ارائه شده

نشانیگر ۲-۴-۲: مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد

سؤال ۴-۲-۴-۲: درصد تعداد آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد رتبه بندی شده تابع مرکز به کل آموزشگاههای

فنی و حرفه ای آزاد تحت پوشش مرکز در ۲ سال گذشته چه میزان بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بیش از ۹۰ درصد

ب) ۷۱ تا ۹۰ درصد

ج) ۵۱ تا ۷۰ درصد

د) ۳۱ تا ۵۰ درصد

ه) ۱۰ تا ۳۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایرکارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: تعداد گواهینامه های رتبه بندی صادر شده برای آموزشگاههای آزاد

نشانیگر ۲-۴-۲: مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد

سؤال ۵-۲-۴-۲: چه تعداد آموزشگاه فنی و حرفه ای آزاد دارای مجوز از اداره کل تحت پوشش مرکز، فعال

می باشد؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بیش از ۷۰ آموزشگاه آزاد

ب) ۴۱ تا ۷۰ آموزشگاه آزاد

ج) ۳۱ تا ۴۰ آموزشگاه آزاد

د) ۱۱ تا ۳۰ آموزشگاه آزاد

□ (ه) تا ۱۰ آموزشگاه آزاد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: تعداد پروانه تاسیس صادر شده

نشانیگر ۲-۴-۲: مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد

سوال ۲-۴-۲-۶: چه تعداد رشته های آموزشی (گروه های برنامه ریزی درسی) تحت پوشش آموزش های آموزشگاه های آزاد تابعه مرکز قرار دارد؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

□ (الف) بیش از ۳۱ گروه های برنامه ریزی درسی

□ (ب) بین ۲۱ تا ۳۰ گروه های برنامه ریزی درسی

□ (ج) بین ۱۱ تا ۲۰ گروه های برنامه ریزی درسی

□ (د) بین ۶ تا ۱۰ گروه های برنامه ریزی درسی

□ (ه) تا ۵ گروه های برنامه ریزی درسی

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: صورتجلسات و اسناد برگزاری

نشانیگر ۳-۴-۲: نظم، بهداشت و ایمنی مرکز

سؤال ۳-۴-۳-۱: آیا اقدامات زیر درخصوص بهداشت و ایمنی مرکز صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

□ (الف) تشکیل کمیته حفاظت و ایمنی با هماهنگی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی

□ (ب) تهیه فهرست نیازهای ایمنی و بهداشتی مرکز و پیگیری آنها و رفع نواقص

□ (ج) اقدامات فرهنگ سازی ایمنی و بهداشت

□ (د) بازرسی از کارگاه های آموزشی و تهیه و انعکاس گزارشات

□ (ه) برگزاری دوره های آموزشی لازم برای مربیان و کارآموزان

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی ابلاغیه های مربوط به کمیته مذکور، گزارشات بازرسی از کارگاه ها، اسناد مربوط به برگزاری دوره های آموزشی مرتبط و بانک اطلاعاتی یا مکاتبات مربوط به نیازهای ایمنی و بهداشت

نشانیگر ۳-۴-۲: نظم، بهداشت و ایمنی مرکز

سؤال ۳-۴-۳-۲: آیا درخصوص نظم مرکز اقدامات زیر صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

□ (الف) وجود واحد اطلاع رسانی و نصب تابلوهای راهنما

□ (ب) نظم و آراستگی مرکز (محوطه، فضای سبز، نمای بیرونی و سرویس بهداشتی)

□ (ج) انضباط و بهداشت بخش های رفاهی - تفریحی مرکز (سالن غذاخوری، نمازخانه، سالن ورزشی و ...)

□ (د) انضباط و بهداشت محیط کار اداری و کارگاهی

□ (ه) انضباط اداری و سیستم حضور و غیاب

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان ■ پاسخ داده می شود
مصادیق شواهد مستندات: بررسی میدانی و محیطی مرکز و بررسی سیستم حضور غیاب

نشانگر ۴-۴-۲: سامانه پیشنهادات، انتقادات و پاسخگویی به شکایات

سؤال ۴-۴-۱: آیا مرکز برای بررسی پیشنهادات، انتقادات و پاسخگویی به شکایات اقدامات زیر را انجام می دهد؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) برای بررسی پیشنهادات کارکنان نظام پیشنهادات فعال است
 ب) برای دریافت پیشنهادات، انتقادات و شکایات راهکار مناسب پیش بینی شده است.
 ج) از پیشنهادات برای بهبود فعالیت های مرکز استفاده می شود.
 د) کمیته بررسی شکایات و پیگیری آنها و اعلام نتایج به شاکیان فعال است.
 ه) از پیشنهاد دهندگان برتر به نحو مقتضی تقدیر به عمل می آید.
این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان ■ پاسخ داده می شود
مصادیق شواهد مستندات: بررسی مکاتبات مربوط به پیشنهادات و شکایات و نتایج آن

نشانگر ۵-۴-۲: بهره گیری از اتوماسیون

سؤال ۵-۴-۱: آیا در مرکز برای استقرار اتوماسیون و روش های مکانیزه، اقدامات زیر صورت گرفته است؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) مکانیزه بودن انبار (ثبت درخواستها و گردش اقلام اموالی و مصرفی مرکز و کارگاه ها در سیستم انبار مرکز)
 ب) استفاده از سیستم اتوماسیون در امور اداری مرکز
 ج) استفاده از اتوماسیون در مستندسازی فعالیت های آموزشی (برنامه و عملکرد آموزشی، شناسنامه دوره ها)
 د) استفاده از اتوماسیون مستندسازی فعالیت سنجش مهارت (برنامه آزمون، صدور گواهینامه و ...)
 ه) وجود مسئول پشتیبانی کننده سیستم های اتوماسیون
این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق شواهد مستندات: بررسی استفاده بهینه از سیستمهای پورتال جامع سازمان، مکاتبات اداری و توجه به مستندسازی در این

سیستمها

نشانگر ۶-۴-۲: مقررات و آئین نامه ها

سؤال ۶-۴-۱: کدامیک از موارد زیر در خصوص مقررات و آئین نامه های مرکز رعایت شده است؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) مدون و مستند بودن مقررات و آئین نامه های مرکز (تمام دستورالعمل ها و بخشنامه ها و ... بصورت منسجم و منظم و تفکیک شده موضوعی)
 ب) در دسترس بودن مقررات و آئین نامه های ابلاغی مرکز برای ذینفعان
 ج) وجود مقررات و آئین نامه های داخلی مرکز (حقوق کارآموزی، اداری و ...)
 د) اطلاع رسانی و تشریح مفاد مقررات و آئین نامه ها

ه) مبتنی بر اهداف و مأموریت های مرکز

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان ■ پاسخ داده می شود

مصادیق ' شواهد' مستندات : بررسی قوانین، مقررات و آئین نامه های مدول و مرتب مرکز در یک محل مشخص و توجه به اطلاع رسانی آنها

نشانگر ۷-۴-۲: مشارکت مربیان در اجرا و ارزیابی فعالیت ها

سؤال ۱-۷-۴-۲: مشارکت مربیان در ارزیابی فعالیت ها به کدامیک از روش های زیر صورت می گیرد؟

(هر مورد یک امتیاز)

الف) خود ارزیابی مربیان (تحلیل نتایج مرتبط در شناسنامه ها و شاخص های بهره وری دوره های اجرا شده)

[حداقل ۸۰ درصد]

ب) مشارکت در ارزیابی سایر کارگاههای مرکز [حداقل ۳۰ درصد]

ج) مشارکت در ارزیابی سایر بخش های مرکز (پادگان، زندان، روستا و ...) [حداقل ۲۰ درصد]

د) مشارکت در ارزیابی سایر مراکز [حداقل ۱۰ درصد]

ه) مشارکت در ارزیابی بخش غیردولتی (آموزشگاههای آزاد) [حداقل ۱۰ درصد]

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق ' شواهد' مستندات : بررسی شناسنامه های دوره های آموزشی و ابلاغیه های مربیان برای ارزیابی های ذکر شده و گزارشات موجود

نشانگر ۷-۴-۲: مشارکت مربیان در اجرا و ارزیابی فعالیت ها

سؤال ۲-۷-۴-۲: مشارکت مربیان در اجرای فعالیت ها چگونه است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) فعالیت آموزشی [متوسط فعالیت مربیان دارای پست و حق التدریس حداقل ۹۶ ساعت در ماه باشد]

ب) روش های بهبود مدیریت آموزشی (بازدید آموزشی، کارآموزی در محیط کار، پروژه محوری، استفاده از اساتید و

صاحب نظران) [حداقل ۵۰ درصد مربیان در دو روش فعالیت نموده باشند]

ج) امور پشتیبان آموزش (نظرات فنی در تأمین تجهیزات، مواد مصرفی و امکانات ایمنی) [حداقل ۵۰ درصد مربیان]

د) سنجش مهارت [حداقل ۷۵ درصد مربیان]

ه) مشارکت فنی - تخصصی در تعمیر و نگهداری فضا، امکانات و تأسیسات مرکز [حداقل ۳۰ درصد مربیان]

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق ' شواهد' مستندات : بررسی شناسنامه های دوره های آموزشی و ابلاغیه های مربیان برای ارزیابی های ذکر شده و گزارشات موجود

نشانگر ۸-۴-۲: بهبود فرآیندهای مرکز براساس گزارشات ارزیابی

سؤال ۱-۸-۴-۲: برای بهبود فرآیندهای مرکز براساس گزارشات ارائه شده توسط ناظرین اداره کل و ناظرین ستادی

و سایر دستگاه های نظارتی چه اقداماتی صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) جلسات کارشناسی برای بررسی، تحلیل و آسیب شناسی فرایندها براساس موارد ذکر شده در گزارشات

تشکیل شده است (با همکاری مربیان مرکز)

ب) تصمیمات عملیاتی به منظور اصلاح و یا بهبود موارد مطروحه اخذ شده و در دستور کار قرار گرفته است

ج) مسئول اجرای تصمیمات و زمان انجام اقدامات تعیین شده و دستورات ابلاغ شده است

د) نظارت بر اجرای صحیح دستورات صورت گرفته است

ه) گزارش اقدامات انجام شده مبتنی بر گزارشات نظارتی تهیه و برای اداره کل ارسال گردیده است
این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان ■ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: صورتجلسات برگزاری جلسات تحلیل و آسیب شناسی و گزارشات نظارتی و مصوبات شفاف در زمینه اصلاح و بهبود نقاط ضعف

ملاک ۵-۲ : توسعه مرکز

نشانگر ۱-۵-۲: توسعه نیروی انسانی

سؤال ۱-۵-۲: برنامه مدون توسعه نیروی انسانی متخصص، مشتمل بر محورهای زیر برای ۲ سال آینده مرکز تنظیم و به اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اعلام شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) دانش و مهارت افزایی (دوره های آموزشی بدو و حین خدمت)

ب) ارتقاء تحصیلی

ج) برنامه های جانشین پروری

د) شرکت در همایش ها، سمینارها و مجامع علمی و تخصصی

ه) بهبود فعالیت های پژوهشی

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: وجود برنامه مدون و مستند توسعه نیروی انسانی و مکاتبات مربوط در این زمینه و گزارشات شرکت در همایشها و مجامع علمی و تخصصی و فعالیت های پژوهشی صورت گرفته

نشانگر ۲-۵-۲: توسعه فعالیت ها

سؤال ۱-۵-۲: برنامه مدون توسعه فعالیت های مرکز، مشتمل بر محورهای زیر برای ۲ سال آینده تنظیم شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) ایجاد آموزش های جدید (رشته و حرفه های جدید، نوین و اشتغال زا)

ب) ارتقاء سطوح آموزشی موجود (از درجه ۲ به ۱ و کارگر ماهر)

ج) ایجاد تنوع در گروه های هدف (براساس سیاست های اعلامی از اداره کل)

د) ایجاد تنوع در حرفه های مورد سنجش مرکز

ه) توسعه کمی فعالیت ها در بخش های مختلف متناسب با نیاز منطقه ای

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: وجود برنامه مدون و مستند در این زمینه و مکاتبات صورت گرفته و بررسی گزارش عملکرد مرکز از پورتال جامع و مقایسه آن با سال های قبل

ملاک ۶-۲ : تعاملات بیرونی مرکز

نشانگر ۱-۶-۲ : تعامل با واحدهای آموزشی - پژوهشی

سؤال ۱-۱-۶-۲: میزان تعامل مرکز با مؤسسات آموزش عالی و سایر مؤسسات آموزشی - پژوهشی چگونه است؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) فعالیت در قالب بسته های اجرایی طرح ارتقاء شایستگی حرفه ای دانشجویان و فارغ التحصیلان
- ب) حضور متقابل نمایندگان مؤسسات آموزش عالی و سایر مؤسسات آموزشی - پژوهشی و مسئولین مرکز و برگزاری جلسات کارشناسی و هماهنگی درمباحث اجرایی - آموزشی
- ج) تبادل نیروی انسانی متخصص (مربی و استاد و آزمونگر) و منابع آموزشی - پژوهشی
- د) عقد تفاهمنامه و قرارداد آموزشی (حداقل دو مورد در هر سال)
- ه) همکاری در خصوص ارتقاء بخشی به کیفیت دوره های آموزشی طرفین
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
- مصادیق شواهد مستندات: تفاهمنامه ها و قراردادهای آموزشی، مجوز های اخذ شده، صورتجلسات و مکاتبات مربوط و بررسی شناسنامه دوره های آموزشی

نشانگر ۱-۶-۲: تعامل با واحدهای آموزشی - پژوهشی

سؤال ۲-۱-۶-۲: میزان تعامل مرکز با سایر مراکز آموزش فنی و حرفه ای در سطح شهرستان، استان و کشور چگونه است؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) انجام بازدید مسئولین مرکز از سایر مراکز آموزش فنی و حرفه ای و انجام جلسات هماهنگی و نیازسنجی آموزشی
- ب) حضور نمایندگان سایر مراکز آموزش فنی و حرفه ای و برگزاری جلسات کارشناسی و هماهنگی در مباحث اجرایی - آموزشی
- ج) مبادله نیروی انسانی متخصص (مربی و آزمونگر) و منابع آموزشی بین مراکز
- د) تنظیم یادداشت تفاهم آموزشی به منظور مبادله تجربیات و دانش تخصصی بین مراکز (حداقل یک مورد در هر سال) در امور اجرایی - آموزشی و نظارتی
- ه) همکاری در خصوص استفاده از امکانات و شرایط منطقه ای یکدیگر به منظور اجرا سازی شیوه نامه های بهبود کیفیت آموزش
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
- مصادیق شواهد مستندات: تفاهمنامه ها و قراردادهای آموزشی، مجوز های اخذ شده، صورتجلسات و مکاتبات مربوط و بررسی شناسنامه دوره های آموزشی

نشانگر ۲-۶-۲: تعامل با دستگاه ها و نهادهای اجرایی

سؤال ۱-۲-۶-۲: میزان تعامل مرکز با دستگاه ها و نهادهای اجرایی در سطح استان چگونه است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) انجام جلسات هماهنگی و نیازسنجی آموزشی بین مرکز و دستگاه ها و نهادهای اجرایی و انجام بازدید از بخشهای آموزشی وابسته (در صورت وجود)
- ب) حضور نمایندگان دستگاه ها و نهادهای اجرایی در مرکز و برگزاری جلسات کارشناسی و هماهنگی در مباحث اجرایی - آموزشی و جلب حمایت های لازمه
- ج) مبادله نیروی انسانی متخصص (مربی و استاد و آزمونگر و کارشناس)، منابع آموزشی و امکانات اجرایی (مستقیم و غیر مستقیم مرتبط با آموزش)
- د) عقد تفاهمنامه و قرارداد آموزشی (حداقل دو مورد در هر سال)
- ه) همکاری در خصوص ارتقاء بخشی به کیفیت دوره های آموزشی مرکز (بازدید آموزشی و کارآموزی در محیط کار توسط کارآموزان)
- مصادیق شواهد مستندات تفاهمنامه ها و قراردادهای آموزشی، مجوز های اخذ شده، صورتجلسات و مکاتبات مربوط و بررسی شناسنامه دوره های آموزشی

نشانهگر ۳-۶-۲: تعامل مرکز با صنایع و بنگاه های اقتصادی

- سؤال ۱-۳-۶-۲: میزان تعامل مرکز با صنایع و بنگاه های اقتصادی چگونه است؟ (هر مورد یک امتیاز)
- الف) انجام بازدید مسئولین مرکز از صنایع و بنگاه های اقتصادی و انجام جلسات هماهنگی و نیازسنجی آموزشی
- ب) حضور نمایندگان صنایع و بنگاه های اقتصادی در مرکز و برگزاری جلسات کارشناسی و هماهنگی در مباحث اجرایی - آموزشی
- ج) مبادله نیروی انسانی متخصص (مربی و استاد و آزمونگر) و منابع و امکانات آموزشی
- د) عقد تفاهمنامه و قرارداد آموزشی (حداقل دو مورد در هر سال)
- ه) همکاری در خصوص ارتقاء بخشی به کیفیت دوره های آموزشی (بازدید آموزشی و کارآموزی در محیط کار توسط کارآموزان)
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
- مصادیق شواهد مستندات : تفاهمنامه ها و قراردادهای آموزشی، مجوز های اخذ شده، صورتجلسات و مکاتبات مربوط و بررسی شناسنامه دوره های آموزشی

نشانهگر ۴-۶-۲: تعامل مرکز با انجمن ها و تشکل های صنفی و نهادهای غیر انتفاعی

- سؤال ۱-۴-۶-۲: میزان تعامل مرکز با انجمن ها و تشکل های صنفی و نهادهای غیر انتفاعی چگونه است؟ (هر مورد یک امتیاز)
- الف) انجام بازدید مسئولین مرکز از انجمن ها و تشکل های صنفی و نهادهای غیر انتفاعی و انجام جلسات هماهنگی و نیازسنجی آموزشی

- ب) حضور نمایندگان انجمن ها و تشکل های صنفی و نهادهای غیر انتفاعی در مرکز و برگزاری جلسات کارشناسی و هماهنگی در مباحث اجرایی - آموزشی
- ج) مبادله نیروی انسانی متخصص (مربی و استاد و آزمونگر) و منابع و امکانات آموزشی
- د) عقد تفاهمنامه و قرارداد آموزشی (حداقل دو مورد در هر سال)
- ه) همکاری در خصوص ارتقاء بخشی به کیفیت دوره های آموزشی (بازدید آموزشی و کارآموزی در محیط کار توسط کارآموزان)(کنسرسیوم مهارت)
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات : تفاهمنامه ها و قراردادهای آموزشی، مجوز های اخذ شده، صورتجلسات و مکاتبات مربوط و بررسی شناسنامه دوره های آموزشی

ملاک ۷-۲ : مدیریت بهینه منابع مالی

- نشانگر ۱-۷-۲: اصلاح الگوی مصرف
- سؤال ۱-۷-۲-۱: اقداماتی که منجر به نتایج زیر در راستای اصلاح الگوی مصرف در زمینه استفاده از حامل های انرژی صورت گرفته است؟(هر مورد یک امتیاز)
- الف) آبیاری فضای سبز از آب غیر شرب و به صورت قطره ای
- ب) اصلاح ضریب قدرت برق و استفاده از تکنولوژی های خورشیدی و لامپ های کم مصرف در مرکز
- ج) دوجداره کردن در و پنجره ها و استفاده از سقف کاذب در ساختمان ها
- د) بهینه سازی موتورخانه و سیستم های انتقال حرارت
- ه) دوگانه سوز کردن خودروها
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی اسناد مربوط به اقدامات فوق الذکر و مشاهده عینی

نشانگر ۲-۷-۲: فروش خدمات، محصولات و جذب منابع مالی

- سؤال ۱-۷-۲-۲: فعالیت های مرکز در زمینه افزایش سالیانه درآمدها از کدامیک از محل های زیر بوده است؟(هر مورد یک امتیاز)
- الف) فروش محصولات آموزشی (تبصره ۷۵) و طرح کارافن
- ب) دریافت خدمات، تجهیزات و امکانات از سایر دستگاه ها و شرکتها در قبال همکاری آموزشی
- ج) جذب منابع مالی هزینه ای، عمرانی و تملک دارایی از محل منابع استانی
- د) فروش خدمات آموزشی (قراردادها)
- ه) افزایش درآمدهای حاصل از ثبت نام آموزش، آزمون و مشاوره
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی اسناد مالی مربوط به درآمد سالیانه مرکز و مکاتبات در این زمینه

نشانگر ۳-۷-۲: توزیع اعتبارات

سؤال ۱-۳-۷-۲: آیا الگویی برای توزیع اعتبارات (هزینه ای و تملک دارایی های سرمایه ای) و نظارت بر هزینه کرد آن مشتمل بر موارد زیر وجود دارد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) احصاء جدول سالیانه نیازهای اعتباری تملک دارایی لازم برای بخش اداری و آموزشی (به تفکیک کارگاه)

ب) جدول (تابلوی) توزیع اعتبارات تملک دارایی متناسب با نیازها و تحقق بودجه و دفعات تخصیص

ج) مستندسازی فرآیند هزینه کرد اعتبارات تملک دارایی

د) مستندسازی فرآیند هزینه کرد اعتبارات هزینه ای

ه) هزینه کرد اعتبارات جاری براساس حجم عملکرد آموزش و آزمون

این پرسش توسط: رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی جدول نیازهای اعتباری مرکز و جدول توزیع اعتبارات مرکز و اسناد مربوط به هزینه کرد آنها

ملاک ۸-۲: پذیرش

نشانگر ۱-۸-۲: اطلاع رسانی

سؤال ۱-۱-۸-۲: آیا مرکز برای اطلاع رسانی بهینه و مستمر به مخاطبین و متقاضیان آموزش اقدامات زیر را انجام می دهد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) وجود سایت یا وبلاگ اطلاع رسانی خاص مرکز و یا ورود سامانه های اطلاع رسانی

ب) اطلاع رسانی در نشریات و روزنامه های محلی و یا پیشخوان دولت

ج) وجود تابلوهای تبلیغاتی، پوستر، بنر، بروشور، تراکت و مکاتبات با سایر دستگاه های اطلاع رسانی مستقیم و یا

غیر مستقیم

د) اطلاع رسانی در رسانه های صوتی - تصویری محلی (شهرستانی و یا استانی) و یا اجرای برنامه های تبلیغی و

ترویجی در مناسبت های مذهبی و ملی

ه) برگزاری نمایشگاه های عمومی و تخصصی درخصوص دستاوردهای آموزش فنی و حرفه ای

این پرسش توسط: رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی سایت یا وبلاگ مرکز و مستندات مربوط به شیوه های اطلاع رسانی مرکز و گزارشات و مکاتبات مربوط

به برگزاری نمایشگاه ها

نشانگر ۲-۸-۲: مشاوره و راهنمایی کارآموزان

سؤال ۱-۲-۸-۲: آیا تشریفات مشاوره و راهنمایی آموزشی مطابق با عناوین زیر صورت می گیرد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) انجام مصاحبه حضوری جهت راهنمایی و مشاوره انتخاب دوره آموزشی

ب) انجام آزمون های روانشناختی و استعدادیابی قبل از ثبت نام

ج) نصب اطلاعات متناسب با مشاوره، هدایت آموزشی - شغلی در معرض دید متقاضیان مهارت آموزی

د) راهنمایی و مشاوره حین و پایان دوره کارآموزی

ه) معرفی ظرفیت‌های شغلی بالفعل و بالقوه در سطح شهرستان و استان به متقاضیان مهارت آموزی
این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (مسئول مشاوره و هدایت شغلی) پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی مستندات و گزارشات مربوط به انجام هریک از فعالیت های فوق الذکر

عامل ۳ : بهره وری

ملاک ۱-۳ : تنوع مخاطبین و ظرفیت اجرایی

نشانگر ۱-۳-۱: آموزش در مراکز ثابت (کارجو شهری)
سؤال ۱-۱-۳: عملکرد آموزشی مرکز ثابت و تعداد کارگاه های آن در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) در کدامیک از بازه های زیر قرار دارد؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) دارای ۱۶ کارگاه و بالاتر با عملکرد آموزشی ۵۴۰۰۰۰ نفر- ساعت و بیشتر

ب) دارای ۱۵-۱۳ کارگاه با عملکرد آموزشی ۴۳۲۰۰۰ تا ۵۳۹۹۹۹ نفر- ساعت

ج) دارای ۱۲-۱۰ کارگاه با عملکرد آموزشی ۳۲۴۰۰۰ تا ۴۳۱۹۹۹ نفر- ساعت

د) دارای ۹-۷ کارگاه با عملکرد آموزشی ۲۱۶۰۰۰ تا ۳۲۳۹۹۹ نفر- ساعت

ه) دارای ۶-۴ کارگاه با عملکرد آموزشی ۱۴۴۰۰۰ تا ۲۱۵۹۹۹ نفر- ساعت

- توضیح : شرط عملکرد آموزشی از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و تعیین کننده اصلی است.

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در سال قبل استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۲-۳-۱: آموزش در صنایع و صنوف (شاغلین)

سؤال ۱-۲-۳: عملکرد آموزش در صنایع مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) عملکرد آموزشی ۶۳۰۰۰ نفر- ساعت و بیشتر

ب) عملکرد آموزشی ۵۰۰۰۰ تا ۶۲۹۹۹ نفر- ساعت

ج) عملکرد آموزشی ۳۷۰۰۰ تا ۴۹۹۹۹ نفر- ساعت

د) عملکرد آموزشی ۲۵۰۰۰ تا ۳۶۹۹۹ نفر- ساعت

ه) عملکرد آموزشی ۱۲۰۰۰ تا ۲۴۹۹۹ نفر- ساعت

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزش در صنایع مرکز در سال قبل استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه

آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۱-۳ : آموزش در پادگان ها (سربازان)

سؤال ۳-۱-۳: عملکرد آموزش در پادگان / پادگان های زیرمجموعه مرکز در در بازه زمانی ارزیابی (۲سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓ (تذکر: منظور از آموزش در پادگان ها آموزش به سربازان و وظیفه است)

- الف) عملکرد آموزشی ۴۵۰۰۰ نفر- ساعت و بیشتر
- ب) عملکرد آموزشی ۳۶۰۰۰ تا ۴۴۹۹۹ نفر- ساعت
- ج) عملکرد آموزشی ۲۷۰۰۰ تا ۳۵۹۹۹ نفر- ساعت
- د) عملکرد آموزشی ۱۸۰۰۰ تا ۲۶۹۹۹ نفر- ساعت
- ه) عملکرد آموزشی ۹۰۰۰ تا ۱۷۹۹۹ نفر- ساعت

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایرکارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی پادگان های تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۱-۴: آموزش در جوار دانشگاه ها

سؤال ۳-۱-۴-۱: عملکرد آموزش در جوار دانشگاههای مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) عملکرد آموزشی ۹۹۰۰۰ نفر- ساعت و بیشتر
- ب) عملکرد آموزشی ۷۹۲۰۰ تا ۹۸۹۹۹ نفر- ساعت
- ج) عملکرد آموزشی ۵۹۴۰۰ تا ۷۹۱۹۹ نفر- ساعت
- د) عملکرد آموزشی ۳۹۶۰۰ تا ۵۹۳۹۹ نفر- ساعت
- ه) عملکرد آموزشی ۱۹۸۰۰ تا ۳۹۵۹۹ نفر- ساعت

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایرکارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در جوار دانشگاه تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۱-۵: آموزش در روستاها

سؤال ۳-۱-۵-۱: عملکرد آموزش روستایی مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) عملکرد آموزشی ۵۸۵۰۰ نفر- ساعت و بیشتر
- ب) عملکرد آموزشی ۴۶۸۰۰ تا ۳۲۴۹۹ نفر- ساعت
- ج) عملکرد آموزشی ۳۵۱۰۰ تا ۴۶۷۹۹ نفر- ساعت
- د) عملکرد آموزشی ۲۳۴۰۰ تا ۳۵۰۹۹ نفر- ساعت
- ه) عملکرد آموزشی ۱۱۷۰۰ تا ۲۳۳۹۹ نفر- ساعت

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایرکارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در روستاهای تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۶-۱-۳: آموزش در شعب شهری

سؤال ۱-۶-۳: عملکرد آموزش در شعب شهری زیرمجموعه مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) عملکرد آموزشی ۵۰۴۰۰ نفر- ساعت و بیشتر
 ب) عملکرد آموزشی ۴۱۴۰۰ تا ۵۰۳۹۹ نفر- ساعت
 ج) عملکرد آموزشی ۳۲۴۰۰ تا ۴۱۳۹۹ نفر- ساعت
 د) عملکرد آموزشی ۲۳۴۰۰ تا ۳۲۳۹۹ نفر- ساعت
 ه) عملکرد آموزشی ۱۴۴۰۰ تا ۲۳۳۹۹ نفر- ساعت

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در شعب شهری تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۷-۱-۳: آموزش در زندان ها (زندانیان)

سؤال ۱-۷-۳: عملکرد آموزش در زندان / زندان های زیرمجموعه مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) عملکرد آموزشی ۵۹۴۰۰ نفر- ساعت و بیشتر
 ب) عملکرد آموزشی ۵۰۴۰۰ تا ۵۹۳۹۹ نفر- ساعت
 ج) عملکرد آموزشی ۴۱۴۰۰ تا ۵۰۳۹۹ نفر- ساعت
 د) عملکرد آموزشی ۳۲۴۰۰ تا ۴۱۳۹۹ نفر- ساعت
 ه) عملکرد آموزشی ۲۳۴۰۰ تا ۳۲۳۹۹ نفر- ساعت

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در زندان های تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۸-۱-۳: آموزش آسیب دیدگان اجتماعی

سؤال ۱-۸-۳: عملکرد آموزش در حوزه آسیب دیدگان اجتماعی زیرمجموعه مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) عملکرد آموزشی ۵۹۴۰۰ نفر- ساعت و بیشتر
 ب) عملکرد آموزشی ۵۰۴۰۰ تا ۵۹۳۹۹ نفر- ساعت
 ج) عملکرد آموزشی ۴۱۴۰۰ تا ۵۰۳۹۹ نفر- ساعت
 د) عملکرد آموزشی ۳۲۴۰۰ تا ۴۱۳۹۹ نفر- ساعت
 ه) عملکرد آموزشی ۲۳۴۰۰ تا ۳۲۳۹۹ نفر- ساعت

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در زمینه آسیب دیدگان اجتماعی تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

ملاک ۲-۳: تنوع آموزش، سنجش و روش های اجرایی

نشانگر ۱-۲-۳: تنوع گروه های درسی

سؤال ۱-۱-۲-۳: تنوع آموزشی در گروه های درسی مرکز و بخش های وابسته (شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) در ۲ سال اخیر چگونه است؟ (گروه های درسی زیرمجموعه خوشه صنعت با ضریب ۲ محاسبه می شوند) (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) ارائه آموزش در ۸ گروه درسی و بیشتر

ب) ارائه آموزش در ۷ گروه درسی

ج) ارائه آموزش در ۶ گروه درسی

د) ارائه آموزش در ۵ گروه درسی

ه) ارائه آموزش در ۴ گروه درسی و کمتر

این پرسش توسط: رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۲-۲-۳: تنوع حرفه های آموزشی

سؤال ۱-۲-۲-۳: تنوع حرفه های آموزشی مرکز و بخش های وابسته (شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) در ۲ سال اخیر چگونه است؟ (حرفه های زیر مجموعه خوشه صنعت با ضریب ۲ محاسبه می شوند) (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) ارائه آموزش در ۷۰ حرفه و بیشتر

ب) ارائه آموزش در ۵۵ تا ۶۹ حرفه

ج) ارائه آموزش در ۴۰ تا ۵۴ حرفه

د) ارائه آموزش در ۲۵ تا ۳۹ حرفه

ه) ارائه آموزش در ۲۴ حرفه و کمتر

این پرسش توسط: رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در ۲ سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۲-۳: تنوع حرفه های مورد سنجش

سؤال ۱-۲-۳-۳: تنوع سنجش مرکز در بخش آزمون های پایان دوره ی و ادواری مرکز و بخش های وابسته (شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) در ۲ سال اخیر چگونه است؟

(۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) سنجش مهارت در ۹۰ حرفه و بیشتر

ب) سنجش مهارت در ۷۵ تا ۸۹ حرفه

ج) سنجش مهارت در ۶۰ تا ۷۴ حرفه

(د) سنجش مهارت در ۴۵ تا ۵۹ حرفه

(ه) سنجش مهارت در ۳۰ تا ۴۴ حرفه

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (مسئول سنجش مرکز) پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش حرفه های سنجش شده از پورتال جامع سازمان یا جمع بندی فرم های آزمون های اخذ شده

نشانگر ۴-۲-۳: تنوع روش های اجرایی

سؤال ۱-۴-۲-۳: مرکز درخصوص کدامیک از سیاست های کلان ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) به مخاطبین خود ارائه آموزش داشته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) سیاست های حوزه انرژی

ب) سیاست های حوزه آب، کشاورزی و محیط زیست

ج) سیاست های اقتصاد رقومی

د) سیاست های اشتغال و صیانت از نیروی کار

ه) سیاست های حوزه سلامت

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (مسئول آموزش) پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۴-۲-۳: تنوع روش های اجرایی

سؤال ۲-۴-۲-۳: مرکز برای بکارگیری روشهای متنوع اجرای آموزش، از کدامیک از برنامه های ابلاغی از سوی سازمان استفاده می کند؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از روش تفاهم نامه و قرارداد آموزشی استفاده می شود.

ب) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از باطرح توانمند سازی روستائیان استفاده می شود.

ج) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از طرح توانمندسازی دانشجویان استفاده می شود.

د) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از طرح آموزش دوگانه استفاده می شود.

ه) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از طرح آموزش در محیط کار واقعی استفاده می شود.

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (مسئول آموزش) پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در ۲ سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۴-۲-۳: تنوع روش های اجرایی

سؤال ۳-۴-۲-۳: واگذاری فضاهای آموزشی مرکز (کارگاه های آموزشی، کلاس ها و ...) به آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد تابعه سازمان در ۲ سال گذشته به چه صورت بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۲۱ تا ۲۵ درصد واگذاری ها ب) ۱۶ تا ۲۰ درصد واگذاری ها

ج) ۱۱ تا ۱۵ درصد واگذاری ها د) ۶ تا ۱۰ درصد واگذاری ها

ه) ۵ تا درصد واگذاری ها

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: قرارداد های واگذاری های انجام شده

نشانگر ۳-۲-۴: تنوع روش های اجرایی

سوال ۳-۲-۴-۴: خرید خدمات آموزشی از آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد تابعه سازمان در ۲ سال گذشته به

چه صورت بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۲۶ تا ۳۰ درصد ب) ۲۱ تا ۲۵ درصد

ج) ۱۶ تا ۲۰ درصد د) ۱۱ تا ۱۵ درصد

ه) ۱۰ تا درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: قرارداد های خرید خدمات انجام شده

ملاک ۳-۳ : کارایی

نشانگر ۳-۳-۱: عملکرد آموزشی

سؤال ۳-۳-۱-۱: درصد نسبت عملکرد آموزشی مرکز ثابت به ظرفیت اسمی مرکز چقدر است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

ظرفیت اسمی مرکز از مجموع ظرفیتهای اسمی کارگاه ها بدست می آید که برای هر کارگاه به روش زیر می گردد:

(ساعت آموزش ماهیانه در تک شیفت) × ۱۲۰ × (ماههای فعالیت در سال) × ۱۰ × (تراکم کارآموز) = ظرفیت اسمی سالیانه هر کارگاه

الف) ۱۰۰ - ۹۱ درصد ب) ۹۰ - ۷۶ درصد

ج) ۷۵ - ۶۶ درصد د) ۶۵ - ۵۱ درصد ه) زیر ۵۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۳-۲: سرانه ساعت آموزش

سؤال ۳-۳-۲-۱: سرانه ساعت آموزش ارائه شده در مرکز ثابت و شعب شهری (مختص مرکز ثابت بدون احتساب

بخشهای وابسته) به جمعیت فعال اقتصادی شهرستان چقدر است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

$$A = \frac{\text{عملکرد آموزشی مرکز (نفر - ساعت)}}{\text{جمعیت فعال اقتصادی شهرستان (نفر)}}$$

الف) بیشتر از ۲۰ ساعت به ازاء هر نفر

ب) ۲۰ - ۱۵/۱ ساعت به ازاء هر نفر

ج) ۱۵ - ۱۰/۱ ساعت به ازاء هر نفر

د) ۱۰ - ۵ ساعت به ازاء هر نفر

ه) زیر ۵ ساعت به ازاء هر نفر

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش عملکرد آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان و اطلاعات جمعیتی شهرستان

نشانگر ۳-۳-۳: سنجش مهارت

سؤال ۱-۳-۳-۳: کدامیک از موارد زیر در برگزاری آزمون های سنجش مهارت در مرکز انجام شده است؟
(هر مورد یک امتیاز)

الف) توسعه و جذب منابع انسانی متخصص آزمونی از بخش های صنعت، صنف و دانشگاه

ب) وجود بانک سؤال در حرفه های مختلف آموزشی در مرکز (حداقل ۶۰۰ سؤال) و بانک پروژه های آزمون های

عملی (حداقل ۱۰ پروژه متفاوت در هر حرفه)

ج) مرکز به عنوان مرکز معین مجری برگزاری آزمون های ادواری شهرستان می باشد.

د) تحلیل روند تغییرات نتایج ارزشیابی آموخته های کارآموزان در سطح مرکز

ه) گواهینامه های مهارت صادر شده به موقع به ذی نفعان تحویل و به شکل مناسب مستند سازی می گردد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (مسئول سنجش) پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: مصاحبه با رئیس مرکز و مسئول سنجش مرکز و بررسی مکاتبات صورت گرفته و بانک های اطلاعاتی موجود در

هر یک از موارد فوق الذکر

نشانگر ۴-۳-۳: مهارت آموختگان

سؤال ۱-۴-۳-۳: درصد نسبت تعداد قبول شدگان نهایی (موفق به اخذ گواهینامه مهارت شده اند) در مرکز و بخش های وابسته (شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) به ثبت نام شدگان قطعی در ۲ سال اخیر کدام است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۱۰۰ - ۸۱ درصد

ب) ۸۰ - ۷۱ درصد

ج) ۷۰ - ۶۱ درصد

د) ۶۰ - ۵۱ درصد

ه) زیر ۵۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (مسئول سنجش) پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش حرفه های سنجش شده از پورتال جامع سازمان یا جمع بندی فرم های آزمون های اخذ شده و گزارش عملکرد آموزشی مرکز

نشانگر ۵-۳-۳: جذب کارآموز

سؤال ۱-۵-۳-۳: درصد نسبت تعداد ثبت نام شدگان قطعی مرکز و بخش های وابسته (شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) به مجموع تعهدات مرکز در ۲ سال اخیر کدام است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۱۰۰ - ۹۱ درصد

ب) ۹۰ - ۸۱ درصد

ج) ۸۰ - ۷۱ درصد

□ (د) ۷۰-۶۱ درصد

□ (ه) کمتر از ۶۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش عملکرد آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان

نشانهگر ۳-۳-۶: نگهداشت کارآموز

سؤال ۱-۳-۳-۶: نسبت تعداد کارآموزان معرفی شده به آزمون (تئوری) به ثبت نام شدگان قطعی مرکز (با لحاظ کردن بخشهای وابسته) در ۲ سال گذشته کدام است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

□ (الف) ۱۰۰-۹۶ درصد

□ (ب) ۹۵-۹۱ درصد

□ (ج) ۹۰-۸۶ درصد

□ (د) ۸۵-۸۰ درصد

□ (ه) زیر ۸۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش عملکرد آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان

نشانهگر ۳-۳-۷: درصد قبولی

سؤال ۱-۳-۳-۷: درصد نسبت تعداد قبول شدگان نهایی مرکز در آزمون (که موفق به اخذ گواهینامه شده اند) به معرفی شدگان حاضر شده در جلسه آزمون تئوری (با لحاظ کردن بخشهای وابسته مرکز) در ۲ سال گذشته کدام است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

□ (الف) ۱۰۰-۹۶ درصد

□ (ب) ۹۵-۸۶ درصد

□ (ج) ۸۵-۷۶ درصد

□ (د) ۷۵-۶۵ درصد

□ (ه) زیر ۶۵ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش حرفه های سنجش شده از پورتال جامع سازمان یا جمع بندی فرم های آزمون های اخذ شده و گزارش عملکرد آموزشی مرکز

نشانهگر ۳-۳-۸: توسعه استانداردهای آموزشی

سؤال ۱-۳-۳-۸: کدامیک از موارد زیر در زمینه توسعه استانداردهای آموزشی، در مرکز انجام شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

□ (الف) شناسایی و آینده پژوهی مشاغل

□ (ب) طراحی استانداردهای شغل شایستگی و آموزش

□ (ج) بازنگری در استانداردهای شغل شایستگی و آموزش

□ (د) ارائه پیشنهاد تدوین و بازنگری استانداردهای شغل شایستگی و آموزش

ه) مشارکت در جلسات کمیته های تخصصی برنامه ریزی درسی استان

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: مصاحبه با رئیس مرکز و بررسی مکاتبات صورت گرفته و اطلاعات موجود در هر یک از موارد فوق الذکر

ملاک ۳-۴ : اثربخشی

نشانگر ۳-۴-۱: رهگیری

سؤال ۳-۴-۱-۱: میزان اشتغال کارجویانی که در مرکز و تمامی بخش های وابسته آموزش دیده اند در ۲ سال گذشته

براساس نتایج رهگیری اشتغال، چند درصد بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بالاتر از ۳۲ درصد

ب) ۳۲ - ۲۶/۱ درصد

ج) ۲۶ - ۲۰/۱ درصد

د) ۲۰ - ۱۴/۱ درصد

ه) ۱۴ - ۸ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش نتایج رهگیری اشتغال استخراج شده از سامانه مربوطه

نشانگر ۳-۴-۱: رهگیری

سؤال ۳-۴-۱-۲: تاثیر آموزشهای فنی و حرفه ای مرکز و بخشهای وابسته کدامیک از موارد زیر را

بر می گیرد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) استفاده مخاطبین از مهارت آموزی برای ادامه تحصیل (اعم از متوسطه و یا عالی)

ب) بهره مندی مخاطبین از آموزشها برای بهبود شرایط شغلی

ج) تاثیر مهارت آموزی در کاهش بزه اجتماعی و ارتقاء فرهنگ اجتماعی

د) بهبود استفاده نیروهای مسلح از پرسنل وظیفه

ه) کمک به کاهش هزینه های خانوار

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی گزارشات تحلیلی و آسیب شناسی در این زمینه انجام شده توسط مرکز

نشانگر ۳-۴-۲: کار آفرینی

سؤال ۳-۴-۲-۱: نرخ کار آفرینی کار آموختگان جویای کار مرکز (ایجاد شغل برای خود و دیگران) در ۲ سال گذشته

چگونه بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بالاتر از ۱۲ درصد

ب) ۱۲ - ۹/۱ درصد

ج) ۹ - ۶/۱ درصد

د) ۶ - ۳/۱ درصد

ه) ۳ - ۱ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش نتایج رهگیری اشتغال استخراج شده از سامانه مربوطه

نشانگر ۳-۴-۳: رضایتمندی مهارت آموختگان

سؤال ۳-۴-۳-۱: رضایت مهارت آموختگان از آموزش ارائه شده در مرکز به چه میزان است؟ براساس پرسش

مطرح شده در پرسشنامه کارآموزان در پایان دوره آموزش (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بالاتر از ۹۰ درصد

ب) ۹۰-۸۱ درصد

ج) ۸۰-۷۱ درصد

د) ۷۰-۶۰ درصد

ه) پایین تر از ۶۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز ■ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی پرسشنامه های تکمیل شده توسط کارآموزان که در پایان دوره آموزش تکمیل شده است.

نشانگر ۳-۴-۳: رضایتمندی مهارت آموختگان

سؤال ۳-۴-۳-۲: مراجعه مهارت آموختگان دوره های گذشته جهت افزایش ارتقاء مهارت به مرکز چه میزان

است؟ (۱ تا ۵ امتیاز) ↓

الف) بیش از ۵۰ درصد

ب) ۴۱ تا ۵۰ درصد

ج) ۳۱ تا ۴۰ درصد

د) ۲۱ تا ۳۰ درصد

ه) ۱۰ تا ۲۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی گواهینامه های مهارت آموختگان

نشانگر ۳-۴-۴: رضایتمندی کارفرمایان و مشتریان

سؤال ۳-۴-۴-۱: میزان رضایتمندی کارفرمایان و مشتریان از عملکرد فنی و تخصصی کارآموختگان مرکز که با

ایشان همکاری داشته و یا دارند، به چه میزان است؟ (براساس نتایج حاصله از تکمیل پرسشنامه ویژه کارفرمایان و

مشتریان اصناف و صنایع محلی و منطقه ای مرتبط با آموزشهای مرکز) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

تذکر: بانک اطلاعات صنایع و صنوف شهرستان در اختیار ارزیابان بیرونی قرار خواهد گرفت.

الف) بالاتر از ۹۰ درصد

ب) ۹۰-۸۱ درصد

ج) ۸۰-۷۱ درصد

د) ۷۰-۶۰ درصد

ه) پایین تر از ۶۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی نتایج حاصله از تکمیل پرسشنامه ویژه کارفرمایان و مشتریان اصناف و صنایع محلی و منطقه ای مرتبط با آموزشهای مرکز (وجود تمامی پرسشنامه های کارفرمایان و مشتریان (صنایع، صنوف، طرفین تفاهمنامه ها و قراردادها و مسئولین منطقه ای و محلی) الزامی است)

عامل ۴ : اماکن پشتیبان

ملاک ۴-۱ : اماکن رفاهی

نشانگر ۴-۱-۱: خوابگاه کارآموزی

سؤال ۴-۱-۱-۱: آیا مرکز دارای خوابگاه کارآموزی با ویژگی های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) مسئول تمام وقت
- ب) سالن مطالعه و دسترسی به کتب و رایانه
- ج) امکانات صوتی و تصویری مناسب
- د) رنگ آمیزی نور و بهداشت عمومی مناسب
- ه) ایمنی مناسب (کپسول اطفاء حریق، جعبه کمک های اولیه و ...)
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز ■ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از خوابگاه کارآموزی و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۴-۱-۱: خوابگاه کارآموزی

سؤال ۴-۱-۱-۲: آیا شرایط زیر در خوابگاه کارآموزی مرکز رعایت شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) کفایت ظرفیت خوابگاه (تعداد تخت ها) برای ۱/۰ ظرفیت آموزشی کارگاه های مرکز (کارآموزان) در یک شیفت
- ب) فضای مفید خوابگاهی (اتاق های و فضای خواب و استراحت) برای هر نفر کارآموز ساکن خوابگاه حداقل ۴ مترمربع
- ج) کفایت امکانات و تجهیزات (یخچال، تخت، تشک، پتو، ملحفه و ...) در خوابگاه به میزان کارآموزان پذیرش شده
- د) سیستم سرمایش و گرمایش مناسب
- ه) تعداد حمام ها و سرویس های بهداشتی متناسب با ظرفیت خوابگاه (به ازاء هر ۱۰ نفر یک حمام و یک دستشویی)
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از خوابگاه کارآموزی و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۴-۱-۲: سالن غذاخوری

سؤال ۱-۲-۱-۴: آیا مرکز دارای سالن غذاخوری با ویژگی های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) ظرفیت سالن (تعداد صندلی) برای کارآموزان شبانه روزی کفایت می کند (حداقل $\frac{1}{3}$ تعداد کارآموزان شبانه روزی)

ب) فضای سالن غذاخوری (به غیر از آشپزخانه) برای هر نفر نشسته ۳ متر مربع باشد

ج) امکانات آشپزخانه (طبخ غذا و نگهداری مواد اولیه) مناسب باشد

د) بهداشت و ایمنی محیطی سالن و آشپزخانه کاملاً رعایت شده باشد

ه) کارکنان آشپزخانه دارای کارت بهداشت و سلامت و لباس کار مناسب باشند

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود

مصادیق؛ شواهد؛ مستندات: بازدید میدانی و محیطی از سالن غذاخوری و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۳-۱-۴: اماکن ورزشی

سؤال ۱-۳-۱-۴: آیا اماکن ورزشی از قبیل زمین ورزش روباز و یا سالن ورزش با ویژگی های زیر در مرکز وجود دارد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) وسعت کافی داشته باشد (به ازاء هر نفر از کارآموزان و کارکنان مرکز ۲ متر مربع)

ب) برنامه ریزی و سازماندهی مناسب جهت استفاده از امکانات و تجهیزات مرکز و یا سایر ارگان ها (تفاهمنامه یا قرارداد) صورت گرفته باشد

ج) سالن سرپوشیده ورزشی دارای پوشش کف مناسب باشد.

د) زمین چمن مناسب وجود داشته باشد.

ه) امکانات و تجهیزات ورزشی ویژه کارکنان و مربیان وجود داشته باشد.

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان ■ پاسخ داده می شود

مصادیق؛ شواهد؛ مستندات: بازدید میدانی و محیطی از سالن اماکن ورزشی و بررسی موارد مذکور و یا تفاهمنامه با سالن های ورزشی موجود

در شهر برای استفاده کارآموزان و پرسنل از آنها

نشانگر ۴-۱-۴: سالن آزمون و چند منظوره

سؤال ۱-۴-۱-۴: آیا مرکز دارای سالن آزمون تئوری و یا چند منظوره مناسب با شرایط زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) ظرفیتی برابر با $\frac{1}{8}$ عملکرد آزمون تئوری سالیانه دارا باشد (مجموع آزمونهای پایان دوره کارآموزی و ادواری)

ب) وسعت سالن کافی باشد (به ازاء هر نفر نشسته ۳ مترمربع)

ج) امکانات محیطی شامل گرمایش، سرمایش، نور و پوشش کف مناسب باشد

د) صندلی های سالن سالم بوده و مستعمل نباشد

ه) سیستم صوتی سالن مناسب باشد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق شواهد مستندات: بازدید میدانی و محیطی از سالن آزمون و چند منظوره و بررسی موارد مذکور

نشانیگر ۴-۱-۵: منازل سازمانی، مهمانسرا و مأمورسرا

سؤال ۴-۱-۵-۱: آیا مرکز دارای منازل سازمانی، مهمانسرا و مأمورسرا با مشخصه های زیر می باشد؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) مرکز دارای منازل سازمانی برای استفاده کارکنان می باشد.
- ب) مرکز دارای مأمورسرا می باشد.
- ج) مرکز دارای مهمانسرای فعال می باشد. (طبق فهرست اداره رفاه ستاد)
- د) امکانات رفاهی مهمانسرا و مأمورسرا کافی و مناسب می باشد. (تخت، تلویزیون، یخچال، وسایل آشپزخانه و ...)
- ه) امکانات سرمایش، گرمایش، نور و بهداشت مهمانسرا و مأمورسرا کافی و مناسب می باشد.
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق شواهد مستندات: بازدید میدانی و محیطی از مهمانسرا و مأمورسرا و بررسی موارد مذکور

ملاک ۴-۲: اماکن فرهنگی

نشانیگر ۴-۲-۱: سالن اجتماعات (همایش)

سؤال ۴-۲-۱-۱: آیا مرکز دارای سالن اجتماعات (همایش) با مشخصه های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) ظرفیت سالن (صندلی ها) حداقل برای نصف مجموع کارکنان و کارآموزان یک شیفت کافی باشد.
- ب) امکانات سمعی و بصری سالن (سیستم صوتی، ویدئوپروژکتور و ...) مطلوب باشد.
- ج) شرایط محیطی شامل گرمایش، سرمایش و نور مناسب باشد.
- د) کیفیت صندلی ها و مبلمان سالن همایش رضایت بخش باشد.
- ه) بهداشت، نظم عمومی و وضعیت کف و دیوارها در شرایط مطلوب باشد.

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق شواهد مستندات: بازدید میدانی و محیطی از سالن اجتماعات (همایش) و بررسی موارد مذکور

نشانیگر ۴-۲-۲: کتابخانه و سایت اینترنت

سؤال ۴-۲-۲-۱: آیا مرکز دارای کتابخانه و سایت اینترنت کارآموزی و سمعی بصری با ویژگی های زیر می باشد؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) تعداد کتب عمومی و تخصصی متناسب با آموزش های مرکز وجود داشته باشد. (حداقل تعداد کتب متنوع به ازاء هر کارگاه، با موضوع کتاب؛ عمومی ۲۰ جلد و تخصصی ۱۰ جلد)
- ب) سیستم کتابداری مکانیزه (رایانه ای) است و امکان جستجو برای متقاضیان (کارکنان و کارآموزان) وجود دارد
- ج) فضای مطالعه در کتابخانه پیش بینی شده است (حداقل برای ۱۰ نفر نشسته)
- د) حداقل ۴ رایانه متصل به اینترنت با نظارت و سرعت کافی برای استفاده متقاضیان وجود دارد

ه) بانک متنوعی از فیلم ها و نرم افزارهای آموزشی متناسب با انواع آموزش مرکز وجود دارد (به ازاء هر نوع دوره آموزشی اجرا شده در مرکز حداقل ۲ عنوان فیلم و نرم افزار غیر تکراری موجود باشد)
این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق ' شواهد' مستندات : بازدید میدانی و محیطی از کتابخانه و سایت اینترنت و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۳-۲-۴: نمازخانه و دفتر امور فرهنگی (بسیج)

سؤال ۱-۳-۲-۴: آیا مرکز دارای نمازخانه و دفتر امور فرهنگی بسیج با مشخصه های زیر می باشد؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) وسعت نمازخانه برای برگزاری نماز جماعت با حضور حداقل ۲۰ نفر کفایت کند.
- ب) شرایط و امکانات محیطی (جاکفشی ' پوشش کف ' رنگ آمیزی دیوارها ' گرمایش و سرمایش و سیستم صوتی) نمازخانه در وضعیت مطلوبی باشد.
- ج) بهداشت محیطی نمازخانه ها و سرویس های بهداشتی و وضوخانه در حد مطلوب باشد. (حداقل ۴ سرویس بهداشتی در نزدیک نمازخانه وجود داشته باشد)
- د) دفتر فرهنگی بسیج در مناسبت های مختلف مذهبی و ملی فعالیت داشته باشد.
- ه) تعداد اعضای پایگاه بسیج (بسیج کارآموزی) حداقل به میزان $\frac{1}{5}$ کل کارآموزان مرکز باشد.
- این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق ' شواهد' مستندات : بازدید میدانی و محیطی از نمازخانه و دفتر امور فرهنگی (بسیج) و بررسی موارد مذکور

ملاک ۳-۴ : اماکن اداری

نشانگر ۱-۳-۴: بخش اداری

سؤال ۱-۱-۳-۴: آیا بخش اداری مرکز دارای مشخصه های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) وسعت فضای مفید اتاق ها متناسب با تعداد کارکنان می باشد. (۸ متر برای هر نفر)

ب) تجهیزات اداری به میزان کافی وجود دارد.

ج) رایانه به تعداد کافی وجود دارد.

د) گردش کار و مکاتبات اداری دارای سیستم رایانه ای می باشد و عمدتاً بدون کاغذ صورت می گیرد.

ه) امکانات رفاهی و تکریم ارباب رجوع مناسب است. (مبلمان انتظار ' صندوق پیشنهادات و انتقادات و شکایات ' تابلوهای راهنمایی و ...)

این پرسش توسط ؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ پاسخ داده می شود
مصادیق ' شواهد' مستندات : بازدید میدانی و محیطی از بخش اداری و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۲-۳-۴: انبار مرکزی

سؤال ۱-۲-۳-۴: آیا انبار اصلی مرکز دارای مشخصات زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) مستندات و دفاتر اقلام آموزشی (تخصصی) و غیر آموزشی (عمومی) تفکیک شده باشد.

- (ب) در انبار تخصصی اقلام در قفسه های مربوط به کارگاه ها بصورت تفکیک شده نگهداری شده و به شرایط نگهداری توجه کافی می شود. (به لحاظ نور، دما، رطوبت و ...)
- (ج) سیستم انبار مرکز مکانیزه باشد و گردش کار دریافت و تحویل اقلام رایانه ای بوده و اقلام کمترین زمان ماندگاری در انبار را داشته باشد. (حداکثر زمان انتظار ۴ ماه).
- (د) مرکز انبار اسقاط نداشته و با کمترین تأخیری اموال اسقاط تعیین تکلیف بشود.
- (ه) بهداشت و نظم عمومی انبار (در بخش تخصصی و عمومی) رعایت شده است.
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (انباردار) پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از انبار مرکزی و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۳-۳-۴: حفاظت فیزیکی

- سؤال ۱-۳-۳-۴: آیا واحد حفاظت فیزیکی مرکز دارای ویژگی های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)
- الف) آژیر هشدار برای شرایط ویژه پیش بینی شده و متصل به نزدیکترین پاسگاه نیروی انتظامی منطقه است.
- ب) درب ها و پنجره های کارگاه های مرکز (در طبقات اول و دوم) مجهز به حفاظ بوده و روی دیوارهای مرکز حفاظ مناسب پیش بینی شده است.
- ج) محوطه مرکز به ویژه دیوارها از روشنایی کافی برای شب برخوردار می باشد
- د) سیستم دوربین مداربسته وجود دارد و این امر موجب کاهش تعداد نگهبان ها شده است.
- ه) سیستم حضور و غیاب کارکنان مکانیزه شده و به سیستم اداری مرتبط است. (امکان گزارش گیری برخط برای مسئولین مرکز وجود دارد)
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (نگهبانها) پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از مرکز و بخش حفاظت فیزیکی و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۴-۳-۴: نقلیه

- سؤال ۱-۴-۳-۴: آیا نقلیه مرکز دارای امکانات زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز) (امتیاز این نشانگر برای مراکز درون شهر لحاظ می شود)
- الف) سرویس ایاب و ذهاب برای کارکنان و مربیان پیش بینی شده و یا هزینه آن پرداخت می شود.
- ب) سرویس ایاب و ذهاب برای کارآموزان پیش بینی شده و یا جهت استفاده از امکانات جابجایی شهری (اتوبوس، مینی بوس و تاکسیرانی) هماهنگی لازم صورت گرفته است.
- ج) تعداد خودروهای اداری (دولتی) در اختیار مرکز متناسب با وظایف مرکز می باشد. (حداقل ۲ خودروی سالم)
- د) تعداد خودروهای باری دولتی (وانت، نیسان و ...) برای انجام وظایف مرکز متناسب می باشد (حداقل ۱ خودروی سالم)
- ه) سیستم صرفه جویی در مصرف انرژی خودروها رعایت شده است (گازسوز می باشند) و تعمیرات و سرویس مرتباً انجام می شود. (سال تولید خودروهای سالم مؤید موضوع است)
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (پرسنل نقلیه) پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از نقلیه مرکز و اسناد مربوط به خودروهای مرکز و بررسی موارد مذکور

ملاک ۴-۴: اماکن و امکانات عمومی

نشانگر ۱-۴-۴: تأسیسات سرمایش، گرمایش، ایمنی و امکانات محیطی

سؤال ۱-۱-۴-۴: آیا تاسیسات و امکانات محیطی و ایمنی مرکز دارای ویژگی های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) گازرسانی به مرکز انجام شده است.
- ب) سیستم اطفاء حریق در اماکن عمومی و اداری پیش بینی شده است. (شامل کپسول اطفاء حریق به تعداد کافی)
- ج) مرکز مجهز به چاه ارت و فاضلاب می باشد.
- د) ابنیه مرکز در شرایط مطلوب قرار دارد. (نگهداری، رنگ آمیزی و کارآمد بودن)
- ه) تاسیسات مرکزی (سرمایش و گرمایش) در شرایط مطلوب قرار دارد. (نگهداری، کارآمدی و کم مصرفی)
- این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان ■ (پرسنل تاسیسات) پاسخ داده می شود
- مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از تاسیسات مرکز و اسناد مربوط به آن و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۲-۴-۴: محوطه و اماکن عمومی

سؤال ۱-۲-۴-۴: آیا محوطه و اماکن عمومی مرکز دارای شرایط زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) وسعت محوطه (اعم از معابر، فضای سبز و فضای ورزشی روباز) متناسب با تعداد کارگاههای آموزشی می باشد. (حداقل برابر با مجموع زیربنای بخش اداری و آموزشی)
- ب) بهداشت و نظم عمومی محوطه مطلوب است و امکانات رفاهی برای ارباب رجوع در محوطه پیش بینی شده است.
- ج) سرویس های بهداشتی عمومی مرکز به لحاظ تعداد و بهداشت در وضعیت مطلوب قرار دارد. (حداقل به ازاء هر کارگاه یک چشمه و در دسترسی مناسب و در بخش اداری نیز حداقل ۲ چشمه)
- د) نمای بیرونی مرکز و تابلوی مرکز در شرایط مناسبی قرار دارد (به لحاظ زیبایی، رنگ آمیزی و ...) و محوطه سازی جلوی مرکز صورت گرفته است.
- ه) واحد و تابلوهای اطلاع رسانی لازم در مورد دوره های آموزشی مرکز نزدیک به درب اصلی برای ارائه مشاوره و هدایت و پاسخگویی به متقاضیان منظور شده است.

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز □ سایر کارکنان ■ پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از محوطه و اماکن عمومی مرکز و بررسی موارد مذکور

جداول ضرایب پرسش ها:

عامل شماره ۱: آموزش							
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	شماره پرسش	ضریب پرسش	حداکثر امتیاز پرسش *	
۱-۱	ویژگی های مربی کارگاه	۱-۱-۱	سطح تحصیلات	۱-۱-۱	۱	۵	
		۱-۱-۲	ارتباط تحصیلات	۱-۲-۱-۱	۰,۶	۳	
		۱-۱-۳	تجربه	۱-۳-۱-۱	۱-۳-۱-۱	۰,۴	۲
				۱-۳-۱-۲	۱-۳-۱-۲	۰,۴	۲
		۱-۱-۴	آموزشهای طی شده	۱-۴-۱-۱	۱-۴-۱-۱	۰,۸	۴
		۱-۱-۵	افتخارات	۱-۵-۱-۱	۱-۵-۱-۱	۰,۴	۲
۱-۱-۶	رضایتمندی رئیس مرکز	۱-۶-۱-۱	۱-۶-۱-۱	۰,۴	۲		
۱-۲	فعالیت های پژوهشی مربی کارگاه	۱-۲-۱	طرح های پژوهشی	۱-۲-۱-۱	۰,۴	۲	
		۱-۲-۲	مقالات علمی و پژوهشی	۱-۲-۲-۱	۰,۴	۲	
		۱-۲-۳	تالیف و ترجمه	۱-۲-۳-۱	۰,۴	۲	
		۱-۲-۴	اختراعات و تولید وسایل کمک آموزشی	۱-۲-۴-۱	۰,۴	۲	
۱-۳	فعالیت آموزشی کارگاه	۱-۳-۱	تنوع حرفه ها	۱-۳-۱-۱	۱,۸	۹	
		۱-۳-۲	عملکرد آموزشی	۱-۳-۲-۱	۱	۵	
		۱-۳-۳	رضایتمندی کارآموزان	۱-۳-۳-۱	۰,۶	۳	
		۱-۳-۴	سطح آموزش	۱-۳-۴-۱	۰,۸	۴	
۱-۴	راهبردهای یاددهی - یادگیری	۱-۴-۱	وسایل کمک آموزشی	۱-۴-۱-۱	۰,۶	۳	
		۱-۴-۲	ارزشیابی	۱-۴-۲-۱	۰,۶	۳	
		۱-۴-۳	پروژه محوری	۱-۴-۳-۱	۰,۶	۳	
		۱-۴-۴	بازدید آموزشی	۱-۴-۴-۱	۰,۶	۳	

۳	۰,۶	۱-۴-۵-۱	کارآموزی در محیط کار	۱-۴-۵			
۳	۰,۶	۱-۴-۶-۱	اساتید صاحب نظر	۱-۴-۶			
۵	۱	۱-۴-۷-۱	برنامه ریزی و روش تدریس	۱-۴-۷			
۵	۱	۱-۵-۱-۱	سرانه فضای آموزش عملی	۱-۵-۱	فضای آموزشی و امکانات محیطی کارگاه	۱-۵	
۳	۰,۶	۱-۵-۲-۱	سرانه فضای آموزش تئوری	۱-۵-۲			
۲	۰,۴	۱-۵-۳-۱	طراحی و استفاده بهینه از فضاها	۱-۵-۳			
۲	۰,۴	۱-۵-۴-۱	امکانات جنبی	۱-۵-۴			
۸	۱,۶	۱-۶-۱-۱	تناسب تجهیزات	۱-۶-۱	تجهیزات و امکانات آموزشی	۱-۶	
۳	۰,۶	۱-۶-۲-۱	ساماندهی تجهیزات	۱-۶-۲			
۵	۱	۱-۶-۳-۱	ابزار و مواد مصرفی	۱-۶-۳			
۱۰۰		جمع حداکثر امتیازات پرسش های عامل		درعامل ۱؛ تعداد نشانگرها: ۲۸ و تعداد پرسشها: ۲۹			
عامل شماره ۲: مدیریت اجرایی _ آموزشی							
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	شماره پرسش	ضریب پرسش	حداکثر امتیاز پرسش*	
۲-۱	اهداف مرکز	۲-۱-۱	وجود اهداف و برنامه ها	۲-۱-۱-۱	۰,۴	۲	
		۲-۱-۲	تناسب اهداف با ماموریتها	۲-۱-۲-۱	۰,۴	۲	
				۲-۱-۲-۲	۰,۴	۲	
				۲-۱-۲-۳	۰,۶	۳	
		۲-۱-۳	مشارکت مربیان در هدفگذاری	۲-۱-۳-۱	۰,۶	۳	
		۲-۱-۴	ارزیابی تحقق اهداف	۲-۱-۴-۱	۰,۸	۴	
۲-۲	ویژگی های رئیس مرکز	۲-۲-۱	مشخصات فردی	۲-۲-۱-۱	۰,۲	۱	
				۲-۲-۱-۲	۰,۲	۱	
				۲-۲-۱-۳	۰,۲	۱	
				۲-۲-۱-۴	۰,۱	۰,۵	
				۲-۲-۱-۵	۰,۱	۰,۵	
				۲-۲-۱-۶	۰,۲	۱	
	۲-۲-۲	رضایتمندی از رئیس مرکز	۲-۲-۲		۲-۲-۲-۱	۰,۲	۱
					۲-۲-۲-۲	۰,۴	۲
					۲-۲-۲-۳	۰,۲	۱
					۲-۲-۲-۴	۰,۲	۱

۳	۰,۶	۲-۲-۳-۱	خودارزیابی	۲-۲-۳			
۰,۷۵	۰,۱۵	۲-۳-۱-۱	مشخصات مسئول آموزش و پژوهش	۲-۳-۱	ویژگی کارشناسان مرکز	۲-۳	
۰,۷۵	۰,۱۵	۲-۳-۱-۲					
۰,۷۵	۰,۱۵	۲-۳-۱-۳					
۰,۷۵	۰,۱۵	۲-۳-۱-۴					
۰,۷۵	۰,۱۵	۲-۳-۲-۱	مشخصات مسئول سنجش	۲-۳-۲			
۰,۷۵	۰,۱۵	۲-۳-۲-۲					
۰,۷۵	۰,۱۵	۲-۳-۲-۳					
۰,۷۵	۰,۱۵	۲-۳-۲-۴					
عامل شماره ۲: مدیریت اجرایی _ آموزشی							
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	شماره ضریب	شماره ضریب	شماره ضریب	
				پریش*	پریش	پریش*	
		۲-۴-۱	برنامه ریزی و نظارت	۰,۶	۰,۶	۳	
		۲-۴-۲	مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد	۰,۲	۰,۲	۱	
		۲-۴-۳		نظم، بهداشت و ایمنی	۰,۱	۰,۱	۰,۵
		۲-۴-۴		سامانه پیشنهادات، انتقادات و پاسخگویی به شکایات	۰,۴	۰,۴	۲
		۲-۴-۵	بهره گیری از اتوماسیون	۰,۶	۰,۶	۳	
		۲-۴-۶	مقررات و آئین نامه ها	۰,۲	۰,۲	۱	
		۲-۴-۷	مشارکت مربیان در اجرا و ارزیابی فعالیت ها	۰,۳	۰,۳	۱,۵	
		۲-۴-۸		بهبود فرآیندهای مرکز بر اساس گزارشات ارزیابی	۱	۱	۵
		۲-۵-۱	توسعه منابع انسانی متخصص	۰,۶	۰,۶	۳	
		۲-۵-۲	توسعه فعالیت ها	۰,۸	۰,۸	۴	
		۲-۶-۱	تعامل با واحدهای آموزشی	۰,۴	۰,۴	۲	

۲	۰,۴	۲-۶-۱-۲			
۳	۰,۶	۲-۶-۲-۱	تعامل با دستگاه ها و نهادهای اجرایی	۲-۶-۲	
۳	۰,۶	۲-۶-۳-۱	تعامل با صنایع و بنگاه های اقتصادی	۲-۶-۳	
۳	۰,۶	۲-۶-۴-۱	تعامل با انجمن ها و تشکل های صنفی و نهاد های غیر انتفاعی	۲-۶-۴	
۳	۰,۶	۲-۷-۱-۱	اصلاح الگوی مصرف	۲-۷-۱	مدیریت بهینه منابع مالی
۵	۱	۲-۷-۲-۱	فروش خدمات ، محصولات و جذب منابع مالی	۲-۷-۲	
۶	۱,۲	۲-۷-۳-۱	توزیع اعتبارات	۲-۷-۳	
۳	۰,۶	۲-۸-۱-۱	اطلاع رسانی	۲-۸-۱	پذیرش
۵	۱	۲-۸-۲-۱	مشاوره ، راهنمایی و ثبت نام کارآموزان	۲-۸-۲	
۱۰۰		جمع امتیازات عامل		درعامل ۲ : تعداد نشانگرها : ۲۸ و تعداد پرسشها: ۴۹	

عامل شماره ۳ : بهره وری

شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	شماره پرسش	ضریب پرسش	حداکثر امتیاز پرسش*
۳-۱	تنوع مخاطبین و ظرفیت اجرایی (تعهد)	۳-۱-۱	آموزش در مراکز ثابت	۳-۱-۱-۱	۱	۵
		۳-۱-۲	آموزش در صنایع	۳-۱-۲-۱	۱	۵
		۳-۱-۳	آموزش در پادگانها	۳-۱-۳-۱	۰,۶	۳
		۳-۱-۴	آموزش در جوار دانشگاهها	۳-۱-۴-۱	۰,۸	۴
		۳-۱-۵	آموزش در روستاها	۳-۱-۵-۱	۰,۸	۴
		۳-۱-۶	آموزش در شعب شهری	۳-۱-۶-۱	۰,۶	۳
		۳-۱-۷	آموزش در زندانها	۳-۱-۷-۱	۰,۶	۳
۳-۲	تنوع آموزش ، سنجش و روش های اجرایی	۳-۲-۱	تنوع گروه های درسی	۳-۲-۱-۱	۱,۲	۶
		۳-۲-۲	تنوع حرفه های آموزشی	۳-۲-۲-۱	۱	۵
		۳-۲-۳	تنوع حرفه های مورد سنجش	۳-۲-۳-۱	۱,۲	۶
		۳-۲-۴	تنوع روش های اجرایی	۳-۲-۴-۱	۱,۲	۶
۳-۳	کارایی	۳-۳-۱	تعهد آموزشی	۳-۳-۱-۱	۱	۵
		۳-۳-۲	سرانه ساعت آموزش	۳-۳-۲-۱	۰,۶	۳
		۳-۳-۳	سنجش مهارت	۳-۳-۳-۱	۱	۵
		۳-۳-۴	مهارت آموختگان	۳-۳-۴-۱	۰,۶	۳
		۳-۳-۵	جذب کارآموز	۳-۳-۵-۱	۰,۸	۴
		۳-۳-۶	نگهداشت کارآموز	۳-۳-۶-۱	۰,۸	۴

۶	۱,۲	۱-۳-۳-۷	میزان قبولی	۳-۳-۷		
۴	۰,۸	۱-۳-۴-۱	رهگیری	۳-۴-۱	اثربخشی	۳-۴
۲	۰,۴	۳-۴-۱-۲				
۴	۰,۸	۳-۴-۲-۱	کارآفرینی	۳-۴-۲		
۴	۰,۸	۳-۴-۳-۱	رضایتمندی مهارت آموختگان	۳-۴-۳		
۶	۱,۲	۳-۴-۴-۱	رضایتمندی کارفرمایان و مشتریان	۳-۴-۴		
۱۰۰		جمع امتیازات عامل		درعامل ۳ ، تعداد نشانگر : ۲۲ و تعداد پرسش : ۲۳		

عامل شماره ۴ : اماکن پشتیبان						
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	شماره پرسش	ضریب پرسش	حداکثر امتیاز پرسش*
۴-۱	اماکن رفاهی	۴-۱-۱	خوابگاه کارآموزی	۴-۱-۱-۱	۱,۲	۶
				۴-۱-۱-۲	۱,۲	۶
		۴-۱-۲	سالن غذا خوری	۴-۱-۲-۱	۱	۵
		۴-۱-۳	اماکن ورزشی	۴-۱-۳-۱	۱,۴	۷
		۴-۱-۴	سالن آزمون و چند منظوره	۴-۱-۴-۱	۱,۸	۹
		۴-۱-۵	منازل سازمانی ، مهمانسرا و مامورسرا	۴-۱-۵-۱	۱	۵
۴-۲	اماکن فرهنگی	۴-۲-۱	سالن اجتماعات (همایش)	۴-۲-۱-۱	۱,۲	۶
		۴-۲-۲	کتابخانه و سایت اینترنت	۴-۲-۲-۱	۲,۲	۱۱
		۴-۲-۳	نمازخانه و دفتر امور فرهنگی (بسیج)	۴-۲-۳-۱	۱,۴	۷
۴-۳	اماکن اداری	۴-۳-۱	بخش اداری	۴-۳-۱-۱	۱,۲	۶
		۴-۳-۲	انبار مرکزی	۴-۳-۲-۱	۱	۵
		۴-۳-۳	حفاظت فیزیکی	۴-۳-۳-۱	۱,۲	۶
		۴-۳-۴	نقلیه	۴-۳-۴-۱	۱	۵
۴-۴	اماکن و امکانات عمومی	۴-۴-۱	سرمایش ، گرمایش ، ایمنی و امکانات محیطی	۴-۴-۱-۱	۱,۴	۷
		۴-۴-۱	محوطه و اماکن عمومی	۴-۴-۱-۱	۱,۸	۹

۱۰۰	جمع امتیازات عامل	در عامل ۴؛ تعداد نشانگر ۱۴ و تعداد پرسش ۱۵
-----	-------------------	---

* حداکثر امتیاز پرسش = حداکثر نمره هر پرسش (۵) × ضریب پرسش

فرم شماره ۲ - الف : نتایج ارزیابی نشانگرهای عامل آموزش

اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان : شهرستان : مرکز :

عامل شماره ۱ : آموزش							
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	شماره پرسش	حداکثر امتیاز پرسش	امتیاز نهایی ارزیابی درونی	امتیاز نهایی ارزیابی بیرونی
۱-۱	ویژگی های مربی کارگاه	۱-۱-۱	سطح تحصیلات	۱-۱-۱-۱	۵		
		۱-۱-۲	ارتباط تحصیلات	۱-۲-۱-۱	۳		
		۱-۱-۳	تجربه	۱-۳-۱-۱	۲		
				۱-۳-۱-۲	۲		
		۱-۱-۴	آموزشهای طی شده	۱-۴-۱-۱	۴		
		۱-۱-۵	افتخارات	۱-۵-۱-۱	۲		
۱-۲	فعالیت های پژوهشی مربی کارگاه	۱-۱-۶	رضایتمندی رئیس مرکز	۱-۶-۱-۱	۲		
		۱-۲-۱	طرح های پژوهشی	۱-۲-۱-۱	۲		
		۱-۲-۲	مقالات علمی و پژوهشی	۱-۲-۲-۱	۲		
		۱-۲-۳	تالیف و ترجمه	۱-۲-۳-۱	۲		
۱-۳	فعالیت آموزشی کارگاه	۱-۲-۴	اختراعات و تولید وسایل کمک آموزشی	۱-۲-۴-۱	۲		
		۱-۳-۱	تنوع حرفه ها	۱-۳-۱-۱	۹		
		۱-۳-۲	عملکرد آموزشی	۱-۳-۲-۱	۵		
		۱-۳-۳	رضایتمندی کارآموزان	۱-۳-۳-۱	۳		
۱-۴	راهبردهای یاددهی - یادگیری	۱-۳-۴	سطح آموزش	۱-۳-۴-۱	۴		
		۱-۴-۱	وسایل کمک آموزشی	۱-۴-۱-۱	۳		
		۱-۴-۲	ارزشیابی	۱-۴-۲-۱	۳		
		۱-۴-۳	پروژه محوری	۱-۴-۳-۱	۳		
		۱-۴-۴	بازدید آموزشی	۱-۴-۴-۱	۳		

		۳	۱-۴-۵-۱	کارآموزی در محیط کار	۱-۴-۵			
		۳	۱-۴-۶-۱	اساتید صاحب نظر	۱-۴-۶			
		۵	۱-۴-۷-۱	برنامه ریزی و روش تدریس	۱-۴-۷			
		۵	۱-۵-۱-۱	سرانه فضای آموزش عملی	۱-۵-۱	فضای آموزشی و امکانات محیطی کارگاه	۱-۵	
		۳	۱-۵-۲-۱	سرانه فضای آموزش تئوری	۱-۵-۲			
		۲	۱-۵-۳-۱	طراحی و استفاده بهینه از فضاها	۱-۵-۳			
		۲	۱-۵-۴-۱	امکانات جنبی	۱-۵-۴			
		۸	۱-۶-۱-۱	تناسب تجهیزات	۱-۶-۱	تجهیزات و امکانات آموزشی	۱-۶	
		۳	۱-۶-۲-۱	ساماندهی تجهیزات	۱-۶-۲			
		۵	۱-۶-۳-۱	ابزار و مواد مصرفی	۱-۶-۳			
		جمع حداکثر امتیازات نهایی پرسش های عامل			درعامل ۱: تعداد نشانگرها: ۲۸ تعداد پرسشها: ۲۹			

تاریخ ارزیابی بیرونی:

نام و نام خانوادگی رئیس مرکز: امضاء: نام و نام خانوادگی ارزیابان بیرونی: امضاء:
 فرم شماره ۲ - ب: نتایج ارزیابی نشانگرهای عامل مدیریت اجرایی - آموزشی

اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان: شهرستان: مرکز:

عامل شماره ۲: مدیریت اجرایی - آموزشی							
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	شماره پرسش	حداکثر امتیاز امتیاز پرسش	امتیاز نهایی ارزیابی درونی	امتیاز نهایی ارزیابی بیرونی
۲-۱	اهداف مرکز	۲-۱-۱	وجود اهداف و برنامه ها	۲-۱-۱-۱	۲		
		۲-۱-۲	تناسب اهداف با ماموریتها	۲-۱-۲-۱	۲		
				۲-۱-۲-۲	۲		
				۲-۱-۲-۳	۳		
		۲-۱-۳	مشارکت مربیان در هدفگذاری	۲-۱-۳-۱	۳		
۲-۱-۴	ارزیابی تحقق اهداف	۲-۱-۴-۱	۴				
۲-۲	ویژگی های رئیس مرکز	۲-۲-۱	مشخصات فردی	۲-۲-۱-۱	۱		
				۲-۲-۱-۲	۱		
				۲-۲-۱-۳	۱		
				۲-۲-۱-۴	۰.۵		
				۲-۲-۱-۵	۰.۵		
				۲-۲-۱-۶	۱		
		۲-۲-۱-۷	۱				
۲-۲-۲	رضایتمندی از رئیس مرکز	۲-۲-۲-۱	۱				

		۲	۲-۲-۲-۲				
		۱	۳-۲-۲-۲				
		۳	۲-۲-۳-۱	خودارزیابی	۲-۲-۳		
		۰,۷۵	۲-۳-۱-۱	مشخصات مسئول آموزش و پژوهش	۲-۳-۱	ویژگی کارشناسان مرکز	۲-۳
		۰,۷۵	۲-۳-۱-۲				
		۰,۷۵	۲-۳-۱-۳				
		۰,۷۵	۲-۳-۱-۴				
		۰,۷۵	۲-۳-۲-۱	مشخصات مسئول سنجش	۲-۳-۲		
		۰,۷۵	۲-۳-۲-۲				
		۰,۷۵	۲-۳-۲-۳				
		۰,۷۵	۲-۳-۲-۴				
عامل شماره ۲: مدیریت اجرایی _ آموزشی							
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	شماره پرسش	حداکثر امتیاز امتیاز پرسش	امتیاز نهایی ارزیابی درونی	امتیاز نهایی ارزیابی بیرونی
۲-۴	کارکردهای مرکز	۲-۴-۱	برنامه ریزی و نظارت	۲-۴-۱-۱	۳		
				۲-۴-۱-۲	۳		
		۲-۴-۲	مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد	۲-۴-۲-۱	۱		
				۲-۴-۲-۲	۱		
				۲-۴-۲-۳	۱		
		۲-۴-۳	نظم، بهداشت و ایمنی	۲-۴-۳-۱	۰,۵		
				۲-۴-۳-۲	۰,۵		
		۲-۴-۴	سامانه پیشنهادات، انتقادات و پاسخگویی به شکایات	۲-۴-۴-۱	۲		
		۲-۴-۵	بهره گیری از اتوماسیون	۲-۴-۵-۱	۳		
		۲-۴-۶	مقررات و آئین نامه ها	۲-۴-۶-۱	۱		
۲-۴-۷	مشارکت مربیان در اجرا و ارزیابی فعالیت ها	۲-۴-۷-۱	۱,۵				
		۲-۴-۷-۲	۱,۵				
۲-۴-۸	بهبود فرآیندهای مرکز بر اساس گزارشات ارزیابی	۲-۴-۸-۱	۵				
۲-۵	توسعه مرکز	۲-۵-۱	توسعه منابع انسانی متخصص	۲-۵-۱-۱	۳		
				۲-۵-۲-۱	۴		
۲-۶	تعاملات بیرونی مرکز	۲-۶-۱	تعامل با واحدهای آموزشی	۲-۶-۱-۱	۲		
				۲-۶-۱-۲	۲		
		۲-۶-۲	تعامل با دستگاه ها و نهادهای اجرایی	۲-۶-۲-۱	۳		

		۳	۱-۲-۶-۳	تعامل با صنایع و بنگاه های اقتصادی	۲-۶-۳			
		۳	۱-۲-۶-۴	تعامل با انجمن ها و تشکل های صنفی و نهاد های غیر انتفاعی	۲-۶-۴			
		۳	۲-۷-۱-۱	اصلاح الگوی مصرف	۲-۷-۱	مدیریت بهینه منابع مالی	۲-۷	
		۵	۲-۷-۲-۱	فروش خدمات ، محصولات و جذب منابع مالی	۲-۷-۲			
		۶	۲-۷-۳-۱	توزیع اعتبارات	۲-۷-۳			
		۳	۲-۸-۱-۱	اطلاع رسانی	۲-۸-۱	پذیرش	۲-۸	
		۵	۲-۸-۲-۱	مشاوره ، راهنمایی و ثبت نام کارآموزان	۲-۸-۲			
		جمع امتیازات عامل				درعامل ۲ : تعداد نشانگرها : ۲۸ تعداد پرسشها : ۴۹		

تاریخ ارزیابی بیرونی :

نام و نام خانوادگی رئیس مرکز : امضاء : نام و نام خانوادگی ارزیابان بیرونی : امضاء :

فرم شماره ۲ - ج : نتایج ارزیابی نشانگرهای عامل بهره وری

اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان : شهرستان : مرکز :

عامل شماره ۳ : بهره وری							
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	شماره پرسش	حداکثر امتیاز	امتیاز نهایی ارزیابی درونی	امتیاز نهایی ارزیابی بیرونی
۳-۱	تنوع مخاطبین و ظرفیت اجرایی (تعهد)	۳-۱-۱	آموزش در مراکز ثابت	۳-۱-۱-۱	۵		
		۳-۱-۲	آموزش در صنایع	۳-۱-۲-۱	۵		
		۳-۱-۳	آموزش در پادگانها	۳-۱-۳-۱	۳		
		۳-۱-۴	آموزش در جوار دانشگاهها	۳-۱-۴-۱	۴		
		۳-۱-۵	آموزش در روستاها	۳-۱-۵-۱	۴		
		۳-۱-۶	آموزش در شعب شهری	۳-۱-۶-۱	۳		
		۳-۱-۷	آموزش در زندانها	۳-۱-۷-۱	۳		
۳-۲	تنوع آموزش ، سنجش و روش های اجرایی	۳-۲-۱	تنوع گروه های درسی	۳-۲-۱-۱	۶		
		۳-۲-۲	تنوع حرفه های آموزشی	۳-۲-۲-۱	۵		
		۳-۲-۳	تنوع حرفه های مورد سنجش	۳-۲-۳-۱	۶		
		۳-۲-۴	تنوع روش های اجرایی	۳-۲-۴-۱	۶		
۳-۳	کارایی	۳-۳-۱	تعهد آموزشی	۳-۳-۱-۱	۵		
		۳-۳-۲	سرانه ساعت آموزش	۳-۳-۲-۱	۳		
		۳-۳-۳	سنجش مهارت	۳-۳-۳-۱	۵		
		۳-۳-۴	مهارت آموختگان	۳-۳-۴-۱	۳		
		۳-۳-۵	جذب کارآموز	۳-۳-۵-۱	۴		
		۳-۳-۶	نگهداشت کارآموز	۳-۳-۶-۱	۴		
		۳-۳-۷	میزان قبولی	۳-۳-۷-۱	۶		

		۴	۳-۴-۱-۱	رهگیری	۳-۴-۱	اثربخشی	۳-۴
		۲	۳-۴-۱-۲		۳-۴-۲		
		۴	۳-۴-۲-۱	کارآفرینی	۳-۴-۳		
		۴	۳-۴-۳-۱	رضایتمندی مهارت آموختگان	۳-۴-۴		
		۶	۳-۴-۴-۱	رضایتمندی کارفرمایان و مشتریان			
جمع امتیازات عامل					درعامل ۳، تعداد نشانگر: ۲۲ و تعداد پرسش: ۲۳		

تاریخ ارزیابی بیرونی:

نام و نام خانوادگی

امضاء:

نام و نام خانوادگی ارزیابان بیرونی:

امضاء:

رئیس مرکز:

فرم شماره ۲ - ۵: نتایج ارزیابی نشانگرهای عامل اماکن پشتیبان

مرکز:

شهرستان:

اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان:

عامل شماره ۴: اماکن پشتیبان							
شماره ملاک	ملاک	شماره نشانگر	نشانگرها	شماره پرسش	حداکثر امتیاز	امتیاز نهایی ارزیابی درونی	امتیاز نهایی ارزیابی بیرونی
۴-۱	اماکن رفاهی	۴-۱-۱	خوابگاه کارآموزی	۴-۱-۱-۱	۶		
				۴-۱-۱-۲	۶		
		۴-۱-۲	سالن غذا خوری	۴-۱-۲-۱	۵		
		۴-۱-۳	اماکن ورزشی	۴-۱-۳-۱	۷		
		۴-۱-۴	سالن آزمون و چند منظوره	۴-۱-۴-۱	۹		
۴-۲	اماکن فرهنگی	۴-۱-۵	منازل سازمانی، مهمانسرا و مامورسرا	۴-۱-۵-۱	۵		
		۴-۲-۱	سالن اجتماعات (همایش)	۴-۲-۱-۱	۶		
		۴-۲-۲	کتابخانه و سایت اینترنت	۴-۲-۲-۱	۱۱		
۴-۳	اماکن اداری	۴-۲-۳	نمازخانه و دفتر امور فرهنگی (بسیج)	۴-۲-۳-۱	۷		
		۴-۳-۱	بخش اداری	۴-۳-۱-۱	۶		
		۴-۳-۲	انبار مرکزی	۴-۳-۲-۱	۵		
		۴-۳-۳	حفاظت فیزیکی	۴-۳-۳-۱	۶		

		۵	۱-۴-۳-۴	نقلیه	۴-۳-۴		
		۷	۱-۴-۴-۱	سرمایش ، گرمایش ، ایمنی و امکانات محیطی	۴-۴-۱	اماکن و امکانات عمومی	۴-۴
		۹	۴-۴-۱-۱	محوطه و اماکن عمومی	۴-۴-۱		
		جمع امتیازات عامل			در عامل ۴ ؛ تعداد نشانگر ۱۴ و تعداد پرسش ۱۵		

تاریخ ارزیابی بیرونی :

امضاء:

نام و نام خانوادگی ارزیابان
بیرونی :

امضاء :

نام و نام خانوادگی
رئیس مرکز:

دستورالعمل اعتبارسنجی مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

الف - الزامات اجرای طرح :

به الزامات طرح در دو بخش؛ الزامات ساختاری و الزامات بودجه ای (منابع مالی) پرداخته می شود.

۱- الزامات ساختاری:

۱-۱- الزامات ساختاری درستاد:

تشکیل کمیته ملی اعتبارسنجی مراکز دولتی، متشکل از افراد زیر است :

۱. ریاست سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور (رئیس کمیته).
۲. معاون آموزش سازمان (عضو و نائب رئیس کمیته).
۳. معاون توسعه مدیریت و منابع سازمان.
۴. معاون پژوهش، برنامه ریزی و سنجش مهارت سازمان.
۵. مدیرکل دفتر حراست مرکزی سازمان.
۶. مدیرکل دفتر نظارت، بهسازی و هدایت شغلی (عضو و دبیر کمیته).
۷. مدیر دفتر بازرسی، ارزیابی عملکرد و پاسخگویی به شکایات.

۸. مدیر کل سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای.

۹. دو نفر از مدیران کل استانی.

۱۰. سه نفر متخصص و خبره برون سازمانی.

ملاحظات: ابلاغ اعضاء کمیته ملی و روسای کمیته های استانی توسط ریاست سازمان صادر می گردد. جلسات با حضور رئیس یا نائب رئیس و دوسوم اعضاء رسمیت می یابد. جلسات کمیته هر دو هفته یکبار تشکیل می گردد، جلسات فوق العاده براساس تصمیم کمیته برگزار خواهد شد.

شرح وظایف:

- تعیین و تائید الگوی ارزشیابی به منظور اعتبارسنجی مراکز دولتی.
- تعیین و تصویب عوامل، ملاکها، نشانگرها و الزامات قضاوت به منظور اجرای ارزیابی ها.
- برنامه ریزی و پیش بینی الزامات انجام ارزیابی های درونی.
- نظارت عالیه برانجام ارزیابی درونی مراکز دولتی.
- تعیین شایستگیهای ارزیابان بیرونی و درونی.
- شناسایی و تعیین ارزیابان بیرونی.
- برنامه ریزی جهت آموزش ارزیابان بیرونی.
- تدوین ضوابط ارزیابی بیرونی.
- سازماندهی و تنظیم برنامه عملیاتی ارزیابیهای بیرونی.
- تایید نتایج ارزیابی های بیرونی و اعطای رتبه و صدور گواهینامه ای موسوم به «گواهینامه اعتبارسنجی»، با اعتبار دو سالانه برای مراکز.
- بازنگری و بهبود مستمر طرح اعتبارسنجی مراکز دولتی و اجرای آن براساس بازخوردهای دریافتی از کمیته های استانی و ارزیابان بیرونی.
- کاربست نتایج حاصله و اخذ تصمیمات مقتضی در ارتباط با حصول اهداف طرح.

۲-۱- الزامات ساختاری دراستانها:

تشکیل کمیته استانی اعتبارسنجی مراکز دولتی با ترکیب زیر:

۱. مدیرکل آموزش فنی و حرفه ای استان

۲. معاون آموزش و پژوهش اداره کل استان

۳. معاون اداری و پشتیبانی اداره کل استان
۴. مسئول حراست اداره کل استان
۵. رئیس اداره آموزش و پژوهش (دبیر کمیته استانی و مسئول اجرای طرح اعتبارسنجی)
۶. مسئول سنجش مهارت اداره کل استان

ملاحظات: ابلاغ اعضاء توسط مدیر کل استان صادر خواهد شد.

شرح وظایف:

در دو بخش اصلی زیر:

الف: ارزیابی درونی ستاد اداره کل؛

با عنایت به اینکه عملکرد آموزشی مراکز متاثر از واحدها و ادارات سرپرستی مستقر در اداره کل می باشد، ضرورت دارد که کمیته استانی اعتبارسنجی همزمان با پیگیری بند ب این شرح وظایف، به ارزیابی عملکرد ادارات مختلف ستادی (آموزش و پژوهشی- اداری پشتیبانی) به تفکیک ساختار و وظایف، پرداخته و با پیاده سازی الگویی مشابه با اعتبارسنجی مراکز، از طریق تعیین عوامل، ملاک ها و نشانگرهای ارزشیابی و وزن دهی (اولویت بندی) آنها مبتنی بر برنامه فعالیت های اداره کل در هر بخش و نهایتاً طراحی پرسشنامه، خود ارزیابی واحدها و ادارات، صورت گرفته و برای این مهم می بایست اقدامات زیر همزمان با اعتبارسنجی مراکز، در دستور کار کمیته اعتبارسنجی اداره کل قرار گیرد.

- تهیه ملاکها و شاخص ها ارزیابی درونی عملکردی برای بررسی وضعیت دستیابی به اهداف اداره کل در ادارات و واحدهای سرپرستی اداره کل.
- طراحی نشانگرهای مبتنی بر ملاکهای فوق الذکر و نهایتاً پرسش ها و گزینه های محتمل پاسخ دهی به پرسش ها.
- تدوین پرسشنامه های ویژه ادارات و واحدهای سرپرستی مستقر در ستاد اداره کل به منظور خود ارزیابی ادارات و واحدهای یاد شده.
- تهیه جدول ضرایب وزنی پرسش ها و نشانگرها و همچنین تعیین قدر السهم امتیازی هر یک از ملاکهای ارزیابی درونی اداره کل.
- تهیه دستور العمل ارزیابی درونی واحد ستادی اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان.
- برنامه ریزی، سازماندهی و اجرای ارزیابی درونی ستاد اداره کل استان با استفاده از ابزار پرسشنامه های خود ارزیابی تهیه شده.

- جمع آوری و تحلیل نتایج، ارزشیابی عملکرد و آسیب شناسی و شناسایی نقاط قوت و ضعف.
- انعکاس نتایج به بخش های ارزیابی شده و کسب راهکارها و پیشنهادات سازنده و تدبیر برای کاربرست آنها به منظور بهبود روزافزون عملکرد واحدهای ستادی اداره کل.

ب: ارزیابی درونی مراکز آموزشی دولتی استان و بخشهای آموزشی وابسته

- سازماندهی عوامل اجرایی طرح (شامل تعیین وظایف و اختیارات و مسئولیتها و ...) در اداره کل و مراکز تابعه.
- انجام اقدامات آموزشی - ترویجی و فرهنگی حسب مورد به منظور نهادینه کردن اهداف طرح.
- برنامه ریزی انجام ارزیابی درونی در مراکز آموزشی.
- پیگیری و نظارت بر حسن اجرای ارزیابی درونی از طریق بررسی مستندات و بازدید میدانی طبق برنامه زمانبندی تعیین شده توأم با دقت، صحت و جدیت.
- پیگیری اجرای بخشی از اقدامات اصلاحی با توجه به زمان و منابع در اختیار، به منظور بهبود نسبی امتیازات نشانگرها در مراکز دولتی استان.
- ایجاد آرشوی از اسناد اجرای طرح بصورت دسته بندی شده به تفکیک مراکز و کارگاهها و سایر بخشهای وابسته با سهولت دسترسی ارزیابان بیرونی.
- وصول نتایج ارزیابی درونی مراکز، پایش محاسبات، اجرای صحیح ضوابط، تایید و انعکاس جمع بندی نتایج به کمیته ملی اعتبارسنجی.
- تنظیم درخواست ارزیابی بیرونی مراکز استان و ارسال برای دبیرخانه کمیته ملی اعتبارسنجی.
- همکاری با کمیته ملی اعتبارسنجی در برگزاری کارگاههای آموزشی و توجیهی برای ارزیابان درونی
- همکاری با ارزیابان بیرونی و تسهیل فرایند ارزیابی بیرونی و پشتیبانی موضوع.

ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای استانها پس از بررسی اولیه طرح اعتبارسنجی، پیش بینی الزامات و سازو کار مورد نیاز نسبت به اعلام تقاضای خود بصورت داوطلبانه به منظور اعتبارسنجی تمامی مراکز آموزشی تابعه خود، اقدام می نمایند. لازم به ذکر است برای اجرای طرح اعتبارسنجی مراکز در یک استان، تمامی مراکز آن در دستور کار قرار می گیرد و به اعلام آمادگی مراکز بصورت منفرد و یا در دسته های چند تایی ترتیب اثر داده نخواهد شد.

بدیهی است درخواست اداره کل استان در اولین فرصت همراه با معرفینامه مسئول اجرایی طرح در مراکز استان، به دبیرخانه کمیته ملی اعتبارسنجی ارسال می گردد.

۳-۱- الزامات ساختاری در مراکز:

تعریف مرکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی: فضای آموزشی شامل کارگاه‌های آموزشی، کلاس‌ها، آزمایشگاه، فضای اداری و امکانات جانبی است که بر اساس ضوابط و مقررات ارتقاء مهارت و تخصص برای کارگران شاغل و یا ایجاد مهارت در افراد متقاضی کار فاقد مهارت و یا کم مهارت ایجاد شده است و متعلق سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور می باشد که باید دارای دو شرط زیر باشد

- دارای حداقل چهار کارگاه متمرکز در محل مرکز.

- حداقل عملکرد آموزشی سالیانه معادل ۸۶۴۰۰ (نفر-ساعت) در کلیه بخش های آموزشی مرکز (ثابت، شعب شهری، زندان، پادگان، سیار، دانشگاه، صنعت و صنف، روستا و عشایر، آسیب های اجتماعی) (۸۶۴۰۰ نفر- ساعت = ۱۲ نفر ظرفیت حداقلی دوره ها \times ۱۸۰ ساعت فعالیت تک شیفت \times ۱۰ ماه از سال \times ۴ کارگاه)

تشکیل کمیته ارزیابی درونی (اعتبارسنجی) مرکز دولتی با ترکیب زیر:

۱. رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه ای.
۲. معاون (آموزش) مرکز آموزش فنی و حرفه ای.
۳. یک نفر از مسئولین آموزش یا آزمون و یا مشاوره و پذیرش مرکز (دبیر کمیته ارزیابی درونی مرکز).
۴. مسئول حراست مرکز آموزش فنی و حرفه ای.
۵. یک نفر نماینده کارکنان اداری مرکز.
۶. چهار تا شش نفر از مربیان مجرب و با سابقه مرکز (ترجیحاً نمایندگان تشکل یا شورای مربیان در اولویت هستند).

ملاحظات : ابلاغ اعضاء توسط رئیس مرکز بعنوان رئیس کمیته ارزیابی درونی مرکز، صادر خواهد شد. تذکر مهم : چنانچه مجموعه ی آموزشی بعلت نداشتن یک شرط یا دو شرط ذکر شده در تعریف مرکز، بعنوان مرکز شناخته نشود، بعنوان شعبه شهری /سیار روستایی /جوار دانشگاه یک مرکز بالادستی محسوب شده و کارگاههای آن زیر مجموعه آن مرکز مورد اعتبارسنجی قرار خواهد گرفت. همچنین اگر مرکز آموزشی رئیس مرکز مستقل (حتی با ابلاغ سرپرستی) نداشته باشد و ریاست آن را یکی از روسای مراکز دیگر همزمان عهده دار باشد، امتیازات مرتبط با عامل مدیریت اجرایی - آموزشی، ملاک ویژگیهای رئیس مرکز و نشانگرهای ؛

مشخصات فردی رئیس مرکز (نوع و سطح تحصیلات، تجربه، افتخارات، آموزشهای طی شده و تایید ستاد) و خود ارزیابی رئیس مرکز، به چنین مرکز تعلق نخواهد گرفت .

شرح وظایف :

- شناسایی اولیه مشکلات و موانع کسب امتیاز مطلوب در نشانگرها و انجام اقدامات اصلاحی به منظور بهبود نسبی امتیازات نشانگرها در حد مقدمات مرکز.
- تعامل با کمیته استانی در خصوص حمایت‌های لازم برای انجام بخشی از اقدامات اصلاحی که نیاز به توجه اداره کل دارد.
- شرکت رئیس کمیته در دوره ها و کارگاههای آموزشی لازم در ارتباط با انجام بهینه طرح و بست اطلاعات به سایر اعضا.
- تشریح طرح برای عوامل اجرایی در مرکز بصورت کامل.
- پیگیری به منظور حسن اجرای ارزیابی درونی مرکز.
- تکمیل نمون برگ اطلاعات زمینه مرکز.
- سازماندهی عوامل اجرایی طرح متناسب با وظایف تشریح شده و تعیین زمانبندی اقدامات.
- تکثیر و توزیع پرسشنامه های چهار گانه بین مخاطبین پرسشنامه ها و تعیین وقت برای تکمیل پرسشنامه ها (رئیس مرکز - تمامی مریبان - تمامی کارکنان - کلیه کارآموزانی که در مقطع زمانی یک سوم پایانی دوره های آموزشی خود می باشند).
- دریافت ، دسته بندی (برحسب نوع)، جمع بندی و محاسبه امتیازات نهایی هر یک از پرسش ها و مستند سازی آنها.
- محاسبه امتیازات نشانگرها ، ملاکها و نهایتا عوامل چهارگانه مرکز مورد ارزیابی با استفاده از نرم افزار محاسبات.

۲- الزامات بودجه ای (منابع مالی) :

۲-۱- الزامات بودجه ای در ستاد :

تعیین سرانه هزینه ی اعتبارسنجی مراکز دولتی :

جدول برآورد اعتبارمورد نیاز برای انجام اعتبارسنجی یک مرکز در مراحل ارزیابی درونی و بیرونی به شرح زیر است:

موضوع فعالیت	اعتبار لازم
هزینه های جاری	۷۰۰۰۰۰۰۰ ریال
تقدیر مادی از عوامل اجرایی	۱۵۰۰۰۰۰۰۰ ریال
هزینه های جاری آموزش و اجرای طرح در هر مرکز	۱۸۰۰۰۰۰۰۰۰ ریال

پیش بینی اعتبار لازم در بودجه سالیانه استانها :

حاصلضرب سرانه اعتبار لازم برای اعتبارسنجی یک مرکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی متوسط (همراه با تمامی بخشهای آموزشی وابسته) در تعداد مراکزی که در هر استان مقرر است در یک سال مورد اعتبارسنجی قرار گیرند، تعیین کننده اعتبار مورد نیاز برای آن استان است که لازم است در تابلوی اعتبارات هزینه ای استان پیش بینی شود.

۲-۲- الزامات بودجه ای در ادارات کل :

مدیریت بهینه هزینه ها در مراکز :

مراکز آموزشی به منظور استقرار مدیریت بهینه اعتبارات تخصیصی برای انجام طرح، لازم است تنظیم گزارش هزینه کرد اعتبارات انجام طرح را به تفکیک ذکر شده در جدول فوق الذکر و متناسب با سقف تخصیص یافته از اداره کل در دستور کار خود قرار دهند. بدیهی است گزارش مالی موصوف به کمیته استانی ارسال خواهد شد.

مدیریت بهینه هزینه ها در اداره کل :

کمیته استانی اعتبارسنجی علاوه بر پیگیری و کنترل توزیع و انجام تخصیص منابع مالی بر حسب حجم عملکرد مراکز (تعداد کارگاهها و بخش های وابسته) به مراکز، گزارشات هزینه ای مراکز را دریافت کرده و پس از تحلیل و اضافه شدن هزینه های مرتبط با اداره کل، گزارش نهایی دوره ای (فصلی یا شش ماهه) تهیه و برای کمیته ملی ارسال خواهد شد.

ب - آموزش و تشریح :

۱ - طراحی دوره ی آموزشی :

به منظور تشریح و تبیین مشهورترین و متداول ترین الگوهای ارزشیابی نظامها و فعالیتهای آموزشی و تحلیل مقایسه ای آنها و پرداختن به دلایل انتخاب متناسب ترین الگو برای ارزیابی مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای سازمان ، و همچنین اهداف، الزامات و سازوکار اجرای اعتبارسنجی در مراکز آموزشی دولتی در قالب طرح تنظیمی ضرورت دارد که دوره های آموزشی ویژه ارزیابان درونی و بیرونی طراحی شود.

طراحی دوره ویژه ارزیابان درونی :

روش تدریس	سر فصلهای مورد بحث	طول دوره	نام دوره آموزشی
سخنرانی کارگروهی انجام پروژه	- تبیین و تشریح الگوهای ارزشیابی نظام و فعالیت های آموزشی (۲ ساعت) - تحلیل مقایسه ای الگوهای مطرح شده و بررسی مزایای نسبی الگوی اعتبارسنجی (۲ ساعت) - تشریح اهداف طرح (۲ ساعت) - تشریح و تبیین عوامل چهارگانه مورد ارزیابی و ملاکها و نشانگرهای هریک (۶ ساعت) - بررسی انواع پرسش نامه ها و گردش اطلاعات و محاسبات (۴ ساعت) - تشریح دستورالعمل اجرایی طرح (۴ ساعت)	۲۰ ساعت	اعتبارسنجی مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای (ویژه ارزیابان درونی)

طراحی دوره ویژه ارزیابان بیرونی :

روش تدریس	سر فصلهای مورد بحث	طول دوره	نام دوره آموزشی
سخنرانی کارگروهی انجام پروژه	- تبیین و تشریح الگوهای ارزشیابی نظام و فعالیت های آموزشی (۲ ساعت) - تحلیل مقایسه ای الگوهای مطرح شده و بررسی مزایای نسبی الگوی اعتبارسنجی (۲ ساعت) - تشریح اهداف طرح (۲ ساعت) - تشریح و تبیین عوامل چهارگانه مورد ارزیابی و ملاکها و نشانگرهای هریک (۸ ساعت) - بررسی انواع پرسش نامه ها و گردش اطلاعات و محاسبات (۴ ساعت) - تشریح دستورالعمل اجرایی طرح (۴ ساعت)	۴۰ ساعت	اعتبارسنجی مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای (ویژه ارزیابان بیرونی)

	<p>- تشریح استانداردهای مورد استفاده در ارزیابی نشانگرهای ملاکهای زیر مجموعه ی عوامل (۱۰ ساعت) - رویکردهای نظارتی و سنجش صحت و دقت اطلاعات و نتایج ارزیابی درونی (۸ ساعت)</p>		
--	--	--	--

۲- اجرای آموزش :

سازوکار اجرای آموزش :

پس از فراخوان کمیته ملی اعتبارسنجی و رتبه بندی مراکز، برای برگزاری دوره های ویژه ارزیابان درونی، ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای استانها اقدام به معرفی نماینده مطابق با سهمیه اعلام شده، خواهند نمود.

دوره های کشوری اعتبارسنجی مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای (ویژه ارزیابان درونی) در ستاد سازمان و یا مرکز تربیت مربی متناسب با امکانات و ظرفیت برگزاری دوره حداکثر در سه گروه، برگزار می گردد. نمایندگان استانی که موفق به سپری کردن دوره با موفقیت شوند به عنوان مدرس دوره های استانی در استانهای خود برای کمیته استانی و مسئولین اعتبارسنجی مراکز دولتی، منشاء اثر خواهند بود.

ابزارها و روش های آموزش :

همزمان با برگزاری دوره های حضوری، محتوای دوره های آموزشی به شکل فیلم و متن برای آموزش از راه دور در بستر پورتال سازمان آماده سازی خواهد شد و تبعاً راهکارهای مناسب برای ارزشیابی و صدور گواهینامه برای فراگیران دوره ها در ادارات کل و مراکز آموزش فنی و حرفه ای سراسر کشور، پیش بینی خواهد شد. منابع یاد شده در خلال دوره های آموزشی نیز تقدیم مدعوین دوره های آموزشی خواهد شد.

ج - اجرای ارزیابی :

۱ - ارزیابی درونی :

حجم عملیات سالیانه اعتبارسنجی مراکز دولتی استان (ارزیابی درونی) :

ارزیابی درونی در کلیه مراکز آموزشی استان در طی سال ۱۴۰۳ صورت می گیرد (کلیه مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی مورد ارزیابی بیرونی قرار گرفته و نهایتاً اعتبارسنجی خواهند شد)

مراحل ارزیابی درونی :

مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی با تعریفی که در قبل ارائه شده (دارای دو شرط حداقل چهار کارگاه منسجم در یک محل و حداقل عملکرد آموزشی به میزان ۸۶۴۰۰ نفر-ساعت در سال گذشته) به انضمام بخشهای آموزشی زیر مجموعه اعم از شعب شهری وابسته و آموزش در پادگان، زندان، جوار دانشگاه، صنایع و روستا، با دریافت، پرسشنامه ها، فرمها و مستندات لازم برای اجرای طرح از اداره کل، با در نظر گرفتن ضوابط و دستورالعملهای تشریح شده، اقدام به ارزیابی درونی می نمایند .

ارزیابی درونی در هر مرکز و بخش های وابسته به ترتیب شامل مراحل زیر است :

۱. تشریح طرح برای عوامل اجرایی در مرکز بصورت کامل توسط رئیس مرکز و یا فردی که بعنوان مسئول طرح در مرکز انتخاب شده است.
 ۲. تکمیل نمون برگ اطلاعات زمینه مرکز توسط رئیس مرکز.
 ۳. سازماندهی عوامل اجرایی طرح متناسب با وظایف تشریح شده و تعیین زمانبندی اقدامات.
 ۴. تکثیر و توزیع پرسشنامه های چهار گانه بین مخاطبین پرسشنامه ها و تعیین وقت برای تکمیل پرسشنامه ها (رئیس مرکز - تمامی مربیان - تمامی کارکنان - کلیه کارآموزانی که در مقطع زمانی یک سوم پایانی دوره های آموزشی خود می باشند).
- تذکر: افراد دارای چند مسئولیت در مراکز، فقط با عنوان مسئولیت هایی که برای آنها دارای ابلاغ هستند، پرسشنامه تکمیل می نمایند. (بعنوان مثال: رئیس مرکزی که با ابلاغ مربیگری نیز انجام می دهد، یک بار پرسشنامه رئیس مرکز را تکمیل می نماید و یک بار پرسشنامه مربی را تکمیل خواهد کرد) البته امتیازات مربوط به ویژگی های شخصی فرد از جمله مدرک تحصیلی و سوابق در یک پرسشنامه امتیازدهی می شود.) همچنین با عنایت به اینکه در پرسشنامه سایر کارکنان، پاسخ دهند برخی از پرسش

ها، تعیین شده است، جواب دادن به آن سئوالات فقط توسط افرادی با مسئولیت های اعلام شده در پرسش (البته با ابلاغ) مقدور است و سایر کارکنان به این نوع سئوالات ویژه نباید پاسخ دهند.

۵. دریافت، دسته بندی برحسب نوع، جمع بندی و محاسبه امتیازات نهایی هریک از پرسش ها و مستند سازی آنها.

تذکر: با عنایت به اینکه برخی از پرسش ها، اظهار نظر کارآموزان، مربیان و سایر کارکنان مرکز در خصوص رئیس مرکز می باشد و اصطلاحاً محرمانه می باشند، ضرورت دارد تمهیداتی اندیشیده شود که نظرات افراد بدون ذکر نام دریافت و جمع آوری گردد. پیشنهاد این است که پرسش های یاد شده بصورت مجزا، توزیع و با استفاده از صندوق های مجزا برای هریک از پاسخ دهندگان، پس از پاسخ دهی، جمع آوری گردند.

۶. محاسبه امتیازات نشانگرها، ملاکها و نهایتاً عوامل چهارگانه مرکز مورد ارزیابی

محاسبات و تهیه گزارش ارزیابی درونی:

اولین اقدام در محاسبات، محاسبه امتیاز یک پرسش مشخص است. برای این کار می بایست آنگونه که در زیر هر پرسش اشاره شده است امتیاز آن در همان پرسشنامه توسط یکی از عوامل اجرایی اعتبارسنجی، درج شود.

یک پرسش مشخص ممکن است در یک یا چند پرسشنامه وجود داشته باشد و همچنین ممکن است به دفعات از مخاطبین متعدد (مربیان، کارکنان یا کارآموزان) با نظریات متفاوت سؤال شده باشد. لازم است جدول کاری مشابه جدول تهیه شود.

میانگین امتیاز کسب شده پرسش	دفعات تکرار (در تمام پرسشنامه های تکمیل شده)	کد پرسش

پس از تعیین امتیاز یک پرسش که همان میانگین امتیاز کسب شده توسط پرسش در همه پرسشنامه تکمیلی است. امتیاز پرسش را در ضرب اهمیت آن ضرب کرده تا امتیاز نهایی آن پرسش بدست آید.

از حاصل جمع امتیازات نهایی پرسش های زیر مجموعه یک نشانگر، امتیاز آن نشانگر در مرکز بدست می آید.

از حاصل جمع امتیازات نشانگرهای زیر مجموعه یک ملاک، امتیاز آن ملاک در مرکز بدست می آید.

از حاصل جمع امتیازات ملاکهای زیر مجموعه یک عامل، امتیاز آن عامل در مرکز بدست می آید.

به منظور تسهیل انجام محاسبات، نرم افزاری برای اجرای محاسبات، که اصلاً «نرم افزار محاسبه امتیازات اعتبارسنجی» نام گذاری گردیده است، طراحی گردیده که در ادامه نحوه استفاده از آن تشریح خواهد شد. منطق ریاضی حاکم بر عملیاتی که نرم افزار انجام میدهد، در بخش قبل (چگونگی انجام محاسبات) تشریح شده است. پس از احصاء نتایج ارزیابی درونی مرکز، که حداکثر می بایست ظرف دو هفته انجام پذیرد، امتیازات ارزیابی درونی بصورت مستند در قالب فرمهای شماره ۱ و ۲ (الف - ب - ج - د)، همراه با اعلام آمادگی برای انجام ارزیابی بیرونی به اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان منعکس می گردد.

اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان نیز حداکثر طی دو هفته اقدام به وصول نتایج، جمع بندی و ارسال خلاصه نتایج ارزیابی درونی در قالب فرم ۳ (همراه با فرمهای شماره ۱ تمامی مراکز) و درخواست انجام ارزیابی بیرونی به ستاد سازمان، دبیرخانه کمیته اعتبارسنجی و رتبه بندی مراکز (دفتر نظارت، بهسازی و هدایت شغلی) ارسال می نماید.

۲- ارزیابی بیرونی :

حجم عملیات سالیانه اعتبارسنجی مراکز دولتی کشور (ارزیابی بیرونی) :

کلیه مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی سراسر کشور موضوع اعتبارسنجی در یک سال خواهند بود.

مراحل ارزیابی بیرونی :

دبیرخانه «کمیته اعتبارسنجی و رتبه بندی مراکز» در دفتر نظارت بهسازی و هدایت شغلی، به ترتیب وصول درخواستهای ادارات کل استانها، تصمیم گیری برای انجام ارزیابی بیرونی را در دستور کار کمیته قرار می دهد. ارزیابی بیرونی یک مرکز دولتی به ترتیب شامل اقدامات زیر است:

مطالعه و بررسی کارشناسی گزارش و جمع بندی نتایج ارزیابی درونی مرکز و تحلیل آن.

عزیمت به استان و تشکیل جلسه با کمیته استانی اعتبارسنجی مراکز دولتی پیرامون گزارش اقدامات صورت گرفته در استان.

عزیمت به مرکز دولتی آموزش فنی و حرفه ای شهرستان به منظور انجام اقدامات و جلسات زیر:

- تشکیل جلسه با رئیس مرکز در خصوص بررسی مراحل اجرای ارزیابی درونی در مرکز
- تشکیل جلسه با گروه مسئول اجرای اعتبارسنجی مرکز
- تشکیل جلسه (عمومی یا خصوصی) با مربیان و مدرسان مرکز
- تشکیل جلسه (عمومی یا خصوصی) با کارکنان مرکز اعم از آموزشی و غیر آموزشی
- تشکیل جلسه با نمایندگان از کارآموزان (این نمایندگان می بایست معرف تمامی گروه های کارآموزی به تفکیک نوع و سطح آموزش باشد)
- بازدید از محیط آموزشی و پشتیبان آموزش مرکز و بررسی عوامل و نشانگرهای مورد ارزیابی در مرکز
- تشکیل جلسه پایانی مشترک با گروه مسئول اجرای اعتبارسنجی مرکز و رئیس مرکز
- تهیه و تدوین گزارش ارزیابی بیرونی به گونه ای که مبتنی بر تجزیه و تحلیل نتایج ارزیابی درونی بوده و پیشنهادات روشن، مفید و قابل اجرا برای بهبود شرایط در آن ذکر شده باشد

ارزیابان بیرونی از طریق انجام اقدامات فوق الذکر به منظور کنترل مستندات، مدارک، شواهد، محاسبات مربوط به تمام یا بخشی از پرسشنامه های تکمیل شده، امتیازات ارزیابی بیرونی را احصاء نموده و در فرمهای ۱ و ۲ (الف - ب - ج - د) وارد کرده و تایید می کنند که تبعاً ضمیمه اصلی گزارش ارزیابی بیرونی خواهد بود. لازم به ذکر است به منظور تسهیل در ارزشیابی عوامل امتیازات هر عامل در محدوده ۱۰۰ امتیازی تنظیم شده است)

تهیه گزارش ارزیابی بیرونی و اعطای گواهینامه:

دبیرخانه کمیته اعتبارسنجی و رتبه بندی مراکز پس از وصول گزارش گروه ارزیابی بیرونی، امتیاز نهایی یک مرکز را محاسبه و رتبه پیشنهادی برای آن را تعیین نموده و به کمیته جهت تصمیم گیری و اعطای رتبه تقدیم می گردد. پس از تعیین رتبه مرکز گواهینامه اعتبارسنجی مرکز، صادر و با امضای بالاترین مقام سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور برای اداره کل استان جهت ابلاغ به مرکز ارسال می گردد.

امتیاز نهایی هر مرکز با استفاده از جدول زیر بدست خواهد آمد :

عامل	امتیاز عامل (از ۱۰۰)	ضریب اهمیت عامل	امتیاز نهایی عامل
آموزش		۰/۴	
مدیریت اجرایی - آموزشی		۰/۲۵	
بهره وری		۰/۲۵	
اماکن پشتیبان		۰/۱	
جمع (امتیاز نهایی مرکز)			

رتبه هر مرکز با استفاده از جدول زیر تعیین می گردد :

رتبه	امتیاز نهایی مرکز
عالی	۸۱ و بیشتر
خوب	۶۱ الی ۸۰
متوسط	۴۱ الی ۶۰
ضعیف	۲۱ الی ۴۰
خیلی ضعیف	۲۰ و کمتر

سطح هر مرکز در ذیل رتبه آن ، به شرح زیر تعیین می شود :

رتبه	سطح	امتیاز نهایی مرکز
عالی	الف	۹۶ الی ۱۰۰
	ب	۹۱ الی ۹۵
	ج	۸۶ الی ۹۰
	د	۸۱ الی ۸۵
خوب	الف	۷۶ الی ۸۰
	ب	۷۱ الی ۷۵
	ج	۶۶ الی ۷۰
	د	۶۱ الی ۶۵
متوسط	الف	۵۶ الی ۶۰
	ب	۵۱ الی ۵۵
	ج	۴۶ الی ۵۰
	د	۴۱ الی ۴۵
ضعیف	الف	۳۶ الی ۴۰
	ب	۳۱ الی ۳۵
	ج	۲۶ الی ۳۰
	د	۲۱ الی ۲۵
خیلی ضعیف	الف	۱۶ الی ۲۰
	ب	۱۱ الی ۱۵
	ج	۶ الی ۱۰
	د	۵ و کمتر

د_ شرح پیشنهادات برای دستور جلسات کمیته ملی اعتبارسنجی و رتبه بندی مراکز:

شایستگیهای ارزیابان بیرونی:

حداقل شایستگیهای ارزیابان بیرونی شامل موارد زیر است :

- ۵ سال سابقه کارشناسی آموزش یا پژوهش و یا سرپرستی در حوزه‌های یادشده
- تحصیلات کارشناسی
- سابقه ارزیابی و نظارت بر آموزشهای مهارتی
- داشتن گواهینامه های دوره های آموزشی لازم (حسب نظر کمیته)
- آشنایی با استانداردهای مهارت آموزی و روشهای ارزیابی
- کسب تاییدیه و ابلاغ کمیته

بررسی اولیه شایستگی ارزیابان بیرونی توسط دبیرخانه کمیته انجام شده و به فهرست اسامی افراد واجد شرایط به منظور کسب تاییدیه و صدور ابلاغ، به کمیته پیشنهاد می گردند.

تنظیم برنامه عملیاتی ارزیابیهای بیرونی:

زمان حضور گروه ارزیابی بیرونی در یک مرکز حداکثر یک هفته می باشد و پس از این زمان در صورتیکه گروه ارزیابی به نتیجه نرسد، ارزیابی بیرونی به نوبتی دیگر موقوف خواهد شد.

سازماندهی ارزیابان بیرونی برای انجام ارزیابی های بیرونی:

تیم های ارزیابی بیرونی (حداقل دو نفر و حداکثر چهار نفر) متشکل از کارشناسان ستادی، استانی و غیرسازمانی، که حسب مورد به استان میزبان، دعوت می گردند، می باشند.

تدوین چارچوب لازم برای انجام ارزیابی بیرونی:

ارزیابان بیرونی حسب برنامه تعیین شده توسط کمیته ملی و با اعلام قبلی اقدام به ارزیابی بیرونی خواهند نمود.

برنامه ریزی جهت آموزش ارزیابان بیرونی:

ارزیابان بیرونی شنا سایی و تایید شده، بصورت متمرکز در دوره های آموزشی ویژه ارزیابان بیرونی شرکت خواهند نمود. این دوره ها برای فراگیران در گروه های ۲۰ نفره در مرکز تربیت مربی و یا ستاد سازمان اجرا شده و برای افرادی که موفق به طی کردن دوره شوند، ضمن صدور گواهینامه، ابلاغ ارزیاب بیرونی توسط ریاست سازمان بعنوان رئیس کمیته ملی اعتبارسنجی صادر خواهد شد.

هـ – سایر موارد:

انواع پرسشنامه ها:

پرسشنامه های مورد استفاده در طرح اعتبارسنجی مراکز دولتی به چهار دسته تقسیم بندی می گردند :

۱. پرسشنامه رئیس مرکز
۲. پرسشنامه مربیان
۳. پرسشنامه کارکنان
۴. پرسشنامه کارآموزان

پرسش های تهیه شده برای اندازه گیری وضعیت نشانگرهای هریک از ملاکها که زیر مجموعه عامل ها تبیین شده اند ، بنا به نوع مخاطب که پاسخگویی پرسش متوجه ایشان است ، مرتب شده اند .

برای رهگیری هر پرسش و محاسبه امتیازات آن، کد اختصاصی به آن تعلق گرفته است که در بردارنده مفاهیمی است که در ادامه بدان اشاره خواهد شد.

راهنمای کد خوانی :

هر پرسش دارای کد منحصر به خود می باشد که از چهار عدد به فواصل خط تیره تشکیل شده است.

اعداد تشکیل دهنده کد پرسش، چپ به راست دارای معانی زیر است :

اولین عدد سمت چپ نشان دهنده شماره عامل مطابق با جدول شماره ۱ می باشد:

جدول شماره ۱ : شماره عوامل اعتبارسنجی

شماره عامل	عنوان عامل
۱	آموزش
۲	مدیریت اجرایی - آموزشی
۳	بهره وری
۴	پشتیبان

دومین عدد از سمت چپ در کد یک پرسش ، نشان دهنده شمارگان ملاک زیر مجموعه آن عامل می باشد . هر عامل به ملاکهایی تقسیم می گردد که خود دارای کد دو رقمی می باشند (رقم سمت چپ نشان دهنده شماره عامل و رقم سمت راست نشان دهنده شمارگان ملاکهای زیر مجموعه عامل می باشد)

سومین عدد از سمت چپ در کد یک پرسش، نشان دهنده شمارگان نشانگر زیر مجموعه آن ملاک می باشد. هر ملاک به نشانگرهایی تقسیم می گردد که خود دارای کد سه رقمی می باشند (رقم سمت چپ نشان دهنده شماره عامل و رقم دوم سمت راست نشان دهنده شمارگان ملاک و رقم سوم نشان دهنده شمارگان نشانگره های زیر مجموعه ملاک می باشد).

آخرین عدد و یا چهارمین عدد از سمت چپ در کد یک پرسش، نشان دهنده شمارگان خود پرسش از پرسش های زیر مجموعه یک نشانگر می باشد.

مثال: از کد پرسشی بدین شکل ۳-۲-۱-۲ اطلاعات زیر قابل فهم است:

۲	شماره عامل		
	۱-۲	شماره ملاک	
		۲-۱-۲	شماره نشانگر
			شماره پرسش ۳-۲-۱-۲

واژه نامه محاسبات:

دربخش بعد که چگونگی محاسبات طرح اعتبارسنجی مراکز، تشریح می شود با واژه های به شرح زیر مواجهیم که در ادامه تعریف آنها ارائه می گردد:

• امتیاز یک پرسش: عبارت است از امتیازی که از پاسخگویی به پرسش براساس شرایط واقعی موضوع پرسش بدست می آید. امتیازات پرسشها بنا به نوع گزینه ها و یا گویه هایی که توسط مخاطب انتخاب می شود به دو صورت بدست می آید که زیر هر پرسش اشاره شده است.

الف - در پرسش های **گویه ای**، امتیازات از مجموع امتیازات گویه ها بدست می آید. هر گویه یک امتیاز دارد و در این پرسش ها انتخاب چند گویه (حالتهای پاسخ) امکان پذیر است. در زیر این پرسش ها جمله ی «**هر مورد یک امتیاز**» ذکر شده است.

ب- در پرسشهای گزینه ای، امتیازات فقط از یک گزینه بنا به انتخاب آن، بدست می آید. هر گزینه یک امتیاز خاص خود را دارد و در این پرسش ها نمی توان چند گزینه را پاسخ داد. بیشترین امتیاز به گزینه الف و کمترین امتیاز به گزینه د، تعلق می گیرد. در زیر این پرسش ها جمله ی «**(۵ تا ۱ امتیاز)**» ذکر شده است.

- امتیاز ارزشیابی هر پرسش: متوسط امتیازات کسب شده توسط یک پرسش که ممکن است در انواع پرسشنامه و بصورت متعدد وجود داشته است.
- ضریب هر پرسش: بنا به اهمیت موضوع سؤال شده و یا سهمی که از امتیاز نهایی برای آن پرسش منظور شده، ضریبی برای هر پرسش در نظر گرفته شده است.
- امتیاز نهایی هر پرسش: از حاصلضرب امتیاز ارزشیابی هر پرسش با ضریب آن بدست می آید که مبین سهم امتیاز واقعی است که برای موضوع مورد ارزیابی در مرکز، حاصل شده است.
- پرسشهای محرمانه: در آخر هر پرسشنامه، پرسشهای مشخص شده ای وجود دارد که بدلیل جلوگیری در تاثیر گذاری مشخصات پاسخ دهنده به نتایج واقعی نشانگر، تفکیک شده اند که امتیازات آن توسط تکمیل کننده پاسخنامه، در پاسخنامه ای مجزا بدون سربرگ نام و نام خانوادگی و تایید بصورت امضاء، تکمیل شود. شایسته است در مرکز برای گرد آوری نتایج این نوع پرسشها، صندوق خاصی بصورت موقت در مدت اجرای طرح در مرکز نصب گردد تا تکمیل کنندگان پاسخنامه های بی نام (فقط مربوط به چند سؤال محرمانه یک پرسشنامه می باشد- در بالای این پاسخنامه فقط نوع پرسشنامه می بایست ذکر شود) پس از تکمیل در آن بیندازند و مسئول طرح نتایج را در نرم افزار محاسبات وارد نمایند.

پاسخنامه ها :

متناظر هر پرسشنامه که توسط هر یک از مخاطبین تکمیل می شود، پاسخنامه ای به شکل زیر توسط وی تکمیل و امضاء می شود. نتایج مندرج در پاسخنامه ها مبنای ورود اطلاعات ارزیابی درونی به نرم افزار محاسبات، خواهد بود.

ضرورت دارد که امتیاز پرسشها با توجه به نوع پرسشها (گزینه ای یا گویه ای) محاسبه و در پاسخنامه درج شود.

نمون برگ پاسخنامه

رئیس مرکز □ مریبان □ کارکنان □ کارآموزان □

مشخصات تکمیل کننده: نام و نام خانوادگی: مسئولیت:

کارگاه: تحصیلات: سابقه به سال:

امتیاز پرسش	گزینه یا گویه های پاسخ	ردیف پرسش

• • •
• • •

تاریخ:

امضاء:

اطلاعات زمینه مرکز آموزش فنی و حرفه ای

ایجاد ، راه اندازی مرکز بر چه اساس و به چه دلیل صورت گرفته است؟ (مستندات امکان سنجی و یا مصوبات قانونی ضمیمه گردد)

سال شروع فعالیت مرکز:

بخش های آموزشی فعال وابسته به مرکز (شعب، صنایع، روستا، دانشگاه، پادگان و زندان):

تعداد مربیان فعال مرکز: تعداد کارکنان غیر مربی:

مالکیت مرکز: استیجاری ملکی مساحت عرصه : فاصله از مرکز شهر (به کیلومتر):

تعداد کارگاه در زمان افتتاح :

برنامه های توسعه فیزیکی صورت گرفته در دو سال اخیر:

جمعیت منطقه به تفکیک جنسیت؛ شهری: نفر مرد ونفر زن روستایی : نفر مرد ونفر زن

جمعیت فعال اقتصادی شهرستان: جمعیت شاغل: جمعیت بیکار:

نرخ مشارکت اقتصادی:

مزیت های منطقه ای به تفکیک بخش های:

الف – صنعت

ب - کشاورزی

ج - خدمات

برنامه ها و طرح های توسعه ای منطقه مصوب در سطح:

الف - ملی:

ب - استانی:

ج - شهرستانی:

فاصله مرکز تا نزدیکترین مراکز آموزش فنی و حرفه ای (که کارآموز با جنسیت یکسان دارند): حداقل ۴ مرکز طبق جدول زیر

ردیف	نام نزدیکترین مراکز	حرفه های موضوع آموزش نزدیکترین مراکز	فاصله به کیلومتر
۱			
۲			
۳			
۴			

اطلاعاتی در مورد موسسات آموزشی رسمی منطقه (مدارس ، دانشگاهها و ...) در قالب جدول زیر

ردیف	نام	ظرفیت آموزشی (نفر در سال)	رشته های آموزشی و سطوح آن	فاصله از مرکز

اطلاعات مرتبط با بخشهای مخاطب آموزش :

تعداد واحدهای صنعتی با ذکر نام و حدود نیروی انسانی فعال آنها:

تعداد پادگان ها با ذکر نام و نیروی آنها و حدود تعداد سربازان آنها:

تعداد زندان ها با ذکر نام و تعداد زندانیان آنها به تفکیک جنسیت:

تعداد روستاها با ذکر نام و تعداد جمعیت آنها (با تفکیک های گوناگون):

مجموع اعتبارات هزینه شده در خصوص تجهیزات آموزشی در دو سال اخیر (به میلیون ریال):

مجموع اعتبارات هزینه شده در مباحث جاری (حقوق، حق التدریس، اضافه کار، مواد مصرفی اداری و آموزشی،

انشعابات) در دو سال اخیر (به میلیون ریال):

نام و نام خانوادگی رئیس مرکز

امضا

ارزیابی درونی

پرسشنامه

ویژه رئیس مرکز

پاسخ دهنده ارجمند :

امتیاز یک پرسش عبارت است از امتیازی که از پاسخگویی به پرسش براساس شرایط واقعی موضوع پرسش بدست می آید. امتیازات پرسش ها بنا به نوع گزینه ها و یا گویه هایی که توسط شما مخاطب عزیز انتخاب می شود به دو صورت زیر بدست می آید. خواهشمند است در محاسبه و درج امتیاز هر پرسش دقت کافی مبذول فرمایید.

الف - در پرسش های گویه ای، امتیازات از مجموع امتیازات گویه ها بدست می آید. هر گویه یک امتیاز دارد و در این پرسش ها انتخاب چند گویه (حالت های پاسخ) امکان پذیر است. در زیر این پرسش ها جمله ی؛ «(هر مورد یک امتیاز)» ذکر شده است.

ب - در پرسش های گزینه ای، امتیازات فقط از یک گزینه بنا به انتخاب آن، بدست می آید. هر گزینه یک امتیاز خاص خود را دارد و در این پرسش ها نمی توان چند گزینه را پاسخ داد. بیشترین امتیاز به گزینه «الف» و کمترین امتیاز به گزینه «ه»، تعلق می گیرد. در زیر این پرسش ها جمله ی؛ «(۵ تا ۱ امتیاز)» ذکر شده است.

تذکر مهم: در صورت عدم پاسخگویی، امتیاز آن پرسش صفر لحاظ خواهد شد. همچنین در صورتی که گویه ها یا گزینه های هر پرسش با شرایط شما مطابقت ندارد می بایست در پاسخنامه امتیاز صفر را انتخاب نمائید.

نشانیگر ۶-۱-۱: رضایتمندی رئیس مرکز

۱- سؤال ۱-۶-۱: رئیس مرکز محترم؛ عملکرد مربی کارگاه را با توجه به معدل نمره ارزشیابی ۲ سال اخیر چگونه ارزیابی می کنید؟ (این پرسش برای هر یک از مربیان بصورت مجزا توسط رئیس مرکز پاسخ داده می شود) (۵ تا ۱ امتیاز)

تذکر: برای مربیان حق التدریس نیز فرم ارزشیابی سالیانه می بایست تکمیل گردد.

الف) ۹۵ تا ۱۰۰

ب) ۹۰ تا ۹۵

ج) ۸۶ تا ۹۰

د) ۸۱ تا ۸۵

ه) ۷۵ تا ۸۰

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: فرم های ارزشیابی مربیان

نشانیگر ۲-۳-۱: عملکرد آموزشی

۲- سؤال ۱-۲-۳-۱: عملکرد کمی آموزش در کارگاه در ۲ سال اخیر، در کدامیک از سطوح زیر قرار دارد؟
(۵ تا ۱ امتیاز)

(عملکرد آموزشی کارگاه در یک دوره برابر است با حاصلضرب طول دوره بر حسب ساعت در تعداد کارآموزان معرفی شده به آزمون کتبی)
(عملکرد آموزشی کارگاه در یک سال برابر است با حاصل جمع عملکرد تمامی دوره های آموزشی کارگاه در یک سال) (دوره هایی که از یک سال قبل شروع شده ولی به آزمون نرسیده اند جزء محاسبه نیست ولی دوره هایی که از سال قبل شروع شده و به آزمون رسیده اند مبنای محاسبه هستند)

- الف) ۵۶۰۰۱ نفر - ساعت و بیشتر ب) از ۴۶۰۰۱ تا ۵۶۰۰۰ نفر - ساعت
- ج) از ۳۶۰۰۱ تا ۴۶۰۰۰ نفر - ساعت د) از ۲۶۰۰۱ تا ۳۶۰۰۰ نفر - ساعت
- ه) از ۱۶۰۰۰ تا ۲۶۰۰۰ نفر - ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: عملکرد آموزشی مرکز اخذ شده از پورتال جامع سازمان به تفکیک کارگاه

نشانیگر ۳-۴-۱: سطح آموزش

۳- سؤال ۱-۳-۴-۱: بالاترین سطح آموزش ارائه شده در کارگاه در ۲ سال اخیر کدامیک از موارد زیر می باشد؟
(۵ تا ۱ امتیاز)

- الف) آموزش مشارکتی نوع سوم
- ب) آموزش مشارکتی نوع دوم
- ج) آموزش دولتی، ۱۸ ماهه، آموزش دوگانه و یا آموزش به کارآموزان المپیاد بین المللی یا کشوری
- د) آموزش درجه ۱ و یا آموزش به کارآموزان المپیاد استانی و یا آموزش به شاغلین صنایع و صنوف
- ه) آموزش درجه ۲

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در دو سال اخیر از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانیگر ۴-۸-۱: برنامه ریزی و روش تدریس

۴- سؤال ۱-۴-۸-۱: برنامه ریزی و روش تدریس در قالب طرح درس تهیه شده دارای کدامیک از مشخصه های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) تعیین زمانبندی دقیق اجرای دوره براساس سرفصل های آموزشی متناسب با شرایط کارآموزان در طرح درس و اجرای آن
- ب) اهداف ویژه و رفتاری در طرح درس تعیین شده است
- ج) پیش بینی ارزشیابی در طرح درس تهیه شده صورت گرفته است
- د) تعیین وظایف و تکالیف کارآموزان در طرح درس های روزانه انجام شده است
- ه) انتخاب روش تدریس مناسب برای آموزش تئوری (مبانی و دانش) و آموزش عملی (مهارت و تمرین) انجام شده

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: طرح درس روزانه تکمیل شده (نسخه ارسالی از دفتر بهسازی و نظارت

نشانگر ۳-۵-۱: طراحی و استفاده بهینه از فضاهای آموزشی کارگاه

۵- سؤال ۱-۳-۵-۱: آیا در طراحی و استفاده از فضاهای آموزشی کارگاه نکات زیر رعایت شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) چیدمان تجهیزات کارگاه مطابق با لی آت صحیح
- ب) عدم اشغال فضا توسط دستگاههای مازاد و اسقاط و نبود فضاهای بلا استفاده و سازه های غیر ضروری
- ج) مجزا بودن فضای آموزش تئوری از آموزش عملی
- د) تناسب کف و ارتفاع با نوع حرفه های آموزشی
- ه) دارا بودن فضای آزمایشگاهی یا سایت تفکیک شده حداقل با پارتیشن

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تطبیق چیدمان و شرایط کارگاه با کتاب لی آت (ارسالی از دفتر بهسازی و نظارت آموزشی)

نشانگر ۲-۶-۱: ساماندهی تجهیزات

۶- سؤال ۱-۲-۶-۱: در ساماندهی تجهیزات کارگاهی کدامیک از مشخصه های زیر رعایت شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) ایجاد بانک اطلاعات تجهیزات
- ب) وجود کارت سرویس مناسب و درج سوابق سرویس، نگهداری، گارانتی و نصب
- ج) دارا بودن شرایط ایمنی مناسب (حفاظ و سیستم های حفاظتی لازم)
- د) انجام تعمیرات، سرویس و نگهداری تجهیزات و سالم و فعال بودن آنها
- ه) عدم وجود تجهیزات اسقاط و مازاد در کارگاه و انبار کارگاه

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش تطبیق تجهیزات کارگاه با فهرست استاندارد تجهیزات کارگاهی استخراج شده از پورتال ساماندهی تجهیزات کارگاهی و رؤیت تجهیزات کارگاهی موجود

نشانگر ۳-۶-۱: ابزار و مواد مصرفی

۷- سؤال ۱-۳-۶-۱: ابزار و مواد مصرفی تامین شده توسط مرکز، به لحاظ کمی و کیفی به چه میزان با فعالیت آموزشی کارگاه تناسب دارد؟ (تامین ابزار و مواد مصرفی در آموزش دولتی برعهده مرکز می باشد و نه کارآموز)

(۵ تا ۱ امتیاز)

- الف) ۹۱ درصد و بیشتر
- ب) ۸۱ تا ۹۰ درصد
- ج) ۷۱ تا ۸۰ درصد
- د) ۵۱ تا ۷۰ درصد

۵۰ درصد (ه)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی ابزار و مواد مصرفی موجود در کارگاه و تطبیق آن با فهرست استاندارد

نشانگر ۱-۱-۲: وجود اهداف و برنامه ها

۸- سؤال ۱-۱-۲: اهداف و برنامه های مرکز برای ۲ سال اخیر دارای کدامیک از ویژگی های زیر می باشد؟

(هر مورد یک امتیاز)

الف) مدون و مستند ب) منطقی و قابل اجرا ج) صریح و مورد قبول ذینفعان

د) در دسترس و ابلاغ شده ه) دارای برنامه زمانبندی

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: اهداف و برنامه ها می بایست بصورت مدون و مستند با توجه به سیاست ها و برنامه های سازمان توسط خود رئیس مرکز برای مرکز تدوین شده و خیلی آرمانی نبوده و منطقی و قابل اجرا با توجه به شرایط مرکز باشد و در دسترس بوده و به کلیه کارکنان تابعه ابلاغ شده باشد. دستیابی به این اهداف یا برنامه ها با برنامه زمانبندی مشخص شده باشد و در آن به موارد مشخص شده در سه پرسش بعدی توجه شده باشد.

نشانگر ۲-۱-۲: تناسب اهداف با ماموریت ها

۹- سؤال ۱-۲-۲: آیا در تدوین اهداف مرکز نیازهای فرد و جامعه و مشارکت ذینفعان از طریق لحاظ نمودن

موارد زیر، مد نظر قرار گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) تعامل با واحدهای صنفی و صنعتی

ب) توجه به جمعیت فعال اقتصادی و آمار بازار کار

ج) تعامل با نهادهای تصمیم گیر و تأثیرگذار

د) توجه به اسناد بالادستی و یا مأموریت های مرکز

ه) تعامل با واحدهای آموزش عالی و مراکز فرهنگی و پرورشی

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تطبیق هریک از عناوین فوق الذکر با اهداف و برنامه های تدوین شده مرکز

نشانگر ۲-۱-۲: تناسب اهداف با ماموریت ها

۱۰- سؤال ۲-۲-۲: در تدوین اهداف مرکز به کدامیک از عوامل بهبود کارآفرینی و کسب و کار توجه شده است؟

الف) تعامل با دستگاهها و نهادهای حامی کارآفرینان (اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی، بانک ها و صندوق های اعتباری،

سازمانهای مردم نهاد (NGO) و ...)

ب) برگزاری دوره های کارآفرینی و آمادگی کسب و کار

ج) ایجاد بانک اطلاعات کارآفرینان فارغ التحصیل شده و تقدیر از کارآفرینان برتر

□ (د) استفاده از کارآفرینان در همایش ها، گردهمایی های آموزشی و کارگروه های طراحی و بازنگری استانداردهای آموزش شغل

□ (ه) برگزاری نمایشگاه پروژه ها و محصولات آموزشی - کارآفرینی مرکز

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تطبیق هریک از عناوین فوق الذکر با اهداف و برنامه های تدوین شده مرکز

نشانگر ۲-۱-۲: تناسب اهداف با مأموریت ها

۱۱- سؤال ۲-۱-۲-۳: آیا اهداف با ظرفیت اسمی مرکز تناسب دارد؟ (برای چه میزان از ظرفیت اسمی مرکز تعهدات

آموزشی پیش بینی شده است؟) $[100 \times \frac{\text{تعهدات آموزشی مرکز در سال جاری}}{\text{ظرفیت اسمی مرکز}}]$ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

(ساعت آموزش ماهیانه در تک شیفت) $120 \times$ (ماههای فعالیت در سال) $10 \times$ (تراکم کارآموز) $12 =$ ظرفیت اسمی سالیانه هرکارگاه

□ (الف) ۹۱ تا ۱۰۰ درصد □ (ب) ۸۱ تا ۹۰ درصد

□ (ج) ۷۱ تا ۸۰ درصد □ (د) ۶۱ تا ۷۰ درصد □ (ه) ۵۰ تا ۶۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: ظرفیت اسمی مرکز با فرمول بالا محاسبه شده و تعداد کارگاه ها با نقشه مرکز کنترل گردد همچنین تعهد آموزشی از پورتال جامع کنترل گردد.

نشانگر ۳-۱-۲: مشارکت مربیان در هدفگذاری

۱۲- سؤال ۳-۱-۲-۱: کدامیک از موارد زیر در ساختار کسب نظرات مربیان در زمینه تنظیم اهداف مرکز پیش

بینی شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

□ (الف) راهبری جلسات شورای مربیان

□ (ب) اجرایی نمودن مصوبات شورا

□ (ج) حمایت مادی و معنوی از شورا

□ (د) همکاری مربیان در انجام نیازسنجی آموزشی (راه اندازی رشته های جدید، دریافت اطلاعات از صنایع و ...)

□ (ه) همکاری مربیان در ارزیابی عملکرد (در بخش های مختلف آموزشی مرکز)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: صورتجلسه شورای مربیان یا شورایی با همین مضمون و مستندات مربوط به نیازسنجی آموزشی یا سایر فعالیتهای آموزشی مرکز

نشانگر ۴-۱-۲: ارزیابی تحقق اهداف

۱۳- سؤال ۴-۱-۲-۱: سامانه ارزیابی تحقق اهداف مرکز دارای کدامیک از ویژگی های زیر می باشد؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) شاخصها و ملاکهای ارزیابی تدوین شده است ب) مکانیزم ارزیابی تعیین شده است
- ج) تحلیل و ارزشیابی اطلاعات و نتایج انجام می شود د) برنامه ریزی جهت بهبود و کاربست صورت گرفته است
- ه) مستندات مربوط به سوابق اجرای سامانه ارزیابی بصورت منسجم و قابل بهره برداری نگهداری می شود

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات: وجود مستندات مربوط به اهداف و برنامه ها و همچنین اسناد مربوط به ارزیابی آن و دستورالعمل های مرتبط با توجه به تدوین شاخص ها، مکانیزم ارزیابی، تحلیل و ارزشیابی اطلاعات و برنامه ریزی جهت بهبود و کاربست.

نشانگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

۱۴- سؤال ۱-۲-۲-۲: تحصیلات رئیس مرکز در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) دکتری ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)
- ج) کارشناسی (لیسانس) د) کاردانی (فوق دیپلم)
- ه) دیپلم

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

۱۵- سؤال ۲-۲-۱-۲: رشته تحصیلی رئیس مرکز در چه زمینه ای است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) یک مقطع فنی و مهندسی - یک مقطع مدیریت آموزشی
- ب) فنی و مهندسی
- ج) مدیریت (همه گرایش ها)
- د) علوم تربیتی و علوم پایه
- ه) سایر رشته ها

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

۱۶- سؤال ۳-۲-۱-۲: سوابق تجربی رئیس مرکز به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

سوابق تجربی با توجه به شاخص های زیر محاسبه گردد:

- {
- هر سال سابقه سرپرستی - مدیریتی ۱ نمره
 - هر سال سابقه آموزشی - پژوهشی ۰/۷۵ نمره
 - هر سال سابقه اداری - پشتیبانی ۰/۵ نمره
- }

تذکر: سوابق خارج از سازمان با ضریب ۰/۷ قابل محاسبه است البته سوابق فعالیت در آموزشگاه آزاد مشابه سوابق فعالیت در بخش دولتی محاسبه می شود.

الف) بیشتر از ۱۷ نمره ب) ۱۳/۰۱ تا ۱۷ نمره ج) ۹/۰۱ تا ۱۳ نمره
 د) ۵/۰۱ تا ۹ نمره ه) ۲ تا ۵ نمره

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: ارائه ابلاغیه های صادر شده یا اسناد معتبر در خصوص سابقه شغلی و انجام محاسبه سابقه با توجه به موارد ذکر شده در پرسش

نشانگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

۱۷- سؤال ۴-۱-۲-۲: رئیس مرکز کدامیک از افتخارات زیر را کسب نموده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) دارا بودن کارآموز برگزیده المپیاد استانی و کشوری
 ب) انتخاب به عنوان رئیس مرکز برتر در شیوه نامه بهره وری
 ج) رئیس مرکز نمونه استانی و کشوری سازمان و یا ادارات شهرستان
 د) دریافت تقدیرنامه از مدیران کل استان و سازمان
 ه) تألیف و ترجمه کتاب یا مقاله و یا ثبت اختراع

امتیاز پرسش:

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی □ کارآموز □ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
 مصادیق، شواهد، مستندات: تقدیرنامه، ابلاغ یا مکاتبات برای بندهای الف تا د و برای بنده ه تصویر مجلات علمی پژوهشی یا اسناد پذیرش مقاله در مجلات یا همایش ها یا کتاب یا سند ثبت اختراع یا مکاتبات در خصوص ابداع یا مکاتبات مربوط

نشانگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

۱۸- سؤال ۵-۱-۲-۲: در ۲ سال اخیر تصدی، رئیس مرکز در چند ساعت دوره آموزشی مرتبط (عمومی - شغلی یا

مدیریتی) شرکت نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

تذکر: آموزش های طی شده در بنگاه های اقتصادی معتبر با تأیید اداره کل استان با ضریب ۱/۳ و آموزش های طی شده در مرکز تربیت مربی یا سایر مکان های آموزشی با ضریب ۱ محاسبه می شود.

الف) بیشتر از ۲۰۰ ساعت ب) ۱۶۱ تا ۲۰۰ ساعت ج) ۱۲۱ تا ۱۶۰ ساعت
 د) ۸۱ تا ۱۲۰ ساعت ه) ۴۰ تا ۸۰ ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده

نشانگر ۱-۲-۲: مشخصات فردی

۱۹- سؤال ۶-۱-۲-۲: آیا شایستگی های رئیس مرکز قبل از انتصاب به تأیید ستاد سازمان رسیده است؟

(بلی ۵ و خیر ۰ امتیاز)

الف) بلی ب) خیر

امتیاز پرسش:

مصادیق 'شواهد' مستندات: ابلاغیه یا مکاتبات مربوطه

نشانگر ۳-۲-۲: خودارزیابی

۲۰- سؤال ۱-۳-۲-۲: رئیس محترم مرکز؛ در ارزیابی که از عملکرد خویش دارید، کدامیک از موارد زیر را

مدنظر قرار می دهید؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) میزان توجه به مستندسازی فعالیت ها و فرآیندهای مرکز

ب) تسریع در پاسخگویی مناسب به مکاتبات

ج) توجه به نتایج ارزیابی میزان رضایتمندی ارباب رجوع

د) توجه به میزان رضایت کارکنان مرکز

ه) توجه به میزان رضایت اداره کل استان و مسئولین محلی

امتیاز پرسش:

مصادیق 'شواهد' مستندات: بررسی مستندات، مکاتبات، نتایج طرح تکریم ارباب رجوع، مکاتبات اداره کل و مسئولان محلی و مصاحبه با

رئیس مرکز

نشانگر ۱-۴-۲: برنامه ریزی و نظارت

۲۱- سؤال ۱-۴-۲: کدامیک از موارد زیر در ارتباط با برنامه ریزی عملیاتی جهت تحقق اهداف مرکز در

زمینه های آموزش 'پژوهش و ارزشیابی مهارت رعایت شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) زمان بندی اجرای برنامه

ب) تعیین شرح فعالیت افراد و صدور ابلاغ برای هر یک از آنها

ج) بانک اطلاعات موجودی و کسری منابع انسانی و کالبدی (نیروی انسانی، تجهیزات، ابزار و مواد مصرفی)

د) برآورد منابع مالی و انسانی مورد نیاز برای اجرای برنامه

ه) پیگیری تامین منابع مالی و انسانی مورد نیاز

امتیاز پرسش:

مصادیق 'شواهد' مستندات: برنامه عملیاتی مدون دارای برنامه زمانبندی و چگونگی اجرا در دسترس و ابلاغ شده، مستندات مربوط به بند

(ج) تا (ه) شامل مکاتبات صورت گرفته و بانک های اطلاعاتی موجود.

نشانگر ۱-۴-۲: برنامه ریزی و نظارت

۲۲- سؤال ۲-۴-۱-۲: کدامیک از موارد زیر در مورد نظارت بر فرایندها جهت تحقق اهداف مرکز در زمینه های

آموزش 'پژوهش و ارزشیابی مهارت رعایت شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) زمان بندی نظارت

ب) تهیه گزارشات کمی و کیفی

ج) تحلیل گزارشات و آسیب شناسی فرایندها

د) اخذ تصمیماتی برای اصلاح و یا بهبود فرایندها

ه) لحاظ نمودن راهکارهای اصلاحی در برنامه ریزی بعدی

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی گزارش های تحلیلی و آسیب شناسی با رویکرد ارائه راهکار اصلاحی در جهت بهبود برنامه ها و

گزارشهای نظارتی دارای زمان و مکان مشخص

نشانگر ۲-۴-۲: مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد

۲۳- سؤال ۱-۲-۴-۲: چه تعداد حرفه - محل در آموزشگاه های آزاد دارای مجوز از اداره کل تحت پوشش مرکز،

فعال می باشد؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۵۰۰ حرفه - محل به بالا

ب) ۲۵۱ تا ۵۰۰ حرفه - محل

ج) ۱۵۱ تا ۲۵۰ حرفه - محل

د) ۱۵۰ تا ۵۱ حرفه - محل

ه) ۵۰ تا ۵۰ حرفه - محل

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست آموزشگاههای فعال با ذکر عنوان حرفه های آموزشی یا اسناد مربوط به مجوزهای ارائه شده

نشانگر ۲-۴-۲: مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد

۲۴- سؤال ۲-۲-۴-۲: چه تعداد آموزشگاه آزاد در یک سال مورد نظارت و بازرسی قرار گرفته است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بیش از ۹۱ درصد

ب) ۷۱ تا ۹۰ درصد

ج) ۵۱ تا ۷۰ درصد

د) ۳۱ تا ۵۰ درصد

ه) ۱۰ تا ۳۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی گزارش های مرتبط به نظارت و بازرسی از آموزشگاهها

نشانگر ۲-۴-۲: مدیریت توسعه و نظارت بر آموزشگاه آزاد

۲۵- سؤال ۳-۲-۴-۲: افزایش تعداد حرفه - محل در آموزشگاه های آزاد فعال به تبع مجوزهای اخذ شده از

مرکز در ۲ سال گذشته چه میزان بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بیش از ۴۰ درصد

ب) ۳۱ تا ۴۰ درصد

ج) ۲۱ تا ۳۰ درصد

د) ۱۱ تا ۲۰ درصد

ه) تا ۱۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق 'شواهد' مستندات: اسناد مربوط به مجوزهای ارائه شده

نشانگر ۳-۴-۲: نظم 'بهداشت و ایمنی مرکز

۲۶- سؤال ۱-۳-۴-۲: آیا اقدامات زیر در خصوص بهداشت و ایمنی مرکز صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) تشکیل کمیته حفاظت و ایمنی با هماهنگی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی

ب) تهیه فهرست نیازهای ایمنی و بهداشتی مرکز و پیگیری آنها و رفع نواقص

ج) اقدامات فرهنگ سازی ایمنی و بهداشت

د) بازرسی از کارگاههای آموزشی و تهیه و انعکاس گزارشات

ه) برگزاری دوره های آموزشی لازم برای مربیان و کارآموزان

امتیاز پرسش:

مصادیق 'شواهد' مستندات: بررسی ابلاغیه های مربوط به کمیته مذکور، گزارشات بازرسی از کارگاه ها، اسناد مربوط به برگزاری دوره های

آموزشی مرتبط و بانک اطلاعاتی یا مکاتبات مربوط به نیازهای ایمنی و بهداشت

نشانگر ۳-۴-۲: نظم 'بهداشت و ایمنی مرکز

۲۷- سؤال ۲-۳-۴-۲: آیا در خصوص نظم مرکز اقدامات زیر صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) وجود واحد اطلاع رسانی و نصب تابلوهای راهنما

ب) نظم و آراستگی مرکز (محوطه 'فضای سبز' نمای بیرونی و سرویس بهداشتی)

ج) انضباط و بهداشت بخش های رفاهی - تفریحی مرکز (سالن غذاخوری 'نمازخانه' سالن ورزشی و ...)

د) انضباط و بهداشت محیط کار اداری و کارگاهی

ه) انضباط اداری و سیستم حضور و غیاب

امتیاز پرسش:

مصادیق 'شواهد' مستندات: بررسی میدانی و محیطی مرکز و بررسی سیستم حضور غیاب

نشانگر ۴-۴-۲: سامانه پیشنهادات 'انتقادات و پاسخگویی به شکایات

۲۸- سؤال ۱-۴-۴-۲: آیا مرکز برای بررسی پیشنهادات، انتقادات و پاسخگویی به شکایات اقدامات زیر را انجام می دهد؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) برای بررسی پیشنهادات کارکنان نظام پیشنهادات فعال است
- ب) برای دریافت پیشنهادات، انتقادات و شکایات راهکار مناسب پیش بینی شده است.
- ج) از پیشنهادات برای بهبود فعالیت های مرکز استفاده می شود.
- د) کمیته بررسی شکایات و پیگیری آنها و اعلام نتایج به شاکیان فعال است.
- ه) از پیشنهاد دهندگان برتر به نحو مقتضی تقدیر به عمل می آید.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی مکاتبات مربوط به پیشنهادات و شکایات و نتایج آن

نشانگر ۵-۴-۲: بهره گیری از اتوماسیون

۲۹- سؤال ۱-۴-۵-۲: آیا در مرکز برای استقرار اتوماسیون و روش های مکانیزه، اقدامات زیر صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) مکانیزه بودن انبار (ثبت درخواستها و گردش ارقام اموالی و مصرفی مرکز و کارگاه ها در سیستم انبار مرکز)
- ب) استفاده از سیستم اتوماسیون در امور اداری مرکز
- ج) استفاده از اتوماسیون در مستندسازی فعالیت های آموزشی (برنامه و عملکرد آموزشی، شناسنامه دوره ها)
- د) استفاده از اتوماسیون مستندسازی فعالیت سنجش مهارت (برنامه آزمون، صدور گواهینامه و ...)
- ه) وجود مسئول پشتیبانی کننده سیستم های اتوماسیون

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی استفاده بهینه از سیستمهای پورتال جامع سازمان، مکاتبات اداری و توجه به مستندسازی در این

سیستمها

نشانگر ۶-۴-۲: مقررات و آئین نامه ها

۳۰- سؤال ۱-۴-۶-۲: کدامیک از موارد زیر در خصوص مقررات و آئین نامه های مرکز رعایت شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) مدون و مستند بودن مقررات و آئین نامه های مرکز (تمام دستورالعمل ها و بخشنامه ها و ... بصورت منسجم و منظم و تفکیک شده موضوعی)
- ب) در دسترس بودن مقررات و آئین نامه های ابلاغی مرکز برای ذینفعان
- ج) وجود مقررات و آئین نامه های داخلی مرکز (حقوق کارآموزی، اداری و ...)
- د) اطلاع رسانی و تشریح مفاد مقررات و آئین نامه ها
- ه) مبتنی بر اهداف و مأموریت های مرکز

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی قوانین، مقررات و آئین نامه های مدول و مرتب مرکز در یک محل مشخص و توجه به اطلاع رسانی آنها

نشانگر ۷-۴-۲: مشارکت مربیان در اجرا و ارزیابی فعالیت ها

۳۱- سؤال ۱-۷-۴-۲: مشارکت مربیان در ارزیابی فعالیت ها به کدامیک از روش های زیر صورت می گیرد؟
(هر مورد یک امتیاز)

الف) خود ارزیابی مربیان (تحلیل نتایج مرتبط در شناسنامه ها و شاخص های بهره وری دوره های اجرا شده) [حداقل ۸۰ درصد]

ب) مشارکت در ارزیابی سایر کارگاههای مرکز [حداقل ۳۰ درصد]

ج) مشارکت در ارزیابی سایر بخش های مرکز (پادگان، زندان، روستا و ...) [حداقل ۲۰ درصد]

د) مشارکت در ارزیابی سایر مراکز [حداقل ۱۰ درصد]

ه) مشارکت در ارزیابی بخش غیردولتی (آموزشگاههای آزاد) [حداقل ۱۰ درصد]

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی شناسنامه های دوره های آموزشی و ابلاغیه های مربیان برای ارزیابی های ذکر شده و گزارشات موجود

نشانیگر ۷-۴-۲: مشارکت مربیان در اجرا و ارزیابی فعالیت ها

۳۲- سؤال ۲-۷-۴-۲: مشارکت مربیان در اجرای فعالیت ها چگونه است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) فعالیت آموزشی [متوسط فعالیت مربیان دارای پست و حق التدریس حداقل ۱۵۰ ساعت در ماه باشد]

ب) روش های بهبود مدیریت آموزشی (بازدید آموزشی، کارآموزی در محیط کار، پروژه محوری، استفاده از اساتید و صاحب نظران) [حداقل ۵۰ درصد مربیان در دو روش فعالیت نموده باشند]

ج) امور پشتیبان آموزش (نظرات فنی در تأمین تجهیزات، مواد مصرفی و امکانات ایمنی) [حداقل ۵۰ درصد مربیان]

د) سنجش مهارت [حداقل ۷۵ درصد مربیان]

ه) مشارکت فنی - تخصصی در تعمیر و نگهداری فضا، امکانات و تأسیسات مرکز [حداقل ۳۰ درصد مربیان]

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی شناسنامه های دوره های آموزشی و ابلاغیه های مربیان برای ارزیابی های ذکر شده و گزارشات موجود

نشانیگر ۸-۴-۲: بهبود فرآیندهای مرکز براساس گزارشات ارزیابی

۳۳- سؤال ۱-۸-۴-۲: برای بهبود فرآیندهای مرکز براساس گزارشات ارائه شده توسط ناظرین اداره کل و ناظرین ستادی و سایر دستگاههای نظارتی چه اقداماتی صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) جلسات کارشناسی برای بررسی، تحلیل و آسیب شناسی فرایندها براساس موارد ذکر شده در گزارشات تشکیل شده است (با همکاری مربیان مرکز)

ب) تصمیمات عملیاتی به منظور اصلاح و یا بهبود موارد مطروحه اخذ شده و در دستور کار قرار گرفته است

ج) مسئول اجرای تصمیمات و زمان انجام اقدامات تعیین شده و دستورات ابلاغ شده است

د) نظارت بر اجرای صحیح دستورات صورت گرفته است

ه) گزارش اقدامات انجام شده مبتنی بر گزارشات نظارتی تهیه و برای اداره کل ارسال گردیده است

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات : صورتجلسات برگزاری جلسات تحلیل و آسیب شناسی و گزارشات نظارتی و مصوبات شفاف در زمینه اصلاح و بهبود نقاط ضعف

نشانگر ۱-۵-۲: توسعه نیروی انسانی

۳۴- سؤال ۱-۱-۵-۲: برنامه مدون توسعه نیروی انسانی متخصص' مشتمل بر محورهای زیر برای ۲ سال آینده مرکز تنظیم و به اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان اعلام شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) دانش و مهارت افزایی (دوره های آموزشی بدو و حین خدمت)

ب) ارتقاء تحصیلی

ج) برنامه های جانشین پروری

د) شرکت در همایش ها، سمینارها و مجامع علمی و تخصصی

ه) بهبود فعالیت های پژوهشی

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات: وجود برنامه مدون و مستند توسعه نیروی انسانی و مکاتبات مربوط در این زمینه و گزارشات شرکت در همایشها و مجامع علمی و تخصصی و فعالیت های پژوهشی صورت گرفته

نشانگر ۲-۵-۲: توسعه فعالیت ها

۳۵- سؤال ۱-۲-۵-۲: برنامه مدون توسعه فعالیت های مرکز' مشتمل بر محورهای زیر برای ۲ سال آینده تنظیم شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) ایجاد آموزش های جدید (رشته و حرفه های جدید ، نوین و اشتغال زا)

ب) ارتقاء سطوح آموزشی موجود (از درجه ۲ به ۱ و کارگر ماهر)

ج) ایجاد تنوع در گروه های هدف (براساس سیاست های اعلامی از اداره کل)

د) ایجاد تنوع در حرفه های مورد سنجش مرکز

ه) توسعه کمی فعالیت ها در بخش های مختلف متناسب با نیاز منطقه ای

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات: وجود برنامه مدون و مستند در این زمینه و مکاتبات صورت گرفته و بررسی گزارش عملکرد مرکز از پورتال جامع و مقایسه آن با سال های قبل

نشانگر ۱-۶-۲: تعامل با واحدهای آموزشی- پژوهشی

۳۶- سؤال ۱-۱-۶-۲: میزان تعامل مرکز با مؤسسات آموزش عالی و سایر مؤسسات آموزشی - پژوهشی چگونه است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) فعالیت در قالب بسته های اجرایی طرح ارتقاء شایستگی حرفه ای دانشجویان و فارغ التحصیلان

- ب) حضور متقابل نمایندگان موسسات آموزش عالی و سایر موسسات آموزشی - پژوهشی و مسئولین مرکز و برگزاری جلسات کارشناسی و هماهنگی درمباحث اجرایی - آموزشی
- ج) تبادل نیروی انسانی متخصص (مربی و استاد و آزمونگر) و منابع آموزشی - پژوهشی
- د) عقد تفاهمنامه و قرارداد آموزشی (حداقل دو مورد در هر سال)
- ه) همکاری درخصوص ارتقاء بخشی به کیفیت دوره های آموزشی طرفین
- امتیاز پرسش:

مصادیق 'شواهد' مستندات : تفاهمنامه ها و قراردادهای آموزشی، مجوز های اخذ شده، صورتجلسات و مکاتبات مربوط و بررسی شناسنامه دوره های آموزشی

نشانگر ۱-۶-۲: تعامل با واحدهای آموزشی - پژوهشی

۳۷- سؤال ۱-۶-۲: میزان تعامل مرکز با سایر مراکز آموزش فنی و حرفه ای در سطح شهرستان، استان و کشور چگونه است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) انجام بازدید مسئولین مرکز از سایر مراکز آموزش فنی و حرفه ای و انجام جلسات هماهنگی و نیازسنجی آموزشی
- ب) حضور نمایندگان سایر مراکز آموزش فنی و حرفه ای و برگزاری جلسات کارشناسی و هماهنگی در مباحث اجرایی - آموزشی
- ج) مبادله نیروی انسانی متخصص (مربی و آزمونگر) و منابع آموزشی بین مراکز
- د) تنظیم یادداشت تفاهم آموزشی به منظور مبادله تجربیات و دانش تخصصی بین مراکز (حداقل یک مورد در هر سال) در امور اجرایی - آموزشی و نظارتی
- ه) همکاری درخصوص استفاده از امکانات و شرایط منطقه ای یکدیگر به منظور اجرا سازی شیوه نامه های بهبود کیفیت آموزش
- امتیاز پرسش:

مصادیق 'شواهد' مستندات : تفاهمنامه ها و قراردادهای آموزشی، مجوز های اخذ شده، صورتجلسات و مکاتبات مربوط و بررسی شناسنامه دوره های آموزشی

نشانگر ۲-۶-۲: تعامل با دستگاه ها و نهادهای اجرایی

۳۸- سؤال ۱-۶-۲: میزان تعامل مرکز با دستگاه ها و نهادهای اجرایی در سطح استان چگونه است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) انجام جلسات هماهنگی و نیازسنجی آموزشی بین مرکز و دستگاه ها و نهادهای اجرایی و انجام بازدید از بخشهای آموزشی وابسته (در صورت وجود)

- ب) حضور نمایندگان دستگاه ها و نهادهای اجرایی در مرکز و برگزاری جلسات کارشناسی و هماهنگی درمباحث اجرایی - آموزشی و جلب حمایت های لازمه
- ج) مبادله نیروی انسانی متخصص (مربی و استاد و آزمونگر و کارشناس)، منابع آموزشی و امکانات اجرایی (مستقیم و غیر مستقیم مرتبط با آموزش)
- د) عقد تفاهمنامه و قرارداد آموزشی (حداقل دو مورد در هر سال)
- ه) همکاری درخصوص ارتقاء بخشی به کیفیت دوره های آموزشی مرکز (بازدید آموزشی و کارآموزی در محیط کار توسط کارآموزان)
- امتیاز پرسش:
- مصادیق، شواهد، مستندات تفاهمنامه ها و قراردادهای آموزشی، مجوز های اخذ شده، صورتجلسات و مکاتبات مربوط و بررسی شناسنامه دوره های آموزشی

نشانگر ۳-۶-۲: تعامل مرکز با صنایع و بنگاه های اقتصادی

۳۹- سؤال ۱-۳-۶-۲: میزان تعامل مرکز با صنایع و بنگاه های اقتصادی چگونه است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) انجام بازدید مسئولین مرکز از صنایع و بنگاه های اقتصادی و انجام جلسات هماهنگی و نیازسنجی آموزشی
- ب) حضور نمایندگان صنایع و بنگاه های اقتصادی در مرکز و برگزاری جلسات کارشناسی و هماهنگی در مباحث اجرایی - آموزشی
- ج) مبادله نیروی انسانی متخصص (مربی و استاد و آزمونگر) و منابع و امکانات آموزشی
- د) عقد تفاهمنامه و قرارداد آموزشی (حداقل دو مورد در هر سال)
- ه) همکاری درخصوص ارتقاء بخشی به کیفیت دوره های آموزشی (بازدید آموزشی و کارآموزی در محیط کار توسط کارآموزان)
- امتیاز پرسش:
- مصادیق، شواهد، مستندات تفاهمنامه ها و قراردادهای آموزشی، مجوز های اخذ شده، صورتجلسات و مکاتبات مربوط و بررسی شناسنامه دوره های آموزشی

نشانگر ۴-۶-۲: تعامل مرکز با انجمن ها و تشکل های صنفی و نهادهای غیر انتفاعی

۴۰- سؤال ۱-۴-۶-۲: میزان تعامل مرکز با انجمن ها و تشکل های صنفی و نهادهای غیر انتفاعی چگونه است؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) انجام بازدید مسئولین مرکز از انجمن ها و تشکل های صنفی و نهادهای غیر انتفاعی و انجام جلسات هماهنگی و نیازسنجی آموزشی

ب) حضور نمایندگان انجمن ها و تشکل های صنفی و نهادهای غیر انتفاعی در مرکز و برگزاری جلسات کارشناسی و هماهنگی در مباحث اجرایی - آموزشی

ج) مبادله نیروی انسانی متخصص (مربی و استاد و آزمونگر) و منابع و امکانات آموزشی

د) عقد تفاهمنامه و قرارداد آموزشی (حداقل دو مورد در هر سال)

ه) همکاری در خصوص ارتقاء بخشی به کیفیت دوره های آموزشی (بازدید آموزشی و کارآموزی در محیط کار توسط کارآموزان

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' ، مستندات : تفاهمنامه ها و قراردادهای آموزشی، مجوز های اخذ شده، صورتجلسات و مکاتبات مربوط و بررسی شناسنامه دوره های آموزشی

نشانگر ۱-۷-۲: اصلاح الگوی مصرف

۴۱- سؤال ۱-۷-۲-۱: اقداماتی منجر به نتایج زیر در راستای اصلاح الگوی مصرف در زمینه استفاده از برق، آب،

گاز، بنزین و تلفن صورت گرفته است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) آبیاری فضای سبز از آب غیر شرب و به صورت قطره ای

ب) اصلاح ضریب قدرت برق و استفاده از تکنولوژی های خورشیدی و لامپ های کم مصرف در مرکز

ج) دوجداره کردن در و پنجره ها و استفاده از سقف کاذب در ساختمان ها

د) بهینه سازی موتورخانه و سیستم های انتقال حرارت

ه) دوگانه سوز کردن خودروها

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' ، مستندات: بررسی اسناد مربوط به اقدامات فوق الذکر و مشاهده عینی

نشانگر ۲-۷-۲: فروش خدمات، محصولات و جذب منابع مالی

۴۲- سؤال ۱-۷-۲-۲: فعالیت های مرکز در زمینه افزایش سالیانه درآمدها از کدامیک از محل های زیر بوده

است؟(هر مورد یک امتیاز)

الف) فروش محصولات آموزشی (تبصره ۷۵)

ب) دریافت خدمات، تجهیزات و امکانات از سایر دستگاه ها و شرکتها در قبال همکاری آموزشی

ج) جذب منابع مالی هزینه ای، عمرانی و تملک دارایی از محل منابع استانی

د) فروش خدمات آموزشی (قراردادها)

ه) افزایش درآمدهای حاصل از ثبت نام آموزش، آزمون و مشاوره

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' ، مستندات: بررسی اسناد مالی مربوط به درآمد سالیانه مرکز و مکاتبات در این زمینه

نشانگر ۳-۷-۲: توزیع اعتبارات

۴۳- سؤال ۱-۳-۷-۲: آیا الگویی برای توزیع اعتبارات (هزینه ای و تملک دارایی های سرمایه ای) و نظارت بر هزینه کرد آن مشتمل بر موارد زیر وجود دارد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) احصاء جدول سالیانه نیازهای اعتباری تملک دارایی لازم برای بخش اداری و آموزشی (به تفکیک کارگاه)

ب) جدول (تابلوی) توزیع اعتبارات تملک دارایی متناسب با نیازها و تحقق بودجه و دفعات تخصیص

ج) مستندسازی فرآیند هزینه کرد اعتبارات تملک دارایی

د) مستندسازی فرآیند هزینه کرد اعتبارات هزینه ای

ه) هزینه کرد اعتبارات جاری براساس حجم عملکرد آموزش و آزمون

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی جدول نیازهای اعتباری مرکز و جدول توزیع اعتبارات مرکز و اسناد مربوط به هزینه کرد آنها

نشانگر ۱-۸-۲: اطلاع رسانی

۴۴- سؤال ۱-۱-۸-۲: آیا مرکز برای اطلاع رسانی بهینه و مستمر به مخاطبین و متقاضیان آموزش اقدامات زیر را انجام می دهد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) وجود سایت یا وبلاگ اطلاع رسانی خاص مرکز و یا ورود سامانه های اطلاع رسانی

ب) اطلاع رسانی در نشریات و روزنامه های محلی و یا پیشخوان دولت

ج) وجود تابلوهای تبلیغاتی، پوستر، بنر، بروشور، تراکت و مکاتبات با سایر دستگاه های اطلاع رسانی مستقیم و یا

غیر مستقیم

د) اطلاع رسانی در رسانه های صوتی - تصویری محلی (شهرستانی و یا استانی) و یا اجرای برنامه های تبلیغی و

ترویجی در مناسبت های مذهبی و ملی

ه) برگزاری نمایشگاه های عمومی و تخصصی در خصوص دستاوردهای آموزش فنی و حرفه ای

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی سایت یا وبلاگ مرکز و مستندات مربوط به شیوه های اطلاع رسانی مرکز و گزارشات و مکاتبات مربوط به برگزاری نمایشگاه ها

نشانگر ۲-۸-۲: مشاوره، راهنمایی و ثبت نام کارآموزان

۴۵- سؤال ۱-۲-۸-۲: آیا تشریفات ثبت نام، مشاوره و راهنمایی آموزشی مطابق با مراحل زیر صورت می گیرد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) انجام مصاحبه حضوری جهت راهنمایی و مشاوره انتخاب دوره آموزشی

ب) انجام آزمون های روانشناختی و استعدادیابی قبل از ثبت نام

ج) نصب اطلاعات متناسب با مشاوره، هدایت آموزشی - شغلی در معرض دید متقاضیان مهارت آموزی

د) راهنمایی و مشاوره حین و پایان دوره کارآموزی

ه) معرفی ظرفیت های شغلی بالفعل و بالقوه در سطح شهرستان و استان به متقاضیان مهارت آموزی

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات مستندات: بررسی مستندات و گزارشات مربوط به انجام هریک از فعالیت های فوق الذکر

نشانگر ۱-۱-۳: آموزش در مراکز ثابت (کارجو شهری)

۴۶- سؤال الف-۱-۱-۳: عملکرد آموزشی مرکز ثابت و تعداد کارگاه های آن در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) در کدامیک از بازه های زیر قرار دارد؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) دارای ۱۶ کارگاه و بالاتر با عملکرد آموزشی ۵۴۰۰۰۰ نفر- ساعت و بیشتر

ب) دارای ۱۵-۱۳ کارگاه با عملکرد آموزشی ۴۳۲۰۰۰ تا ۵۳۹۹۹۹ نفر- ساعت

ج) دارای ۱۲-۱۰ کارگاه با عملکرد آموزشی ۳۲۴۰۰۰ تا ۴۳۱۹۹۹ نفر- ساعت

د) دارای ۹-۷ کارگاه با عملکرد آموزشی ۲۱۶۰۰۰ تا ۳۲۳۹۹۹ نفر- ساعت

ه) دارای ۶-۴ کارگاه با عملکرد آموزشی ۱۴۴۰۰۰ تا ۲۱۵۹۹۹ نفر- ساعت

- توضیح: شرط عملکرد آموزشی از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و تعیین کننده اصلی است.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در سال قبل استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۲-۱-۳: آموزش در صنایع و صنوف (شاغلین)

۴۷- سؤال الف-۱-۲-۳: عملکرد آموزش در صنایع مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) عملکرد آموزشی ۶۳۰۰۰ نفر- ساعت و بیشتر

ب) عملکرد آموزشی ۵۰۰۰۰ تا ۶۲۹۹۹ نفر- ساعت

ج) عملکرد آموزشی ۳۷۰۰۰ تا ۴۹۹۹۹ نفر- ساعت

د) عملکرد آموزشی ۲۵۰۰۰ تا ۳۶۹۹۹ نفر- ساعت

ه) عملکرد آموزشی ۱۲۰۰۰ تا ۲۴۹۹۹ نفر- ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزش در صنایع مرکز در سال قبل استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه

آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۱-۳: آموزش در پادگان ها (سربازان)

۴۸- سؤال الف-۱-۳-۳: عملکرد آموزش در پادگان / پادگان های زیرمجموعه مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) (تذکر: منظور از آموزش در پادگان ها آموزش به سربازان وظیفه است)

الف) عملکرد آموزشی ۴۵۰۰۰ نفر- ساعت و بیشتر

- (ب) عملکرد آموزشی ۳۶۰۰۰ تا ۴۴۹۹۹ نفر- ساعت
- (ج) عملکرد آموزشی ۲۷۰۰۰ تا ۳۵۹۹۹ نفر- ساعت
- (د) عملکرد آموزشی ۱۸۰۰۰ تا ۲۶۹۹۹ نفر- ساعت
- (ه) عملکرد آموزشی ۹۰۰۰ تا ۱۷۹۹۹ نفر- ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی پادگان های تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۱-۴: آموزش در جوار دانشگاهها

۴۹- سؤال ۳-۱-۴-۱: عملکرد آموزش در جوار دانشگاههای مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

- (الف) عملکرد آموزشی ۹۹۰۰۰ نفر- ساعت و بیشتر
- (ب) عملکرد آموزشی ۷۹۲۰۰ تا ۹۸۹۹۹ نفر- ساعت
- (ج) عملکرد آموزشی ۵۹۴۰۰ تا ۷۹۱۹۹ نفر- ساعت
- (د) عملکرد آموزشی ۳۹۶۰۰ تا ۵۹۳۹۹ نفر- ساعت
- (ه) عملکرد آموزشی ۱۹۸۰۰ تا ۳۹۵۹۹ نفر- ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در جوار دانشگاه تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۱-۵: آموزش در روستاها

۵۰- سؤال ۳-۱-۵-۱: عملکرد آموزش روستایی مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

- (الف) عملکرد آموزشی ۵۸۵۰۰ نفر- ساعت و بیشتر
- (ب) عملکرد آموزشی ۴۶۸۰۰ تا ۳۲۴۹۹ نفر- ساعت
- (ج) عملکرد آموزشی ۳۵۱۰۰ تا ۴۶۷۹۹ نفر- ساعت
- (د) عملکرد آموزشی ۲۳۴۰۰ تا ۳۵۰۹۹ نفر- ساعت
- (ه) عملکرد آموزشی ۱۱۷۰۰ تا ۲۳۳۹۹ نفر- ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در روستاهای تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۱-۶: آموزش در شعب شهری

۵۱- سؤال ۳-۱-۶-۱: عملکرد آموزش در شعب شهری زیرمجموعه مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

- الف) عملکرد آموزشی ۵۰۴۰۰ نفر - ساعت و بیشتر
- ب) عملکرد آموزشی ۴۱۴۰۰ تا ۵۰۳۹۹ نفر - ساعت
- ج) عملکرد آموزشی ۳۲۴۰۰ تا ۴۱۳۹۹ نفر - ساعت
- د) عملکرد آموزشی ۲۳۴۰۰ تا ۳۲۳۹۹ نفر - ساعت
- ه) عملکرد آموزشی ۱۴۴۰۰ تا ۲۳۳۹۹ نفر - ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در شعب شهری تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۱-۷: آموزش در زندان ها(زندانیان)

۵۲- سؤال ۳-۱-۷-۱: عملکرد آموزش در زندان / زندان های زیرمجموعه مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

- الف) عملکرد آموزشی ۵۹۴۰۰ نفر - ساعت و بیشتر
- ب) عملکرد آموزشی ۵۰۴۰۰ تا ۵۹۳۹۹ نفر - ساعت
- ج) عملکرد آموزشی ۴۱۴۰۰ تا ۵۰۳۹۹ نفر - ساعت
- د) عملکرد آموزشی ۳۲۴۰۰ تا ۴۱۳۹۹ نفر - ساعت
- ه) عملکرد آموزشی ۲۳۴۰۰ تا ۳۲۳۹۹ نفر - ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در زندان های تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۱-۸: آموزش آسیب دیدگان اجتماعی

۵۳- سؤال ۳-۱-۸-۱: عملکرد آموزش در حوزه آسیب دیدگان اجتماعی زیرمجموعه مرکز در بازه زمانی ارزیابی (۲ سال) به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

- الف) عملکرد آموزشی ۵۹۴۰۰ نفر - ساعت و بیشتر
- ب) عملکرد آموزشی ۵۰۴۰۰ تا ۵۹۳۹۹ نفر - ساعت
- ج) عملکرد آموزشی ۴۱۴۰۰ تا ۵۰۳۹۹ نفر - ساعت
- د) عملکرد آموزشی ۳۲۴۰۰ تا ۴۱۳۹۹ نفر - ساعت
- ه) عملکرد آموزشی ۲۳۴۰۰ تا ۳۲۳۹۹ نفر - ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در زمینه آسیب دیدگان اجتماعی تابعه مرکز در سال جاری استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۱-۲-۳: تنوع گروه های درسی

۵۴- سؤال ۱-۲-۳: تنوع آموزشی در گروه های درسی مرکز و بخش های وابسته (شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) در ۲ سال اخیر چگونه است؟ (گروه های درسی زیرمجموعه خوشه صنعت با ضریب ۲ محاسبه می شوند) (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) ارائه آموزش در ۸ گروه درسی و بیشتر

ب) ارائه آموزش در ۷ گروه درسی

ج) ارائه آموزش در ۶ گروه درسی

د) ارائه آموزش در ۵ گروه درسی

ه) ارائه آموزش در ۴ گروه درسی و کمتر

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۲-۲-۳: تنوع حرفه های آموزشی

۵۵- سؤال ۱-۲-۳: تنوع حرفه های آموزشی مرکز و بخش های وابسته (شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) در ۲ سال اخیر چگونه است؟ (حرفه های زیر مجموعه خوشه صنعت با ضریب ۲ محاسبه می شوند) (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) ارائه آموزش در ۷۰ حرفه و بیشتر

ب) ارائه آموزش در ۵۵ تا ۶۹ حرفه

ج) ارائه آموزش در ۴۰ تا ۵۴ حرفه

د) ارائه آموزش در ۲۵ تا ۳۹ حرفه

ه) ارائه آموزش در ۲۴ حرفه و کمتر

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در ۲ سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۲-۳: تنوع حرفه های مورد سنجش

۵۶- سؤال ۱-۲-۳: تنوع سنجش مرکز در بخش آزمون های پایان دوره ی و ادواری مرکز و بخش های وابسته (شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) در ۲ سال اخیر چگونه است؟

(۵ تا ۱ امتیاز)

الف) سنجش مهارت در ۹۰ حرفه و بیشتر

ب) سنجش مهارت در ۷۵ تا ۸۹ حرفه

ج) سنجش مهارت در ۶۰ تا ۷۴ حرفه

(د) سنجش مهارت در ۴۵ تا ۵۹ حرفه

(ه) سنجش مهارت در ۳۰ تا ۴۴ حرفه

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش حرفه های سنجش شده از پورتال جامع سازمان یا جمع بندی فرم های آزمون های اخذ شده

نشانگر ۴-۲-۳: تنوع روش های اجرایی

۵۷- سؤال ۱-۴-۲-۳: مرکز در خصوص کدامیک از سیاست های کلان ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) به مخاطبین خود ارائه آموزش داشته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) سیاست های حوزه انرژی

ب) سیاست های حوزه آب، کشاورزی و محیط زیست

ج) سیاست های اقتصاد مقاومتی

د) سیاست های اشتغال و صیانت از نیروی کار

ه) سیاست های حوزه سلامت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۴-۲-۳: تنوع روش های اجرایی

۵۸- سؤال ۲-۴-۲-۳: مرکز برای بکارگیری روشهای متنوع اجرای آموزش، از کدامیک از برنامه های ابلاغی از سوی سازمان استفاده می کند؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از روش تفاهم نامه و قرارداد آموزشی استفاده می شود.

ب) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از باطرح توانمند سازی روستائیان استفاده می شود.

ج) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از طرح توانمندسازی دانشجویان استفاده می شود.

د) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از طرح آموزش دوگانه استفاده می شود.

ه) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از طرح آموزش در محیط کار واقعی استفاده می شود.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در ۲ سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۴-۲-۳: تنوع روش های اجرایی

۵۹- سؤال ۳-۴-۲-۳: واگذاری فضاهای آموزشی مرکز (کارگاه های آموزشی، کلاس ها و ...) به آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد تابعه سازمان در ۲ سال گذشته به چه صورت بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) ۲۱ تا ۲۵ درصد واگذاری ها ب) ۱۶ تا ۲۰ درصد واگذاری ها

□ ج) ۱۱ تا ۱۵ درصد واگذاری ها □ د) ۶ تا ۱۰ درصد واگذاری ها

□ ه) ۵ تا ۱۰ درصد واگذاری ها

امتیاز پرسش :.....

مصادیق، شواهد، مستندات: قرارداد های واگذاری های انجام شده

نشانگر ۳-۲-۴: تنوع روش های اجرایی

۶۰-سؤال ۳-۲-۴-۴: خرید خدمات آموزشی از آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد تابعه سازمان در ۲سال گذشته به چه صورت بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

□ الف) ۲۶ تا ۳۰ درصد □ ب) ۲۱ تا ۲۵ درصد

□ ج) ۱۶ تا ۲۰ درصد □ د) ۱۱ تا ۱۵ درصد

□ ه) ۱۰ تا ۱۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: قرارداد های خرید خدمات انجام شده

نشانگر ۳-۳-۱: تعهد آموزشی

۶۱- سؤال ۳-۳-۱-۱: درصد نسبت عملکرد آموزشی مرکز ثابت به ظرفیت اسمی مرکز چقدر است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

ظرفیت اسمی مرکز از مجموع ظرفیتهای اسمی کارگاه ها بدست می آید که برای هر کارگاه به روش زیر می گردد:

(ساعت آموزش ماهیانه در تک شیفت) $\times 120 \times$ (ماههای فعالیت در سال) $\times 10 \times$ (تراکم کارآموز) $=$ ظرفیت اسمی سالیانه هر کارگاه

□ الف) ۱۰۰ - ۹۱ درصد □ ب) ۹۰ - ۷۶ درصد

□ ج) ۷۵ - ۶۶ درصد □ د) ۶۵ - ۵۱ درصد □ ه) زیر ۵۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی

مرکز

نشانگر ۳-۳-۲: سرانه ساعت آموزش

۶۲- سؤال ۳-۳-۲-۱: سرانه ساعت آموزش ارائه شده در مرکز ثابت و شعب شهری (مختص مرکز ثابت بدون

احتساب بخشهای وابسته) به جمعیت فعال اقتصادی شهرستان چقدر است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

$$A = \frac{\text{عملکرد آموزشی مرکز (نفر - ساعت)}}{\text{جمعیت فعال اقتصادی شهرستان (نفر)}}$$

□ الف) بیشتر از ۲۰ ساعت به ازاء هر نفر

□ ب) ۲۰ - ۱۵/۱ ساعت به ازاء هر نفر

□ ج) ۱۵ - ۱۰/۱ ساعت به ازاء هر نفر

□ د) ۱۰ - ۵ ساعت به ازاء هر نفر

ه) زیر ۵ ساعت به ازاء هر نفر

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش عملکرد آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان و اطلاعات جمعیتی شهرستان

نشانگر ۳-۳-۳: سنجش مهارت

۶۳- سؤال ۱-۳-۳: کدامیک از موارد زیر در برگزاری آزمونهای سنجش مهارت در مرکز انجام شده است؟
(هر مورد یک امتیاز)

الف) توسعه و جذب منابع انسانی متخصص آزمونی از بخش های صنعت، صنف و دانشگاه

ب) وجود بانک سؤال در حرفه های مختلف آموزشی در مرکز (حداقل ۶۰۰ سؤال) و بانک پروژه های آزمون های

عملی (حداقل ۱۰ پروژه متفاوت در هر حرفه)

ج) مرکز به عنوان مرکز معین مجری برگزاری آزمون های ادواری شهرستان می باشد.

د) تحلیل روند تغییرات نتایج ارزشیابی آموخته های کارآموزان در سطح مرکز

ه) گواهینامه های مهارت صادر شده به موقع به ذی نفعان تحویل و به شکل مناسب مستند سازی می گردد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: مصاحبه با رئیس مرکز و مسئول سنجش مرکز و بررسی مکاتبات صورت گرفته و بانک های اطلاعاتی موجود

در هر یک از موارد فوق الذکر

نشانگر ۳-۳-۴: مهارت آموختگان

۶۴- سؤال ۱-۳-۴: درصد نسبت تعداد قبول شدگان نهایی (موفق به اخذ گواهینامه مهارت شده اند) در مرکز و بخش های وابسته (شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) به ثبت نام شدگان قطعی در ۲ سال اخیر کدام است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) ۱۰۰-۸۱ درصد

ب) ۸۰-۷۱ درصد

ج) ۷۰-۶۱ درصد

د) ۶۰-۵۱ درصد

ه) زیر ۵۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش حرفه های سنجش شده از پورتال جامع سازمان یا جمع بندی فرم های آزمون های اخذ شده و گزارش عملکرد آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۳-۵: جذب کارآموز

۶۵- سؤال ۱-۵-۳: درصد نسبت تعداد ثبت نام شدگان قطعی مرکز و بخش های وابسته (شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) به مجموع تعهدات مرکز در ۲ سال اخیر کدام است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) ۱۰۰-۹۱ درصد

ب) ۹۰-۸۱ درصد

ج) ۸۰-۷۱ درصد

د) ۷۰-۶۱ درصد

ه) کمتر از ۶۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق شواهد مستندات: گزارش عملکرد آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان

نشانگر ۳-۳-۶: نگهداشت کارآموز

۶۶- سؤال ۱-۶-۳: نسبت تعداد کارآموزان معرفی شده به آزمون (تئوری) به ثبت نام شدگان قطعی مرکز (با لحاظ کردن بخشهای وابسته) در دو سال گذشته کدام است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) ۱۰۰-۹۶ درصد

ب) ۹۵-۹۱ درصد

ج) ۹۰-۸۶ درصد

د) ۸۵-۸۰ درصد

ه) زیر ۸۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق شواهد مستندات: گزارش عملکرد آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان

نشانگر ۳-۳-۷: درصد قبولی

۶۷- سؤال ۱-۷-۳: درصد نسبت تعداد قبول شدگان نهایی مرکز در آزمون (که موفق به اخذ گواهینامه شده اند) به معرفی شدگان حاضر شده در جلسه آزمون تئوری (با لحاظ کردن بخشهای وابسته مرکز) در ۲ سال گذشته کدام است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) ۱۰۰-۹۶ درصد

ب) ۹۵-۸۶ درصد

ج) ۸۵-۷۶ درصد

د) ۷۵-۶۵ درصد

ه) زیر ۶۵ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق شواهد مستندات: گزارش حرفه های سنجش شده از پورتال جامع سازمان یا جمع بندی فرم های آزمون های اخذ شده و گزارش عملکرد آموزشی مرکز

نشانگر ۸-۳-۳: توسعه استانداردهای آموزشی

۶۸-سؤال ۱-۳-۳-۳: کدامیک از موارد زیر در زمینه توسعه استانداردهای آموزشی، در مرکز انجام شده است؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) شناسایی و آینده پژوهی مشاغل
 ب) طراحی استانداردهای آموزشی
 ج) بازنگری در استانداردهای آموزشی
 د) ارائه پیشنهاد تدوین و بازنگری استانداردهای آموزشی
 ه) مشارکت در جلسات کمیته های تخصصی برنامه ریزی درسی استان

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: مصاحبه با رئیس مرکز و بررسی مکاتبات صورت گرفته و اطلاعات موجود در هر یک از موارد فوق الذکر

نشانگر ۱-۴-۳: رهگیری

۶۹- سؤال ۱-۴-۳: میزان اشتغال کارجویانی که در مرکز و تمامی بخش های وابسته آموزش دیده اند در ۲ سال گذشته براساس نتایج رهگیری اشتغال، چند درصد بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

- الف) بالاتر از ۳۲ درصد
 ب) ۳۲ - ۲۶/۱ درصد
 ج) ۲۶ - ۲۰/۱ درصد
 د) ۲۰ - ۱۴/۱ درصد
 ه) ۱۴ - ۸ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش نتایج رهگیری اشتغال استخراج شده از سامانه مربوطه

نشانگر ۱-۴-۳: رهگیری

۷۰-سؤال ۲-۴-۳: تاثیر آموزشهای فنی و حرفه ای مرکز و بخشهای وابسته کدامیک از موارد زیر را در بر می گیرد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) استفاده مخاطبین از مهارت آموزی برای ادامه تحصیل (اعم از متوسطه و یا عالی)
 ب) بهره مندی مخاطبین از آموزشها برای بهبود شرایط شغلی
 ج) تاثیر مهارت آموزی در کاهش بزه اجتماعی و ارتقاء فرهنگ اجتماعی
 د) بهبود استفاده نیروهای مسلح از پرسنل وظیفه
 ه) کمک به کاهش هزینه های خانوار

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی گزارشات تحلیلی و آسیب شناسی در این زمینه انجام شده توسط مرکز

نشانیگر ۲-۴-۳: کارآفرینی

۷۱- سؤال ۱-۲-۴-۳: نرخ کارآفرینی کارآموختگان جویای کار مرکز (ایجاد شغل برای خود و دیگران) در ۲ سال گذشته چگونه بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> الف) بالاتر از ۱۲ درصد | <input type="checkbox"/> ب) ۱۲-۹/۱ درصد |
| <input type="checkbox"/> ج) ۹-۶/۱ درصد | <input type="checkbox"/> د) ۶-۳/۱ درصد |
| <input type="checkbox"/> ه) ۳-۱ درصد | |

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش نتایج رهگیری اشتغال استخراج شده از سامانه مربوطه

نشانیگر ۳-۴-۳: رضایتمندی مهارت آموختگان

۷۲- سؤال ۱-۳-۴-۳: رضایت مهارت آموختگان از آموزش ارائه شده در مرکز به چه میزان است؟ براساس پرسش مطرح شده در پرسشنامه کارآموزان در پایان دوره آموزش (۵ تا ۱ امتیاز)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> الف) بالاتر از ۹۰ درصد | <input type="checkbox"/> ب) ۹۰-۸۱ درصد |
| <input type="checkbox"/> ج) ۸۰-۷۱ درصد | <input type="checkbox"/> د) ۷۰-۶۰ درصد |
| <input type="checkbox"/> ه) پایین تر از ۶۰ درصد | |

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی پرسشنامه های تکمیل شده توسط کارآموزان که در پایان دوره آموزش تکمیل شده است.

نشانیگر ۴-۴-۳: رضایتمندی کارفرمایان و مشتریان

۷۳- سؤال ۱-۴-۴-۳: میزان رضایتمندی کارفرمایان و مشتریان از عملکرد فنی و تخصصی کارآموختگان مرکز که با ایشان همکاری داشته و یا دارند، به چه میزان است؟ (براساس نتایج حاصله از تکمیل پرسشنامه ویژه کارفرمایان و مشتریان اصناف و صنایع محلی و منطقه ای مرتبط با آموزشهای مرکز) (۵ تا ۱ امتیاز)
تذکر: بانک اطلاعات صنایع و صنوف شهرستان در اختیار ارزیابان بیرونی قرار خواهد گرفت.

- | |
|---|
| <input type="checkbox"/> الف) بالاتر از ۹۰ درصد |
| <input type="checkbox"/> ب) ۹۰-۸۱ درصد |
| <input type="checkbox"/> ج) ۸۰-۷۱ درصد |
| <input type="checkbox"/> د) ۷۰-۶۰ درصد |
| <input type="checkbox"/> ه) پایین تر از ۶۰ درصد |

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات: بررسی نتایج حاصله از تکمیل پرسشنامه ویژه کارفرمایان و مشتریان اصناف و صنایع محلی و منطقه ای مرتبط با آموزشهای مرکز (وجود تمامی پرسشنامه های کارفرمایان و مشتریان (صنایع، صنوف، طرفین تفاهمنامه ها و قراردادهای و مسئولین منطقه ای و محلی) الزامی است)

نشانگر ۱-۱-۴: خوابگاه کارآموزی

۷۴- سؤال الف ۱-۱-۴: آیا مرکز دارای خوابگاه کارآموزی با ویژگی های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) مسئول تمام وقت
- ب) سالن مطالعه و دسترسی به کتب و رایانه
- ج) امکانات صوتی و تصویری مناسب
- د) رنگ آمیزی ' نور و بهداشت عمومی مناسب
- ه) ایمنی مناسب (کپسول اطفاء حریق ' جعبه کمک های اولیه و ...)

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات: بازدید میدانی و محیطی از خوابگاه کارآموزی و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۱-۱-۴: خوابگاه کارآموزی

۷۵- سؤال ب ۱-۱-۴: آیا شرایط زیر در خوابگاه کارآموزی مرکز رعایت شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) کفایت ظرفیت خوابگاه (تعداد تخت ها) برای ۱/۰ ظرفیت آموزشی کارگاه های مرکز (کارآموزان) در یک شیفت
- ب) فضای مفید خوابگاهی (اتاق های و فضای خواب و استراحت) برای هر نفر کارآموز ساکن خوابگاه حداقل ۴ مترمربع
- ج) کفایت امکانات و تجهیزات (یخچال، تخت، تشک، پتو، ملحفه و ...) در خوابگاه به میزان کارآموزان پذیرش شده
- د) سیستم سرمایش و گرمایش مناسب
- ه) تعداد حمام ها و سرویس های بهداشتی متناسب با ظرفیت خوابگاه (به ازاء هر ۱۰ نفر یک حمام و یک دستشویی)

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات: بازدید میدانی و محیطی از خوابگاه کارآموزی و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۲-۱-۴: سالن غذاخوری

۷۶- سؤال ۱-۲-۴: آیا مرکز دارای سالن غذاخوری با ویژگی های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) ظرفیت سالن (تعداد صندلی) برای کارآموزان شبانه روزی کفایت می کند (حداقل $\frac{1}{3}$ تعداد کارآموزان شبانه روزی)
- ب) فضای سالن غذاخوری (به غیر از آشپزخانه) برای هر نفر نشسته ۳ متر مربع باشد
- ج) امکانات آشپزخانه (طبخ غذا و نگهداری مواد اولیه) مناسب باشد
- د) بهداشت و ایمنی محیطی سالن و آشپزخانه کاملاً رعایت شده باشد
- ه) کارکنان آشپزخانه دارای کارت بهداشت و سلامت و لباس کار مناسب باشند

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از سالن غذاخوری و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۳-۱-۴: اماکن ورزشی

۷۷- سؤال ۱-۳-۴: آیا اماکن ورزشی از قبیل زمین ورزش روباز و یا سالن ورزش با ویژگی های زیر در مرکز

وجود دارد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) وسعت کافی داشته باشد (به ازاء هر نفر از کارآموزان و کارکنان مرکز ۲ متر مربع)
- ب) برنامه ریزی و سازماندهی مناسب جهت استفاده از امکانات و تجهیزات مرکز و یا سایر ارگان ها (تفاهمنامه یا قرارداد) صورت گرفته باشد
- ج) سالن سرپوشیده ورزشی دارای پوشش کف مناسب باشد.
- د) زمین چمن مناسب وجود داشته باشد.
- ه) امکانات و تجهیزات ورزشی ویژه کارکنان و مربیان وجود داشته باشد.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از سالن اماکن ورزشی و بررسی موارد مذکور و یا تفاهمنامه با سالن های ورزشی موجود در شهر برای استفاده کارآموزان و پرسنل از آنها

نشانگر ۴-۱-۴: سالن آزمون و چند منظوره

۷۸- سؤال ۱-۴-۴: آیا مرکز دارای سالن آزمون تئوری و یا چند منظوره مناسب با شرایط زیر می باشد؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) ظرفیتی برابر با $\frac{1}{8}$ عملکرد آزمون تئوری سالیانه دارا باشد (مجموع آزمونهای پایان دوره کارآموزی و ادواری)
- ب) وسعت سالن کافی باشد (به ازاء هر نفر نشسته ۳ مترمربع)
- ج) امکانات محیطی شامل گرمایش، سرمایش، نور و پوشش کف مناسب باشد
- د) صندلی های سالن سالم بوده و مستعمل نباشد
- ه) سیستم صوتی سالن مناسب باشد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از سالن آزمون و چند منظوره و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۵-۱-۴: منازل سازمانی، مهمانسرا و مأمورسرا

۷۹- سؤال ۱-۵-۴: آیا مرکز دارای منازل سازمانی، مهمانسرا و مأمورسرا با مشخصه های زیر می باشد؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) مرکز دارای منازل سازمانی برای استفاده کارکنان می باشد.
- ب) مرکز دارای مأمورسرا می باشد.
- ج) مرکز دارای مهمانسرای فعال می باشد. (طبق فهرست اداره رفاه ستاد)

د) امکانات رفاهی مهمانسرا و مأمورسرا کافی و مناسب می باشد. (تخت، تلویزیون، یخچال، وسایل آشپزخانه و ...)

ه) امکانات سرمایش، گرمایش، نور و بهداشت مهمانسرا و مأمورسرا کافی و مناسب می باشد.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از مهمانسرا و مأمورسرا و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۱-۲-۴: سالن اجتماعات (همایش)

۸۰- سؤال ۱-۲-۴: آیا مرکز دارای سالن اجتماعات (همایش) با مشخصه های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) ظرفیت سالن (صندلی ها) حداقل برای نصف مجموع کارکنان و کارآموزان یک شیفت کافی باشد.

ب) امکانات سمعی و بصری سالن (سیستم صوتی، ویدئوپروژکتور و ...) مطلوب باشد.

ج) شرایط محیطی شامل گرمایش، سرمایش و نور مناسب باشد.

د) کیفیت صندلی ها و مبلمان سالن همایش رضایت بخش باشد.

ه) بهداشت، نظم عمومی و وضعیت کف و دیوارها در شرایط مطلوب باشد.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از سالن اجتماعات (همایش) و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۲-۲-۴: کتابخانه و سایت اینترنت

۸۱- سؤال ۱-۲-۴: آیا مرکز دارای کتابخانه و سایت اینترنت کارآموزی و سمعی بصری با ویژگی های زیر می باشد؟

(هر مورد یک امتیاز)

الف) تعداد کتب عمومی و تخصصی متناسب با آموزش های مرکز وجود داشته باشد. (حداقل تعداد کتب متنوع به

ازاء هر کارگاه، با موضوع کتاب؛ عمومی ۲۰ جلد و تخصصی ۱۰ جلد)

ب) سیستم کتابداری مکانیزه (رایانه ای) است و امکان جستجو برای متقاضیان (کارکنان و کارآموزان) وجود دارد

ج) فضای مطالعه در کتابخانه پیش بینی شده است (حداقل برای ۱۰ نفر نشسته)

د) حداقل ۴ رایانه متصل به اینترنت با نظارت و سرعت کافی برای استفاده متقاضیان وجود دارد

ه) بانک متنوعی از فیلم ها و نرم افزارهای آموزشی متناسب با انواع آموزش مرکز وجود دارد (به ازاء هر نوع دوره

آموزشی اجرا شده در مرکز حداقل ۲ عنوان فیلم و نرم افزار غیر تکراری موجود باشد)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از کتابخانه و سایت اینترنت و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۳-۲-۴: نمازخانه و دفتر امور فرهنگی (بسیج)

۸۲- سؤال ۱-۳-۴: آیا مرکز دارای نمازخانه و دفتر امور فرهنگی بسیج با مشخصه های زیر می باشد؟

(هر مورد یک امتیاز)

الف) وسعت نمازخانه برای برگزاری نماز جماعت با حضور حداقل ۲۰ نفر کفایت کند.

ب) شرایط و امکانات محیطی (جاکفشی، پوشش کف، رنگ آمیزی دیوارها، گرمایش و سیستم صوتی) نمازخانه در

وضعیت مطلوبی باشد.

ج) بهداشت محیطی نمازخانه ها و سرویس های بهداشتی و وضوخانه در حد مطلوب باشد. (حداقل ۴ سرویس بهداشتی در نزدیک نمازخانه وجود داشته باشد)

د) دفتر فرهنگی بسیج در مناسبت های مختلف مذهبی و ملی فعالیت داشته باشد.

ه) تعداد اعضای پایگاه بسیج (بسیج کارآموزی) حداقل به میزان $\frac{1}{5}$ کل کارآموزان مرکز باشد.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از نمازخانه و دفتر امور فرهنگی (بسیج) و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۱-۳-۴: بخش اداری

۸۳- سؤال ۱-۱-۳-۴: آیا بخش اداری مرکز دارای مشخصه های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) وسعت فضای مفید اتاق ها متناسب با تعداد کارکنان می باشد. (۸ متر برای هر نفر)

ب) تجهیزات اداری به میزان کافی وجود دارد.

ج) رایانه به تعداد کافی وجود دارد.

د) گردش کار و مکاتبات اداری دارای سیستم رایانه ای می باشد و عمدتاً بدون کاغذ صورت می گیرد.

ه) امکانات رفاهی و تکریم ارباب رجوع مناسب است. (مبلمان انتظار، صندوق پیشنهادات و انتقادات و شکایات، تابلوهای راهنمایی و ...)

راهنمایی و ...)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از بخش اداری و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۲-۳-۴: انبار مرکزی

۷۹- سؤال ۱-۲-۳-۴: آیا انبار اصلی مرکز دارای مشخصات زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) مستندات و دفاتر ارقام آموزشی (تخصصی) و غیر آموزشی (عمومی) تفکیک شده باشد.

ب) در انبار تخصصی ارقام در قفسه های مربوط به کارگاه ها بصورت تفکیک شده نگهداری شده و به شرایط نگهداری توجه کافی می شود. (به لحاظ نور، دما، رطوبت و ...)

ج) سیستم انبار مرکز مکانیزه باشد و گردش کار دریافت و تحویل ارقام رایانه ای بوده و ارقام کمترین زمان ماندگاری در انبار را داشته باشد. (حداکثر زمان انتظار ۴ ماه).

د) مرکز انبار اسقاط نداشته و با کمترین تأخیری اموال اسقاط تعیین تکلیف بشود.

ه) بهداشت و نظم عمومی انبار (در بخش تخصصی و عمومی) رعایت شده است.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از انبار مرکزی و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۳-۳-۴: حفاظت فیزیکی

۸۰- سؤال ۱-۳-۳-۴: آیا واحد حفاظت فیزیکی مرکز دارای ویژگی های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) آژیر هشدار برای شرایط ویژه پیش بینی شده و متصل به نزدیکترین پاسگاه نیروی انتظامی منطقه است.

ب) درب ها و پنجره های کارگاه های مرکز (در طبقات اول و دوم) مجهز به حفاظ بوده و روی دیوارهای مرکز حفاظ مناسب پیش بینی شده است.

ج) محوطه مرکز به ویژه دیوارها از روشنایی کافی برای شب برخوردار می باشد

- د) سیستم دوربین مداربسته وجود دارد و این امر موجب کاهش تعداد نگهبان ها شده است.
- ه) سیستم حضور و غیاب کارکنان مکانیزه شده و به سیستم اداری مرتبط است. (امکان گزارش گیری برخط برای مسئولین مرکز وجود دارد)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات : بازدید میدانی و محیطی از مرکز و بخش حفاظت فیزیکی و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۴-۳-۴: نقلیه

۸۱- سؤال ۱-۴-۳-۴: آیا نقلیه مرکز دارای امکانات زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز) (امتیاز این نشانگر برای مراکز درون شهر لحاظ می شود)

- الف) سرویس ایاب و ذهاب برای کارکنان و مربیان پیش بینی شده و یا هزینه آن پرداخت می شود.
- ب) سرویس ایاب و ذهاب برای کارآموزان پیش بینی شده و یا جهت استفاده از امکانات جابجایی شهری (اتوبوس، مینی بوس و تاکسیرانی) هماهنگی لازم صورت گرفته است.
- ج) تعداد خودروهای اداری (دولتی) در اختیار مرکز متناسب با وظایف مرکز می باشد. (حداقل ۲ خودروی سالم)
- د) تعداد خودروهای باری دولتی (وانت، نیسان و ...) برای انجام وظایف مرکز متناسب می باشد (حداقل ۱ خودروی سالم)
- ه) سیستم صرفه جویی در مصرف انرژی خودروها رعایت شده است (گازسوز می باشند) و تعمیرات و سرویس مرتباً انجام می شود. (سال تولید خودروهای سالم مؤید موضوع است)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات : بازدید میدانی و محیطی از نقلیه مرکز و اسناد مربوط به خودروهای مرکز و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۴-۴-۱: تأسیسات سرمایش، گرمایش، ایمنی و امکانات محیطی

۸۲- سؤال ۱-۱-۴-۴: آیا تأسیسات و امکانات محیطی و ایمنی مرکز دارای ویژگی های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) گازرسانی به مرکز انجام شده است.
- ب) سیستم اطفاء حریق در اماکن عمومی و اداری پیش بینی شده است. (شامل کپسول اطفاء حریق به تعداد کافی)
- ج) مرکز مجهز به چاه ارت و فاضلاب می باشد.
- د) ابنیه مرکز در شرایط مطلوب قرار دارد. (نگهداری، رنگ آمیزی و کارآمد بودن)
- ه) تأسیسات مرکزی (سرمایش و گرمایش) در شرایط مطلوب قرار دارد. (نگهداری، کارآمدی و کم مصرفی)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات : بازدید میدانی و محیطی از تأسیسات مرکز و اسناد مربوط به آن و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۴-۴-۲: محوطه و اماکن عمومی

۸۳- سؤال ۱-۲-۴-۴: آیا محوطه و اماکن عمومی مرکز دارای شرایط زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) وسعت محوطه (اعم از معابر، فضای سبز و فضای ورزشی روباز) متناسب با تعداد کارگاههای آموزشی می باشد. (حداقل برابر با مجموع زیربنای بخش اداری و آموزشی)

- ب) بهداشت و نظم عمومی محوطه مطلوب است و امکانات رفاهی برای ارباب رجوع در محوطه پیش بینی شده است.
- ج) سرویس های بهداشتی عمومی مرکز به لحاظ تعداد و بهداشت در وضعیت مطلوب قرار دارد. (حداقل به ازاء هر کارگاه یک چشمه و در دسترسی مناسب و در بخش اداری نیز حداقل ۲ چشمه)
- د) نمای بیرونی مرکز و تابلوی مرکز در شرایط مناسبی قرار دارد (به لحاظ زیبایی 'رنگ آمیزی و ...) و محوطه سازی جلوی مرکز صورت گرفته است.
- ه) واحد و تابلوهای اطلاع رسانی لازم در مورد دوره های آموزشی مرکز نزدیک به درب اصلی برای ارائه مشاوره و هدایت و پاسخگویی به متقاضیان منظور شده است.

امتیاز پرسش:

مصادیق 'شواهد' مستندات : بازدید میدانی و محیطی از محوطه و اماکن عمومی مرکز و بررسی موارد مذکور

ارزیابی درونی

پرسشنامه

ویژه مربی

پاسخ دهنده ارجمند :

پاسخ دهنده ارجمند :

امتیاز یک پرسش عبارت است از امتیازی که از پاسخگویی به پرسش براساس شرایط واقعی موضوع پرسش بدست می آید. امتیازات پرسش ها بنا به نوع گزینه ها و یا گویه هایی که توسط شما مخاطب عزیز انتخاب می شود به دو صورت زیر بدست می آید. خواهشمند است در محاسبه و درج امتیاز هر پرسش دقت کافی مبذول فرمایید.

الف - در پرسش های **گویه ای**، امتیازات از مجموع امتیازات گویه ها بدست می آید. هر گویه یک امتیاز دارد و در این پرسش ها انتخاب چند گویه (حالت های پاسخ) امکان پذیر است. در زیر این پرسش ها جمله ی؛ «**هر مورد یک امتیاز**» ذکر شده است.

ب - در پرسش های **گزینه ای**، امتیازات فقط از یک گزینه بنا به انتخاب آن، بدست می آید. هر گزینه یک امتیاز خاص خود را دارد و در این پرسش ها نمی توان چند گزینه را پاسخ داد. بیشترین امتیاز به گزینه «الف» و کمترین امتیاز به گزینه «ه» تعلق می گیرد. در زیر این پرسش ها جمله ی؛ «**۵ تا ۱ امتیاز**» ذکر شده است.

تذکر مهم: در صورت عدم پاسخگویی، امتیاز آن پرسش **صفر** لحاظ خواهد شد. همچنین در صورتی که گویه ها یا گزینه های هر پرسش با شرایط شما مطابقت ندارد می بایست در پاسخنامه امتیاز **صفر** را انتخاب نمایید.

در آخر یاد آور می گردد ضرورت دارد که پرسش شماره ۳۹ بدون سربرگ نام و نام خانوادگی و در پاسخنامه ای مجزا تکمیل شود.

نشانگر ۱-۱-۱: سطح تحصیلات

۱- سؤال ۱-۱-۱: تحصیلات مربی کارگاه در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) دکتری
 ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)
 ج) کارشناسی (لیسانس)
 د) کاردانی (فوق دیپلم)
 ه) دیپلم

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا خلاصه اطلاعات پرسنلی یا بررسی بخش اطلاعات مربیان در پورتال جامع سازمان

نشانگر ۱-۲: ارتباط تحصیلات مربی

۲- سؤال ۱-۲-۱: ارتباط تحصیلی مربی با حرفه هایی که در کارگاه آموزش می دهند به چه میزان است؟ (براساس

جدول ابلاغی ضمیمه ۲) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) مطلوب (۵ امتیاز)
 ب) مرتبط (۱ امتیاز)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا خلاصه اطلاعات پرسنلی یا بررسی بخش اطلاعات مربیان در پورتال جامع سازمان

نشانگر ۱-۳: تجربه

۳- سؤال ۱-۳-۱: سوابق تجربی مربی کارگاه با توجه به شاخص های زیر به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- هر سال سابقه تدریس در گروه درسی اصلی (فعلی) = ۱ نمره
- هر سال سابقه تدریس در سایر گروه های درسی = ۰/۷۵ نمره
- هر سال سابقه غیرآموزشی در سازمان (کارشناسی یا سرپرستی) = ۰/۵ نمره
- هر سال سابقه غیرآموزشی در صنعت یا صنف مرتبط با رشته آموزشی = ۰/۲۵ نمره
تذکر ۱: یک سال آموزش شامل ۱۲۰۰ ساعت ارائه آموزش می باشد
تذکر ۲: سوابق آموزشی خارج از سازمان با ضریب ۰/۷ قابل محاسبه می باشد
تذکر ۳: تدریس در آموزشگاه های آزاد به منزله آموزش در مراکز دولتی می باشد

- الف) ۱۲ نمره و بیشتر
 ب) ۹ تا ۱۱/۹۹ نمره
 ج) ۶ تا ۸/۹۹ نمره
 د) ۳ تا ۵/۹۹ نمره
 ه) کمتر از ۳ نمره

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا خلاصه اطلاعات پرسنلی یا بررسی بخش اطلاعات مربیان در پورتال جامع سازمان

نشانگر ۱-۳: تجربه

۴- سؤال ۱-۳-۲: آموزش دو سال اخیر مربی در کدامیک از سطوح مطلوبیت زیر قرار دارد؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- ۱ - هر ماه فعالیت مربی در سطح آموزش درجه ۲
 ۱/۵ نمره
 - هر ماه فعالیت مربی در سطح آموزش درجه ۱ یا کارآموزان المپیاد استانی
 - هر ماه فعالیت مربی تخصصی در سطح آموزش ۱۸ ماهه، دوگانه یا فناوری های راهبردی و نوین یا کارآموزان المپیاد کشوری یا بین المللی
 ۲ نمره
 - هر ماه فعالیت مربی در سطح آموزش به مربیان یا هرگونه آموزش خارج از مرکز ثابت آموزشی
 ۲/۵ نمره
 (هر ۱۲۰ ساعت ارائه آموزش یک ماه محسوب می گردد) - مجموع امتیازات مربی محاسبه و در یکی از سطوح مطلوبیت قرار می گیرد.
 الف) ۴۱ نمره و بیشتر
 ب) ۳۱ تا ۴۰ نمره
 ج) ۲۱ تا ۳۰ نمره
 د) ۱۱ تا ۲۰ نمره
 ه) ۱۰ تا نمره
 امتیاز پرسش:

مصادیق شواهد مستندات: گزارش وضعیت دوره های آموزشی مرکز از پورتال جامع سازمان در دو سال اخیر یا ابلاغ مربی

نشانگر ۴-۱-۱: آموزشهای طی شده

- ۵- سؤال ۱-۴-۱: ساعات آموزشی مرتبط طی شده توسط مربی کارگاه (عمومی و شغلی - تخصصی) در ۲ سال اخیر به چه میزان است؟ (حداکثر $\frac{1}{3}$ عمومی و $\frac{2}{3}$ شغلی - تخصصی) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓
 (تذکر: آموزش های عمومی شامل تمامی دوره های آموزشی غیر از دوره های شغلی و تخصصی می باشد)
 الف) ۲۰۱ و بیشتر
 ب) ۱۵۱ تا ۲۰۰ ساعت
 ج) ۱۰۱ تا ۱۵۰ ساعت
 د) ۶۰ تا ۱۰۰ ساعت
 ه) کمتر از ۶۰ ساعت
 امتیاز پرسش:

مصادیق شواهد مستندات: فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده (به غیر از گواهینامه های درجه ۲ مهارت)

نشانگر ۵-۱-۱: افتخارات

- ۶- سؤال ۱-۵-۱: مربی کارگاه کدامیک از افتخارات زیر را کسب نموده است؟ (هر مورد یک امتیاز)
 الف) دارا بودن کارآموز برگزیده المپیاد استانی و یا کشوری
 ب) انتخاب به عنوان مربی رتبه یک بهره وری (طبق شیوه نامه بهره وری مربیان)
 ج) انتخاب به عنوان مربی نمونه استانی و یا کشوری
 د) انتخاب به عنوان کارمند نمونه استانی و یا کشوری
 ه) دریافت تقدیرنامه از مدیرکل استان یا مدیران کل ستادی یا سایر مقامات همتراز شهرستانی، استانی و کشوری
 امتیاز پرسش:

مصادیق شواهد مستندات: ابلاغیه، تقدیرنامه یا مکاتبات مرتبط

نشانگر ۱-۲-۱: طرح های پژوهشی

- ۷- سؤال ۱-۲-۱-۱: طرح های پژوهشی انجام شده توسط مربی کارگاه چه تعداد است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓
 الف) بیش از یک طرح پژوهشی (۵ امتیاز)
 ب) مجری یک طرح پژوهشی (۳ امتیاز)

(ج) همکاری در یک طرح پژوهشی (۱ امتیاز)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: مکاتبات مرتبط یا نسخه ای از طرح تأیید شده

نشانگر ۲-۱: مقالات علمی و پژوهشی

۸- سؤال ۱-۲-۲: مقالات پذیرفته شده و یا چاپ شده در مجلات حداقل علمی - تخصصی (و بیشتر شامل

↓ علمی - ترویجی و علمی - پژوهشی) از مربی و یا پذیرش مقاله در همایش های ملی و بین المللی علمی یا

مقالات ISI، در ۳ سال اخیر چند بار اتفاق افتاده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

تذکر: در صورتی که مربی اقدام پژوهی (آسیب شناسی یا مطالعه کاربردی) در خصوص وضعیت کارگاه خود داشته و نتایج آن به صورت مقاله در همایش مهارت آموزی و اشتغال یا سایر همایش ها ارائه شده باشد؛ قابل محاسبه است.

الف) ۵ مورد و بیشتر ب) ۴ مورد

ج) ۳ مورد د) ۲ مورد ه) ۱ مورد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر مجلات علمی پژوهشی یا اسناد پذیرش مقاله در مجلات یا همایش ها

نشانگر ۳-۲: تألیف یا ترجمه

۹- سؤال ۱-۲-۳: چه تعداد کتاب توسط مربی در دو سال اخیر تألیف یا ترجمه شده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بیش از یک کتاب تخصصی مرتبط با گروه درسی (۵ امتیاز)

ب) یک کتاب تخصصی مرتبط با گروه درسی (۳ امتیاز)

ج) یک کتاب عمومی (۱ امتیاز)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: کتاب یا مکاتبات مرتبط

نشانگر ۴-۲: ابداعات و اختراعات مربی

۱۰- سؤال ۱-۲-۴: آیا مربی دارای ابداعات و اختراعات (در ۲ سال اخیر) با شرایط زیر می باشد؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) تجاری سازی اختراع/اختراعات

ب) تولید محصول نیمه صنعتی از اختراع/اختراعات

ج) ثبت اختراع/اختراعات

د) ابداع و تولید بیش از یک وسیله کمک آموزشی

ه) ابداع و تولید یک وسیله کمک آموزشی

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: سند تجاری سازی / تولید محصول نیمه صنعتی / ثبت اختراع یا مکاتبات در خصوص ابداع یا تولید وسایل کمک آموزشی

نشانیگر ۵-۲-۱: مطالعات کاربردی

۱۱- سؤال ۱-۲-۵: مطالعات کاربردی درون سازمانی مربی در کدامیک از زمینه های زیر انجام شده است؟

- الف) طراحی استانداردهای آموزش شغل ب) نیازسنجی آموزش های فنی و حرفه ای
- ج) تولید محتوای آموزش های مجازی در آموزش های فنی و حرفه ای د) طراحی سؤال و پروژه
- ه) بازنگری در استانداردهای آموزش شغل

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: استانداردهای آموزشی بانضمام گواهی دفتر طرح و برنامه های درسی، ابلاغیه های مشارکت در نیازسنجی آموزشی و آینده پژوهی های درون سازمانی و گواهی دفتر ارزشیابی مهارت درخصوص طراحی سؤال و پروژه

نشانیگر ۱-۳-۱: تنوع حرفه ها

۱۲- سؤال ۱-۳-۱: کارگاه چند استاندارد و در چه خوشه ای از مهارت آموزی (حرفه آموزشی) را در ۲ سال

اخیر اجرا نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز)

- | | | |
|---|---|--|
| آموزش هر عنوان استاندارد در خوشه صنعت، کشاورزی و فناوری های راهبردی | ۲ نمره | } |
| آموزش هر عنوان استاندارد در خوشه خدمات و فرهنگ و هنر | ۱ نمره | |
| <input type="checkbox"/> الف) بیش از ۸ نمره | <input type="checkbox"/> ب) ۶ تا ۸ نمره | |
| <input type="checkbox"/> ج) ۴ تا ۶ نمره | <input type="checkbox"/> د) ۲ تا ۴ نمره | <input type="checkbox"/> ه) کمتر از ۲ نمره |

توضیح: کارگاههای طرح ۱۸ ماهه مجری ۳ استاندارد پودمانی درخوشه مربوطه تلقی می شوند.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در ۲ سال اخیر از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانیگر ۲-۳-۱: عملکرد آموزشی

۱۳- سؤال ۱-۳-۲: عملکرد کمی آموزش در کارگاه در ۲ سال اخیر، در کدامیک از سطوح زیر قرار دارد؟

(۵ تا ۱ امتیاز)

(عملکرد آموزشی کارگاه در یک دوره برابر است با حاصلضرب طول دوره بر حسب ساعت در تعداد کارآموزان معرفی شده به آزمون کتبی)
(عملکرد آموزشی کارگاه در یک سال برابر است با حاصل جمع عملکرد تمامی دوره های آموزشی کارگاه در یک سال) (دوره هایی که از یک سال قبل شروع شده ولی به آزمون نرسیده اند جزء محاسبه نیست ولی دوره هایی که از سال قبل شروع شده و به آزمون رسیده اند مبنای محاسبه هستند)

- الف) ۵۶۰۱ نفر - ساعت و بیشتر ب) از ۴۶۰۱ تا ۵۶۰۰۰ نفر - ساعت
- ج) از ۳۶۰۱ تا ۴۶۰۰۰ نفر - ساعت د) از ۲۶۰۱ تا ۳۶۰۰۰ نفر - ساعت
- ه) از ۱۶۰۰۰ تا ۲۶۰۰۰ نفر - ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: عملکرد آموزشی مرکز اخذ شده از پورتال جامع سازمان به تفکیک کارگاه

نشانیگر ۳-۳-۱: رضایتمندی کارآموزان

۱۴- سؤال ۱-۳-۳: کارآموزان کارگاه به چه میزان از دوره های آموزشی رضایت دارند؟ (براساس متوسط امتیازات

نظرسنجی مندرج در شناسنامه های دوره های اجرا شده در ۲ سال اخیر و با تأیید رئیس مرکز - پیوست شماره ۳) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۹۱ درصد و بیشتر ب) ۷۶ تا ۹۰ درصد

ج) ۶۱ تا ۷۵ درصد د) ۴۱ تا ۶۰ درصد ه) کمتر از ۴۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تکمیل بودن فرم نظرسنجی از کارآموزان مندرج در شناسنامه های دوره های اجرا شده در دو سال اخیر و جمع بندی نظرات کارآموزان

نشانگر ۴-۳-۱: سطح آموزش

۱۵- سؤال ۱-۳-۴: بالاترین سطح آموزش ارائه شده در کارگاه در ۲ سال اخیر کدامیک از موارد زیر می باشد؟

(۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) آموزش مشارکتی نوع سوم

ب) آموزش مشارکتی نوع دوم

ج) آموزش دولتی، ۱۸ ماهه، آموزش دوگانه و یا آموزش به کارآموزان المپیاد بین المللی یا کشوری

د) آموزش درجه ۱ و یا آموزش به کارآموزان المپیاد استانی و یا آموزش به شاغلین صنایع و صنوف

ه) آموزش درجه ۲

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی در دو سال اخیر از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۱-۴-۱: وسایل کمک آموزشی

۱۶- سؤال ۱-۴-۱: مربی کارگاه برای آموزش از کدامیک از وسایل کمک آموزشی زیر بهره می گیرد؟

(هر مورد یک امتیاز)

الف) پوستر، ماکت و برد آموزشی (دیداری)

ب) مدارگسترده ها، برش خورده ها و سیمیلاتورهای آموزشی

ج) فیلم ها و اسلایدهای آموزشی

د) کتب کمک آموزشی

ه) نرم افزارهای آموزشی

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: مشاهده هر یک از موارد فوق در محل کارگاه

نشانگر ۲-۴-۱: ارزشیابی

۱۷- سؤال ۱-۴-۲: مربی کارگاه از کدامیک از روشهای ارزشیابی زیر استفاده می نماید؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) آزمون ورودی برای جذب کارآموزان حداقل نیمی از دوره های کارگاه انجام می دهد

ب) ارزشیابی تشخیصی انجام می دهد (پرسش های قبل از شروع تدریس روزانه)

- ج) ارزشیابی تکوینی در طول دوره های آموزشی را از روش های متنوع (چند گزینه ای، کوتاه پاسخ، تشریحی) کامل کردنی، عملی و ... صورت می دهد
- د) از نتایج ارزشیابی تکوینی و تشخیصی در ارتقاء و بهبود روش های تدریس و تدوین طرح درس بهره می برد.
- ه) هدایت مدل ارزیابی کارآموزان از یکدیگر را برعهده دارد
- امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: فرم های تکمیل شده ارزشیابی در شناسنامه های دوره های آموزشی در ۲ سال اخیر و مصاحبه با مربی در خصوص انواع ارزشیابی مطرح شده

نشانگر ۳-۴-۱: پروژه محوری

۱۸- سؤال ۱-۳-۴-۱: کدامیک از موارد زیر در اجرای شیوه نامه پروژه محوری (یادگیری مشارکتی) در دو سال گذشته صادق است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) گروه بندی کارآموزان جهت اجرای شیوه نامه صورت می گیرد
- ب) شناسنامه یا طرح عملیاتی پروژه تنظیم می شود
- ج) بیش از هفتاد درصد تعهدات کارگاه در موضوع پروژه محوری اجرا می گردد
- د) کارگاه دارای پروژه منتخب استانی می باشد
- ه) ویژگی پژوهش مداری برای پروژه های اجرا شده، رعایت می گردد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: فرم های تکمیل و تأیید شده در شناسنامه های دوره های آموزشی در ۲ سال اخیر

نشانگر ۴-۴-۱: بازدید آموزشی

۱۹- سؤال ۱-۴-۴-۱: کدامیک از موارد زیر در اجرای شیوه نامه بازدید آموزشی کارآموزان رعایت می شود؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) شناسایی و تعامل مربیان با واحدهای صنفی و صنعتی منطقه
- ب) ایجاد بانک اطلاعاتی از فعالیتهای و سوابق واحدهای مرتبط با آموزش
- ج) ارتباط بین فعالیت محل بازدید کارآموزی با آموزش دوره مهارت آموزی
- د) حضور مؤثر مربیان و کارشناسان فنی به هنگام بازدید جهت ارائه توضیحات به کارآموزان
- ه) انجام بیش از هفتاد درصد تعهدات کارگاه در موضوع بازدید آموزشی کارآموزان

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: فرم های تکمیل و تأیید شده در شناسنامه های دوره های آموزشی در ۲ سال اخیر

نشانگر ۵-۴-۱: کارآموزی در محیط کار

۲۰- سؤال ۱-۴-۵-۱: کدامیک از موارد زیر در اجرای شیوه نامه کارآموزی در محیط کار رعایت می گردد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) شناسایی و تعامل مربیان با واحدهای صنفی و صنعتی منطقه
- ب) ایجاد بانک اطلاعاتی از فعالیتهای و سوابق واحدهای مرتبط با آموزش

- ج) رعایت سرفصل آموزشی مطابق با استاندارد در محل کار و حداقل ۲۰ ساعت آموزش در محیط کار
- د) حضور مربی و کارشناسان فنی به هنگام کارآموزی در محیط کار به منظور ارائه آموزش مناسب به کارآموزان
- ه) انجام بیش از هفتاد درصد تعهدات کارگاه در موضوع کارآموزی در محیط کار
- امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: فرم های تکمیل و تأیید شده در شناسنامه های دوره های آموزشی در ۲ سال اخیر

نشانگر ۶-۴-۱: اساتید صاحب نظر

- ۲۱- سؤال ۱-۴-۶-۱: کدامیک از موارد زیر در اجرای شیوه نامه استفاده از اساتید صاحب نظر لحاظ شده است؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) اساتید دعوت شده دارای تأیید کمیته سه نفره می باشند.
- ب) شناسایی اساتید و ایجاد بانک اطلاعاتی آنها انجام شده است.
- ج) حداقل ۷۰ درصد تعهدات کارگاه در این بخش انجام شده است.
- د) مباحث مطروحه توسط اساتید کاملاً با سرفصل های آموزشی تطبیق دارد.
- ه) استفاده از مشاوره اساتید در سایر زمینه های پژوهشی و آموزشی کارگاه (پروژه، چیدمان و ...) انجام شده است
- امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات مستندات: فرم های تکمیل و تأیید شده در شناسنامه های دوره های آموزشی در ۲ سال اخیر

نشانگر ۷-۴-۱: آموزش دوگانه

- ۲۲- سؤال ۱-۴-۷-۱: کدامیک از موارد زیر در اجرای شیوه نامه آموزش دوگانه و مهارت آموزی در محیط کار واقعی در ۲ سال گذشته صادق است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) اطلاع رسانی به بنگاههای اقتصادی، اتاق های بازرگانی و اصناف انجام شده است
- ب) حداقل ۱۵ درصد برای هر سال از تعهدات مرکز در این حوزه تعریف شده است
- ج) گزارش تحلیلی سالانه برای این طرح آماده شده است (شامل دلایل عدم توفیق پروژه-تعداد بنگاههای اقتصادی مشارکت کننده، تعداد کارآموزان این دوره ها و تعداد کارآموزانی که پس از شرکت در این دوره جذب بازار کار و یا همان بنگاه اقتصادی شده اند)

د) ثبت اطلاعات کامل در سامانه

ه) تعامل سازنده میان مرکز با بنگاههای اقتصادی

این پرسش توسط: رئیس مرکز مربی کارآموز سایر کارکنان پاسخ داده می شود

مصادیق، شواهد، مستندات: فرم های تکمیل و تأیید شده در شناسنامه های دوره های آموزشی در ۲ سال اخیر

نشانگر ۷-۴-۱: برنامه ریزی و روش تدریس

- ۲۳- سؤال ۱-۴-۷-۱: برنامه ریزی و روش تدریس در قالب طرح درس تهیه شده دارای کدامیک از مشخصه های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) تعیین زمانبندی دقیق اجرای دوره براساس سرفصل های آموزشی متناسب با شرایط کارآموزان در طرح درس و اجرای آن

ب) اهداف ویژه و رفتاری در طرح درس تعیین شده است

ج) پیش بینی ارزشیابی در طرح درس تهیه شده صورت گرفته است

د) تعیین وظایف و تکالیف کارآموزان در طرح درس های روزانه انجام شده است

ه) انتخاب روش تدریس مناسب برای آموزش تئوری (مبانی و دانش) و آموزش عملی (مهارت و تمرین) انجام شده

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، طرح درس روزانه تکمیل شده (نسخه ارسالی از دفتر بهسازی و نظارت

نشانگر ۱-۵-۱: سرانه فضای آموزش عملی

۲۴- سؤال ۱-۱-۵-۱: سرانه فضای آموزش عملی در کارگاه به چه میزان با شرایط مطلوب تطبیق دارد؟ (براساس

جدول سرانه فضای عملی گروه های درسی برای ۱۲ نفر کارآموز) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۹۱ درصد و بیشتر

ب) ۸۱ تا ۹۰ درصد

ج) ۷۱ تا ۸۰ درصد

د) ۵۰ تا ۷۰ درصد

ه) کمتر از ۵۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تطبیق جدول سرانه فضای عملی گروه های درسی برای ۱۲ نفر کارآموز-پیوست شماره ۱ با شرایط کارگاه

نشانگر ۲-۵-۱: سرانه فضای آموزش تئوری

۲۵- سؤال ۱-۲-۵-۱: سرانه فضای آموزش تئوری در کارگاه به چه میزان است؟ (سرانه فضا برای هر نفر ۲ مترمربع -

فضای کلاسهای مشترک بین کارگاهها بصورت کامل برای هر یک، بصورت مجزا قابل محاسبه است) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۹۱ درصد و بیشتر

ب) ۸۱ تا ۹۰ درصد

ج) ۷۱ تا ۸۰ درصد

د) ۵۰ تا ۷۰ درصد

ه) کمتر از ۵۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی سرانه فضای آموزش تئوری کارگاه (سرانه فضا برای هر نفر ۲ مترمربع)

نشانگر ۳-۵-۱: طراحی و استفاده بهینه از فضاهای آموزشی کارگاه

۲۶- سؤال ۱-۳-۵-۱: آیا در طراحی و استفاده از فضاهای آموزشی کارگاه نکات زیر رعایت شده است؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) چیدمان تجهیزات کارگاه مطابق با لی آت صحیح
- ب) عدم اشغال فضا توسط دستگاههای مزاد و اسقاط و نبود فضاهای بلا استفاده و سازه های غیرضروری
- ج) مجزا بودن فضای آموزش تئوری از آموزش عملی
- د) تناسب کف و ارتفاع با نوع حرفه های آموزشی
- ه) رعایت نظام آراستگی در کارگاه
- امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات : تطبیق چیدمان و شرایط کارگاه با کتاب لی آت (ارسالی از دفتر بهسازی و نظارت آموزشی

نشانگر ۴-۵-۱: امکانات جنبی

۲۷- سؤال ۱-۴-۵-۱: کارگاه دارای کدامیک از امکانات جنبی زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) سیستم گرمایش مناسب و استاندارد
- ب) سیستم سرمایش مناسب و استاندارد
- ج) اتاق مناسب برای مربی (حداقل ۶ مترمربع)
- د) رختکن و کمد مناسب برای کارآموزان
- ه) انبار مناسب

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات : بررسی میدانی کارگاه و رؤیت موارد فوق الذکر

نشانگر ۱-۶-۱: تناسب تجهیزات

۲۸- سؤال ۱-۶-۱-۱: تجهیزات کارگاهی چه میزان با فهرست تجهیزات استاندارد تطابق دارد؟ (براساس نرم افزار

ساماندهی تجهیزات تحت پورتال جامع سازمان و یا فهرست تجهیزات ضمیمه هر استاندارد آموزشی) (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) ۹۱ درصد و بیشتر
- ب) ۸۱ تا ۹۰ درصد
- ج) ۷۱ تا ۸۰ درصد
- د) ۶۱ تا ۷۰ درصد
- ه) ۵۰ تا ۶۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش تطبیق تجهیزات کارگاه با فهرست استاندارد تجهیزات کارگاهی استخراج شده از پورتال ساماندهی تجهیزات کارگاهی

نشانگر ۲-۶-۱: ساماندهی تجهیزات

۲۹- سؤال ۱-۶-۲-۱: در ساماندهی تجهیزات کارگاهی کدامیک از مشخصه های زیر رعایت شده است؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) ایجاد بانک اطلاعات تجهیزات
- ب) وجود کارت سرویس مناسب و درج سوابق سرویس، نگهداری، گارانتی و نصب
- ج) دارا بودن شرایط ایمنی مناسب (حفاظ و سیستم های حفاظتی لازم)
- د) انجام تعمیرات، سرویس و نگهداری تجهیزات و سالم و فعال بودن آنها

ه) عدم وجود تجهیزات اسقاط و مازاد در کارگاه و انبار کارگاه

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش تطبیق تجهیزات کارگاه با فهرست استاندارد تجهیزات کارگاهی استخراج شده از پورتال ساماندهی تجهیزات کارگاهی و رؤیت تجهیزات کارگاهی موجود

نشانگر ۳-۶-۱: ابزار و مواد مصرفی

۳۰- سؤال ۱-۳-۶-۱: ابزار و مواد مصرفی تامین شده توسط مرکز، به لحاظ کمی و کیفی به چه میزان با فعالیت آموزشی کارگاه تناسب دارد؟ (تامین ابزار و مواد مصرفی در آموزش دولتی برعهده مرکز می باشد و نه کارآموز)

(۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۹۱ درصد و بیشتر

ب) ۸۱ تا ۹۰ درصد

ج) ۷۱ تا ۸۰ درصد

د) ۶۱ تا ۷۰ درصد

ه) ۵۰ تا ۶۰ درصد

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی ابزار و مواد مصرفی موجود در کارگاه و تطبیق آن با فهرست استاندارد

نشانگر ۳-۱-۲: مشارکت مربیان در هدفگذاری

۳۱- سؤال ۱-۳-۱-۲: کدامیک از موارد زیر در ساختار کسب نظرات مربیان در زمینه تنظیم اهداف مرکز پیش

بینی شده است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) راهبری جلسات شورای مربیان

ب) اجرایی نمودن مصوبات شورا

ج) حمایت مادی و معنوی از شورا

د) همکاری مربیان در انجام نیازسنجی آموزشی (راه اندازی رشته های جدید، دریافت اطلاعات از صنایع و ...)

ه) همکاری مربیان در ارزیابی عملکرد (در بخش های مختلف آموزشی مرکز)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: صورتجلسه شورای مربیان یا شورایی با همین مضمون و مستندات مربوط به نیازسنجی آموزشی یا سایر

فعالتهای آموزشی مرکز

نشانگر ۲-۲-۲: رضایتمندی از رئیس مرکز

۳۲- سؤال ۲-۲-۲: مربی محترم: آیا از عملکرد رئیس مرکز در موارد زیر رضایت دارید؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) اخلاق و رفتار اسلامی
- ب) پیگیری ملزومات مصرفی کارگاه آموزشی
- ج) پیگیری تأمین و تعمیر تجهیزات
- د) پیگیری ملزومات ایمنی و بهداشت کارگاه
- ه) پیگیری حقوق اداری، رفاهی و صنفی مربیان

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی میزان رضایت کارکنان از رئیس مرکز مندرج در پرسشنامه های آنان و از طریق مصاحبه

نشانگر ۳-۴-۲: نظم، بهداشت و ایمنی مرکز

۳۳- سؤال ۲-۴-۳-۱: آیا اقدامات زیر درخصوص بهداشت و ایمنی مرکز صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) تشکیل کمیته حفاظت و ایمنی با هماهنگی اداره کل تعاون، کار و رفاه اجتماعی
- ب) تهیه فهرست نیازهای ایمنی و بهداشتی مرکز و پیگیری آنها و رفع نواقص
- ج) اقدامات فرهنگ سازی ایمنی و بهداشت
- د) بازرسی از کارگاههای آموزشی و تهیه و انعکاس گزارشات
- ه) برگزاری دوره های آموزشی لازم برای مربیان و کارآموزان

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی ابلاغیه های مربوط به کمیته مذکور، گزارشات بازرسی از کارگاه ها، اسناد مربوط به برگزاری دوره های

آموزشی مرتبط و بانک اطلاعاتی یا مکاتبات مربوط به نیازهای ایمنی و بهداشت

نشانگر ۳-۴-۲: نظم، بهداشت و ایمنی مرکز

۳۴- سؤال ۲-۴-۳-۲: آیا درخصوص نظم مرکز اقدامات زیر صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) وجود واحد اطلاع رسانی و نصب تابلوهای راهنما
- ب) نظم و آراستگی مرکز (محوطه، فضای سبز، نمای بیرونی و سرویس بهداشتی ...)
- ج) انضباط و بهداشت بخش های رفاهی - تفریحی مرکز (سالن غذاخوری، نمازخانه، سالن ورزشی و ...)
- د) انضباط و بهداشت محیط کار اداری و کارگاهی
- ه) انضباط اداری و سیستم حضور و غیاب

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی میدانی و محیطی مرکز و بررسی سیستم حضور غیاب

نشانگر ۴-۴-۲: سامانه پیشنهادات، انتقادات و پاسخگویی به شکایات

۳۵- سؤال ۱-۴-۲: آیا مرکز برای بررسی پیشنهادات، انتقادات و پاسخگویی به شکایات اقدامات زیر را انجام می دهد؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) برای بررسی پیشنهادات کارکنان نظام پیشنهادات فعال است
- ب) برای دریافت پیشنهادات 'انتقادات و شکایات راهکار مناسب پیش بینی شده است.
- ج) از پیشنهادات برای بهبود فعالیت های مرکز استفاده می شود.
- د) کمیته بررسی شکایات و پیگیری آنها و اعلام نتایج به شاکیان فعال است.
- ه) از پیشنهاد دهندگان برتر به نحو مقتضی تقدیر به عمل می آید.

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد مستندات : بررسی مکاتبات مربوط به پیشنهادات و شکایات و نتایج آن

نشانیگر ۶-۴-۲: مقررات و آئین نامه ها

۳۶- سؤال ۱-۶-۴-۲: کدامیک از موارد زیر در خصوص مقررات و آئین نامه های مرکز رعایت شده است؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) مدون و مستند بودن مقررات و آئین نامه های مرکز (تمام دستورالعمل ها و بخشنامه ها و ... بصورت منسجم و منظم و تفکیک شده موضوعی)
- ب) در دسترس بودن مقررات و آئین نامه های ابلاغی مرکز برای ذینفعان
- ج) وجود مقررات و آئین نامه های داخلی مرکز (حقوق کارآموزی ' اداری و ...)
- د) اطلاع رسانی و تشریح مفاد مقررات و آئین نامه ها
- ه) مبتنی بر اهداف و مأموریت های مرکز

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد ' مستندات : بررسی قوانین، مقررات و آئین نامه های مدول و مرتب مرکز در یک محل مشخص و توجه به اطلاع رسانی آنها

نشانیگر ۷-۴-۲: مشارکت مربیان در اجرا و ارزیابی فعالیت ها

۳۷- سؤال ۱-۷-۴-۲: مشارکت مربیان در ارزیابی فعالیت ها به کدامیک از روش های زیر صورت می گیرد؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) خود ارزیابی مربیان (تحلیل نتایج مرتبط در شناسنامه ها و شاخص های بهره وری دوره های اجرا شده) [حداقل ۸۰ درصد]
- ب) مشارکت در ارزیابی سایر کارگاههای مرکز [حداقل ۳۰ درصد]
- ج) مشارکت در ارزیابی سایر بخش های مرکز (پادگان ' زندان ' روستا و ...) [حداقل ۲۰ درصد]
- د) مشارکت در ارزیابی سایر مراکز [حداقل ۱۰ درصد]
- ه) مشارکت در ارزیابی بخش غیردولتی (آموزشگاههای آزاد) [حداقل ۱۰ درصد]

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات : بررسی شناسنامه های دوره های آموزشی و ابلاغیه های مربیان برای ارزیابی های ذکر شده و گزارشات موجود

نشانگر ۷-۴-۲: مشارکت مربیان در اجرا و ارزیابی فعالیت ها

۳۸-سؤال ۲-۷-۴-۲: مشارکت مربیان در اجرای فعالیت ها چگونه است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) فعالیت آموزشی [متوسط فعالیت مربیان دارای پست و حق التدریس حداقل ۱۵۰ ساعت در ماه باشد]
- ب) روش های بهبود مدیریت آموزشی (بازدید آموزشی، کارآموزی در محیط کار، پروژه محوری، استفاده از اساتید و صاحب نظران) [حداقل ۵۰ درصد مربیان در دو روش فعالیت نموده باشند]
- ج) امور پشتیبان آموزش (نظرات فنی در تأمین تجهیزات، مواد مصرفی و امکانات ایمنی) [حداقل ۵۰ درصد مربیان]
- د) سنجش مهارت [حداقل ۷۵ درصد مربیان]
- ه) مشارکت فنی - تخصصی در تعمیر و نگهداری فضا، امکانات و تأسیسات مرکز [حداقل ۳۰ درصد مربیان]

امتیاز پرسش:.....

مصادیق ' شواهد' مستندات : بررسی شناسنامه های دوره های آموزشی و ابلاغیه های مربیان برای ارزیابی های ذکر شده و گزارشات موجود

نشانگر ۸-۴-۲: بهبود فرآیندهای مرکز براساس گزارشات ارزیابی

۳۹- سؤال ۱-۸-۴-۲: برای بهبود فرآیندهای مرکز براساس گزارشات ارائه شده توسط ناظرین اداره کل و ناظرین

ستادی و سایر دستگاههای نظارتی چه اقداماتی صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) جلسات کارشناسی برای بررسی، تحلیل و آسیب شناسی فرایندها براساس موارد ذکر شده در گزارشات تشکیل شده است (با همکاری مربیان مرکز)
- ب) تصمیمات عملیاتی به منظور اصلاح و یا بهبود موارد مطرحه اخذ شده و در دستور کار قرار گرفته است
- ج) مسئول اجرای تصمیمات و زمان انجام اقدامات تعیین شده و دستورات ابلاغ شده است
- د) نظارت بر اجرای صحیح دستورات صورت گرفته است
- ه) گزارش اقدامات انجام شده مبتنی بر گزارشات نظارتی تهیه و برای اداره کل ارسال گردیده است

امتیاز پرسش:.....

مصادیق ' شواهد' مستندات : صورتجلسات برگزاری جلسات تحلیل و آسیب شناسی و گزارشات نظارتی و مصوبات شفاف در زمینه اصلاح و بهبود نقاط ضعف

نشانگر ۳-۴-۳: رضایتمندی مهارت آموختگان

۴۰-سؤال ۱-۳-۴-۳: رضایت مهارت آموختگان از آموزش ارائه شده در مرکز به چه میزان است؟ براساس پرسش

مطرح شده در پرسشنامه کارآموزان در پایان دوره آموزش (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

- الف) بالاتر از ۹۰ درصد ب) ۹۰- ۸۱ درصد
- ج) ۸۰- ۷۱ درصد د) ۷۰- ۶۰ درصد
- ه) پایین تر از ۶۰ درصد

این پرسش توسط؛ رئیس مرکز ■ مربی ■ کارآموز ■ سایر کارکنان □ پاسخ داده می شود
مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی پرسشنامه های تکمیل شده توسط کارآموزان که در پایان دوره آموزش تکمیل شده است.

نشانگر ۳-۱-۴: اماکن ورزشی

۴۱- سؤال ۱-۳-۱-۴: آیا اماکن ورزشی از قبیل زمین ورزش روباز و یا سالن ورزش با ویژگی های زیر در مرکز وجود دارد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) وسعت کافی داشته باشد (به ازاء هر نفر از کارآموزان و کارکنان مرکز ۲ متر مربع)
 ب) برنامه ریزی و سازماندهی مناسب جهت استفاده از امکانات و تجهیزات مرکز و یا سایر ارگان ها (تفاهمنامه یا قرارداد) صورت گرفته باشد
 ج) سالن سرپوشیده ورزشی دارای پوشش کف مناسب باشد.
 د) زمین چمن مناسب وجود داشته باشد.
 ه) امکانات و تجهیزات ورزشی ویژه کارکنان و مربیان وجود داشته باشد.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از سالن اماکن ورزشی و بررسی موارد مذکور و یا تفاهمنامه با سالن های ورزشی موجود در شهر برای استفاده کارآموزان و پرسنل از آنها

نشانگر ۲-۲-۴: کتابخانه و سایت اینترنت

۴۲- سؤال ۱-۲-۲-۴: آیا مرکز دارای کتابخانه و سایت اینترنت کارآموزی و سمعی بصری با ویژگی های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) تعداد کتب عمومی و تخصصی متناسب با آموزش های مرکز وجود داشته باشد. (حداقل تعداد کتب متنوع به ازاء هر کارگاه، با موضوع کتاب؛ عمومی ۲۰ جلد و تخصصی ۱۰ جلد)
 ب) سیستم کتابداری مکانیزه (رایانه ای) است و امکان جستجو برای متقاضیان (کارکنان و کارآموزان) وجود دارد
 ج) فضای مطالعه در کتابخانه پیش بینی شده است (حداقل برای ۱۰ نفر نشسته)
 د) حداقل ۴ رایانه متصل به اینترنت با نظارت و سرعت کافی برای استفاده متقاضیان وجود دارد
 ه) بانک متنوعی از فیلم ها و نرم افزارهای آموزشی متناسب با انواع آموزش مرکز وجود دارد (به ازاء هر نوع دوره آموزشی اجرا شده در مرکز حداقل ۲ عنوان فیلم و نرم افزار غیر تکراری موجود باشد)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از کتابخانه و سایت اینترنت و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۲-۴-۴: محوطه و اماکن عمومی

۴۳- سؤال ۱-۲-۴-۴: آیا محوطه و اماکن عمومی مرکز دارای شرایط زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) وسعت محوطه (اعم از معابر، فضای سبز و فضای ورزشی روباز) متناسب با تعداد کارگاههای آموزشی می باشد. (حداقل برابر با مجموع زیربنای بخش اداری و آموزشی)
- ب) بهداشت و نظم عمومی محوطه مطلوب است و امکانات رفاهی برای ارباب رجوع در محوطه پیش بینی شده است.
- ج) سرویس های بهداشتی عمومی مرکز به لحاظ تعداد و بهداشت در وضعیت مطلوب قرار دارد. (حداقل به ازاء هر کارگاه یک چشمه و در دسترسی مناسب و در بخش اداری نیز حداقل ۲ چشمه)
- د) نمای بیرونی مرکز و تابلوی مرکز در شرایط مناسبی قرار دارد (به لحاظ زیبایی، رنگ آمیزی و ...) و محوطه سازی جلوی مرکز صورت گرفته است.
- ه) واحد و تابلوهای اطلاع رسانی لازم در مورد دوره های آموزشی مرکز نزدیک به درب اصلی برای ارائه مشاوره و هدایت و پاسخگویی به متقاضیان منظور شده است.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از محوطه و اماکن عمومی مرکز و بررسی موارد مذکور

ارزیابی درونی

پرسشنامه

ویژه سایر کارکنان

پاسخ دهنده ارجمند :

امتیاز یک پرسش عبارت است از امتیازی که از پاسخگویی به پرسش براساس شرایط واقعی موضوع پرسش بدست می آید. امتیازات پرسش ها بنا به نوع گزینه ها و یا گویه هایی که توسط شما مخاطب عزیز انتخاب می شود به دو صورت زیر بدست می آید. خواهشمند است در محاسبه و درج امتیاز هر پرسش دقت کافی مبذول فرمایید.

الف - در پرسش های **گویه ای**، امتیازات از مجموع امتیازات گویه ها بدست می آید. هر گویه یک امتیاز دارد و در این پرسش ها انتخاب چند گویه (حالت های پاسخ) امکان پذیر است. در زیر این پرسش ها جمله ی؛ «**هر مورد یک امتیاز**» ذکر شده است.

ب - در پرسش های **گزینه ای**، امتیازات فقط از یک گزینه بنا به انتخاب آن، بدست می آید. هر گزینه یک امتیاز خاص خود را دارد و در این پرسش ها نمی توان چند گزینه را پاسخ داد. بیشترین امتیاز به گزینه «الف» و کمترین امتیاز به گزینه «ه» تعلق می گیرد. در زیر این پرسش ها جمله ی؛ «**۵ تا ۱ امتیاز**» ذکر شده است.

تذکر مهم: در صورت عدم پاسخگویی، امتیاز آن پرسش صفر لحاظ خواهد شد. همچنین در صورتی که گویه ها یا گزینه های هر پرسش با شرایط شما مطابقت ندارد می بایست در پاسخنامه امتیاز صفر را انتخاب نمائید. در آخر یاد آور می گردد ضرورت دارد که پرسش شماره ۲۷ بدون سربرگ نام و نام خانوادگی در پاسخنامه ای مجزا تکمیل شود.

نشانگر ۱-۳-۲: مشخصات مسئول آموزش و پژوهش

پاسخ دهنده: (کارشناس آموزش و پژوهش مرکز)

- ۱- سؤال ۱-۱-۳-۲: تحصیلات مسئول آموزش و پژوهش مرکز در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓
- الف) دکتری ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)
- ج) کارشناسی (لیسانس) د) کاردانی (فوق دیپلم) ه) دیپلم
- امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانگر ۱-۳-۲: مشخصات مسئول آموزش و پژوهش

پاسخ دهنده: (کارشناس آموزش و پژوهش مرکز)

- ۲- سؤال ۲-۱-۳-۲: رشته تحصیلی مسئول آموزش و پژوهش مرکز در چه زمینه ای است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓
- الف) یک مقطع فنی و مهندسی - یک مقطع مدیریت آموزشی
- ب) فنی و مهندسی
- ج) مدیریت (همه گرایش ها)
- د) علوم تربیتی و علوم پایه
- ه) سایر رشته ها
- امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانگر ۱-۳-۲: مشخصات مسئول آموزش و پژوهش

پاسخ دهنده: (کارشناس آموزش و پژوهش مرکز)

- ۳- سؤال ۳-۱-۳-۲: سوابق تجربی مسئول آموزش و پژوهش مرکز به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓
- سوابق تجربی با توجه به شاخص های زیر محاسبه گردد:

$$\left\{ \begin{array}{l} - \text{هرسال سابقه سرپرستی - مدیریتی ۱ نمره} \\ - \text{هرسال سابقه آموزشی - پژوهشی ۱ نمره} \\ - \text{هرسال سابقه اداری - پشتیبانی ۰/۵ نمره} \end{array} \right.$$

- الف) ۱۸ نمره و بیشتر ب) ۱۴ تا ۱۷ نمره ج) ۱۰ تا ۱۳ نمره
- د) ۶ تا ۹ نمره ه) ۲ تا ۵ نمره

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: ارائه ابلاغیه های صادر شده یا اسناد معتبر در خصوص سابقه شغلی و انجام محاسبه سابقه با توجه به موارد ذکر شده در پرسش

نشانگر ۱-۳-۲: مشخصات مسئول آموزش و پژوهش

پاسخ دهنده: (کارشناس آموزش و پژوهش مرکز)

۴- سؤال ۱-۳-۲: در دو سال اخیر مسئول آموزش و پژوهش مرکز در چند ساعت دوره آموزشی مرتبط

(عمومی و شغلی- تخصصی) شرکت نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بیشتر از ۲۰۰ ساعت ب) ۱۶۱ تا ۲۰۰ ساعت ج) ۱۲۱ تا ۱۶۰ ساعت

د) ۸۱ تا ۱۲۰ ساعت ه) ۴۰ تا ۸۰ ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده

نشانگر ۲-۳-۲: مشخصات مسئول سنجش

پاسخ دهنده: (مسئول سنجش مرکز)

۵- سؤال ۱-۲-۳-۲: تحصیلات مسئول سنجش مرکز در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) دکتری ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)

ج) کارشناسی (لیسانس) د) کاردانی (فوق دیپلم) ه) دیپلم

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانگر ۲-۳-۲: مشخصات مسئول سنجش

پاسخ دهنده: (مسئول سنجش مرکز)

۶- سؤال ۲-۲-۳-۲: رشته تحصیلی مسئول سنجش مرکز در چه زمینه ای است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) یک مقطع فنی و مهندسی - یک مقطع علوم انسانی (سنجش و ارزشیابی و سایر رشته های مرتبط با سنجش)

ب) فنی و مهندسی

ج) مدیریت (همه گرایش ها)

د) علوم تربیتی و علوم پایه

ه) سایر رشته ها

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانگر ۲-۳-۲: مشخصات مسئول سنجش

پاسخ دهنده: (مسئول سنجش مرکز)

۷- سؤال ۲-۳-۲-۲: سوابق تجربی مسئول سنجش مرکز به چه میزان است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓
سوابق تجربی با توجه به شاخص های زیر محاسبه گردد:

۱ نمره	-	هرسال سابقه سرپرستی - مدیریتی
۰/۷۵ نمره	-	هرسال سابقه آموزشی، پژوهشی و ارزشیابی
۰/۵ نمره	-	هرسال سابقه اداری - پشتیبانی

الف) ۱۸ نمره و بیشتر ب) ۱۴ تا ۱۷ نمره ج) ۱۰ تا ۱۳ نمره

د) ۶ تا ۹ نمره ه) ۲ تا ۵ امتیاز

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: ارائه ابلاغیه های صادر شده یا اسناد معتبر درخصوص سابقه شغلی و انجام محاسبه سابقه با توجه به موارد ذکر شده در

پرسش

نشانگر ۲-۳-۲: مشخصات مسئول سنجش

پاسخ دهنده: (مسئول سنجش مرکز)

۸- سؤال ۲-۳-۲-۴: در ۲ سال اخیر مسئول سنجش مرکز در چند ساعت دوره آموزشی مرتبط (عمومی و شغلی -

تخصصی) شرکت نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بیشتر از ۲۰۰ ساعت ب) ۱۶۱ تا ۲۰۰ ساعت ج) ۱۲۱ تا ۱۶۰ ساعت

د) ۸۱ تا ۱۲۰ ساعت ه) ۴۰ تا ۸۰ ساعت

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده

نشانگر ۲-۳-۳: مشخصات مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد

پاسخ دهنده: (مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد)

۹- سؤال ۲-۳-۳-۱: تحصیلات مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) دکتری

ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)

ج) کارشناسی (لیسانس)

د) کاردانی (فوق دیپلم)

ه) دیپلم

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانگر ۳-۳-۲: مشخصات مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد

پاسخ دهنده: (مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد)

۱۰- سؤال ۲-۳-۳-۲: سوابق تجربی مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد مرکز به چه میزان است؟

(۵ تا ۱ امتیاز) ↓

سوابق تجربی با توجه به شاخص های زیر محاسبه گردد:

- هر سال سابقه سرپرستی - مدیریتی ۱ نمره
- هر سال سابقه آموزشی - پژوهشی ۱ نمره
- هر سال سابقه اداری - پشتیبانی ۰/۵ نمره

□ (ج) ۱۰ تا ۱۳ نمره

□ (الف) ۱۸ نمره و بیشتر □ (ب) ۱۴ تا ۱۷ نمره

□ (د) ۶ تا ۹ نمره □ (ه) ۲ تا ۵ نمره

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: ارائه ابلاغیه های صادر شده یا اسناد معتبر در خصوص سابقه شغلی و انجام محاسبه سابقه با توجه به موارد ذکر شده در پرسش

نشانگر ۳-۳-۲: مشخصات مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد

پاسخ دهنده: (مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد)

۱۱- سؤال ۳-۳-۳-۲: در ۲ سال اخیر مسئول آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد مرکز در چند ساعت دوره

آموزشی مرتبط (عمومی و شغلی - تخصصی) شرکت نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

□ (الف) بیشتر از ۲۰۰ ساعت □ (ب) ۱۶۱ تا ۲۰۰ ساعت □ (ج) ۱۲۱ تا ۱۶۰ ساعت

□ (د) ۸۱ تا ۱۲۰ ساعت □ (ه) ۴۰ تا ۸۰ ساعت

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده

نشانگر ۴-۳-۲: مشخصات کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز

پاسخ دهنده: (کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز)

۱۲- سؤال ۱-۴-۳-۲: تحصیلات مسئول کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز در چه سطحی است؟ (۵ تا ۱

امتیاز)

الف) دکتری

ب) کارشناسی ارشد (فوق لیسانس)

ج) کارشناسی (لیسانس)

د) کاردانی (فوق دیپلم)

ه) دیپلم

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: تصویر حکم کارگزینی یا مدرک تحصیلی

نشانگر ۴-۳-۲: مشخصات کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز

پاسخ دهنده: (کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز)

۱۳- سؤال ۲-۴-۳-۲: سوابق تجربی کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز به چه میزان است؟

(۵ تا ۱ امتیاز) ↓

سوابق تجربی با توجه به شاخص های زیر محاسبه گردد:

{	هرسال سابقه سرپرستی - مدیریتی ۱ نمره
	هرسال سابقه آموزشی - پژوهشی ۱ نمره
	هرسال سابقه اداری - پشتیبانی ۰/۵ نمره
<input type="checkbox"/> الف) ۱۸ نمره و بیشتر	<input type="checkbox"/> ب) ۱۴ تا ۱۷ نمره
<input type="checkbox"/> د) ۶ تا ۹ نمره	<input type="checkbox"/> ه) ۲ تا ۵ نمره

ج) ۱۰ تا ۱۳ نمره

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: ارائه ابلاغیه های صادر شده یا اسناد معتبر در خصوص سابقه شغلی و انجام محاسبه سابقه با توجه به موارد ذکر شده در پرسش

نشانگر ۴-۳-۲: مشخصات کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی

پاسخ دهنده: (کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز)

۱۴- سؤال ۳-۴-۳-۲: در ۲ سال اخیر کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی مرکز در چند ساعت دوره آموزشی

مرتبط (عمومی و شغلی - تخصصی) شرکت نموده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

<input type="checkbox"/> الف) بیشتر از ۲۰۰ ساعت	<input type="checkbox"/> ب) ۱۶۱ تا ۲۰۰ ساعت	<input type="checkbox"/> ج) ۱۲۱ تا ۱۶۰ ساعت
<input type="checkbox"/> د) ۸۱ تا ۱۲۰ ساعت	<input type="checkbox"/> ه) ۴۰ تا ۸۰ ساعت	

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: فهرست دوره های طی شده مورد تأیید یا ارائه گواهینامه های اخذ شده

نشانگر ۳-۴-۲: نظم، بهداشت و ایمنی مرکز

۱۵- سؤال ۲-۳-۴-۲: آیا در خصوص نظم مرکز اقدامات زیر صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) وجود واحد اطلاع رسانی و نصب تابلوهای راهنما
- ب) نظم و آراستگی مرکز (محوطه، فضای سبز، نمای بیرونی و سرویس بهداشتی و ...)
- ج) انضباط و بهداشت بخش های رفاهی - تفریحی مرکز (سالن غذاخوری، نمازخانه، سالن ورزشی و ...)
- د) انضباط و بهداشت محیط کار اداری و کارگاهی
- ه) انضباط اداری و سیستم حضور و غیاب

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی میدانی و محیطی مرکز و بررسی سیستم حضور غیاب

نشانگر ۴-۴-۲: سامانه پیشنهادات، انتقادات و پاسخگویی به شکایات

۱۶- سؤال ۱-۴-۴-۲: آیا مرکز برای بررسی پیشنهادات، انتقادات و پاسخگویی به شکایات اقدامات زیر را انجام می دهد؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) برای بررسی پیشنهادات کارکنان نظام پیشنهادات فعال است
- ب) برای دریافت پیشنهادات، انتقادات و شکایات راهکار مناسب پیش بینی شده است.
- ج) از پیشنهادات برای بهبود فعالیت های مرکز استفاده می شود.
- د) کمیته بررسی شکایات و پیگیری آنها و اعلام نتایج به شاکیان فعال است.
- ه) از پیشنهاد دهندگان برتر به نحو مقتضی تقدیر به عمل می آید.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی مکاتبات مربوط به پیشنهادات و شکایات و نتایج آن

نشانگر ۶-۴-۲: مقررات و آئین نامه ها

۱۷- سؤال ۱-۶-۴-۲: کدامیک از موارد زیر در خصوص مقررات و آئین نامه های مرکز رعایت شده است؟

(هر مورد یک امتیاز)

- الف) مدون و مستند بودن مقررات و آئین نامه های مرکز (تمام دستورالعمل ها و بخشنامه ها و ... بصورت منسجم و منظم و تفکیک شده موضوعی)
- ب) در دسترس بودن مقررات و آئین نامه های ابلاغی مرکز برای ذینفعان
- ج) وجود مقررات و آئین نامه های داخلی مرکز (حقوق کارآموزی، اداری و ...)
- د) اطلاع رسانی و تشریح مفاد مقررات و آئین نامه ها
- ه) مبتنی بر اهداف و مأموریت های مرکز

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات: بررسی قوانین، مقررات و آئین نامه های مدول و مرتب مرکز در یک محل مشخص و توجه به اطلاع رسانی آنها

نشانگر ۷-۴-۲: مشارکت مربیان در اجرا و ارزیابی فعالیت ها

۱۸- سؤال ۲-۷-۴-۲: مشارکت مربیان در اجرای فعالیت ها چگونه است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) فعالیت آموزشی [متوسط فعالیت مربیان دارای پست و حق التدریس حداقل ۱۵۰ ساعت در ماه باشد]
- ب) روش های بهبود مدیریت آموزشی (بازدید آموزشی ' کارآموزی در محیط کار' پروژه محوری' استفاده از اساتید و صاحب نظران) [حداقل ۵۰ درصد مربیان در دو روش فعالیت نموده باشند]
- ج) امور پشتیبان آموزش (نظرات فنی در تأمین تجهیزات ' مواد مصرفی و امکانات ایمنی) [حداقل ۵۰ درصد مربیان]
- د) سنجش مهارت [حداقل ۷۵ درصد مربیان]
- ه) مشارکت فنی - تخصصی در تعمیر و نگهداری فضا' امکانات و تأسیسات مرکز [حداقل ۳۰ درصد مربیان]

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات: بررسی شناسنامه های دوره های آموزشی و ابلاغیه های مربیان برای ارزیابی های ذکر شده و گزارشات

موجود

نشانگر ۸-۴-۲: بهبود فرآیندهای مرکز براساس گزارشات ارزیابی

۱۹- سؤال ۱-۸-۴-۲: برای بهبود فرآیندهای مرکز براساس گزارشات ارائه شده توسط ناظرین اداره کل و ناظرین

ستادی و سایر دستگاههای نظارتی چه اقداماتی صورت گرفته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

- الف) جلسات کارشناسی برای بررسی، تحلیل و آسیب شناسی فرایندها براساس موارد ذکر شده در گزارشات تشکیل شده است (با همکاری مربیان مرکز)
- ب) تصمیمات عملیاتی به منظور اصلاح و یا بهبود موارد مطروحه اخذ شده و در دستور کار قرار گرفته است
- ج) مسئول اجرای تصمیمات و زمان انجام اقدامات تعیین شده و دستورات ابلاغ شده است
- د) نظارت بر اجرای صحیح دستورات صورت گرفته است
- ه) گزارش اقدامات انجام شده مبتنی بر گزارشات نظارتی تهیه و برای اداره کل ارسال گردیده است

امتیاز پرسش:

مصادیق ' شواهد' مستندات: صورتجلسات برگزاری جلسات تحلیل و آسیب شناسی و گزارشات نظارتی و مصوبات شفاف در زمینه اصلاح و

بهبود نقاط ضعف

نشانگر ۳-۲-۳: تنوع حرفه های مورد سنجش

پاسخ دهنده: (مسئول سنجش مرکز)

۲۰- سؤال ۱-۳-۲-۳: تنوع سنجش مرکز در بخش آزمون های پایان دوره ی و ادواری مرکز و بخش های وابسته

(شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) در ۲ سال اخیر چگونه

است؟

↓ (۵ تا ۱ امتیاز)

الف) سنجش مهارت در ۹۰ حرفه و بیشتر

ب) سنجش مهارت در ۷۵ تا ۸۹ حرفه

ج) سنجش مهارت در ۶۰ تا ۷۴ حرفه

د) سنجش مهارت در ۴۵ تا ۵۹ حرفه

ه) سنجش مهارت در ۳۰ تا ۴۴ حرفه

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش حرفه های سنجش شده از پورتال جامع سازمان یا جمع بندی فرم های آزمون های اخذ شده

نشانگر ۴-۲-۳: تنوع روش های اجرایی

پاسخ دهنده: (مسئول آموزش)

۲۱-سؤال ۱-۲-۳: مرکز درخصوص کدامیک از سیاست های کلان ابلاغی از سوی مقام معظم رهبری (مدظله العالی) به

مخاطبین خود ارائه آموزش داشته است؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) سیاست های حوزه انرژی

ب) سیاست های حوزه آب، کشاورزی و محیط زیست

ج) سیاست های اقتصاد مقاومتی

د) سیاست های اشتغال و صیانت از نیروی کار

ه) سیاست های حوزه سلامت

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در دو سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۴-۲-۳: تنوع روش های اجرایی

پاسخ دهنده: (مسئول آموزش)

۲۲-سؤال ۲-۲-۳: مرکز برای بکارگیری روشهای متنوع اجرای آموزش، از کدامیک از برنامه های ابلاغی از سوی

سازمان استفاده می کند؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از روش تفاهم نامه و قرارداد آموزشی استفاده می شود.

ب) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از باطرح توانمند سازی روستائیان استفاده می شود.

ج) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از طرح توانمندسازی دانشجویان استفاده می شود.

د) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از طرح آموزش دوگانه استفاده می شود.

ه) در اجرای تعهدات آموزشی مرکز از طرح آموزش در محیط کار واقعی استفاده می شود.

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش دوره های آموزشی مرکز در ۲ سال اخیر استخراج شده از پورتال جامع سازمان یا برنامه آموزشی مرکز

نشانگر ۳-۳-۳: سنجش مهارت

پاسخ دهنده: (مسئول سنجش)

۲۳-سؤال ۱-۳-۳-۳: کدامیک از موارد زیر در برگزاری آزمون های سنجش مهارت در مرکز انجام شده است؟
(هر مورد یک امتیاز)

- الف) توسعه و جذب منابع انسانی متخصص آزمونی از بخش های صنعت، صنف و دانشگاه
- ب) وجود بانک سؤال در حرفه های مختلف آموزشی در مرکز (حداقل ۶۰۰ سؤال) و بانک پروژه های آزمون های عملی (حداقل ۱۰ پروژه متفاوت در هر حرفه)
- ج) مرکز به عنوان مرکز معین مجری برگزاری آزمون های ادواری شهرستان می باشد.
- د) تحلیل روند تغییرات نتایج ارزشیابی آموخته های کارآموزان در سطح مرکز
- ه) گواهینامه های مهارت صادر شده به موقع به ذی نفعان تحویل و به شکل مناسب مستند سازی می گردد

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: مصاحبه با رئیس مرکز و مسئول سنجش مرکز و بررسی مکاتبات صورت گرفته و بانک های اطلاعاتی موجود در هر یک از موارد فوق الذکر

نشانگر ۴-۳-۳: مهارت آموختگان

پاسخ دهنده: (مسئول سنجش)

۲۴-سؤال ۱-۴-۳-۳: درصد نسبت تعداد قبول شدگان نهایی (موفق به اخذ گواهینامه مهارت شده اند) در مرکز و بخش های وابسته (شعب شهری، جوار دانشگاه و صنایع، پادگان، زندان، روستا و آسیب دیدگان اجتماعی) به ثبت نام شدگان قطعی در ۲ سال اخیر کدام است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) ۱۰۰-۸۱ درصد

ب) ۸۰-۷۱ درصد

ج) ۷۰-۶۱ درصد

د) ۶۰-۵۱ درصد

ه) زیر ۵۰ درصد

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش حرفه های سنجش شده از پورتال جامع سازمان یا جمع بندی فرم های آزمون های اخذ شده و گزارش عملکرد آموزشی مرکز

نشانگر ۱-۴-۳: رهگیری

پاسخ دهنده: (کارشناس مشاوره و هدایت آموزشی)

۲۵-سؤال ۱-۴-۳: میزان اشتغال کارجویانی که در مرکز و تمامی بخش های وابسته آموزش دیده اند در ۲ سال گذشته براساس نتایج رهگیری اشتغال، چند درصد بوده است؟ (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بالاتر از ۳۲ درصد

ب) ۳۲ - ۲۶/۱ درصد

ج) ۲۶ - ۲۰/۱ درصد

د) ۲۰ - ۱۴/۱ درصد

ه) ۱۴ - ۸ درصد

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: گزارش نتایج رهگیری اشتغال استخراج شده از سامانه مربوطه

نشانگر ۳-۱-۴: اماکن ورزشی

۲۶- سؤال ۱-۳-۴: آیا اماکن ورزشی از قبیل زمین ورزش روباز و یا سالن ورزش با ویژگی های زیر در مرکز وجود دارد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) وسعت کافی داشته باشد (به ازاء هر نفر از کارآموزان و کارکنان مرکز ۲ متر مربع)

ب) برنامه ریزی و سازماندهی مناسب جهت استفاده از امکانات و تجهیزات مرکز و یا سایر ارگان ها (تفاهمنامه یا قرارداد)

صورت گرفته باشد

ج) سالن سرپوشیده ورزشی دارای پوشش کف مناسب باشد.

د) زمین چمن مناسب وجود داشته باشد.

ه) امکانات و تجهیزات ورزشی ویژه کارکنان و مربیان وجود داشته باشد.

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از سالن اماکن ورزشی و بررسی موارد مذکور و یا تفاهمنامه با سالن های ورزشی

موجود در شهر برای استفاده کارآموزان و پرسنل از آنها

نشانگر ۱-۳-۴: بخش اداری

۲۴- سؤال ۱-۳-۴: آیا بخش اداری مرکز دارای مشخصه های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) وسعت فضای مفید اتاق ها متناسب با تعداد کارکنان می باشد. (۸ متر برای هر نفر)

ب) تجهیزات اداری به میزان کافی وجود دارد.

ج) رایانه به تعداد کافی وجود دارد.

د) گردش کار و مکاتبات اداری دارای سیستم رایانه ای می باشد و عمدتاً بدون کاغذ صورت می گیرد.

ه) امکانات رفاهی و تکریم ارباب رجوع مناسب است. (مبلمان انتظار، صندوق پیشنهادات و انتقادات و شکایات، تابلوهای راهنمایی و ...)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از بخش اداری و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۲-۳-۴: انبار مرکزی

۲۵- سؤال ۱-۲-۳-۴: آیا انبار اصلی مرکز دارای مشخصات زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) مستندات و دفاتر ارقام آموزشی (تخصصی) و غیر آموزشی (عمومی) تفکیک شده باشد.

ب) در انبار تخصصی ارقام در قفسه های مربوط به کارگاه ها بصورت تفکیک شده نگهداری شده و به شرایط نگهداری توجه کافی می شود. (به لحاظ نور، دما، رطوبت و ...)

ج) سیستم انبار مرکز مکانیزه باشد و گردش کار دریافت و تحویل ارقام رایانه ای بوده و ارقام کمترین زمان ماندگاری در انبار را داشته باشد. (حداکثر زمان انتظار ۴ ماه).

د) مرکز انبار اسقاط نداشته و با کمترین تأخیری اموال اسقاط تعیین تکلیف بشود.

ه) بهداشت و نظم عمومی انبار (در بخش تخصصی و عمومی) رعایت شده است.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از انبار مرکزی و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۳-۳-۴: حفاظت فیزیکی

پاسخ دهنده: (نگهبانها)

۲۶- سؤال ۱-۳-۳-۴: آیا واحد حفاظت فیزیکی مرکز دارای ویژگی های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) آژیر هشدار برای شرایط ویژه پیش بینی شده و متصل به نزدیکترین پاسگاه نیروی انتظامی منطقه است.

ب) درب ها و پنجره های کارگاه های مرکز (در طبقات اول و دوم) مجهز به حفاظ بوده و روی دیوارهای مرکز حفاظ مناسب پیش بینی شده است.

ج) محوطه مرکز به ویژه دیوارها از روشنایی کافی برای شب برخوردار می باشد

د) سیستم دوربین مداربسته وجود دارد و این امر موجب کاهش تعداد نگهبان ها شده است.

ه) سیستم حضور و غیاب کارکنان مکانیزه شده و به سیستم اداری مرتبط است. (امکان گزارش گیری برخط برای مسئولین مرکز وجود دارد)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از مرکز و بخش حفاظت فیزیکی و بررسی موارد مذکور

نشانگر ۴-۳-۴: نقلیه

پاسخ دهنده: (پرسل نقلیه)

۲۷- سؤال ۱-۴-۳-۴: آیا نقلیه مرکز دارای امکانات زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز) (امتیاز این نشانگر برای مراکز

درون شهر لحاظ می شود)

- الف) سرویس ایاب و ذهاب برای کارکنان و مربیان پیش بینی شده و یا هزینه آن پرداخت می شود.
- ب) سرویس ایاب و ذهاب برای کارآموزان پیش بینی شده و یا جهت استفاده از امکانات جایجایی شهری (اتوبوس، مینی بوس و تاکسیرانی) هماهنگی لازم صورت گرفته است.
- ج) تعداد خودروهای اداری (دولتی) در اختیار مرکز متناسب با وظایف مرکز می باشد. (حداقل ۲ خودروی سالم)
- د) تعداد خودروهای باری دولتی (وانت، نیسان و ...) برای انجام وظایف مرکز متناسب می باشد (حداقل ۱ خودروی سالم)
- ه) سیستم صرفه جویی در مصرف انرژی خودروها رعایت شده است (گازسوز می باشند) و تعمیرات و سرویس مرتباً انجام می شود. (سال تولید خودروهای سالم مؤید موضوع است)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از نقلیه مرکز و اسناد مربوط به خودروهای مرکز و بررسی موارد مذکور

نشانیگر ۱-۴-۴: تأسیسات سرمایش، گرمایش، ایمنی و امکانات محیطی

پاسخ دهنده: (پرسل تاسیسات)

- ۲۸- سؤال ۱-۴-۴: آیا تاسیسات و امکانات محیطی و ایمنی مرکز دارای ویژگی های زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)
- الف) گازرسانی به مرکز انجام شده است.
- ب) سیستم اطفاء حریق در اماکن عمومی و اداری پیش بینی شده است. (شامل کپسول اطفاء حریق به تعداد کافی)
- ج) مرکز مجهز به چاه ارت و فاضلاب می باشد.
- د) ابنیه مرکز در شرایط مطلوب قرار دارد. (نگهداری، رنگ آمیزی و کارآمد بودن)
- ه) تأسیسات مرکزی (سرمایش و گرمایش) در شرایط مطلوب قرار دارد. (نگهداری، کارآمدی و کم مصرفی)

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از تأسیسات مرکز و اسناد مربوط به آن و بررسی موارد مذکور

نشانیگر ۲-۴-۴: محوطه و اماکن عمومی

- ۲۹- سؤال ۱-۴-۴: آیا محوطه و اماکن عمومی مرکز دارای شرایط زیر می باشد؟ (هر مورد یک امتیاز)
- الف) وسعت محوطه (اعم از معابر، فضای سبز و فضای ورزشی روباز) متناسب با تعداد کارگاههای آموزشی می باشد. (حداقل برابر با مجموع زیربنای بخش اداری و آموزشی)
- ب) بهداشت و نظم عمومی محوطه مطلوب است و امکانات رفاهی برای ارباب رجوع در محوطه پیش بینی شده است.
- ج) سرویس های بهداشتی عمومی مرکز به لحاظ تعداد و بهداشت در وضعیت مطلوب قرار دارد. (حداقل به ازاء هر کارگاه یک چشمه و در دسترسی مناسب و در بخش اداری نیز حداقل ۲ چشمه)
- د) نمای بیرونی مرکز و تابلوی مرکز در شرایط مناسبی قرار دارد (به لحاظ زیبایی، رنگ آمیزی و ...) و محوطه سازی جلوی مرکز صورت گرفته است.
- ه) واحد و تابلوهای اطلاع رسانی لازم در مورد دوره های آموزشی مرکز نزدیک به درب اصلی برای ارائه مشاوره و هدایت و پاسخگویی به متقاضیان منظور شده است.

امتیاز پرسش:

مصادیق، شواهد، مستندات: بازدید میدانی و محیطی از محوطه و اماکن عمومی مرکز و بررسی موارد مذکور

ارزیابی درونی

پرسشنامه

ویژه کارآموزان

پاسخ دهنده ارجمند :

امتیازات از مجموع امتیازات گویه ها بدست می آید. هر گویه یک امتیاز دارد و در این پرسش ها انتخاب چند گویه (حالت‌های پاسخ) امکان پذیر است. در زیر این پرسش ها جمله ی ؛ « (هر مورد یک امتیاز) » ذکر شده است. ضرورت دارد که این پرسش بدون سربرگ نام و نام خانوادگی در پاسخنامه ای تکمیل شود

نشانیگر ۲-۲-۲: رضایتمندی از رئیس مرکز

۱- سؤال ۲-۲-۲: کارآموز محترم ؛ آیا از عملکرد رئیس مرکز در موارد زیر رضایت دارید؟ (هر مورد یک امتیاز)

الف) حمایت رئیس مرکز از فعالیت های آموزشی درون و بیرون مرکز (بزدید آموزشی آموزش دوگانه ، مهارت آموزی در محیط کارواقعی ، پروژه محوری و ...)

ب) نظرسنجی منسجم و مستمر در امور آموزشی - رفاهی از کارآموزان

ج) پاسخگویی به مطالبات کارآموزی

د) برنامه ریزی مناسب برای استفاده کارآموزان از امکانات فرهنگی - تفریحی مرکز

ه) رعایت احترام و کرامت کارآموز و انجام مناسب امور اداری و مرتبط با ایشان

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی نتایج نظرسنجی از کارآموزان

نشانگر ۳-۴-۳: رضایتمندی مهارت آموختگان

سؤال ۱-۳-۴-۳: رضایت مهارت آموختگان از آموزش ارائه شده در مرکز به چه میزان است؟ براساس پرسش

مطرح شده در پرسشنامه کارآموزان در پایان دوره آموزش (۵ تا ۱ امتیاز) ↓

الف) بالاتر از ۹۰ درصد

ب) ۹۰-۸۱ درصد

ج) ۸۰-۷۱ درصد

د) ۷۰-۶۰ درصد

ه) پایین تر از ۶۰ درصد

امتیاز پرسش:.....

مصادیق، شواهد، مستندات: بررسی پرسشنامه های تکمیل شده توسط کارآموزان که در پایان دوره آموزش تکمیل شده است.

ارزیابی درونی

پرسشنامه

ویژه کارفرمایان

شهرستان		استان		
کارفرمای محترم پرسشنامه زیر به منظور بررسی وضعیت عملکرد آموزشی مرکز آموزشی				
طراحی شده است. لذا خواهشمند است با صبر و تامل به سوالات زیر پاسخ دهید.				
خیلی زیاد	زیاد	تا حدودی	کم	سوال

			۱- ارائه مدرک آموزش فنی و حرفه ای توسط کارآموخته به چه میزان در استخدام ایشان به عنوان کارگر تاثیر خواهد داشت.
			۲- میزان رضایت شما از عملکرد فنی کارآموخته به کار گرفته شده به چه میزان است.
خیلی زیاد موافقم	موافقم	تاحدودی موافقم	کم موافقم
			۳- کارفرمای محترم، میزان موافقت خود را با جمله های مقابل بیان فرمایید.
			۱-۳ کارگرانم را برای گذراندن دوره های آموزشی مرتبط با حرفه شان به مرکز فنی و حرفه ای می فرستم.
			۲-۳ آموزش های ارائه شده در مرکز فنی و حرفه ای توانسته بر کیفیت کاری کارگرانم تاثیر بگذارد.
			۳-۳ رئیس مرکز تعامل مناسبی با من دارد.
			۳-۴ از اینکه با مرکز فنی و حرفه ای هر گونه همکاری داشته باشم استقبال می کنم.
			۳-۵ آموزش های ارائه شده در مرکز فنی و حرفه ای آموزشهای نو و به روزی است.
			۳-۶ در صورت فراهم شدن شرایط ترجیح می دهم، خود نیز در آموزش های ارائه شده در مرکز فنی و حرفه ای شرکت کنم.

فهرست منابع

- ۱- ایبلی. خدایار، هداوندی. محمدرضا، ارزشیابی کیفیت دوره های آموزش موسسات ارائه دهنده خدمات آموزش به شرکت ایران خودرو، مجله روانشناسی و علوم تربیتی، سال سی و چهارم، شماره ۱، ۱۳۸۳
- ۲- استفال بیم، دانیل ال (۲۰۰۳)، یادگارزاده، غلامرضا، بهرامی، آرش، پرنده، کورش (۱۳۸۹)، درآمدی بر الگوهای ارزشیابی

- ۳- ان.ال.مک کاسین و دارل پارکس (۲۰۰۲)، مترجمان خلاق، علی اصغر، دانای طوسی، مریم (۱۳۸۴)، تربیت معلم در آموزش فنی و حرفه‌ای: پیامدها و خط مشی برای هزاره جدید، مؤسسه پژوهشی برنامه ریزی درسی و نوآوری‌های آموزشی
- ۴- بازرگان، عباس (۱۳۸۶)، ارزشیابی آموزشی، انتشارات سمت
- ۵- بازرگان، عباس (۱۳۷۳)، درآمدی بر ارزشیابی فعالیتهای آموزشی - ترویجی، معاونت ترویج و مشارکت مردمی، تابستان ۷۳.
- ۶- بازرگان، عباس، ارزیابی درونی و کاربرد آن در بهبود مستمر کیفیت آموزش، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، سال دوم، شماره ۳ و ۴، ۱۳۷۴
- ۷- بازرگان، عباس، فتح آبادی. جلیل، عین الهی. بهرام (۱۳۸۴) رویکرد مناسب ارزیابی درونی برای ارتقای مستمر کیفیت گروه‌های آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی،
- ۸- بازرگان، عباس (۱۳۸۲) ظرفیت سازی برای ارزیابی و ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی: تجربه های بین المللی و ضرورت ملی در ایجاد ساختار مناسب، نشریه مجلس و پژوهش (ویژه نامه آموزش عالی) شماره ۴۱، سال دهم
- ۹- بولا، اچ.اس (۱۹۹۰). ارزشیابی طرحها و برنامه های آموزشی برای توسعه. ترجمه خدایار ابیلی (۱۳۷۵). تهران: انتشارات موسسه بین المللی روشهای آموزش بزرگسالان.
- ۱۰- بینفی، تقی (۱۳۸۳)، بررسی روند اشتغال و و نیازهای آن در برنامه ریزی درسی، مؤسسه پژوهشی برنامه ریزی درسی و نوآوری‌های آموزشی، نشریه شماره ۴۷۷.
- ۱۱- خورشیدی، عباس (۱۳۸۲). ارزشیابی آموزشی. تهران انتشارات یسط
- ۱۲- رحیمی، حسین، تضمین کیفیت در آموزش عالی: مفاهیم، اصول تجربیات، مجموعه مقالات پنجاه و یکمین نشست روسای دانشگاه‌ها و مراکز علمی و تحقیقاتی، ۱۳۸۲
- ۱۳- سالیس، ادوارد، مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش، ترجمه سید علی حدیقی، تهران: نشر هوای تازه، ۱۳۷۲
- ۱۴- عمادزاده، مصطفی، (۱۳۷۲)، عوامل موثر در بهبود کیفیت تدریس، فصلنامه دانش مدیریت، شماره ۲۹
- ۱۵- سیف، علی اکبر (۱۳۸۴). اندازه گیری، سنجش. ارزشیابی آموزشی. تهران: انتشارات دور.

- ۱۶- قاسمی، پویا، نویدی و همکاران (۱۳۸۰)، آموزش فنی و حرفه‌ای (چکیده تحقیقات)، پژوهشکده تعلیم و تربیت، جلد اول.
- ۱۷- کمالان، سید مهدی (۱۳۸۹)، قانون برنامه پنج ساله توسعه جمهوری اسلامی ایران، انتشارات کمالان لامعی، ابوالفتح، ۱۳۸۶، به سوی مدیریت جامع کیفیت، انتشارات دانشگاه تبریز
- ۱۸- مرجانی، بهناز (۱۳۷۳)، سیر تکوینی آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران، معاونت آموزش فنی و حرفه‌ای وزارت آموزش و پرورش
- ۱۹- محمدی، رضا، فتح آبادی، جلیل، یادگارزاده، غلام رضا، میرزا محمدی، محمد حسن، پرند، کورش (۱۳۸۹)، ارزشیابی کیفیت در آموزش عالی، انتشارات سازمان سنجش کشور
1. Baker. Mery, (1999), Training Effectiveness Assessment, Naval Air Warfare center Training System Devision.
 2. Bazargan .Abbas ; Issues and Trends in Quality Assurance and Accreditation : A Case Study of Iran ; UNESCO; Paris ; 2002
 3. Catton PA, etal: 1999, A guide to Internal Program evaluation for Program directors, Annals RCPSC
 5. Chapman. R & Wilson .p, (1999), Total Quality Training and Human Resource Development, Dogan page.
 - 6.
 5. Ivancevich. John. M, (2001), Human Resource Management, Eight Edition, Mcgrawhill companies..
 6. Richardson Key (1998) . The Quan Tifiable Feedback : can it Really
 7. Wanzare. Zahariah & Ward. Kenneth. L, (2000), Rethinking Staff Development In Kenya: Agenda for the wenty first Century, The International Journal of Education management, Bradford..
 8. Worthen BR, Sanders JR, Fitzpatrick JL., (1997), Program Evaluation: Alternative Approach and practical Guidelines, Longman.
 9. university of Washington. (2002) 2003 decennial accreditation 2003 accreditation evaluation Agenda, www.washington .edu
- Vlasceanu , L , Grunberg , L , and Parlea . D . (۲۰۰۴) , Quality Assurance and Accreditation: A Glossary of Basic Terms and Definitions (Bucharest, UNESCO-CEPES) Papers on Higher Education, ISBN 92 . ۶-۱۷۸-۹۰۶۹ -
www.cepes.ro/publications

10. <http://peidaie.persioanblog.com>