

نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش فنی و حرفه ای

معاونت آموزش
دفتر نظارت، بهسازی و هدایت شغلی

فهرست مطالب

مقدمه

بخش اول؛ مأموریت ها، خط مشی کیفی، اهداف و ضرورت

- ۱- مأموریت های سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- ۱-۲- خط مشی کیفی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- ۱-۲-۱- خط مشی کیفی حوزه آموزش

۱-۳- اهداف

۱-۴- ضرورت ایجاد نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش

بخش دوم؛ مدیریت کیفیت فرآیند آموزش

۱- شورای آموزش سازمان

۱-۱- نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش فنی و حرفه ای

۱-۱-۱- سیاست گذاری کلان آموزش

۱-۱-۲- نیازسنجی

۱-۱-۳- طراحی و برنامه ریزی

۱-۱-۴- اجراء

۱-۱-۵- اثر بخشی

۱-۱-۶- نظارت و ارزیابی

۱-۲- محدوده کاربرد

۲- ارکان زیر مجموعه نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش فنی و حرفه ای

۲-۱- مشاوره هدایت آموزشی - شغلی (مشاوره و رهگیری)

۲-۱-۱- شیوه نامه اجرائی مشاوره هدایت آموزشی - شغلی مراکز

۲-۱-۲- الزامات مشاوره هدایت آموزشی

۲-۱-۳- رهگیری

۲-۱-۴- فاصله زمانی ۶ ماهه / یکساله

۲-۱-۵- اطلس مشاغل و تحلیل اقتصادی (درحال تدوین)

۲-۱-۶- دستورالعمل های پیشنهادی که در مسیر تصویب قرار دارند

۳- اجرای آموزش - بخش دولتی

۳-۱- تنظیم تعهدات آموزشی و برآورد ظرفیت های آموزشی

۳-۲- ساعت کار آموزشی.

۳-۳- آموزش در مراکز ثابت

۳-۴-۱- آموزش های سیار

۳-۴-۱-۱- آموزش روستایی

۳-۴-۱-۱-۱- طرح توانمندسازی مهارتی روستایی و عشایر...

۳-۴-۱-۱-۲- دستورالعمل نیازسنجی روستایی

۳-۴-۱-۲- آموزش مهارت های پیشرفته

۳-۴-۱-۲-۱- طرح ارتقاء شایستگی دانشجویان

۳-۴-۱-۳- آموزش در صنایع

۳-۴-۱-۳- تأسیس مراکز جوار و بین کارگاهی

۴- اجرای آموزش - بخش خصوصی (آموزشگاههای آزاد)

۴-۱- دستورالعمل های ذیل عنوان آموزش های بخش خصوصی

۵- ارتقاء بهره وری مریبان، رؤسا و کارکنان (مراکز- اداره کل)

۵-۱- تبصره ۷۵

۶- صلاحیت حرفه ای عوامل اجرایی آموزش

۶-۱- دستورالعمل ها

۷- مستند سازی مدیریت فرآیندهای اجرای آموزش

۷-۱- روش های آموزشی حین اجرای آموزش در مراکز

۷-۱-۱- اجرای پروژه محوری

۷-۱-۱-۱- مراحل اجرای روش پروژه ای

۷-۲- کارآموزی در محیط کار

۷-۳- بازدید آموزشی

۷-۴- اساتید صاحب نظر

۸- دستورالعمل جذب، نگهداشت و امور انضباطی کارآموزان

۹- سامانه ها

اهداف سازمان برای بهبود مستمر که در برگیرنده عملکرد منابع انسانی است، تحت تاثیر گروهی از عوامل خارجی از جمله تغییرات بازار، فناوری، نوآوری، ملزومات و نیازهای متقاضیان آموزش های فنی و حرفه ای و شرکاء اجتماعی و عوامل داخلی از جمله انگیزش مرییان، میزان مواد مصرفی قرار گیرد. چنین تغییراتی می تواند سازمان را به تحلیل نیازهای مرتبط با مهارت خود وادار کند.

نقش مدیریت کیفیت فرایند آموزش، تهیه راهنما برای سازمان ها به منظور شناسایی و تجزیه و تحلیل نیازهای آموزشی و طراحی و برنامه ریزی آموزش، تدارک برای آموزش، ارزشیابی آموزش، کنترل و بهبود فرایند و اثربخشی بیشتر است و هدف آن کمک به سازمان هاست تا آموزش خود را به یک سرمایه گذاری موثرتر و کارا تر تبدیل کنند. آموزش یک فرایند چهار مرحله ای است. (۱- تعیین نیازهای آموزشی ۲- طراحی و برنامه ریزی آموزشی ۳- انجام آموزش ها ۴- ارزیابی خروجی آموزش ها) یک فرایند آموزش برنامه ریزی شده و سیستماتیک می تواند سهم بسزایی در کمک به سازمان در جهت توسعه و بهبود توانایی هایش برای رسیدن به اهداف کیفی داشته باشد.

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 ۱ 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 سازمان آموزش فنی و حرفه ای تغییر نام یافت.

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور براساس قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بعنوان متولی و مجری آموزشهای فنی و حرفه ای کوتاهمدت در بخشهای کشاورزی، صنعت و خدمات می باشد. این سازمان که فراگیرترین دستگاہ آموزشی کشور در این زمینه می باشد می کوشد در حیطه

۱. کانون کارآموزی ابتدا به عنوان سازمان اردوی کار تاسیس و در سال ۱۳۴۶ به نام کانون کارآموزی تغییر نام یافته است

وظایف خود دستیابی به هدف های تعیین شده در قانون اساسی را ممکن سازد و تا رفع نیاز بازار کار، فعالیت های خود را توسعه دهد و در عین حال بر جنبه کیفی آن نیز تاکید داشته، سعی می نماید مهارتشاغلین را با تکنولوژی روز همگام سازد.

بخش اول؛

ماموریت ها، خط مشی کیفی، اهداف و ضرورت

۱- مأموریت های سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با توجه به مأموریت های زیر 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.

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

۱-۱-۲- باز آموزی و ارتقاء مهارت شاغلین در تمامی سطوح .

۱-۱-۳- عدالت در دسترسی گروههای مختلف به آموزشهای مهارتی.

۱-۱-۴- دستیابی به اهداف اقتصادی (حمایت از صنایع دارای اولویت؛ گسترش صادرات؛ جذب سرمایه خارجی)

۱-۱-۵- دستیابی به اهداف اجتماعی (پذیرش و همبستگی اجتماعی؛ کاهش جرم، توسعه فرهنگ مهارت آموزی)

۱-۱-۶- کاهش مخارج و کمک به اقتصاد خانواده.

از این منظر و با توجه به سیاست های دولت مبنی بر گسترش کمی مراکز آموزشی سازمان (بالغ بر ۶۰۰ 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. با این اوصاف عناوین خط مشی های کیفی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در قالب موارد زیر می باشد.

۱-۲- خط مشی کیفی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

- بهبود مستمر اثر بخشی سیستم مدیریت کیفیت .
- ارتقای دانش و مهارت فنی و ایجاد انگیزه در نیروی انسانی^۲.
- استفاده بهینه از تجهیزات، منابع و امکانات موجود و نگهداری بهینه از آنها^۳.

^۲ به نظام مربیان - تدوین شده توسط دفتر بهسازی، نظارت و هدایت شغلی - مراجعه شود.

^۳ به نظام فضا و تجهیزات تدوین شده توسط دفتر بهسازی، نظارت و هدایت شغلی - مراجعه شود.

- پایش کلیه فعالی های آموزشی^۴.

۱-۲-۱- خط مشی کیفی حوزه آموزش

- ارائه الگوهای آموزشی متناسب با تحولات فناوری به منظور پاسخگویی به نیازهای فعلی و آتی سازمان
- حرکت از عرضه محوری به سوی تقاضا محوری
- اعمال تفکر سیستمی در برنامه ریزی، اجرا و نظارت بر فرآیند های آموزشی
- توسعه و همسو سازی خدمات آموزشی فنی و حرفه ای با شرایط محیطی و رویکرد یادگیری مادام العمر
- توسعه و تعامل سازنده برون و درون سازمانی در تدوین و اجرای دوره های جدید آموزشی
- ایجاد و ارتقا مهارت در سطوح مختلف جامعه از طریق ارائه دوره های آموزشی هدفمند
- کاهش تصدی گری دولتی و توسعه مشارکتهای مردمی
- تربیت نیروی انسانی ماهر در حوزه فناوری های راهبردی و نوین
- ارائه مهارت های مورد نیاز بازار کار به دانشجویان و دانش آموختگان
- تربیت نیروی ماهر و متخصص مورد نیاز جامعه با رویکرد کارآفرینی
- نیازسنجی آموزش های مورد نیاز جهت نیل به ارائه آموزش های تقاضا محور
- ارتقا سطح دانش مریبان و ترویج کارگروهی و افزایش خلاقیت و نوآوری از طریق آموزش مستمر
- ارتقای کیفیت آموزشی و همگامی با استانداردهای بین المللی
- بسط، گسترش و توسعه آموزش های پیشگیری و کاهش آسیب های اجتماعی

۱-۳- اهداف

- ۱-۳-۱- ایجاد وحدت رویه در امر نظارت و ارزیابی عملکرد دوره های آموزشی در مراکز آموزشی
- ۱-۳-۲- ثابت (روزانه- شبانه روزی-کارگاه های واگذار شده) و شعبات، پادگان و زندان از طریق یکپارچه سازی مدیریت اطلاعات عملکرد فرآیندهای سه گانه اصلی دوره های آموزشی شامل: مشاوره هدایت آموزشی - شغلی - آموزش - آزمون.

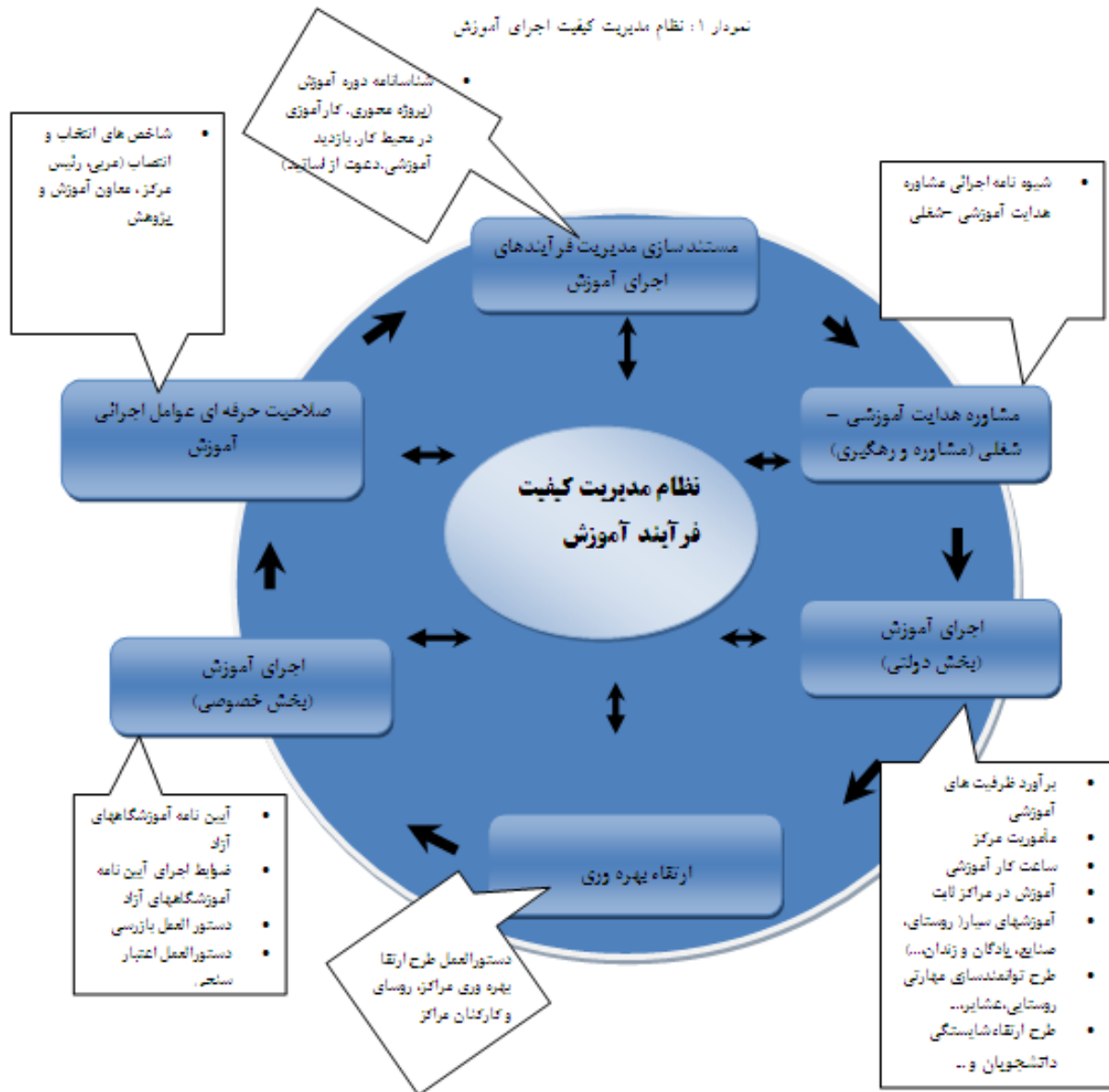
^۴ به نظام نظارت، ارزیابی و اعتبارسنجی تدوین شده توسط دفتر بهسازی، نظارت و هدایت شغلی - مراجعه شود.

- ۱-۳-۳- تمهيدات لازم براي ايجاد دوره هاي آموزشي با مربيان ترکيبي در مراکز ثابت.
- ۱-۳-۴- اقدام به شناسائي مشاغل قبل از ثبت دوره آموزشي در پورتال جامع الکترونيک سازمان.
- ۱-۳-۵- فراهم آوردن اطلاعات کافي به منظور تعيين ميزان واقعي کارآيي دوره هاي آموزشي،
- ۱-۳-۶- شناسايي نقاط قوت و ضعف آن ها و انجام اصلاحات براساس نتايج حاصل از تحليل عملکرد به تفکيک هر يک از فرايندهاي سه گانه اصلي.
- ۱-۳-۷- رتبه بندي مراکز آموزشي براساس ميزان کارآيي آن ها در سطح استان و کشور به تفکيک رشته هاي آموزشي.

۱-۴- ضرورت ايجاد نظام مديريت کيفيت فرايند آموزش

اصولاً کارکرد نظام مديريت کيفيت بر کارکردهاي گوناگون مديريت سازمان هاي آموزشي بايد اشراف داشته باشد. زيرا، اين امر باعث مي شود که با بهره گيري هر چه بيشتر از منابع، هدف هاي نظام آموزشي تحقق يابد. به عبارت ديگر، کارآمد کردن نظام مديريت کيفيت فرايند آموزش مستلزم برنامه ريزي، سياستگذاري، سازماندهي، هدايت و رهبري و ارزيابي مستمر است. براي اساس، تدوين و استقرار نظام مديريت کيفيت فرايند آموزش به عنوان زيرنظامي از نظامات اجرائي بخش آموزش سازمان آموزشي فني و حرفه اي کشور ضرورت مي يابد. اين نظام را مي توان به اختصار نظام اطلاعات آموزشي نيز ناميد. نظام اطلاعات مديريت آموزشي مجموعه اي است از داده هاي کمي و کيفي درباره درونداد، فرايند، محصول، برونداد و پيامدهاي نظام آموزشي که مي توان آن ها را به گونه هاي مختلف به نظم درآورد، به طوريکه مي توان علاوه بر اينکه با تکیه به آن بر کيفيت اجرائي آموزش ها افزود، بلکه با تحليل داده ها، اطلاعات لازم براي ارزيابي و در نتيجه تصميم گيري هاي مربوط به اداره امور نظام آموزشي را نيز فراهم آورد. طراحي و استقرار نظام مديريت کيفيت اجرائي آموزش در مراکز آموزشي باعث مي شود که شفافيت فعاليت هاي آموزشي بيشتر شود و شرايط لازم براي کارآيي آن ها افزايش يابد. ضرورت توجه به نظام مديريت کيفيت اجرائي آموزش براي ارزيابي آموزشي بدان جهت است که بر اثر فعاليت هاي آموزشي داده هاي کمي و کيفي حاصل مي شود. اين داده ها معمولاً به طور مرتب به عنوان گزارش فعاليت هاي آموزشي ثبت و ضبط مي شود. به طور خلاصه، به وسيله نظام مديريت کيفيت اجرائي آموزش، داده ها و اطلاعات موجود شناسايي شده و به منظور ارزيابي، تصميم گيري و بهبود فعاليت ها مورد استفاده قرار مي گيرد.

نمودار ۱: نظام مدیریت کیفیت اجرای آموزش



بخش دوم؛

مدیریت کیفیت فرآیند آموزش

۱- شورای آموزش سازمان

شورای آموزش به منظور تعیین خط مشی و سیاست های آموزشی، تصویب برنامه های کلان آموزشی، تعیین اولویت ها در جهت ارتقاء دانش، نگرش و مهارت، حصول اطمینان از تأمین نیروی آموزشی متخصص مورد نیاز و اثربخش کلیه برنامه ها و فعالیت های آموزشی دولتی و همچنین «تدوین روش های اجرایی و دستورالعمل ها و رویه های آموزشی»، در سازمان تشکیل می گردد. لذا کلیه قوانین و دستورالعمل های اجرایی "از جمله قوانین و دستورالعمل های اجرایی که در نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش فنی و حرفه ای ارائه می شود به تایید شورای محترم آموزش سازمان خواهند رسید.

ترکیب اعضای شورا به شرح ذیل می باشند؛

- معاون آموزش
- نماینده تام الاختیار ریاست سازمان
- نماینده تام الاختیار معاون پژوهش، برنامه ریزی و سنجش مهارت
- نماینده تام الاختیار معاون توسعه مدیریت و منابع
- دفتر راهبری اجرای آموزش - دبیر شورا
- دفتر نظارت، بهسازی و هدایت آموزشی
- دفتر آموزشگاههای آزاد و مشارکت مردمی

۱-۱- نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش فنی و حرفه ای

به منظور ساماندهی برنامه آموزش در مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان ها و همچنین ارزیابی اثر بخشی فعالیت های آموزشی در حوزه های ستادی و استان ها، نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش فنی و حرفه ای ایجاد و برقرار می شود. این نظام در برگیرنده تمامی فعالیت های بهبود فرآیند آموزش بوده و مزایای آن به شرح ذیل می باشد:

- تعیین سیاست، اهداف و خط مشی آموزشی
 - تعیین مسئولیتها و حدود اختیارات در حوزه آموزش
 - تعریف و شناسایی فرایندهای آموزش ایجاد مبانی قانونی در جهت استمرار آموزش ها.
 - ایجاد ساز و کار انگیزشی برای ترغیب مربیان، کارشناسان و رؤسای مراکز.
- این نظام شامل ارکانی است که به تفکیک به بررسی هر یک از آنها خواهیم پرداخت. اما قبل از آن، واژه فرآیند آموزش، خود به تنهایی در برگیرنده مفاهیم مهمی است که شرح آن می تواند در معرفی و تبیین نهایی ارکان نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش موثر واقع شود. لذا مفهوم فرآیند آموزش عبارت است از مجموعه ای از فعالیت های مرتبط مدیریتی، پشتیبانی و اجرای آموزش. مجموعه این فعالیت ها در قالب مستندات آموزشی و با بکارگیری استانداردهای آموزشی و مکانیزم های مرتبط آموزشی تشریح می گردد.

به عبارتی فرآیند آموزش مشتمل بر سیاست گذاری کلان آموزش، نیازسنجی، طراحی و برنامه ریزی، اجراء، نظارت، ارزیابی و اثربخشی آموزشی می باشد و می بایست در تدوین سیاست ها، دستورالعمل های اجرایی و در نهایت در مرحله اجرا نیز به آن توجه شود.

در ادامه به بررسی مفاهیم اشاره شده ذیل عنوان فرایند آموزش خواهیم پرداخت و سپس ارکان زیر مجموعه نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش فنی و حرفه ای را تبیین خواهیم نمود.

۱-۱-۱- سیاست گذاری کلان آموزش

سیاستگذاری کلان آموزشی در برگیرنده فعالیت های تعیین سیاست های کلان آموزشی، هدف گذاری بلند مدت و کوتاه مدت و تدوین راهبردهای آموزشی است.

۱-۱-۲- نیازسنجی

این فرایند به شناسایی مشاغل، تجزیه و تحلیل مشاغل استان و نیازهای آموزشی،... جهت تعیین نوع، و میزان آموزش هایی که متقاضیان آموزش های فنی و حرفه ای باید طی کنند، اشاره دارد.

۱-۱-۳- طراحی و برنامه ریزی

فرایند تدوین و شکل دهی ساختار برنامه ها و دوره های آموزشی بر اساس نیازها و الزامات تحلیل شده در مراحل نیاز یابی می باشد.

۱-۱-۴- اجراء

هدف از این فرایند برقراری رویه های اداری جهت اجرای برنامه های آموزشی است و به اجرای عملی برنامه ای و فعالیت های آموزشی تأکید دارد.

۱-۱-۵- نظارت و ارزیابی

هدف اصلی نظارت و ارزیابی آموزشی، اطمینان از این نکته است که فرایند آموزش به عنوان بخشی از نظام مدیریت سازمان، هدایت و مدیریت شده باشد. و فرایند نظارت، ارزیابی، شامل بررسی، جمع آوری، تحلیل و نظارت بر همه فرایندهای اصلی و فرعی آموزش.

۱-۱-۶- اثر بخشی

طی این فرایند، میزان تحقق اهداف یادگیری یک برنامه آموزشی و تأثیر آموخته های کارآموزان (رهگیری و...) در نحوه ارائه و انجام کار مشخص می گردد.

۱-۲- محدوده کاربرد

مراکز آموزش فنی و حرفه ای، مربیان و کارشناسان آموزشی ستادی و استانی حسب مورد مشمول اصول کلی این نظام می باشند.

۲- ارکان زیر مجموعه نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش فنی و حرفه ای

۱-۲- مشاوره هدایت آموزشی - شغلی (مشاوره و رهگیری)

یکی از سیاستهای اشتغال در خصوص بازار کار، ارائه خدمات مشاوره آموزشی- شغلی است که می تواند به همراه کار آموزی در مراکز آموزش فنی و حرفه ای اثرات فراوانی برای کارجویان و ارتقاء بهره وری شاغلین داشته باشد. در حقیقت خدمات مشاوره آموزشی - شغلی ابزار مهمی برای مبارزه با بیکاری بلند مدت است.

۱-۱-۱- شیوه نامه اجرائی مشاوره هدایت آموزشی - شغلی مراکز^۵

آموزش های فنی و حرفه ای رابطنی بین نظام آموزشی و بازار کار . بدین معنی که توسعه آموزش های فنی و حرفه ای با روندهای عمومی اقتصاد و بازار کار ارتباط تنگاتنگی دارد و به خصوص در قبال اثرات تحول تکنولوژیک و سرعت تأثیر احتمالی که با پذیرش اجتماعی آن ایجاد می شود، بسیار حساس است. این شیوه نامه به منظور ایجاد وحدت رویه و نیل به الگوی مناسبی، جهت شناسایی علاقه و استعداد های متقاضیان و ایجاد تناسب بین آنها با دوره ی آموزشی است و با رهگیری پیامدهای آموزشی بازخورد مناسب جهت افزایش اشتغال پذیری مهارت آموختگان مراکز سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور و مراکز فنی و حرفه ای مناطق آزاد کشور را فراهم می نماید (پیوست ۱).

۲-۱-۲- الزامات مشاوره هدایت آموزشی

- شناخت بازار کار .
- شناخت اطلس مشاغل بومی و غیر بومی.
- آشنائی با تحلیل آزمونهای رغبت شغلی و روانشناختی.
- آشنائی با تیپ های شخصیتی.
- شناسائی علائم و نشانه های بازار اشتغال .
- توانایی انجام مکانیزم و فرآیند های مشاوره گروهی.
- توانایی انجام مکانیزم و فرآیند های مشاوره فردی.
- توانایی اجرای تکنیکهای مشاوره هدایت آموزشی-شغلی.
- توانایی اجرای فرآیند های مشاوره الکترونیک.
- آشنایی با راهنمای دوره های آموزشی.
- بررسی و تحلیل پیامدهای حاصل از مشاوره و هدایت آموزشی - شغلی و ارزیابی تأثیر آن در احراز شرایط شغلی توسط مهارت جویان از مراکز آموزشی.
- بررسی و تحلیل وضعیت کمی و کیفی اشتغال مهارت آموختگان.

^۵ کتاب : شیوه نامه اجرائی مشاوره هدایت آموزشی - شغلی مراکز ...

- برقراری ارتباط با سایر سازمانها و دستگاههای اجرایی استان جهت اطلاع از فرصتهای شغلی استان و شناخت بازار کار و توزیع اطلاعات مربوط.

- توجیه و آشنا نمودن مربیان با خدمات راهنمایی و مشاوره شغلی و جلب مشارکت آنان در چارچوب وظایف مرتبط.

۲-۱-۳- رهگیری

فرآیند رهگیری فعالیتی مستمر و تدریجی است یعنی برقراری ارتباط با مهارت آموختگان و تکمیل پرسش نامه مربوطه، بطور روزانه، هفتگی یا ماهانه حداکثر بایک هفته تاخیر قابل انجام است ولی تکمیل فایل نرم افزاری و ارسال گزارشات تنظیمی هر ۳ ماه یکبار در خرداد، شهریور، آذر و اسفند ماه هر سال انجام می شود. لذا زمان تنظیم گزارشات و اعلام نتایج آن با بازه زمانی مورد مطالعه بخاطر وجود فاصله زمانی کاریابی همواره تأخیر فاز ۶ ماهه دارد(پیوست ۱).

رهگیری عبارت است از بررسی وضعیت اشتغال مهارت آموختگان پس از طی یک فاصله زمانی مشخص (۶ ماه/یکسال از اتمام دوره آموزشی) در بازه های زمانی معینی از سال. در این بررسی معمولاً موارد مختلفی مورد توجه قرار می گیرند که اهم آنها عبارتند از:

- نرخ اشتغال مهارت آموختگان
- بررسی فاصله زمانی میان تکمیل مهارت آموزی و کاریابی.
- تحقیق در مورد تأثیر مهارت آموزی در سطح درآمد افراد.
- ارتباط مهارت با شغل
- در رهگیری این اقدامات مد نظر است :
- تماس تلفنی با مهارت آموختگان و ثبت نتایج.
- دعوت از مهارت آموختگان کارجو برای شرکت در دوره های ارتقاء مهارت و دوره های تکمیلی.
- دعوت از مهارت آموختگان موفق در خود اشتغالی و اشتغالزایی برای حضور در مرکز آموزشی و مصاحبه با آنان.
- رعایت مفاد شیوه نامه اجرائی مشاوره هدایت آموزشی - شغلی مراکز...

۲-۱-۴- فاصله زمانی ۶ ماهه / یکساله

مدت زمان انتظار معقول یا فرصت زمانی کافی برای جایابی یا کاریابی برای یک مهارت آموخته است که از این رهگذر نتایج آماری بدست آمده از هر مقطع زمانی قابلیت تطبیق و تعمیم را در دوره های زمانی مختلف حتی به صورت سالانه را خواهد شد.

۲-۱-۵- اطلس مشاغل و تحلیل اقتصادی

اشتغال یکی از مهم ترین ارکان زندگی بشر در طول تاریخ بوده است انسان علاوه بر ارضای نیازهای مادی خود از طریق شغل، همواره به دنبال این بوده است که احساس استقلال، اتکای به نفس و کارآمدی خود را از طریق کار برآورده سازد .

کشور ما با داشتن آمار بالای نیروهای جوان و جویای کار از یک طرف و توسعه ی دانشگاه ها و سیر صعودی فارغ التحصیلان دانشگاهی از طرف دیگر، باید بیش از گذشته خود را با تغییرات در عرصه ی تحصیل و اشتغال هماهنگ کنند. در این میان نقش سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به عنوان محور ارائه آموزش های مهارتی منجر به اشتغال و نهادی تأثیرگذار، صد چندان می شود. از آن جا که هدایت صحیح آموزشی، تحصیلی و شغلی متقاضیان آموزش های فنی و حرفه ای به عنوان یکی از ارکان اولیه و اساسی در تنظیم بازار کار محسوب می شود، مدیریت و برنامه ریزی مناسب و درست در این راستا اهمیت افزونی می یابد. یکی از مهمترین اقدامات در دست بررسی سازمان، طراحی اطلس مشاغل و تحلیل اقتصادی به عنوان فعالیتی هایی راهبردی و کلان و به منظور در اختیار قرار دادن کلیه اطلاعات اساسی و پر اهمیت به مخاطبین برای احراز صلاحیت های لازم شغلی، می باشد. در حال حاضر O*NET معتبرترین دایره المعارف اطلاعات شغلی دنیا محسوب می شود که هر ساله قابلیت روزآمد شدن را دارد. عوامل مورد توجه در این اطلس مشاغل، سطح درآمد و امکانات مادی شغل، مدارک و تحصیلات لازم برای احراز شغل، شرایط ارتقا و چشم انداز آینده ی شغل، مؤلفه های بومی و فرهنگی که شغل مورد نظر را مختص یک منطقه ی خاص کرده است و شرایط جغرافیایی و اقلیمی شغل به عنوان مؤلفه های محیطی در نظر گرفته شده است(در حال تدوین).

۲-۱-۶- دستورالعمل های پیشنهادی که در مسیر تدوین و تصویب قرار دارند.

- دستور العمل پرداخت حق الزحمه به عوامل اجرایی مشاوره هدایت آموزشی - شغلی(در حال تدوین)
- دستور العمل ایجاد تنوع در کارگاه های مراکز(در حال تدوین)
- طرح فراخوان دارندگان گواهینامه مهارت درجه ۲ و ۱ در یک گروه درسی - اجرای دوره های تخصصی و حرفه ای(در حال تدوین)
- طرح تحلیل آزمون های هماهنگ با هدف شناسایی مریبان توانمند برای اجرای دوره های خوشه ای با مریبان ترکیبی (در حال تدوین)

۳- اجرای آموزش - بخش دولتی

۳-۱- تنظیم تعهدات آموزشی و برآورد ظرفیت های آموزشی

مواردی که می بایست در تنظیم تعهدات آموزشی و برآورد ظرفیت های آموزشی مورد توجه جدی قرار گیرند به شرح زیر می باشند.

- در تنظیم تعهدات آموزشی اولویت دوره های آموزشی باید مطابق با نیازسنجی انجام شده باشد.
- لازم به توضیح است که گروه های هدف مورد استفاده در گذشته به طور خودکار در اطلاعات ثبت نام کارآموزی پورتال آموزش سازمان درج می گردد و بر روی مشخصات دوره های آموزشی مشخص نمی شود.
- توجه به توزیع سرانه آموزشی متوازن و پرهیز از نگاه بخشی و بدون تدبیر، توصیه می گردد.
- شاخص توزیع کمی تعهدات در شهرستانها و مراکز علاوه بر نتایج عملکرد سنوات قبل و ظرفیت های بالفعل دولتی در مراکز ثابت و سایر بخش های وابسته، بر اساس سرانه آموزشی جمعیت قابل آموزش استان می بایست باشد.
- حدود پنج درصد از مجموع ساعات حداکثر ظرفیت آموزشی فعالیت مراکز ثابت کسر و به برنامه ارزشیابی مهارت اختصاص می یابد. با این محاسبه، ظرفیت کارگاههای آموزشی روزهای پنجشنبه (در صورت نیاز روز جمعه) و همچنین ایام و یا ساعت های فاقد برنامه آموزشی که در ظرفیت محاسبه نشده است، به برگزاری آزمون اختصاص می یابد.
- متناسب بودن مدرک تحصیلی مربی به لحاظ نوع و سطح تحصیلی با شرایط مربی در استاندارد آموزشی، رعایت گردد.
- مد نظر قرارداد تقویم آزمون و ارزشیابی کتبی و عملی در تنظیم تعهدات آموزشی لازم است. بطوریکه تاریخ پایان دوره آموزشی قبل از تاریخ آزمونهای هماهنگ باشد.
- رعایت استانداردهای ضوابط فضا و تجهیزات، مربی و سایر عوامل آموزشی در برنامه ریزی آموزشی بر اساس استانداردهای آموزشی موجود در سایت سازمان، حائز اهمیت ویژه است.
- تعهدات آموزشی بر اساس تفاهم نامه ها (ماده ۱۷) به صورت مجزا در پورتال ثبت گردد.
- گسترش و تنوع در دوره های آموزشی مورد توجه قرار گیرد.
- به منظور برآورد مناسب تعهدات آموزشی ظرفیت اسمی سالیانه مرکز بر حسب نفر- ساعت حتما مورد توجه قرار گیرد.
- ظرفیت اسمی سالیانه مرکز از مجموع ظرفیت های اسمی کارگاه های مرکز حاصل می گردد. ظرفیت اسمی هر کارگاه در هر شیفت نیز از حاصلضرب ساعت آموزشی آن شیفت (شیفت صبح ؛ ۱۲۰ ساعت و شیفت عصر ؛ ۸۰ ساعت و شیفت یکسره ؛ ۱۵۰ ساعت) ضرب در تراکم کارآموز در سال ۹۴ که در هر کارگاه ۱۴ نفر در نظر گرفته شده، ضرب در تعداد ماههای فعالیت سالیانه کارگاه (ده ماه) بدست می آید. مثال: در کارگاهی که متوسط کارآموزان حاضر در آن در سال ۹۴، (تراکم کارآموز) چهارده نفر بوده است ظرفیت اسمی به شکل زیر محاسبه می گردد:

ساعت آموزش ماهیانه (۸۰+۱۲۰) × تراکم کارآموز (۱۴) × ماه های فعالیت درسال (۱۰ ماه) = ظرفیت اسمی سالیانه دو شیفت کارگاه.

ظرفیت اسمی مرکز نیز از حاصل جمع ظرفیت اسمی هر کارگاه به دست خواهد آمد.

۲-۳- ساعت کار آموزشی.

با عنایت به ساماندهی ساعات آموزشی مربیان فعال در کارگاه ها و بر اساس آخرین ابلاغ ارسالی از سوی سازمان (مصوبه مورخ ۹۵/۳/۱۹ کمیته سرمایه انسانی "ویژه مربیان") ساعات کار آموزشی از ۷:۳۰ تا ۱۲ برای شیفت صبح و از ۱۴ تا ۱۸ برای شیفت بعدازظهر در نظر گرفته شده است. لازم به توضیح است که محدوده زمانی ۱۲ تا ۱۴ نیز به عنوان زمان نماز- نهار- رهگیری اشتغال کارآموزان- بازدیدهای میدانی - امور پژوهشی و تحقیقاتی در نظر گرفته شده است.

۳-۳- آموزش در مراکز ثابت

مرکز ثابت: مرکز ثابت به مجموعه ی آموزشی اطلاق می شود که 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)
- لازم به ذکر است این میزان حداقل انتظار است و با ظرفیت اسمی متفاوت است.

۳-۴- آموزش های سیار (روستا، صنایع، پادگان، زندان و...)

۳-۴-۱- آموزش های سیار

زمانی که احداث مراکز ثابت، توجیه اقتصادی نداشته باشد، ارائه خدمات به متقاضیان امر آموزش از طریق تیم های آموزش سیار در مناطق شهری و روستایی صورت گیرد. آموزش از طریق این تیم ها معمولاً ۴۵ روزه است. آموزش های سیار عموماً با ترکیب چند مربی آموزشی و تجهیزات قابل انتقال و استقرار در محل مورد نیاز صورت گرفته و پس از پایان یک یا چند دوره تیم آموزشی به محل دیگری انتقال می یابد. از جمله دیگر آموزش تیم های سیار، آموزش در زندان و پادگان است.

۳-۴-۱-۱- آموزش روستایی

مطابق مواد ۱۰۷ تا ۱۸۸ و ماده ۱۹۶ قانون کار جمهوری اسلامی ایران، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در سال ۱۳۸۰ به منظور برنامه ریزی و اجرای دوره های لازم در رشته های مختلف کشاورزی و صنایع تبدیلی و تکمیلی اقدام به ایجاد مدیریتی تحت عنوان مدیریت آموزش صنایع کشاورزی و صنایع تبدیلی و تکمیلی نمود. متعاقب آن بر اساس ضرورتی که در آموزش سایر رشته ها برای روستائیان کشور

محسوس می شد و نیز به منظور دستیابی به توسعه آموزش نیروهای فاقد تخصص و نیز ارتقای مهارت شاغلین در بخشهای مختلف صنایع، خدمات و کشاورزی در مرکز دهستان و روستاهای پرجمعیت، این مدیریت در اواخر سال ۱۳۸۶ به دفتر امور آموزش روستایی تغییر نام داد. با توجه به ضرورت آشنایی با شاغلین و افراد جویای کار با مشاغل مرتبط با بخش کشاورزی و نیز با عنایت به توسعه کمی و کیفی آموزش های کشاورزی در مناطق روستایی کشور، می توان به ارائه خدمات گسترده تری در سطح روستاها پرداخت.

۳-۴-۱-۱-۱- طرح توانمندسازی مهارتی روستایی و عشایر...

توسعه روستایی، فرایندی همه جانبه و پایدار است که در چارچوب آن «توانایی های اجتماعات روستایی» در جهت رفع نیازهای مادی و معنوی و کنترل مؤثر بر نیروهای شکل دهنده ی نظام سکونت محلی (زیست محیطی، اجتماعی، اقتصادی و نهادی) رشد و تعالی می یابد.

یکی از ضرورت های دستیابی به توسعه پایدار در مناطق روستایی، توانمندسازی اقشار مختلف، به معنی قدرت بخشیدن به این قشر از جامعه برای ایفای نقش برجسته در توسعه و مشارکت فعال آن ها در تصمیم گیری می باشد. به لحاظ نقش و جایگاه بسیار بالای مناطق روستایی و عشایری در تولید و توسعه اقتصادی از جمله در اقتصاد کشاورزی و تأمین امنیت غذایی جامعه، توسعه و عمران روستایی در چند دهه اخیر یکی از دغدغه های اصلی اکثر کشورهای در حال توسعه و کشور ما بوده است. به همین منظور طرحی با عنوان طرح توانمندسازی مهارتی روستایی و عشایری در سازمان در حال پیگیری است که پس از تصویب در پیوست همین نظام بارگذاری خواهد شد (پیوست ۲).

۳-۴-۱-۱-۲- دستورالعمل نیازسنجی روستایی

امروزه توسعه آموزش روستائی یکی از شاخص های موفقیت کشورها محسوب می شود. و نیازسنجی برنامه ریزی و تدوین راهکارهای اساسی به منظور افزایش اشتغال در مناطق روستایی است (پیوست ۳).

۳-۴-۱-۲- آموزش مهارت های پیشرفته

واحد امور مهارت های پیشرفته در راستای رسالت خود به شناخت و پایش مستمر فناوری ها و صنایع پیشرفته High-Tech به منظور شناخت مشاغل و حرفه های مرتبط و در نهایت آموزش مهارت ها و شایستگی های مورد نیاز بازار در راستای سند چشم انداز بیست ساله جمهوری اسلامی ایران تشکیل شده است. اساساً آموزش مهارت های پیشرفته با ۳ هدف زیر و ذیل یکی از شیوه های آموزشی در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور تعریف شده است؛

- تربیت نیروی انسانی ماهر در حوزه فناوری های راهبردی و نوین
- کارورزی مهارت آموختگان و دانش آموختگان بر اساس بند الف ماده ۲۱ برنامه پنجم
- ارائه مهارت های مورد نیاز بازارکار به دانشجویان و دانش آموختگان

۳-۴-۱-۲-۱- طرح ارتقاء شایستگی دانشجویان

طرح ارتقاء شایستگی دانشجویان با هدف تربیت نیروی انسانی ماهر مورد نیاز بازار کار با تمرکز بر دانشجویان و فارغ التحصیلان آموزش عالی تدوین شد. به منظور رسیدن به این هدف، اهداف فرعی زیر نیز تدوین و پس از تصویب در پیوست همین نظام بارگذاری خواهد شد (پیشنهادی ۱)

- تکمیل پازل شایستگی های حرفه ای مورد نیاز دانش آموختگان دانشگاه
- همگرا شدن آموزش های عالی (به لحاظ دانشی و نگرشی) با آموزش های فنی و حرفه ای (به لحاظ مهارت، نگرش های حرفه ای، تجربیات کاربردی و روش های کارآفرینی)
- استفاده بهینه از ظرفیت های منابع انسانی متخصص کشور (حمایت و هدایت سرمایه های انسانی جوان، خلاق و دارای انگیزه)

۳-۴-۱-۳- آموزش در صنایع

بی گمان رسیدن به بهره وری و پویایی در واحدهای صنفی و صنعتی برای رقابت در بازارهای داخلی و بین المللی بدون ارایه آموزش های مهارتی مورد نیاز محقق نمی شود. واحد امور آموزش در صنایع به عنوان نماینده سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور متولی برنامه ریزی، هدایت، ساماندهی و اجرای آموزش به شاغلین در صنایع و اصناف کشور است.

۳-۴-۱-۳-۱- تأسیس مراکز جوار و بین کارگاهی

در اجرای ماده ۱۱۰ قانون کار جمهوری اسلامی ایران و به منظور گسترش آموزشهای فنی و حرفه ای و تامین نیروی انسانی ماهر مورد نیاز مبنی بر اینکه "کلیه کارفرمایان واحد های صنعتی، تولیدی و خدماتی مکلفند در ایجاد مراکز آموزش جوار کارگاهی و بین کارگاهی با سازمان آموزش فنی و حرفه ای وزارت کار و امور اجتماعی همکاری لازم را بعمل آورند." و پیرو تصویب نامه هیئت وزیران به شماره ۵۲۱۶۲/ت/۵۱۱ مورخ ۱۳۷۱/۱۱/۱۲ و به استناد تبصره ۲ ماده واحده مذکور دستورالعمل ایجاد و تأسیس مراکز جوار کارگاهی و بین کارگاهی صادر شد (پیوست ۴).

۴- اجرای آموزش - بخش خصوصی (آموزشگاههای آزاد)

به منظور فراهم کردن ساز و کارهای تحقق اهداف فوق الذکر، در راستای استراتژی برون سپاری و افزایش بهره وری، هیات نظارت مرکزی آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد کشور به استناد بخشنامه

شماره ۳۵۳۳۴ مورخ ۱۳۸۸/۴/۹ وزیر محترم کار و امور اجتماعی نسبت به بازنگری ضوابط و دستورالعمل های اجرائی آئین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد مصوبه شماره ۵۶۵۰۸/ت ۳۲۸۶۵ ه مورخ ۱۳۸۵/۵/۱۸ هیات محترم وزیران اقدام و مجموعه ضوابط و دستورالعملهای اجرائی جدید را در ده فصل تدوین گردیده است.

- آیین نامه آموزشگاههای آزاد^۶
- ضوابط اجرائی آیین نامه آموزشگاههای آزاد^۷
- ضوابط و مقررات صدور و تمدید پروانه تاسیس آموزشگاه.
- شرایط موسس.
- شرایط احراز صلاحیت و اشتغال مدیر آموزشگاه.
- نحوه احراز صلاحیت مربیان.
- مقررات مربوط به کارآموزان.
- نظارت و بازرسی و مقررات مربوط به لغو پروانه تاسیس و تعطیل آموزشگاه.
- مقررات عمومی

۴-۱- دستورالعمل های ذیل عنوان آموزش های بخش خصوصی^۸

- دستورالعمل آموزش های موازی (در حال بازنگری است و پس از تصویب ابلاغ خواهد شد).
- آیین نامه آموزشگاههای آزاد (پیوست ۵).
- ضوابط اجرای آیین نامه آموزشگاههای آزاد (پیوست ۶).

۵- ارتقاء بهره وری مربیان، رؤسا و کارکنان (مراکز- اداره کل)

اینکه ارتقای بهره وری یکی از مهمترین استراتژی و زیر ساخت اصلی سیاستها و برنامه های تعالی این سازمان به شمار می رود لذا برنامه ریزی به منظور ارزیابی عملکرد آموزشی مربیان، رؤسا و کارکنان (مراکز- اداره کل) آموزش فنی و حرفه ای به عنوان یکی از ساز و کارهای عملیاتی جهت تحقق استراتژی یاد شده و داشتن سازمانی متعالی و سرآمد، امری ضروری است. بر همین اساس با بهره گیری از تجارب و رهنمودهای صاحب نظران و اندیشمندان مدیریت منابع انسانی «دستورالعمل طرح ارتقاء بهره وری مربیان، رؤسای مراکز آموزش فنی و حرفه ای و کارکنان (مراکز- اداره کل) در بخش دولتی» از طریق تعیین الگوئی ساده و روشن با تأکید بر ارزیابی شاخص های کلیدی عملکرد نیروی انسانی مراکز

^۶ . http://pi.irantvto.ir/uploads/۸۴_۵۰۵_۴۳_aeinnameh۰۰۹۱.pdf

^۷ http://pi.irantvto.ir/uploads/84_505_16_dastorolamal0091.pdf.

^۸ . <http://pi.irantvto.ir/>

آموزشی به نحوی طراحی و تدوین شده است که علاوه بر ارتقای کارآیی سازمانی منجر به گسترش عدالت در برخورداری مربیان، رؤسای مراکز آموزش فنی و حرفه ای و کارکنان (مراکز- اداره کل) از مزایای مادی و معنوی متناسب با سطح عملکرد آنان خواهد شد.

دستور العمل ارتقا بهره وری مربیان، رؤسا و کارکنان (مراکز- اداره کل) در قالب پیوست (۱۱) نظام مربیان بارگذاری شده است.

۱-۵- تبصره ۷۵

یکی از راه های موثری که اجرائی شدن مناسب آن می تواند در پویائی و تحرک بیشتر مراکز آموزشی، تشویق، شکوفائی استعدادها و افزایش مهارت و کارائی مربیان، روسای مراکز، کارکنان و حتی کارآموزان بسیار موثر باشد بهره مندی از ظرفیت های مستتر در تبصره ۷۵ است. در این تبصره به استناد تصویبنامه هیات محترم وزیران به شماره ۱۵۰۸۳/ت/۱۰۴ ه تاریخ ۱۳۷۰/۳/۲۹ بر این موضوع تاکید دارد که پس از فروش محصولات تولیدی و خدمات کارگاه های آموزشی و همچنین دریافت وجوه دریافتی از خزانه پس از واریز و کسر وجوه، سازمان مجاز است ۹۰ درصد وجوه دریافتی از خزانه را به مناطق برای هزینه نمودن در خرید کلیه مواد اولیه مصرف شده در تولید محصولات و یا خدمات فروش رفته و هزینه های مربوط به حق الزحمه مربیان با دستورالعمل اجرایی ذکر شده در این تصویب نامه صرف نماید. (پیوست ۷) دستورالعمل بازنگری شده "پیشنهادی" که بر بهره مندی بیشتر مربیان از فروش محصولات تولیدی و خدمات کارگاه های آموزشی تاکید دارد نیز به پیوست همین نظام ارائه می شود (پیشنهاد ۲).

۶- صلاحیت حرفه ای عوامل اجرائی آموزش

مکانیزم ارزیابی و تعیین شاخص ها و معیارهای اختصاصی در انتخاب و انتصاب معاونین آموزش، پژوهش و برنامه ریزی مناطق و روسای مراکز آموزش فنی و حرفه در قالب دستورالعمل « احراز شرایط فنی و تخصصی رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه ای ثابت دولتی سازمان » و دستورالعمل « انتخاب و انتصاب معاون آموزش، پژوهش و برنامه ریزی ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای کشور » تهیه و تدوین گردیده است که به پیوست همین نظام بارگذاری شده است.

۱-۶- دستورالعمل ها

- دستورالعمل احراز شرایط فنی و تخصصی رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه ای ثابت دولتی سازمان (پیشنهادی ۳)
- دستورالعمل انتخاب و انتصاب معاون آموزش، پژوهش و برنامه ریزی ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای کشور (پیشنهادی ۴)

۷- مستند سازی مدیریت فرآیندهای اجرای آموزش

مستندسازی به تهیه مجموعه اسناد و مدارکی اطلاق می‌شود که مراحل مطالعاتی و اجرایی یک فعالیت را با ارائه ارزیابی‌ها و تحلیل‌های واقعی نشان می‌دهد. در واقع مستندسازی باید نشان‌دهنده انجام یک فعالیت براساس برنامه‌ریزی دقیق، منظم و از پیش تعیین شده باشد. نکته قابل توجه در تمامی مستندسازی‌ها، حفظ و نگهداری اطلاعات و همچنین مکتوب نمودن بخشی از دانسته‌های انسانی است. به عبارتی جامع‌تر مستندسازی را می‌توان شامل فرآیند شناسایی، جمع‌آوری و ارائه اطلاعاتی دانست که دارای ارزش تاریخی برای سازمان است. امروزه از مستندسازی به عنوان کلید مدیریت دانش و راهکاری برای در اختیار قرار دادن سوابق سازمانی به ذینفعان یاد می‌شود. به منظور مستندسازی تمامی دوره‌های آموزشی برگزار شده در سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور^۱ دفتر نظارت بهسازی و هدایت شغلی اقدام به تدوین شناسنامه‌ای تحت عنوان شناسنامه دوره‌های آموزشی نموده است. این شناسنامه مجموعه اطلاعاتی را از دوره آموزشی شامل مشخصات دوره (مشخصات کارگاه- مربی- کارآموزان- رئیس مرکز)، کلیه فعالیت‌های حین آموزش (اعم از بازدید آموزشی - کارآموزی در محیط کار- بهره‌مندی از اساتید صاحب نظر درون و برون سازمانی- پروژه محوری)، مشاوره (ورودی- حین و نهایی کارآموزان)، نتایج آزمون (ورودی- حین و نهایی کارآموزان) و همچنین نظر کارآموزان در خصوص اجرای دوره و شیوه تدریس مربی را در بر می‌گیرد که به پیوست همین نظام بارگذاری شده است.

۷-۱- روش‌های آموزشی حین اجرای آموزش در مراکز

۷-۱-۱- اجرای پروژه محوری

الگوی آموزشی پروژه محوری در نظام آموزشهای فنی و حرفه‌ای با پیش فرض انتخاب پروژه توسط کارآموز و از طریق مشاوره با مربی، روش یادگیری فعالی است که کارآموزان در آن فرصت می‌یابند از قوه ابتکار خود کمال استفاده را بکنند و کاربردهای عملی و محدودیت‌های اجرایی آموخته‌ها را مشاهده نموده و به تعمیق و توسعه دانش و اطلاعات فنی خود پردازند. در این مدل کارآموز مسئول سازماندهی فعالیت‌های خود بوده و با پیشرفت در هر مرحله به اعتماد به نفس او افزوده می‌گردد.

پروژه مجموعه فعالیت‌هایی است که توسط کارآموزان در قالب طراحی محصول، تحقیق کاربردی و یا خدمت مشخص با استفاده از منابع (زمان، مواد مصرفی، تجهیزات و ابزار) و بصورت برنامه‌ریزی شده به منظور نیل به اهداف دوره آموزشی انجام می‌پذیرد، به عبارت دیگر یک پروژه تلاش سازمان یافته‌ای است که کارآموز با استفاده از مهارت خود متناسب با اهداف دوره آموزشی برای ایجاد یک محصول، کاربرد نتایج تحقیق و یا انجام خدمت ویژه انجام می‌دهد. (پیوست ۸)

۷-۱-۱-۱- مراحل اجرای روش پروژه‌ای

- آموزش و توجیه کارآموزان به منظور آشنائی آنان با اهداف اجرای پروژه مراحل طراحی و تولید پروژه.

- ارائه اطلاعات لازم به کارآموزان در زمینه قواعد کارگروهی، مهارتهای ارتباطی و مدیریت پروژه متناسب با سطح آگاهی آنان .
- گروه بندی کارآموزان .
- انتخاب موضوع پروژه و تهیه طرح عملیاتی تولید آن توسط اعضای گروه .
- ارائه طرح عملیاتی پروژه به مربی (مربی مشاور) جهت بررسی و تأیید.
- اجرای پروژه توسط اعضای گروه .
- ارزیابی مرحله ای توسط مربی راهنما .
- ارزیابی پایانی .
- اختصاص نتیجه ارزیابی پایانی پروژه حین آموزش به میزان حداکثر ۱۰ نمره از ۱۰۰ نمره آزمون عملی پایان دوره .

۲-۷- بازدید آموزشی

فعالیتی است که در آن کارآموزان دوره آموزشی همراه با مربی/مربیان دوره باروش های مشاهده ای و مصاحبه ای به منظور توسعه فردی، تعمیق آموخته ها، کسب تجربه و ایده پردازی کارآفرینی از طریق بازدید از مشاغل مرتبط با دوره آموزشی در صنایع، صنوف و... انجام می گردد. مربی/مربیان دوره آموزشی پس از انجام هر مرحله بازدید، این فرم را تکمیل نموده، پس از تأیید مسئول واحد بازدید شده به تأیید مسئول آموزش و رئیس مرکز می رسانند . میزان بازدید آموزشی کارآموزان برابریست و پنج درصد (۲۵٪) از کل نفر-دوره تعهدات مراکز ثابت (روزانه-شبانه روزی-کارگاه های واگذار شده) می باشد (پیوست ۸).

تبصره : هر یک از مراکز ثابت می بایست بخشی از تعهدات مربوط به بازدیدهای آموزشی را تحت پوشش قرار دهد .

۳-۷- اساتید صاحب نظر

یکی از راهکارهای جلوگیری از سکون، یک نواختی و رخوت در کارگاه های آموزشی سازمان، دعوت از اساتید، متخصصین و مجربین هر حرفه برای حضور در کارگاه های آموزشی مراکز است. این طرح سعی دارد با ایجاد امکان دعوت از صاحبین نام به لحاظ دانش و تجربه درباره مباحث مطروحه در استانداردهای آموزشی (تئوری، عملی و کارورزی) آموزش بخشی از سرفصل ها را حداکثر به میزان دو درصد از کل ساعات آموزشی برنامه درسی حرفه ها، برای دستیابی به اهداف تعیین شده در دستورالعمل مربوطه، به ایشان واگذار نماید (پیوست ۸).

نکته: حضور مربی/مربیان دوره آموزشی، در زمان ارائه آموزش توسط افراد مذکور به هر طریق، در کنار ایشان الزامی است.

۷-۴- کارآموزی در محیط کار

درحقیقت کارآموزی در محیط کار؛ فعالیت آموزشی است که در آن کارآموزان همراه بامربی/مربی‌ان ضمن فراگیری دانش تئوری و عملی موضوع استاندارد مهارت در کارگاه آموزشی (شامل آشنایی: به مفهوم داشتن اطلاعات مقدماتی- شناسایی: به مفهوم داشتن اطلاعات کامل - اصول: به مفهوم مبانی اطلاعات نظری- توانایی: به مفهوم قدرت انجام کار)، در محیط واقعی کار شامل صنعت، صنف و ... حضور یافته و آموزش های لازم را که شامل بخشی از همان استاندارد مهارت و آموزشی می باشد را می گذرانند. (تشخیص آن بخش از استاندارد مهارت و آموزشی کارگاه که می بایست در محیط واقعی کارآموزش داده شود براساس نظر مربی وباهماهنگی بنگاههای اقتصادی مرتبط می باشد). ضمناً اجرای کارآموزی در محیط کار صرفاً اختصاص به استانداردهایی که ساعت مشخص برای کارآموزی در محیط کار در آن ها پیش بینی شده است، نبوده و در کلیه استانداردهای مهارت و آموزشی باتشخیص مربی و هماهنگی با صنایع و صنف مربوطه قابل اجرا می باشد. ضمناً تمامی کارآموزان مراکز تحت پوشش بیمه حوادث هستند(پیوست ۹).

۸- دستورالعمل جذب، نگهداشت و امور انضباطی کارآموزان

اصلاح سامانه جذب صحیح کارآموز و انتخاب بهترین و با انگیزه ترین متقاضیان فراگیری مهارت مطابق با ضوابط و شرایط تعیین شده برای کارآموزی در دوره های آموزشی از یک طرف؛ و از طرف دیگر ایجاد جاذبه ها و اهرم هایی که بتوان کارآموزان پذیرش شده را تا پایان دوره آموزشی در کارگاه نگهداری نمود، دو عامل تاثیرگذار بر جلوگیری از اتلاف فرصتهای آموزشی می باشند.

دستورالعمل جذب، نگهداشت و امور انضباطی کارآموزان سعی دارد که از زاویه دیگری ضمن توجه دادن به کارآموزان و متقاضیان مهارت آموزی، در خصوص میزان منابع انسانی و مالی دولتی مصروف شده برای برگزاری دوره های آموزشی برای آنها و فرصتی که برایشان مهیا شده است، تضمینی برای حضور تا پایان دوره از ایشان دریافت نماید و محدودیت هایی برای کارآموزان خاطی که با ترک دوره و سهل انگاری در خلال دوره به نوعی منابع تامین شده را بدون هیچ گونه بهانه ای به هدر می دهند، در نظر گیرد(پیوست ۱۰).

۹- سامانه ها

/ دفتر بهسازی، نظارت و هدایت شغلی <http://behsazi.irantvto.ir>

[۸۴](http://pi.irantvto.ir/index.aspx?siteid=) دفتر امور مؤسسات کارآموزی آزاد و مشارکت های

مردمی

<http://industry.irantvto.ir/> آموزش در صنایع

<http://ruraltraining.irantvto.ir/index.aspx?siteid=110&pageid=824>

[آموزش روستائی](#)

صفحه ارجاعی	سال ابلاغ	عنوان پیوست	پیوست
۱۴	۱۳۹۲	شیوه نامه اجرایی مشاوره هدایت آموزشی شغلی مراکز (بخش رهگیری)	پیوست شماره ۱
۱۸	۱۳۹۴	توانمندسازی و آموزش های مهارتی روستاییان، عشایر، مناطق محروم و مرزی با رویکرد اشتغال پایدار	پیوست شماره ۲
۱۸	۱۳۹۲	نیازسنجی روستایی	پیوست شماره ۳
۱۹	در مرحله بررسی و تصویب	طرح ارتقاء شایستگی دانشجویان	پیشنهادی ۱
۱۹	۱۳۷۱	دستورالعمل ایجاد و تاسیس مراکز جوارکارگاهی و بین کارگاهی	پیوست شماره ۴
۲۰	۱۳۸۵	آیین نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاههای فنی حرفه ای آزاد	پیوست شماره ۵
۱۷	۱۳۸۶	شیوه نامه بهبود مدیریت فرآیند آموزشی	پیوست شماره ۶
۲۱	۱۳۸۶	تبصره ۷۵	پیوست شماره ۷
۱۸	۱۳۸۵	تبصره ۷۵	پیشنهادی ۲
۲۱	در مرحله بررسی و تصویب	دستورالعمل انتخاب و انتصاب معاون آموزش، پژوهش و برنامه ریزی ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای کشور	پیشنهادی ۳
۲۱	در مرحله بررسی و تصویب	دستورالعمل احراز شرایط فنی و تخصصی رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه ای ثابت دولتی سازمان	پیشنهادی ۴
۲۲	۱۳۸۶	پروژه محوری	پیوست شماره ۸
۲۳	۱۳۸۶	بازدید آموزشی	پیوست شماره ۸
۲۳	۱۳۸۶	بهره مندی از اساتید صاحب نظر	پیوست شماره ۸
۲۴	۱۳۸۶	دستورالعمل کارآموزی در محیط کار	پیوست شماره ۹
۲۴	۱۳۸۹	دستورالعمل جذب و نگهداشت و امور انضباطی کارآموزان	پیوست شماره ۱۰