

نظام نامه اجرای

آموزش

معاونت آموزش

دفتر نظارت، بهسازی و هدایت شغلی

فصل ۱: کلیات

- ۱-۱- خط مشی کیفی حوزه آموزش سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- ۱-۲- چشم انداز سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- ۱-۳- مأموریت های سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- ۱-۴- سند برنامه ی ملی اقدام و عمل سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

فصل ۲: نظام های آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

- ۱-۲- نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش فنی و حرفه ای
 - ۱-۲-۱- ضرورت ایجاد نظام اطلاعات مدیریت آموزشی
 - ۱-۲-۲- سیستم مدیریت کیفیت فرآیند آموزش
 - ۱-۲-۳- مشاوره هدایت آموزشی - شغلی (مشاوره و رهگیری)
 - ۱-۲-۴- اجرای آموزش - بخش دولتی
 - ۱-۲-۵- اجرای آموزش - بخش خصوصی (آموزشگاههای آزاد)
 - ۱-۲-۶- صلاحیت حرفه ای عوامل اجرایی آموزش
 - ۱-۲-۷- شناسنامه دوره آموزشی
 - ۱-۲-۸- ارتقاء بهره وری مراکز، روسای و کارکنان مراکز
 - ۱-۲-۹- سامانه ها
- ۲-۲- نظام مربیان
 - ۲-۲-۱- اصول ناظر بر زیر نظام مربیان
 - ۲-۲-۲- مولفه های اصلی زیر نظام مربیان
 - ۲-۲-۳- وظایف مربیان آموزش فنی و حرفه ای
 - ۲-۲-۴- استانداردهای انتخاب و جذب مربیان
 - ۲-۲-۵- استانداردهای آموزش و توسعه مربیان
 - ۲-۲-۶- استانداردهای بهبود کیفیت تدریس مربیان
 - ۲-۲-۷- استانداردهای توسعه مسیر ترقی شغلی مربیان
 - ۲-۲-۸- استانداردهای ثبت اطلاعات، تجزیه و تحلیل شغلی مربیان
 - ۲-۲-۹- استانداردهای پرداخت و پاداش مربیان
- ۳-۲- نظام فضا، تجهیزات و فناوری
 - ۳-۲-۱- اصول ناظر بر نظام فضا، تجهیزات و فناوری

- ۲-۳-۲- مراکز آموزشی از منظر فضا، تجهیزات و فناوری
- ۲-۳-۳- تعمیر و نگهداری فضاها و تجهیزات آموزشی
- ۲-۳-۴- استاندارد چیدمان تجهیزات کارگاهی
- ۲-۳-۵- ایمنی و بهداشت برای فضا و تجهیزات
- ۲-۳-۶- استاندارد ابزار و تجهیزات و سامانه مدیریت الکترونیکی تجهیزات
- ۲-۳-۷- مراحل تخصیص و تأیید اعتبارات تملک دارایی تجهیزات آموزشی
- ۲-۴-۱- نظام نظارت، ارزیابی و اعتبارسنجی
- ۲-۴-۲- مفهوم نظارت
- ۲-۴-۳- مفهوم ارزشیابی
- ۲-۴-۴- اعتبارسنجی
- ۲-۴-۵- اعتبارسنجی مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- ۲-۴-۶- اهداف کلی و جزئی مرتبط در طرح اعتبارسنجی مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی
- ۲-۴-۷- عوامل ارزیابی طرح اعتبارسنجی مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور
- ۲-۴-۸- دستورالعمل ارزیابی بیرونی
- ۲-۴-۹- دستورالعمل ارزیابی درونی
- ۲-۴-۱۰- دستورالعمل نظارت و ارزیابی آموزشی

فصل ۳: سایر قوانین و الزامات اجرایی

- ۳-۱- شورای نظارت، ارزیابی و گسترش آموزشی سازمان
- ۳-۲- تنظیم برنامه آموزشی
- ۳-۲-۱- نحوه تنظیم برنامه آموزشی ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای کشور (بخش دولتی)
- ۳-۲-۲- موارد قابل توجه در تنظیم برنامه آموزشی بخش غیردولتی (آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد)
- ۳-۳- الزامات درج دوره های آموزشی
- ۳-۳-۱- الزامات درج دوره های آموزشی در پرتال سازمان (بخش دولتی)
- ۳-۳-۲- موارد قابل توجه در تنظیم تقویم آموزشی بخش غیردولتی (آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد)
- ۳-۴- وظایف رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه ای
- ۳-۵- وظایف و شرایط کارآموزی

فصل ۴: تعاریف و اصطلاحات

جهان مدیریت در حال تغییر و دگرگونی است. افراد جهت انطباق با این دگرگونی ها به دنبال مهارت های جدیدی هستند که در زندگی و فعالیت های جاری و آینده از آنها بهره بگیرند، آنها می خواهند سازمان خود اعم از آموزشی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی بهترین کارایی و اثر بخشی را داشته باشد (صالحی، یوسفی، ۱۳۷۹) و این مهم هنگامی رخ می نماید که بهره گیران (مشتریان) آن به بهترین نحو بتواند از آن سود بجویند. این در حالی است که افزایش جمعیت فعال کشور با توجه به ساختار جمعیتی و رشد نرخ بیکاری در کشور، بر نامه ریزان و سیاست گذاران را بیش از پیش متوجه اهمیت اداره و ارائه آموزشهای متناسب می نماید (دستجردی، ۱۳۷۹). تردیدی نیست که توسعه متناسب و ارتقای کیفی برنامه آموزش فنی و حرفه ای (به عنوان یکی از مفیدترین آموزشها برای اشتغال) تنها از طریق داشتن تفکر سیستمی مبتنی بر رویکرد استراتژیک و توأم با پژوهش های علمی امکان پذیر است و بدون اتکا به یافته های پژوهشی هر اقدامی در جهت توسعه و بهبود آموزشهای فنی و حرفه ای به مثابه تیری در تاریکی خواهد بود (اخلاقی، ۱۳۸۱). با این توضیح در خواهیم یافت که در فرایند تحولات اقتصادی، اجتماعی کشور بدون تردید نیروی انسانی، بالاترین اهمیت را دارد. از طرفی نظام آموزش در اکثر کشورها سهم زیادی از بودجه عمومی را به خود اختصاص می دهد. بنابراین با توجه به محدودیت بودجه، منابع مالی، امکانات و تجهیزات، برنامه ریزی توسعه آموزشهای کاربردی مهارتی باید در راستای توسعه کشور بوده و آگاهی از وضعیت موجود به جهت رفع کاستی ها و اتخاذ تصمیمات به منظور دستیابی به اهداف توسعه ضرورت دارد (خاوری ۱۳۸۲، ص ۱۰). در این میان، اصلی که در برنامه ریزی آموزشی بیشتر مورد توجه قرار می گرفت، در نظر گرفتن ارتباط آموزش با دنیای کار بود. اصلی که به سرمایه گذاری برای کارآموزی و آموزش افراد متخصص و تهیه تجهیزات در سطح دانشگاهها و تربیت کارگران ماهر در مراکز فنی و حرفه ای انجامید (تقی پور ظهیر، ۱۳۷۶). البته این توسعه مورد توجه سیاستگذاران و برنامه ریزان آموزشی بوده است. اما به لحاظ محدودیت ها از جمله منابع مالی و تجهیزات و با محدودیت های نیروی متخصص و مربی کارآمد منجر به توسعه نا هماهنگ این آموزشها با سیاست های توسعه گردیده است. لذا بهره مندی از تفکر سیستمی به این معناست که ما با دانش کافی، همزمان به مسائل مختلف و با نگاه کوتاه و بلند مدت توجه داشته باشیم. داشتن نگاه هم زمان دید کل نگر و جز نگر لازمه ی دست یافتن به تصمیم های درست است. به عبارتی واضح تر بدون تفکر سیستمی همه ی ما نابود خواهیم شد. نظام نامه پیش رو درصدد است تا مبتنی بر رویکردی راهبردی و با تمرکز بر تفکری نظاممند به معرفی نظام های پویا در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور پردازد.

فصل ۱: کلیات

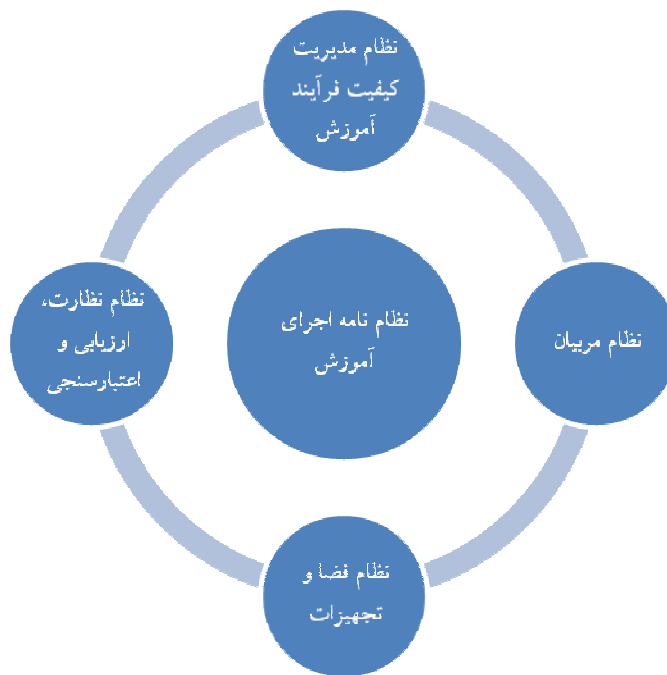
در نظام نامه اجرای آموزش سازمان آموزش فنی و حرفه ای، چهار نظام با عناوین نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش، نظام مربیان، نظام فضا و تجهیزات و نظام نظارت، ارزیابی و اعتبارسنجی، بیانگر مجموعه ای کامل از تعاریف، قوانین و دستورالعمل ها و فرایندهای اجرایی مورد نیاز و لازم الاجرا، به منظور دستیابی به اهداف کلان سازمانی می باشند.

نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش فنی و حرفه ای، در واقع با هدف کمک به سازمان در راستای تبدیل آموزش به یک سرمایه گذاری مؤثر و کارا عمل می کند. در این راستا با در نظر گرفتن آموزش به عنوان یک فرایند مرحله ای، که از تعیین نیازهای آموزشی، آغاز و سپس به طراحی و برنامه ریزی آموزشی، انجام آموزش ها و در نهایت به ارزیابی خروجی آموزش ها می انجامد، به تبیین موارد می پردازیم.

در نظام مربیان، با توجه به اینکه "مربی" بیشترین نقش را در امر مهم آموزش مهارتی به عهده دارد و محور اصلی، پشتیبان و مجری آموزش و تربیت کارآموزان می باشد، به کلیه فعالیت های مربوط به انتخاب و جذب، تجزیه و تحلیل، بهبود فرآیند، مدیریت عملکرد، پرداخت و پاداش، توسعه مسیر ترقی شغلی و آموزش و توسعه مربیان، که قلمرو آن مشمول کلیه مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور می گردد، خواهیم پرداخت.

نظام فضا و تجهیزات، کلیه فعالیت های برنامه ریزی، ساماندهی، طراحی، اجرا، نظارت و پشتیبانی مربوط به تامین کالبد نظام آموزش مهارتی و تدارک تجهیزات آموزشی و فناوری، متناسب با برنامه و استاندارد آموزشی و همچنین هماهنگ با مولفه های آمایش سرزمین، منابع انسانی (کارآموز-مربی)، مدیریت آموزشی- فنی و در راستای اهداف نظام آموزش مهارتی را بر عهده دارد.

نظام نظارت، ارزیابی و اعتبارسنجی، سازوکاری جهت دستیابی به شفافیت عملکرد و پاسخگویی متولیان آموزش فراهم می کند تا در راستای پاسخگویی به نیازهای فرد و جامعه منجر به افزایش ارتقاء کیفیت نظام های آموزشی شود. در این مسیر ابتدا نیازهای آموزشی شناخته شده و 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.



نمودار ۱. ارکان نظام نامه اجرای آموزش

اعضا اصلی کارگروه تنظیم و تدوین نظام نامه اجرای آموزش، نظام ها و دستورالعمل های تابع هر نظام که زین پس مسئول بازنگری، اصلاح، تأیید بارگذاری دستورالعمل های مصوب شده جدید و پیگیری اجرای دستورالعمل های زیرمجموعه هر نظام را بر عهده دارند شامل افراد زیر می باشند.

سرپرست معاونت آموزش (یا نماینده ایشان)؛ جناب آقای سید علی موسوی (رئیس کارگروه)
مدیرکل دفتر نظارت بهسازی و هدایت شغلی (یا نماینده ایشان)؛ جناب آقای علیرضا طاهرپور
شلمانی (اعضاء)

مدیرکل دفتر راهبری اجرای آموزش (یا نماینده ایشان)؛ جناب آقای حسن عزیزی (اعضاء)
مدیرکل دفتر آموزشگاه های آزاد و مشارکت های مردمی (یا نماینده ایشان)؛ سرکار خانم مریم اسلامی
دولت آباد (اعضاء)

معاون دفتر نظارت بهسازی و هدایت شغلی؛ جناب آقای حاج امان یلمه (دبیر)

معاون دفتر نظارت بهسازی و هدایت شغلی؛ جناب آقای کریم دلاویز (اعضاء)

رئیس گروه بهبود کیفیت و استانداردهای مراکز آموزشی؛ جناب آقای رامین رضایی (اعضاء)

کارشناس مسئول نظارت و راهنمایی آموزشی؛ سرکار خانم مریم ایمانی (اعضاء)

کارشناس مسئول امور مربیان؛ جناب آقای فرشاد مجیدفر (اعضاء)

کارشناس مسئول برنامه ریزی اجرای آموزش؛ جناب آقای رضاعلی طرخان (اعضاء)

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

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به عنوان متولی آموزش های مهارتی غیر رسمی، در جهت ایفای رسالت خود، کسب رضایت ذینفعان، ارتقای کیفیت و مشتری مداری، همگام با استانداردهای ملی و بین المللی، با تلاش مستمر و همگانی، سرآغازی را جهت بهبود و دستیابی به اهداف تعریف شده، بنا نهاده است.

از این رو و در راستای بهبود تحقق سند چشم انداز، استراتژی ها و اهداف سازمان، حوزه آموزش با رعایت ارزش های سازمانی و فرهنگ ایرانی اسلامی و التزام کامل به قوانین و مقررات و اسناد بالادستی کشور و با استفاده از دانش و تجربه سرمایه های انسانی توانمند، و با رویکرد توسعه همه جانبه نیروی انسانی مورد نیاز بازار کار، و با اعتقاد به ترویج و بالندگی آموزش های مهارتی و تأثیر آن در رشد همه جانبه کشور و لحاظ کردن اصول حفظ و حراست محیط زیست و نیز حفظ سلامت و ایمنی انسان ها در دوره های آموزشی خود، تمامی کوشش خود را در راستای نیل به اهداف والای سازمانی و کلان زیر دنبال می کند:

- 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 مربیان 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 حوزه آموزش اعتقاد راسخ داشته و متعهد می شود که با اجرای فرآیندهای تدوین شده در چهارچوب مسئولیت ها و اختیارات، با کنترل مستمر عملکرد مراکز آموزشی در قالب سیستم مدیریت کیفیت، به اهداف فوق نائل شود.
- با اتکا به ایزد دانا و توانا، در راه خطیر پیش روی خویش از هر اندیشه والا و همت بلند، با اشتیاق استقبال خواهیم کرد تا به اتفاق میهن عزیز را آباد سازیم.

۱-۲- چشم انداز سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

جایگاه برتر مهارت آموزی در منطقه از طریق بهبود مستمر، ایجاد و ارتقاء شایستگی های حرفه ای نیروی کار و صلاحیت دار نمودن منابع انسانی جامعه خصوصا در عرصه اقتصاد ملی با تاکید بر بکارگیری فناوری های روز اطلاعات و ارتباطات و انتقال تکنولوژی های نوین آموزشی

۱-۳- مأموریت های سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

- برنامه ریزی برای تأمین آموزش مهارت های مورد نیاز جامعه و توزیع عادلانه آنها در سطح ملی از طریق توسعه بخش غیردولتی
- برنامه ریزی برای جبران کسری آموزش های مهارتی مورد نیاز شاغلین و جامعه به منظور پایداری شاغلین در بازار کار
- تجهیز منابع انسانی بیکار جو یای کار به مهارت های مورد نیاز بازار کار از طریق دریافت سفارش از بخش های مختلف اقتصادی
- بروزرسانی استانداردهای موجود براساس نیازهای بازار کار، جامعه و اقتصاد ملی با همکاری بخش های مختلف اقتصادی
- شناسایی مشاغل جدید و تهیه استانداردهای شغلی و حرفه ای با همکاری و هماهنگی بخش های مختلف اقتصادی
- با کیفیت نمودن آموزش های مهارتی در بخش های مختلف براساس استانداردهای توسعه ای بین المللی و دسترسی عادلانه به آموزش بدون تبعیض جنسیتی (طبق سند ۲۰۳۰ یونسکو)

- تغییر رویکرد اجرای آموزشهای مهارتی از بخش دولتی به بخش غیردولتی به منظور اثربخشی بهتر و توانمندسازی بخش خصوصی
- ارتقاء شایستگی های حرفه ای مربیان، رؤسای مراکز، مدیران و کارشناسان سازمان در بخش های دولتی و خصوصی از طریق همکاریهای ملی و بین المللی با بهره گیری از احکام برنامه
- انتقال تکنولوژیهای آموزشی به منظور بروزرسانی استانداردها تجهیزات و فناوریهای جدید در کارگاههای آموزشی خصوصی و دولتی
- استفاده از فناوریهای نوین مهارت آموزی خصوصاً در حوزه ICT و آموزش های مجازی و شبیه سازی شده از طریق همکاریهای بین بخشی، ملی و بین المللی
- ارتقاء جایگاه کارآموزان مدال آور در مسابقات ملی و بین المللی مهارتی با همکاری همه بخشهای اقتصادی
- هوشمندسازی همه فرآیندهای آموزش های فنی و حرفه ای با تاکید بر فناوری اطلاعات و ارتباطات

۱-۴- سند برنامه ی ملی اقدام و عمل سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

تدوین برنامه راهبردی یک ضرورت غیر قابل انکار برای تمامی سازمانها می باشد. بدون شک در موفقیت و اثربخشی سازمانها، وجود یک برنامه راهبردی از دلایل بارز و اساسی مطرح می شود. سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به عنوان یگانه متولی آموزشهای مهارتی غیر رسمی در کشور در چند ساله اخیر جایگاه به مراتب ارزشمندتری در کشور و در میان مخاطبان کسب کرده است و این به دلیل اهتمام بی دریغ پرسنل و مربیان و همچنین تفکر راهبردی تصمیم سازان آن بوده است. تدوین سند ملی مهارت و فناوری از جمله نمودههای بارز تفکر راهبردی در این سازمان بوده است. به نحوی که عملکرد واحدهای ستادی و استانی براساس آن هدایت شده است. هرچند ممکن است انحرافی در مسیر تحقق سند مذکور بوجود آمده باشد اما همچنان این سند جایگاه ارزشمند خود را در هدایت مسیر سازمان حفظ کرده است. بدون شک این سند نمی تواند بطور مداوم بعنوان نسخه بی بدیل تصمیم گیری و اجرا در سازمان مطرح باشد چرا که شرایط و مقتضیات درونی و بیرونی در سطح خرد و کلان، سازمان را دستخوش تغییر و تحول می کند. بنابراین ضرورت بازنگری سند راهبردی مهارت و فناوری نیز غیر قابل انکار است و این ضرورت نیز از جانب تصمیم گیران سازمان به طور هوشمندانه ای درک شده است.

بدین منظور، سازمان با تشریک مساعی و استفاده از نظرات و مشارکت کارشناسان و خبرگان درون و برون سازمانی طی جلسات کارشناسی و استفاده از روش شناسی آمیخته به این مهم همت گمارده است. لازم به ذکر است که در تدوین سند راهبردی اولیه تاکید بر اسناد بالادستی محور بوده است که در بازنگری آن نیز توجه به این اسناد مورد تاکید قرار گرفته است. بدیهی است که نسخه بازنگری شده با دقت اندیشی بیشتر می تواند کاملتر گردد. لذا می توان گفت بازنگری سند یک فرایند مستمر در سازمان است و باید با توجه به مقتضیات و تحولات درونی و بیرونی اصلاح گردد.

فصل ۲: نظام های آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

۲-۱-۱-۲- نظام مدیریت کیفیت فرآیند آموزش فنی و حرفه ای

۲-۱-۱-۲- ضرورت ایجاد نظام اطلاعات مدیریت آموزشی

اصولاً کارکرد نظام مدیریت کیفیت برکارکردهای گوناگون مدیریت سازمان های آموزشی باید اشراف داشته باشد. زیرا، این امر باعث می شود که با بهره گیری هر چه بیشتر از منابع، هدف های نظام آموزشی تحقق یابد. به عبارت دیگر، کارآمد کردن نظام مدیریت کیفیت آموزشی مستلزم برنامه ریزی، سیاستگذاری، سازماندهی، هدایت و رهبری و ارزیابی مستمر است. در این فرآیند نظام ارزیابی به عنوان نظامی از نظام نامه اجرای آموزشی در شناسایی مشکلات نظام آموزشی و عرضه تصویری از نقص ها و کاستی های آن، طراحی و تنظیم برنامه توسعه کمی و کیفی نظام و نیز نظارت بر اجرای چنین برنامه ای، نقش ویژه ای ایفا می کند. انجام این نقش مستلزم استفاده از داده ها و اطلاعات ارزیابی است. براین اساس، تدوین و استقرار نظام اطلاعات مدیریت آموزشی به عنوان نظامی از نظام ارزیابی آموزشی ضرورت می یابد. این نظام را می توان به اختصار نظام اطلاعات آموزشی نیز نامید. نظام اطلاعات مدیریت آموزشی مجموعه ای است از داده های کمی و کیفی درباره درونداد، فرایند، محصول، برونداد و پیامدهای نظام آموزشی که می توان آن ها را به گونه های مختلف به نظم درآورد، به طوریکه باتحلیل داده ها، اطلاعات لازم برای ارزیابی و در نتیجه تصمیم گیری های مربوط به اداره امور نظام آموزشی را فراهم آورد.

طراحی و استقرار نظام اطلاعات مدیریت آموزشی در مراکز و سازمان های آموزشی باعث می شود که شفافیت فعالیت های آموزشی بیشتر شود و شرایط لازم برای کارایی آن ها افزایش یابد. این نظام اطلاعاتی را می توان در سطح سازمان ایجاد و از برونداد آن برای تصمیم گیری های سازمانی استفاده کرد. ضرورت توجه به نظام اطلاعات مدیریت آموزشی برای ارزیابی آموزشی بدان جهت است که

براثرفعالیت های آموزشی داده هایی کمی و کیفی حاصل می شود. این داده ها معمولاً به طور مرتب به عنوان گزارش فعالیت های آموزشی ثبت و ضبط می شود.

گزارش های مستمر، و برخی موارد نیز بر حسب ضرورت گزارش های موردی، درباره فعالیت های نظام عرضه می شود. اما نظام اطلاعات مدیریت آموزشی سعی بر آن دارد که چهارچوب مناسبی برای گردآوری، به هم تنیدن، انباشت و بازیافت داده ها فراهم آورد تا بتوان از آن ها در امر ارزیابی آموزشی به طور مناسب استفاده کرد.

برخی اصول که برای به هم تنیدن داده های آموزشی منظور می شود به شرح زیر است :

- به هم تنیدن داده های مربوط به عوامل نظام آموزشی.
 - به هم تنیدن داده های کمی و کیفی.
 - به هم تنیدن فرایند گردآوری، پردازش و تحلیل داده ها.
 - مرتبط ساختن تولیدکنندگان و استفاده کنندگان از داده های آموزشی.
- بنابراین، نظام اطلاعات مدیریت آموزشی به عنوان زیربنای نظام ارزیابی آموزشی به منظور تحقق هدف های زیر طراحی و مستقر می شود :

- عرضه داده ها و اطلاعات موردنیاز برای ارزیابی فعالیت های آموزشی.
 - هماهنگی فعالیت های مربوط به گردآوری، نگهداری، تحلیل و اشاعه اطلاعات مدیریت آموزشی برای تقویت فرهنگ پاسخگویی و ارزیابی.
 - ایجاد مجموعه ای به هم پیوسته از داده ها و اطلاعات موجود در ستاد، استان و مرکز آموزشی برای ارزیابی و تصمیم گیری و تسهیل عرضه آن ها.
 - ارتقای کیفیت داده ها و اطلاعات آموزشی از طریق عرضه بموقع آنها برای ارزیابی آموزشی و تسهیل تصمیم گیری.
- به طور خلاصه، به وسیله نظام اطلاعات مدیریت آموزشی، داده ها و اطلاعات موجود شناسایی شده و به منظور ارزیابی، تصمیم گیری و بهبود فعالیت ها مورد استفاده قرار می گیرد.

۲-۱-۲- سیستم مدیریت کیفیت فرآیند آموزش

فرآیندهای مدیریتی : اهداف، خط مشی، مسئولیت ها و...

فرآیندهای ارزش افزوده (اصلی): نحوه ارتباطات، دوره ها آموزشی و...

فرآیندهای پشتیبانی: مواد مصرفی، تعمیر و نگهداری تجهیزات و...

الزامات

- شناسایی فرآیندهای لازم برای انجام عملیات کاری مرکز و چگونگی کارکرد آن در سازمان.
 - تقسیم بندی فرآیندها به سه دسته فرآیندهای مدیریتی، اصلی و پشتیبانی
 - تعیین توالی و ارتباطات بین این فرآیندها بر اساس نمودار
 - تعیین معیارها و روشهای لازم توسط اداره کیفیت جهت تضمین اینکه مدیریت و عملیات مربوط به این فرآیند هر دو موثر و کارا می باشند.
 - تضمین قابلیت دسترسی به منابع و اطلاعات جهت هدایت و حمایت از چگونگی کارکرد و نظارت بر فرآیندها که توسط سازمان و ادارات کل صورت می گیرد.
 - تضمین انجام اقداماتی جهت نظارت، اندازه گیری و تجزیه و تحلیل این فرآیندها.
 - تضمین انجام اقدامات لازم جهت دستیابی به نتایج برنامه ریزی شده و بهبود مستمر فرآیندها.
- یادآوری: در مواردیکه فرآیندی خارج از مرکز آموزش فنی و حرفه ای شروع شود و یا به اصطلاح منشا ایجاد آن خارج از مرکز باشد، (فرآیندهای واگذاری، خرید خدمات و عناوین مشابه) پس از تحلیل نتایج پایش و ارزیابی نقاط مستعد برای بهبود شناسایی گردیده و اقدامات اصلاحی لازم برای بهبود فرآیندها تعیین می گردد.

۲-۱-۳- 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. آموزشهای فنی و حرفه ای رابطنی بین نظام آموزشی و بازار کار. بدین معنی که توسعه آموزشهای 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 استعدادهای متقاضیان و ایجاد تناسب بین آنها با دوره ی آموزشی است و با

رهگیری پیامدهای آموزشی بازخورد مناسب جهت افزایش اشتغال‌پذیری مهارت‌آموختگان مراکز سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و مراکز فنی و حرفه‌ای مناطق آزاد کشور را فراهم می‌نماید.

۲-۱-۴- آموزش در بخش دولتی

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در بخش دولتی از طریق ۶۹۴ مرکز آموزشی سازمان بصورت رایگان انجام می‌پذیرد و شامل آموزش در مراکز ثابت، آموزش در صنایع، آموزش در مراکز جوار کارخانه، آموزش ضمن کار، آموزش تعلیمات سرپرستی، آموزش خودیاری فنی و آموزش تیم‌های سیار می‌باشد.

۲-۱-۵- اجرای آموزش - بخش خصوصی (آموزشگاه‌های آزاد)

به منظور فراهم کردن ساز و کارهای تحقق اهداف فوق‌الذکر، در راستای استراتژی برون‌سپاری و افزایش بهره‌وری، هیات نظارت مرکزی آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد کشور به استناد بخشنامه شماره ۳۵۳۳۴ مورخ ۱۳۸۸/۴/۹ وزیر محترم کار و امور اجتماعی نسبت به بازنگری ضوابط و دستورالعمل‌های اجرائی آئین‌نامه نحوه تشکیل و اداره آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد مصوبه شماره ۵۶۵۰۸/ت ۳۲۸۶۵ هـ مورخ ۱۳۸۵/۵/۱۸ هیات محترم وزیران اقدام و مجموعه ضوابط و دستورالعمل‌های اجرائی جدید را در ده فصل تدوین گردیده است.

۲-۱-۶- صلاحیت حرفه‌ای عوامل اجرائی آموزش

۲-۱-۷- شناسنامه دوره آموزشی

۲-۱-۸- دستورالعمل ارتقا بهره‌وری مراکز، روسا و کارکنان مراکز

رویکرد دستورالعمل:

۱. نتیجه محور

۲. فرایند محور

۲-۱-۹- سامانه‌ها

سامانه دفتر بهسازی، نظارت و هدایت شغلی

<http://behsazi.irantvto.ir/>

دفتر امور مؤسسات کارآموزی آزاد و مشارکت های مردمی

<http://pi.irantvto.ir/index.aspx?siteid=۸۴>

آموزش در صنایع

<http://industry.irantvto.ir/>

آموزش روستائی

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

۲-۲- نظام مربیان

۲-۲-۱- اصول ناظر بر زیر نظام مربیان

اصول حاکم بر انتخاب و جذب، تجزیه و تحلیل، بهبود فرآیند، مدیریت عملکرد، پرداخت و پاداش، توسعه مسیر ترقی شغلی و آموزش و توسعه مربیان، بر زیر نظام مربیان حاکم می باشد که در معرفی مولفه های مدل مفهومی به تفصیل بیان شده است.

۲-۲-۲- مولفه های اصلی زیر نظام مربیان

جذب و بکارگیری، نگهداشت، بهبود و ارتقاء مربیان از مولفه های اصلی نظام مربیان ی باشند که به تفصیل در مدل مفهومی تشریح می گردد.

۲-۲-۳- وظایف مربیان آموزش فنی و حرفه ای

- مربیان در تمام ساعات آموزشی از لباس کار فرم استفاده نمایند.
- کلیه نمرات کارگاهی در طول دوره برای هر کار آموز و همچنین نتیجه آزمون میان دوره- ای و پایان دوره ای در دفتر مخصوص و سامانه رایانه ای ثبت و نگهداری شود.
- مربیان نسبت به تدوین طرح درس به تناسب مخاطبین آموزش و امکانات آموزشی موجود اقدام نموده و برنامه کلی آموزش و همچنین برنامه هفتگی ؛ محتوای استاندارد را با ذکر ساعت مقرر در کارگاه نصب و طبق برنامه اجرا نمایند.
- مربیان از ارزشیابی تشخیصی (پرسش های قبل از شروع تدریس روزانه) و ارزشیابی تکوینی در طول دوره های آموزشی به روش های متنوع (چند گزینه ای، کوتاه پاسخ، تشریحی، کامل کردنی، عملی و...) استفاده نموده و از نتایج ارزشیابی تکوینی و تشخیصی در ارتقاء و بهبود روش های تدریس و تدوین طرح درس بهره برداری نمایند.

- به منظور افزایش کیفیت آموزش و ارتقاء یادگیری کارآموزان از وسایل کمک آموزشی نظیر پوستر، ماکت و برد آموزشی (دیداری)، مدارگسترده ها، برش خورده ها و سیمیلاتورهای آموزشی، فیلم ها و اسلایدهای آموزشی، نرم افزارهای آموزشی و همچنین کتب کمک آموزشی استفاده نموده و لیست وسایل کمک آموزشی مورد نیاز خود را به رئیس مرکز اعلام نماید.
- نسبت به اعلام نیازهای تجهیزات، مواد مصرفی، نیازهای ایمنی و بهداشت کارگاه به رئیس مرکز و پیگیری تأمین یا رفع نواقص آن ها اقدام نماید.
- نصب پوسترهای آموزشی حفاظتی و دستورات ایمنی در کارگاه ضروری و الزامی است.
- نقشه کار عملی در یک قاب مخصوص نصب و بنحوی در کنار دستگاه تعبیه و در دید کارآموزان قرار گیرد.
- برای احتراز از حوادث غیر مترقبه برای کلیه ماشین آلات حفاظ ایمنی تهیه شود.
- سرویس و نگهداری و تعمیر ماشین آلات کارگاهی (ماشین های ابزار درودگری - جوشکاری و ...) براساس دستورالعمل های مربوطه انجام شود و کارت سرویس در کنار هر دستگاه نصب شود.
- حفظ و نگهداری ابزار موجود در انبار و بهره برداری به منظور آموزش کارآموزان از وظایف مربیان می باشد.
- به تأمین روشنائی کارگاه طبق استاندارد توجه نموده و نسبت به تعویض لامپ های سوخته اقدام شود.
- کپسول های محتوی اکسیژن و استیلن خارج از محیط کارگاه در محل مناسب نصب شود و فضای کارگاه با نصب و استفاده از هواکش تمیز نگهداشته شود.
- نسبت به تکمیل شناسنامه آموزشی هر دوره آموزشی و انجام فرایندهای پیش بینی شده با موضوع پروژه محوری، بازدید آموزشی، کارآموزی در محیط کار و اساتید صاحب نظر اقدام نماید.
- در برنامه ریزی درسی، بازنگری و تدوین استاندارد-طراحی و ممیزی سؤالات آزمون مهارتی-تهیه و ممیزی پروژه های آزمون های عملی مشارکت نماید.
- نسبت به شناسایی و معرفی افراد مستعد در حین دوره آموزشی و معرفی آنان به رئیس مرکز برای گذراندن دوره های سطوح بالاتر و پیشرفته اقدام شود.

۲-۲-۴. استانداردهای انتخاب و جذب مربیان

مهم‌ترین عامل در تجدید ساختار نظام آموزشی، «مربی» است. موفقیت هر نظام آموزشی در حدی تعیین کننده به دانش، مهارت حرفه‌ای و نگرش مشتاقانه مربی به حرفه خویش بستگی دارد. نظر به اینکه مربیان عنصر اساسی در فرایند آموزش-یادگیری و عامل عمده انتقال دانش و مهارت در مراکز آموزشی می‌باشند و می‌توانند تأثیر مهمی در آینده شغلی، تربیتی و فرهنگی کارآموزان داشته باشند، بنابراین، ضروری است که مهارت‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای آنان در ابتدا شناسایی و تعیین و سپس به صورت مداوم با روش علمی مورد بررسی قرار گیرد و نتایج حاصل از آن، برنامه ریزان و مسئولان امر آموزش را در بررسی وضعیت کنونی نظام آموزش فنی و حرفه ای کشور یاری دهد.

باتوجه به اینکه بخش عمده ای از برنامه آموزشی سازمان توسط مربیان غیررسمی اجرا می‌گردد، تعیین صلاحیت متقاضیان همکاری در قالب مربی در بخش‌های آموزشی مراکز آموزش فنی و حرفه ای کشور طبق دستورالعمل کمیته ارزیابی و سنجش صلاحیت فنی مربیان غیررسمی ابلاغی به شماره ۲۰۰/۲۴۸۷۱ مورخ ۸۶/۶/۱۰ مورد بررسی قرار می‌گیرد که نسخه بازنگری شده آن تحت عنوان "آیین نامه و دستورالعمل اجرایی بکارگیری مربیان غیررسمی (حق التدریس) سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور" تهیه گردیده است که پس از تصویب در شورای معاونین سازمان ابلاغ خواهد گردید. صلاحیت‌های مربیان آموزشگاه آزاد طبق ضوابط و شرایط مندرج در دستورالعمل نحوه احراز صلاحیت مربیان آموزشگاه آزاد صورت می‌پذیرد.

۲-۲-۵. استانداردهای آموزش و توسعه مربیان

مرکز تربیت مربی کرج بمنظور تربیت نیروی انسانی متخصص در جهت تحقق اهداف و منشور کاری سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، همگام کردن آموزش‌های مهارتی با محوریت توسعه صنعتی و آموزش و پژوهش‌های کاربردی منطبق بر نیاز بازار کار و صنعت براساس منشورکاری سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، دوره‌های بدو استخدام (رسمی و پیمانی) و ضمن خدمت را جهت مربیان برگزار نموده و مربیان از طریق سامانه مدیریت آموزشی LMS، در دوره‌های مذکور ثبت نام می‌نمایند.

۲-۲-۶. استانداردهای بهبود کیفیت تدریس مربیان

نوروزی، آقازاده و عزت خواه (۱۳۷۴) تدریس را به صورت فعالیتی هدف دار و آگاه که بر اثر تعامل سه رکن اساسی یعنی مربی، کارآموز و مواد درسی صورت می‌پذیرد، تعریف کرده‌اند. تدریس اثربخش مجموعه‌ای از عملکردها و ویژگی‌های مربی است که باعث دستیابی به اهداف آموزشی و یادگیری کارآموز می‌شود. حیطه‌های مهارتی که اثربخشی کار یک مدرس را تعیین می‌کنند عبارت‌اند از: الف؛ صلاحیت و توانایی فنی علم و مهارت در درس مورد آموزش، ب؛ صلاحیت و توانایی

حرفه ای آگاهی از برنامه ریزی، ارائه و ارزیابی آموزشی. ج؛ صلاحیت شخصی، ویژگیهای شخصی و رفتاری مؤثر در فرایند تعلیم و تربیت (میلر و میلر، ترجمه میری، ۲۸۳). مهمترین وظیفه مربی ایجاد شرایط یادگیری است. برای مشخص کردن شرایط یادگیری، یادگیری انواع روش ها و کاربرد آن ها برای اهداف متنوع آموزشی لازم و ضروری است. و آن چه مهم تر از یادگیری روش های تدریس است، آگاهی از نحوه یادگیری کارآموزان و کارکرد مغز آدمی است (کلهر ۱۳۸۶). فرآیندهای مؤثر جهت داشتن یک تدریس اثربخش نظیر پروژه محور شدن آموزش عملی در کارگاهها، بهره گیری از توان آموزشی مربیان صاحب نظر (درون و برون سازمانی) همزمان با مربیان، بازدید آموزشی، کارآموزی در محیط کار، در شیوه نامه بهبود مدیریت فرآیند آموزشی بیان شده است.

۷-۲-۲. استانداردهای توسعه مسیر ترقی شغلی مربیان

۱-۷-۲-۲. دستورالعمل رتبه بندی مربیان سازمان

طرح درجه بندی مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در سال ۱۳۷۶ تصویب و طی نامه شماره ۲/۴۲/۳۲۶۰۷ مورخ ۷۶/۸/۱۴ به سازمان ابلاغ و در کتاب طبقه بندی مشاغل سازمان مدیریت و برنامه ریزی گنجانده شده است. براساس این طرح مربیان در چهار سطح (مربی، مربی ماهر، سرمربی و استاد مربی) رتبه بندی می شوند. اجرای این طرح موکول به تدوین آئین نامه اجرایی با محوریت برگزاری آزمونهای استاندارد ارتقاء سطح توسط مرکز تربیت مربی بوده است که آئین نامه اجرایی این طرح تا کنون تدوین نشده بود. امروزه با توجه به افزایش نقش و جایگاه مربیان سازمان بعنوان اصلی ترین محور توسعه کمی و کیفی آموزشهای فنی و حرفه ای، ضرورت اجرای طرح بیش از پیش اهمیت یافته و مورد درخواست مربیان و تاکید مسئولان ذیربط می باشد. نسخه بازنگری شده طرح در بخش ضوابط ارائه گردیده است.

۸-۲-۲. استانداردهای ثبت اطلاعات، تجزیه و تحلیل شغلی مربیان

۱-۸-۲-۲. دستورالعمل تکمیل اطلاعات مربیان در پرتال جامع سازمان

مدیریت منابع انسانی الکترونیکی برای مدیریت منابع انسانی یک نوآوری است. در وهله اول به خاطر فرصت هایی است برای قرار دادن روابط مدیریت-کارکنان در دست مدیران و کارکنان فراهم می کند و در وهله دوم به خاطر قابلیت هایی است که فن آوری اطلاعات در طراحی ابزارهای منابع انسانی دارد که بدون فن آوری اطلاعات میسر نیست. معرفی ابزارهای مدیریت منابع انسانی الکترونیکی کارکنان را قادر می سازد که در پویایی های سازمانی و بحث های هم زمان بیشتر درگیر شوند. سازمان

آموزش فنی و حرفه ای کشور نیز بخشی از بستر سامانه پورتال جامع خود را به سامانه مدیریت الکترونیکی سرمایه های انسانی متخصص (مربیان) ، اختصاص داده است.

۲-۳-۹- استانداردهای پرداخت و پاداش مربیان

۲-۳-۹-۱- بخشنامه تعیین تعرفه حق التدریس مربیان

در اجرای قوانین بالادستی و با هدف ارتقای کیفی و اثر بخشی آموزش ها و ایجاد انگیزه برای مربیان، جداول تعرفه حق التدریس مربیان غیررسمی براساس معادل سازی حق التدریس سالانه مربیان رسمی و پیمانی و به تفکیک مقطع تحصیلی تنظیم و طی بخشنامه ای به مناطق ابلاغ می گردد.

۲-۳-۹-۲- بخشنامه تعیین سختی کار مربیان

با توجه به اینکه آموزش در حرفه های مهارتی با توجه به ماهیت آنها از شرایط سخت و دشواری برخوردار است لذا سختی کار رشته های آموزشی در با توجه به نوع رشته آموزشی و محل اجرا مشخص و طی بخشنامه تعیین سختی کار مربیان ابلاغ گردیده است.

۲-۳-۳- نظام فضا، تجهیزات و فناوری

۲-۳-۱- اصول ناظر بر نظام فضا، تجهیزات و فناوری

این زیرنظام علاوه بر التزام به رعایت اصول کلی آموزش مهارت غیررسمی، پژوهش محوری، مشارکت پذیری، آموزش مادام العمر، آموزش ضمن کار و کارورزی و... بر رعایت اصول خاص زیر نیز تاکید می نماید:

۲-۳-۱-۱- اصول معماری و شهرسازی

۲-۳-۱-۲- اصول مدیریت آموزشی و فنی مراکز آموزشی

۲-۳-۱-۳- اصول استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات

۲-۳-۱-۴- اصول تامین تجهیزات و مواد مصرفی آموزشی

۲-۳-۱-۵- اصول عمرانی در ساخت مراکز آموزشی فنی و حرفه ای

۲-۳-۱-۶- اصول تامین منابع مالی

۲-۳-۲- مراکز آموزشی از منظر فضا، تجهیزات و فناوری

اگر معماری با عنوان تنظیم روابط و عملکرد فضاها با بهره‌گیری از امکانات و عوامل اقلیمی در نظر گرفته شود، می‌بایست مکان و موقعیت این فضاها مورد توجه قرار گیرد و مجموعه عواملی که سبب اثرگذاری در نظام آموزش غیررسمی منطقه می‌گردد مورد نظر قرار گیرد. این عوامل عبارتند از: برنامه ریزی شهری و مکان‌یابی، اقلیم و عوامل زیست‌محیطی، کارکرد و برنامه ریزی فیزیکی، عوامل فرهنگی و اجتماعی، عوامل جمعیتی و اشتغال. این مولفه بر اساس «روش کار برای تهیه برنامه فیزیکی پروژه‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور» و دستورالعمل شورای نظارت، ارزیابی و گسترش آموزشی سازمان اجرایی می‌گردد.

۲-۳-۳- تعمیر و نگهداری فضاها و تجهیزات آموزشی

۱- مسئولیت تعمیر و نگهداری تجهیزات و فضاهای آموزشی غیررسمی (مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای) با ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای استانها می‌باشد که برای این مأموریت باید ساز و کارهای لازم (از جمله ساختار اداری، نیروی انسانی و منابع مالی) را تدارک نماید

۲- آموزش نیروی انسانی و مربیان باید در برنامه‌های آموزش ضمن خدمت آنان در خصوص نحوه تعمیر و نگه‌داری تجهیزات و فضاهای آموزشی پیش‌بینی گردد. و بهره‌گیری از توانمندی مربیان و کارشناسان در تعمیر و نگه‌داری تجهیزات با تامین اعتبارات و دستمزد مربوطه.

۳- ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای برای تعمیر و نگهداری تجهیزات و فضاهای آموزشی با برون‌سپاری از ظرفیت بخش غیر دولتی استفاده نمایند.

۴- تغییر کاربری و انجام تغییرات اساسی در فضای فیزیکی مراکز آموزشی توسط ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای باید با موافقت و هماهنگی شورای مرکزی نظارت، ارزیابی و گسترش آموزشی صورت پذیرد.

۵- سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور موظف است با تدارک امکانات و تخصیص اعتبارات و منابع مورد نیاز نسبت به تعمیر دوره‌ای تجهیزات آموزشی و مقاوم‌سازی فضاهای آموزشی اقدام نماید.

۶- سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور موظف است پس از ساخت، تکمیل و تجهیز مراکز آموزشی آنها را به عنوان املاک دولتی طی انجام مراحل قانونی و رسمی و با نظارت ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای استانها ثبت نماید.

۷- مربیان شاغل در کارگاههای آموزشی مراکز موظفند نسبت به درج نیازهای تعمیرات تجهیزات خود در سامانه مدیریت الکترونیک تجهیزات آموزشی اقدام نمایند.

۸- ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای استانها موظفند در زمان انتصاب روسای مراکز، ساختمان و تجهیزات موجود را بعنوان املاک و اموال دولتی طی انجام مراحل قانونی و رسمی از رئیس مرکز قبلی تحویل گرفته و به رئیس مرکز جدید تحویل دهند.

۹- هزینه تعمیرات و استهلاک تجهیزات در موسسات آموزشگاه آزاد فنی و حرفه ای با رعایت مفاد ضوابط و دستورالعمل اجرایی آئین نامه نحوه ی تشکیل و اداره آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد- شیوه نامه نحوه تعیین شهریه کارآموزان آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد انجام می گیرد.

۲-۳-۴- استاندارد چیدمان تجهیزات کارگاهی

اجرای آموزش های مهارتی با کیفیت و اثربخش بدون پیش بینی تمهیدات لازم جهت استفاده درست و اصولی از تجهیزات کارگاهی در امر آموزش قابل دسترس نمی باشد. فراهم آمدن شرایط بهینه، راحت و امن برای فعالیت آموزشی مربی و کارآموز با بیشترین بهره مندی از تجهیزات و فضای آموزشی و جلوگیری از بروز حوادث احتمالی، تسهیل در نظارت و سرپرستی کارگاه و کارآموزان، برقراری جریان و گردش کار موثر و کارآمد، قابلیت انعطاف در مورد تغییرات و تحولات آینده در کارگاه و همچنین رعایت اصل صرفه جویی، نیازمند تهیه استانداردی برای تعیین محل و نحوه قرارگرفتن تجهیزات آموزشی در کارگاه می باشد. برای رسیدن به این هدف، سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور موظف است ضمن با همکاری مربیان خبره سازمان اقدام به تهیه چیدمان تجهیزات حرفه های آموزشی پرمخاطب مراکز آموزشی سازمان نماید. (به کتاب چیدمان استاندارد تجهیزات کارگاهی حرفه های آموزشی مراجعه گردد).

۲-۳-۵- ایمنی و بهداشت برای فضا و تجهیزات

در مراکز و کارگاههای آموزشی فنی و حرفه ای به لحاظ اینکه آموزش مهارتی در کارگاههای فنی و مهارتی و با استفاده از تجهیزات فنی انجام می گیرد رعایت اصول بهداشت و ایمنی به استناد آیین نامه های «وسایل حفاظت فردی» و «حفاظت و بهداشت عمومی در کارگاهها» الزامی است. به شیوه نامه

اجرائی آئین نامه کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور مراجعه شود. اهمیت مقوله حفاظت فنی و بهداشت کار که در مواد ۸۵، ۹۱ و ۹۲ قانون کار نیز مورد تاکید قرار گرفته است، لزوم پایش وضعیت حفاظت و ایمنی در مراکز آموزشی با هدف فراهم آمدن محیط کاری ایمن، صیانت از نیروی انسانی و اشاعه فرهنگ ایمنی اجتناب ناپذیر است. تحقق این مهم با عملکرد موثر کمیته حفاظت فنی و بهداشت کار مراکز امکان پذیر می باشد.

۲-۳-۶- استانداردها ابزار و تجهیزات و سامانه مدیریت الکترونیکی تجهیزات

اعتبارات تملک دارایی به صورت سالانه جهت خرید تجهیزات و ملزومات مورد نیاز توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور به مراکز آموزشی و ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای اختصاص می یابد. بسیاری از تجهیزاتی که از قبل خریداری شده اند در کارگاهها مورد بهره برداری قرار می گیرند و تعداد نسبتاً قابل توجهی نیز تحت عنوان معیوب و یا اسقاطی در گوشه و کنار بخش ها یا انبارهای مراکز باقی می ماند. سرویس و نگهداری دوره ای تجهیزات توسط متخصصین در بازه های زمانی مشخص می بایست صورت پذیرد. مستندسازی و حفظ سوابق سرویس و نگه داری، نگهداشت و کالیبراسیون دوره ای تجهیزات، امکان یک مدیریت منسجم و منظم را در امر نگهداشت و تعمیر تجهیزات فراهم می کند که در نهایت صرفه جویی در هزینه ها، استفاده بهینه از دستگاه ها و تسریع عملیات خرید را به دنبال دارد.

۲-۳-۷- مراحل تخصیص و تائید اعتبارات تملک دارایی تجهیزات آموزشی

مراحل تخصیص و تائید اعتبارات تملک دارایی تجهیزات آموزشی شامل ۶ مرحله و ۳ پیوست است که در نظام تجهیزات فضا و فناوری به طور مبسوط ارائه شده است.

۲-۴-۱- نظام نظارت، ارزیابی و اعتبارسنجی

۲-۴-۱- مفهوم نظارت

تاکنون تعاریف متعدد متفاوتی از نظرات راهنمایی آموزشی به عمل آمده است. هر یک از تعاریف بر اساس دیدگاههای صاحب نظران، شرایط خاص شکل گرفته است که بدون توجه به آنها نمی توان به تعریف جامع و مفهوم اصلی آن دست یافت. «اصطلاح نظارت (supervision) از دو کلمه لاتین (super) به معنای بالای، بالای سر، در بالا و (videre) به معنی موظف بودن، نگاه کردن، مراقبت کردن، بر کسی نظارت کردن و مشاهده کردن ترکیب یافته، بعدها به تدریج در زبان انگلیسی کلمه

videre به visio تبدیل شد و supervision تلویحاً به شاهدانی اطلاق گردید که تواماً با بیئتش، دانش و آگاهی باشند» (عباسپور، ۱۳۷۵).

در جای دیگر نظارت عامل «اطمینان از جریان فعالیت‌ها مطابق انتظارات» تعریف شده است. در تعریفی دیگر نظارت عبارتی از فعالیت است که باعث تطبیق عملیات با برنامه می‌شود. به عبارت دیگر نظارت عبارت است از این که انحرافات نظام از هدفهای مورد نظر در حدود مجاز حفظ شود» (توحیدی، ۱۳۷۵).

«طبق تعریف دیگر کنترل عبارت است از یک کوشش منظم در ایجاد ضوابط عملیاتی بر اساس اهداف برنامه جهت طراحی یک باز خورد اطلاعاتی به منظور مقایسه عملیات انجام یافته با استانداردهای از پیش تعیین شده و در صورت وجود انحراف میزان آن مشخص شود و در نتیجه هر نوع اقدام لازمی انجام گیرد تا اطمینان حاصل گردد که منابع به موثرین شکل در ذیل به اهداف سازمان به کار گرفته شده است» (صادقپور، ۱۳۷۲).

مفهوم نظارت در معنای عام، وسعت و شمول گسترده ای دارد و تمام سازمانها برای دستیابی به اهداف خود به نظارت و راهنمایی در امر مدیریت نیاز دارند ولی سازمان های آموزشی به عنوان سازمانهایی پیشرفته و پیچیده برای ایجاد مداومت فعالیت‌های آموزشی، به نظارت و راهنمایی اثر بخش نیاز دارند. بنابراین متخصصان در امر تعلیم و تربیت تعاریف متعددی از نظارت و راهنمایی آموزشی ارائه نمودند و تلاش صاحب نظران در بیست سال گذشته منجر به حداقل شش مفهوم سازی عمده برای نظارت شده است این مفهوم سازی ها نظارت را متمرکز بر:

مدیریت اداری. برنامه تحصیلی تدریس. روابط انسانی. مدیریت. رهبری

۲-۴-۲- مفهوم ارزشیابی

از نظر لغوی واژه ارزشیابی به معنی تعیین ارزش چیزی است. (معین ۱۳۷۱، ۱۹۹)

در کلیه تعاریف ارزشیابی از مفهوم آن سه عنصر مشترک در آنها به چشم می‌خورد: (ورتون و ساندرز^۱ 1997)

۱) فرآیند منظم و هدفدار جمع آوری داده و اطلاعات است.

۲) قضاوت ارزشی در مورد مطلوبیت پدیده ارزشیابی انجام می‌گیرد.

¹.Worthan&Sanders

۳) وسیله ای برای شناخت و دانش و در نتیجه حذف، تغییر، اصلاح و یا تجدید نظر منجر به بهبودی وضعیت مورد ارزشیابی است.

انجام ارزشیابی به شیوه گفته شده منجر به:

الف) شناخت دقیق و علمی از وضعیت موجود نظام و میزان مغایرت آن با وضعیت مطلوب و مورد انتظار

ب) ارائه پیشنهادهای علمی و مستند در جهت بهبود نظام، رفع یا کاهش ضعف ها و تحکیم قوت ها، خواهد شد.

۲-۴-۳- اعتبارسنجی

چگونه می توان کیفیت آموزشهای اجرا شده در مرکز آموزشی 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؟

اینها پرسش های مهمی هستند که با مفهوم سازی کارکردها و رویکردهای اعتبارسنجی، می توان به آنها پرداخت. این الگو یکی از متداولترین الگوهای ارزشیابی آموزشی است که بیش از سایر الگوها در نظامهای آموزشی کشورهای آمریکای شمالی، اروپا و آسیا مورد استفاده قرار گرفته است.

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 نظامهای آموزشی در جهان است که در آن شاخصهای عناصر مختلف نظام آموزشی در دو مرحله «ارزشیابی درونی» و «ارزشیابی بیرونی» تدوین می شود.

۲-۴-۴- اعتبارسنجی مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

کارگروه اعتبارسنجی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور با توجه به تعاریف کیفیت بر این باور است که آنچه در نظر ما کیفیت معنا می دهد، به ارزش ها 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. 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.

۲-۴-۵- اهداف کلی و جزئی مرتبط در طرح اعتبارسنجی مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی

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

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

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

۱-۳- افزایش تنوع مخاطبین و ظرفیت اجرایی.

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

۱-۵- 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.

۲-۱- 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.

۲-۳- 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.

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

۳-۲- 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
- ۴-۱- افزایش سهم کارآموختگان فنی و حرفه ای در بازار کار و اشتغال.
- ۴-۲- ساماندهی سیستم اطلاع رسانی، مشاوره و پذیرش کارآموزان.
- ۴-۳- 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.
- ۵-۱- تناسب اهداف تعیین شده با ظرفیت اسمی مرکز.
- ۵-۲- برنامه ریزی عملیاتی و نظارت موثر در جهت تحقق اهداف مرکز.
- ۵-۳- تناسب اهداف مرکز با نیازهای فرد و جامعه.
- ۵-۴- 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.
- ۶-۱- دریافت مجوز آموزشی از سایر دستگاهها؛ نهادها و متولیان آموزشی در سطح ملی و بین المللی.
- ۶-۲- توسعه کمی و کیفی مهارت آموزی در موسسات کارآموزی آزاد.
- ۷- بهبود مدیریت منابع انسانی از طریق تعیین معیار های شایستگی ارکان اجرایی مرکز آموزش فنی و حرفه ای.
- ۷-۱- انتخاب و انتصاب مدیر آموزش بر اساس معیارهای شایستگی طراحی شده.
- ۷-۲- 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.

۲-۴-۶- عوامل ارزیابی طرح اعتبارسنجی مراکز دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

با بررسی ها انجام شده و کسب نظر از کلیه عوامل موثر در امر آموزش های فنی و حرفه ای اعم از مربیان، روسای مراکز، مدیران استانی و کارشناسان حوزه مدیریت و ارزشیابی، عوامل در چهار بخش به شرح زیر طراحی و تدوین گردید.

۱- آموزش

۲- مدیریت اجرایی-آموزشی

۳- بهره وری

۴- پشتیبان

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

مدیریت اجرایی - آموزشی به معنای: سرپرستی و مدیریت ارکان آموزشی و عوامل تاثیرگذار مستقیم و غیرمستقیم 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

بهره وری به معنای: بررسی کارایی و اثربخشی مهارت آموزی با نگاه به تنوع ماهیت مهارت آموزی و فراگیران مهارت

پشتیبان به معنای: امکانات و اقداماتی که در راستای پشتیبانی سامانه آموزش در زمینه های رفاهی، فرهنگی، بهداشتی و اداری، تدبیر می گردد.

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 می دهد.

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 می دهد.

برای عامل سوم یعنی عامل بهره وری، ۴ ملاک، ۲۲ نشانگر و ۲۳ سوال طراحی شده است که نهایتاً ۲۵ درصد از سهم کل نمره را به خود اختصاص می دهد

و برای عامل چهارم یعنی عامل 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 می دهد.

۲-۴-۷- دستورالعمل ارزیابی درونی

۲-۴-۸- دستورالعمل ارزیابی بیرونی

۲-۴-۷- دستورالعمل نظارت و ارزیابی آموزشی

فصل ۳: سایر قوانین و الزامات اجرایی

۳-۱- شورای نظارت، ارزیابی و گسترش آموزشی سازمان

در راستای تحقق اهداف مندرج در ماده ۲۱ قانون برنامه پنجم توسعه و سایر قوانین بالادستی و همچنین در جهت عملیاتی نمودن سند راهبردی مهارت و فناوری سازمان، شورای نظارت، ارزیابی و گسترش آموزشی سازمان در بخش دولتی (اعم از مراکز ثابت، شعب شهری، سیار روستائی، آموزش عشایری، جوار دانشگاه، آموزش در صنایع، آموزش در پادگان و زندان، قراردادهای و تفاهم نامه ها و ...) به منظور نظارت، ارزیابی، هدایت و اعتبارسنجی مراکز آموزش فنی و حرفه ای و همچنین تعیین راهبردها، سیاست ها، راهکارها و ضوابط لازم برای توسعه آموزش های فنی و حرفه ای تشکیل و مطابق مفاد این دستورالعمل و سایر ضوابط و مقررات مربوطه فعالیت می نماید.

به منظور ایجاد انسجام و هماهنگی هرچه بیشتر و با عنایت به اهمیت رعایت دقیق قوانین، آئین نامه ها و بخشنامه های ابلاغ شده به مناطق، در مراحل مختلف برنامه ریزی و اجرای آموزش های فنی و حرفه ای، در جهت دستیابی به اهداف سازمانی و فرا سازمانی و شفاف نمودن انتظارات ستاد سازمان از بازوهای اجرایی خود در مناطق، رعایت نکات زیر الزامی و مورد تأکید بوده و مسئولیت حسن اجرای آن به عهده مدیر کل محترم آموزش فنی و حرفه ای استان خواهد بود:

۳-۲- تنظیم برنامه آموزشی

۳-۲-۱- نحوه تنظیم برنامه آموزشی ادارات کل آموزش فنی و حرفه ای کشور (بخش دولتی):

در تنظیم برنامه آموزشی لازم است ادارات کل محترم به انعطاف و تنوع در روش های ارائه آموزش و محل اجرای آموزش ها دقت نمایند.

توجه به سند آمایش سرزمین، نیازهای واقعی بازار کار و برنامه ریزی مبتنی بر نیازسنجی، همچنین آینده پژوهی در مشاغل و حرف آموزشی در سطوح استانی و ملی مد نظر قرار گیرد. همچنین سهم بخشهای مختلف صنعت، خدمات، کشاورزی، فرهنگ و هنر و فناوری های راهبردی بر اساس نیازسنجی و قطب بندی و شاخص های جمعیتی، سند توسعه استان و سند اشتغال در برنامه مشخص شود.

افزایش و تسهیل مشارکت بخش‌های دولتی، خصوصی و تعاونی در ارائه خدمات آموزشی، حذف آموزش‌های موازی با بخش خصوصی از مراکز دولتی سازمان از الزامات تنظیم برنامه آموزشی خواهد بود.

افزایش تعداد و تنوع حرفه‌های آموزشی در هر استان و حذف دوره‌های آموزشی با اثربخشی پایین در دستور کار قرار گیرد.

ادارات کل محترم نسبت به اجرایی کردن تفاهم‌نامه‌های ملی با توجه به قابلیت‌های سازمانی دقت نمایند.

سفارش‌پذیری و تقاضا محور نمودن آموزش‌ها و عقد قراردادهای آموزشی مطابق ماده ۱۷ قانون الحاق موادی به قانون تنظیم بخشی از مقررات مالی دولت مصوب ۱۳۸۰/۱۱/۲۷ و ماده ۶۱ قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد خاص در اولویت می‌باشد.

برنامه‌های استان با در نظر گرفتن ظرفیت‌های اسمی و واقعی، منابع انسانی (مربی-پشتیبانی) ساختار تشکیلاتی و منابع کالبدی و تجهیزاتی تدوین گردد، پیش‌بینی حرفه و رشته‌های آموزشی بخش غیر دولتی و تعهدات بخش دولتی، متناسب با تعداد و توزیع آموزشگاه و مراکز، توزیع جمعیتی و قابلیت‌های تامین نیازهای بازار کار و صنایع باشد. همچنین لازم است به منظور بهره‌برداری بهینه از منابع و امکانات موجود از گسترش بی‌رویه آموزش‌های موازی و تکراری اجتناب نمایند.

در صورت عدم نیاز منطقه به آموزش‌های موجود، جابجایی و جایگزینی تجهیزات کارگاهی در سطح شهرستانها و حتی استان‌های مجاور مد نظر قرار گیرد.

با توجه به اهداف مندرج در دستورالعمل شورای نظارت، ارزیابی و گسترش آموزشی مبنی بر ارتقای کیفیت و اثر بخشی آموزشی و همچنین توسعه کمی و کیفی متناسب با نیازهای بازار کار ضروریست. ادارات کل آموزش فنی و حرفه‌ای استانها، ایجاد و توسعه هرگونه فضای آموزشی و همچنین تغییر کاربری کارگاههای آموزشی را منوط بر تصویب در شورای نظارت استان و تایید نهایی در شورای مرکزی نمایند در غیر اینصورت فعالیت کارگاهها و مراکز مذکور غیر قانونی تلقی شده و در عملکرد سالیانه آنها لحاظ نخواهد شد.

سامانه مدیریت الکترونیکی تجهیزات آموزشی با هدف بهینه نمودن توزیع منابع محدود اعتباری و دسترسی به امکانات آموزشی در بخش دولتی راه‌اندازی شده است. بررسی کارشناسی اعتبارات سالانه تملک و دارایی‌های سرمایه‌ای کارگاههای آموزشی و بررسی و تایید دوره‌های آموزشی مبتنی بر

اطلاعات سامانه مدیریت الکترونیکی تجهیزات می باشد، لذا لازم است مربیان و روسای مراکز آموزشی به صورت دوره ای (ترجیحاً شش ماهه) ضمن رفع نواقص، مطابق با مکاتبات قبلی انجام گرفته توسط حوزه آموزش (دفتر نظارت، بهسازی و هدایت شغلی) اقدامات لازم به منظور تکمیل اطلاعات تجهیزاتی کارگاههای موضوع و به بروز رسانی سامانه مدیریت الکترونیکی تجهیزات آموزشی کارگاه و مرکز آموزشی با داده های جدید اقدام نمایند.

۳-۲-۲- موارد قابل توجه در تنظیم برنامه آموزشی بخش غیردولتی (آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد):

- حذف آموزش های موازی از بخش دولتی و اعلام گزارش سه ماه یکبار به معاونت آموزش سازمان
- انجام خرید خدمات آموزشی از آموزشگاههای آزاد
- توجه و به کارگیری توان بالفعل و بالقوه بخش غیردولتی استان (آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد) در هنگام تنظیم تفاهم نامه های استانی
- فراهم آوردن زمینه استفاده حداکثری از ظرفیت اسمی بخش خصوصی
- افزایش نرخ مشارکت آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد استان در برون سپاری اداره کل از جمله خرید خدمات آموزشی و واگذاری ها
- اجرای طرح رتبه بندی در آموزشگاههای آزاد استان
- پیگیری اخذ حمایت های مالی از منابع استانی جهت ارائه تسهیلات کم بهره به آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد
- برنامه ریزی جهت آموزش مربیان و مدیران آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد در راستای ارتقای کیفی آموزش ها
- برنامه ریزی جهت بازدید و نظارت مستمر بر روند فعالیت آموزشگاههای آزاد
- اجرای دقیق دستورالعمل ها و بخشنامه های صادره بویژه مصوبات هیات نظارت مرکزی
- برگزاری جلسات هم اندیشی روسای مراکز معین ادارات کل با موسسین آموزشگاه های آزاد تابعه و نمایندگان انجمن های صنفی
- شناسایی و پیگیری برخورد قانونی با مراکز آموزشی غیر مجاز

۳-۳- الزامات درج دوره های آموزشی

۳-۳-۱- الزامات درج دوره های آموزشی در پرتال سازمان (بخش دولتی):

- استانداردهای تأمین مربی، فضا و تجهیزات، مواد مصرفی و سایر عوامل مؤثر در برنامه-ریزی آموزشی بر اساس استانداردهای آموزشی موجود در سایت سازمان رعایت گردد.
 - درج به موقع دوره ها در پورتال به گونه ای صورت گیرد که حداقل یک هفته قبل از تاریخ شروع، دوره توسط ستاد بررسی و تعیین تکلیف شود. تبعاً شروع دوره قبل از تأیید ستاد مجاز نمی باشد.
 - در تعیین حداقل و حداکثر ظرفیت آموزشی کارگاه، به استاندارد فضا و تجهیزات آموزشی و امکانات ایمنی و بهداشت دقت شود.
 - توجه به تاریخ آزمون در تنظیم تاریخ اجرای دوره ها، ضروری است به گونه ای که تاریخ پایان دوره با تاریخ آزمون تئوری کمترین فاصله ی زمانی ممکن را داشته باشد.
 - میزان ساعت آموزش برنامه ریزی شده در شیفت های صبح /عصر و یکسره مطابق با مفاد بخشنامه قائم مقام محترم ریاست سازمان ابلاغ شده به استان ها به شماره ۹۵/۱۰۰/۹۲۲۸ مورخ ۹۵/۳/۲۶ اعلام می گردد.
- ۳-۲- موارد قابل توجه در تنظیم تقویم آموزشی بخش غیردولتی (آموزشگاههای فنی و حرفه ای آزاد) :
- آموزش هر دوره آموزشی در آموزشگاهها می تواند در شیفت های صبح، عصر و یا بصورت یکسره (در هر شیفت حداکثر ۶ ساعت و بصورت یکسره حداکثر ۸ ساعت در طول روز برای اجرای یک دوره آموزشی در نظر گرفته می شود) ارایه گردد.
 - محدوده ساعات کاری آموزشگاههای فنی و حرفه ای در استان در طول سال توسط ادارات کل و با در نظر گرفتن شرایط اقلیمی، آب و هوایی و بومی استان تعیین می گردد و ادارات کل موظف هستند طی بخشنامه ای موضوع را به اطلاع آموزشگاهها و دفتر آموزشگاه های آزاد برسانند.
 - ارایه آموزش توسط آموزشگاههای آزاد در روز جمعه بنا بر مصوبه جلسه ۲۵ هیات نظارت مرکزی در تاریخ ۱۳۹۳/۲/۲۰ بلا مانع می باشد.
 - درج دوره های آموزش درسیستم پورتال براساس فهرست استانداردهای مندرج در سایت سازمان اعم از استانداردهای آموزش شغلی، استانداردهای آموزش شایستگی، استانداردهای آموزش در صنایع، استانداردهای آموزش روستایی، استانداردهای آموزش فناوری های راهبردی و... صورت می گیرد.
 - به منظور پاسخگویی به نیازهای متنوع کارفرمایان واحدهای صنفی - صنعتی - تولیدی و خدماتی در راستای فراهم آوردن زمینه جذب کارآموز و انعطاف پذیری بیشتر آموزشگاههای

فنی و حرفه ای آزاد، هیات نظارت مرکزی سازمان در تاریخ ۱۳۹۲/۳/۲۷ شیوه نامه نحوه اجرای دوره های خصوصی، نیمه خصوصی و آموزش خاص در آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد را به تصویب رسانید. بر اساس این شیوه نامه آموزشگاه ها می توانند بنا بر درخواست کارآموزان نسبت به برگزاری کلاس های خصوصی (۱ الی ۳ نفر) و نیمه خصوصی (۴ الی ۵ نفر) در ساعات و روزهایی که در قرارداد کارآموزی آمده است اقدام نمایند. ضمناً براساس این شیوه نامه آموزشگاه می تواند بنا به درخواست کارآموز صرفاً بخشی از محتوای استاندارد را در قالب آموزش های خاص ارائه نماید که در پایان این آموزش ها گواهی حضور در دوره توسط آموزشگاه و مرکز معین مشترکاً صادر خواهد شد. با تصویب این شیوه نامه آموزشگاه ها قادر خواهند بود گروه های هدف بیشتری را تحت پوشش داده و طبعاً جذب کارآموزان بیشتری خواهند داشت.

- تذکره ۱: ادارات کل مکلفند دوره های آموزشی مورد تقاضا موضوع بند فوق را با قابلیتها و توانمندیها و مجوزهای صادره در پروانه تاسیس آموزشگاهها مطابقت دهند.
- تذکره ۲: مجوزهای صادره موضوع این بند مادامی که پروانه تاسیس اعتبار دارد معتبر خواهد بود.

- تاریخ شروع و پایان دوره های آموزشی درج شده در پورتال توسط آموزشگاهها بایستی با طول دوره آموزشی (مدت زمان استاندارد حرفه آموزشی) و ساعات انتخاب شده همخوانی داشته باشد و کارشناسان مراکز و ادارات کل بایستی قبل از تأیید دوره نسبت به محاسبه و تطبیق زمان دوره با تاریخ شروع و پایان دوره اقدام نمایند.

- تقویم آزمون و ارزشیابی کتبی و عملی در هنگام ثبت دوره های آموزشی در پورتال مدنظر قرار گیرد و تطبیق تاریخ پایان دوره آموزشی باید با تاریخ آزمون پایان دوره الزامی است و تاریخ اجرای آزمون بایستی بعد از تاریخ پایان دوره انتخاب گردد.

- تبصره: مدیران آموزشگاهها موظفند در پایان هر دوره آموزشی نسبت به معرفی کارآموزان آموزش دیده به آزمون حداکثر یک ماه پس از اتمام دوره اقدام نمایند.

- آموزشگاهها صرفاً "مجاز به ثبت آن دسته از دوره های آموزشی در پورتال می باشند که مجوز برگزاری آنها در پروانه تاسیس آموزشگاه قید گردیده است.

- پس از ثبت دوره های آموزشی توسط مدیر آموزشگاه و تأیید موسس ابتدا کارشناسان آموزشگاه آزاد مرکز و در مرحله بعد، کارشناسان ادارات کل موظف به بررسی کلیه نکات فوق بوده و سپس اقدام به تأیید دوره و ارسال آن به ستاد نمایند. شایان ذکر است اعمال دقت

و کنترل بیشتر توسط کارشناسان آموزشگاه آزاد مرکز از رفت و برگشت دوره ها و اتلاف وقت جلوگیری بعمل خواهد آورد.

• کنترل کلیه اطلاعات مندرج در پرتال از جمله اطلاعات مربوط به نیروی انسانی آموزشگاه (موسس - مدیر-مربی) ، مکان آموزشگاه و دوره های آموزشی در زمره وظایف مرکز و سپس اداره کل می باشد لذا کارشناسان مسئول هر بخش بایستی ضمن هماهنگی با آموزشگاهها نسبت به تکمیل و بروز رسانی اطلاعات ثبت شده در پرتال اقدام نمایند.

۳-۴- شرایط نیروی انسانی بخش آموزش اداره کل (معاون آموزش اداره کل، رؤسای اداره آموزشگاه های آزاد و اداره آموزش و رؤسای مراکز آموزشی) :

- به منظور احراز شرایط فنی و تخصصی معاون آموزش اداره کل و رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه ای ثابت دولتی سازمان، لازم است ادارات کل محترم افراد مورد نظر را مطابق بند ۴ از بخش انتصابات بخشنامه شماره ۱۳ اداری به ستاد معرفی نمایند. در این راستا معاونت آموزش با لحاظ نمودن عوامل امتیازآور و انجام مصاحبه تخصصی ، نظرات خود را به کمیته سرمایه انسانی سازمان اعلام خواهد نمود.
- معاونت آموزش ، به صورت سالیانه نسبت به ارزیابی عملکرد رؤسای اداره آموزشگاه آزاد و اداره آموزش مناطق اقدام نموده و استمرار فعالیت ایشان در سمت های مذکور منوط به تأیید معاونت مذکور خواهد بود.

۳-۴-۱. وظایف رئیس مرکز آموزش فنی و حرفه ای

- حضور رئیس مرکز قبل از ورود و خروج کارکنان در ساعات اداری و آموزشی الزامی است.
- رئیس مرکز نسبت به تدوین اهداف منطقی، قابل اجرا و صریح، متناسب با مأموریت ها که دارای برنامه زمان بندی باشد اقدام نموده و موارد را در سطح مرکز با تعیین شرح فعالیت افراد و صدور ابلاغ برای هر یک از آن ها ابلاغ و اجرایی نماید.
- رئیس مرکز در هدف گذاری، مصوبات شورای مربیان را لحاظ نموده و از همکاری مربیان در انجام نیازسنجی آموزشی و خود ارزیابی بهره ببرد.
- موضوع تحقق اهداف توسط رئیس مرکز ارزیابی شود و جهت بهبود عملکرد و کاربست نتایج ارزیابی در این راستا برنامه ریزی شود.

• رئیس مرکز به عوامل بهبود کارآفرینی و کسب و کار از طریق تعامل با دستگاهها و نهادهای حامی کارآفرینان (اداره تعاون، کار و رفاه اجتماعی-بانک ها و صندوق های اعتباری و...)، برگزاری دوره های کارآفرینی و آمادگی کسب و کار، ایجاد بانک اطلاعات کارآفرینان فارغ التحصیل شده و تقدیر از کارآفرینان برتر، استفاده از کارآفرینان در همایش ها و گردهمایی های آموزشی و برگزاری نمایشگاه پروژه ها و محصولات آموزشی - کارآفرینی مرکز، اهتمام ورزد.

• رئیس مرکز نسبت به خود ارزیابی درخصوص میزان توجه به مستندسازی فعالیت ها و فرآیندهای مرکز، تسریع در پاسخگویی مناسب به مکاتبات، توجه به نتایج ارزیابی میزان رضایتمندی ارباب رجوع، توجه به میزان رضایت کارکنان مرکز و توجه به میزان رضایت اداره کل استان و مسئولین محلی، اقدام نموده و تلاش نماید عملکرد خود را در این خصوص بهبود بخشد.

• رئیس مرکز برای دریافت پیشنهادات، انتقادات و شکایات، راهکار مناسبی پیش بینی نموده و از پیشنهادات مناسب برای بهبود فعالیت های مرکز استفاده نماید.

• به منظور تنظیم برنامه ی آموزشی می بایست رئیس مرکز تعامل لازم را با واحدهای آموزشی، پژوهشی، دستگاه ها و نهادهای اجرایی، صنایع و بنگاه های اقتصادی، انجمن ها و تشکل های صنفی و نهادهای غیر انتفاعی، در محدوده ی عملکرد داشته باشد.

• لازم است رؤسای مراکز آموزش فنی و حرفه ای به تکمیل به موقع و دقیق فرم های ۱۲ گانه ی شناسنامه دوره های آموزشی توسط مربیان محترم مرکز و انجام فعالیت های مربوط به محتوای هر فرم نظارت نموده و یک برگ تصویر فرم شماره ۱۱ (نتایج ارزیابی دوره آموزشی) را پس از تأیید معاون آموزش اداره کل استان در سوابق آموزشی مرکز نگهداری نماید. همچنین با استفاده از اطلاعات این فرم، نسبت به تکمیل فرم ارزیابی کارائی و بهره وری مربیان مرکز در مقاطع سه ماهه اقدام نماید.

• رئیس مرکز به بهره وری انرژی توجه نموده، در جهت هوشمند شدن فرمان سیستم های گرمایشی و سرمایشی تلاش نماید و ترتیبی اتخاذ نماید تا در مواقع غیرضروری نسبت به قطع جریان آب و برق و گاز کارگاه ها اقدام شود.

• ساعات شروع و خاتمه کار مرکز و کارگاه ها بر اساس نامه قائم مقام محترم سازمان در کلیه قسمت ها به صورت واضح در معرض دید، نصب باشد و بر این اساس، کارکنان، کارآموزان و مراجعین رفت و آمد خود را تنظیم نمایند.

- کلیه بخشنامه ها و دستورالعمل های اداری، مالی و قوانین و مقررات آموزشی مربوط به مرکز را دقیقاً مطالعه و به بخشهای مختلف ابلاغ و مفاد آن را اجراء نماید. به نحوی که در صورت ارزیابی همواره بالاترین امتیاز نصیب مرکز شود.
- نظارت بر تهیه طرح درس، برنامه هفتگی، اجرای استاندارد و سایر موارد آموزشی بر عهده رئیس مرکز می باشد.
- لیست لوازم و تجهیزات مورد نیاز کارگاه ها را از مربیان مربوطه برای دوره های سالیانه آموزشی دریافت نموده و پس از برنامه ریزی لازم نسبت به تهیه و تأمین مایحتاج کارگاه ها با توجه به اعتبارات تخصیصی از سوی اداره کل اقدام نماید.
- نسبت به تهیه و تأمین وسایل اطفاء حریق و دستور نصب آن در کارگاه ها راهروها، انبار و محل های حادثه خیز اقدام نماید.
- امور ثبت نام کارآموزان بصورت منظم و با رعایت شرایط مندرج در بخش نامه ها از طریق سامانه های الکترونیکی (پورتال و...) صورت پذیرد. تأکید می گردد در ثبت نام از کارآموزان به شرایط کارآموز درج شده در استاندارد آموزشی مربوطه و رعایت پیش نیاز های دوره آموزشی دقت شود.
- به تمام الگوها و شیوه های آموزشی اعم از مجازی، کارآموزی، کارورزی و ارتقاء مربیان در قالب های هزینه کرد دولتی، مشارکتی، برونسپاری، خرید خدمات و... در حوزه های مختلف آموزش (مرکز، صنوف، مشاغل خانگی، بنگاه های اقتصادی، دانشگاه ها و...) توجه شود.
- نسبت به تشکیل کمیته انضباطی براساس آئین نامه مربوطه اقدام و کارآموزان خاطی را به کمیته معرفی و اتخاذ تصمیم نماید.
- حتی المقدور از اخراج کارآموزان که منجر به هدر رفتن استعداد آنها و ایجاد مشکلات اجتماعی خواهد شد به انحاء مختلف جلوگیری نماید.
- به منظور آشنایی و جذب جوانان علاقمند به آموزش فنی و حرفه ای از طریق وسایل ارتباط جمعی و انتشار بروشور نسبت به شناسایی رشته ها و دوره های آموزشی مرکز و فعالیت های آموزشی با مذاکره و هماهنگی قبلی با مدیریت اداره کل اقدام نماید.
- ضمن تماس با مسئولین شهر و نهادها و دستگاه های ذیربط، نسبت به هماهنگ نمودن برنامه بازدید مسئولین شهر و شهرستان از کارگاه های مرکز و بازدید متقابل کارآموزان از مراکز صنعتی و آموزشی و ایجاد برنامه کارورزی در محیط کار واقعی در هر دوره آموزشی اقدام نماید.

- نسبت به تأمین و جذب مربیان، پیگیری احکام، وضعیت آموزشی، دوره‌های ضمن خدمت و فراهم نمودن تسهیلات لازم جهت بازدید آموزشی آنان طبق ضوابط و مقررات اقدام نماید.
- تعامل با صاحبان صنایع و صنوف، بنگاه‌های اقتصادی و سایر دستگاه‌های اجرایی، سازمان‌های عمومی، مردم نهاد و... به منظور رفع نیازهای آموزش فنی و حرفه‌ای و انجام فعالیت‌ها بر اساس سفارش ذی‌نفعان.
- تعامل با مؤسسات آموزشی، پژوهشی و دانشگاه‌ها به منظور مشارکت در توانمندسازی و ارتقاء مهارت دانشجویان و فارغ‌التحصیلان.
- تعامل با نهادهای ذی ربط و ذی نفوذ در حوزه‌های روستایی، عشایری، مناطق مرزی و محروم، سکونتگاه‌های غیر رسمی و بافت‌های فرسوده، پادگانها و مراکز نظامی، زندان‌ها و ندامتگاه‌ها، مراکز بازپروری و... در راستای سیاست‌های ابلاغی و تکالیف قانونی (از جمله طرح تکاپو، حرکت، مشاغل خانگی، توانمندسازی روستاییان و عشایر، شاداب و...) به منظور مشارکت در توانمندسازی و ارتقاء مهارت جامعه هدف و توسعه کارآفرینی.
- تکمیل فرمت‌های مرتبط با فرآیند ارزیابی مرکز، مربیان، کلیه فرآیندهای آموزش و... بر اساس شاخص‌های مصوب.
- نظارت بر ثبت عملکرد مرکز در سامانه برنامه ریزی و پایش.
- ارسال گزارش نتایج آماری هر دوره آموزشی (تعداد ثبت نام شدگان - شرکت کنندگان دوره آموزش - معرفی شدگان به آزمون - شرکت کنندگان در آزمون - قبول شدگان آزمون کتبی - قبول شدگان آزمون عملی و رهگیری اشتغال و...) به مربیان دوره‌های آموزش.

۳-۴-۲- وظایف و شرایط کارآموزی

- کارآموزان رأس ساعت مقرر در کارگاه حضور یابند.
- استفاده از لباس کار-لوازم حفاظتی (عینک، کفش، پیش بند) برحسب رشته مربوطه در محیط کار الزامی است.
- کارآموزان موظف به رعایت شئون اخلاقی و اسلامی در طول دوره آموزشی می‌باشند.
- هرگونه شوخی و حرکات غیر عادی در مرکز آموزشی ممنوع بوده و در صورت مشاهده، کارآموز به کمیته انضباطی معرفی می‌شود.

- کارآموزان کلیه لوازم و ابزار و تجهیزاتی را که تحویل گرفته اند در پایان ساعت صحیح و سالم تحویل دهند. در غیر اینصورت باید به هر طریق ممکن نسبت به تهیه و جایگزینی لوازم مفقود شده یا آسیب دیده اقدام نمایند.
- کارآموزان نظافت روزانه، هفتگی، ماهانه و پایان دوره آموزشی را الزاماً انجام دهند و نظافت کامل کارگاه و تمیز کردن و روغنکاری ماشین آلات و زدودن روغن های ریخته شده در کف کارگاه را تحت نظر مربی بعهده بگیرند.
- غیبت کارآموزان در کمیته انضباطی مطرح و مورد تصمیم گیری قرار خواهد گرفت و کارآموز به نتیجه رأی کمیته انضباطی احترام گذاشته و اجرا می نماید.

فصل ۴: تعاریف و اصطلاحات

ارزش: ارزش به مفهوم سودمندی نسبی یک پدیده برای یک فرد و در یک زمینه خاص. کلمه ارزش که بدرستی در کلمه ارزشیابی گنجانیده شده است به مفهوم تعیین ارزشها برای قضاوت درباره میزان، درجه، حالت و بها پدیده مورد ارزشیابی است. منظور از ارزش همان اهمیت است.

ارزشیابی یا ارزیابی: داوری آگاهانه درباره ارزش کارها، اندیشه‌ها، راه حل ها و روش ها برای منظوری معین و براساس ملاکی مشخص در ارزشیابی چهار عنصر اهمیت دارد ۱- قضاوت ۲- معیار یا استاندارد ۳- ارزش و ۴- شناخت. برخی از متخصصین بین ارزشیابی و ارزیابی تفاوتی قائل نیستند. مفهوم ارزشیابی طی چهارده دوره تفاوت هایی داشته است.

ارزیابی اثربخشی: عبارت است از قضاوت درباره مطلوبیت برون داد نهایی و پیامدها در مقایسه با هدفهای نظام. برون داد نظام آموزشی عبارت است از: ۱- سطح دانش و مهارت کسب شده، ۲- نگرش ۳- آثار علمی تولید شده و خدمات مشاوره ای. به کمک مفهوم ارزیابی اثربخشی به این سؤال پاسخ داده می شود که تا چه اندازه برون داد نظام آموزشی از مطلوبیت مورد نظر برخوردار است. برخی از متخصصین کیفیت آموزشی را معادل اثر بخشی دانسته اند.

ارزیابی بیرونی: عبارت است از ارزیابی یک برنامه یا واحد آموزشی توسط افراد بیرون از آن واحد. این افراد می توانند خبرگان، همگان و یا بازرسان باشند. ارزیابی بیرونی به طور معمول متضمن بررسی گزارش ارزیابی درونی، بازدید از مؤسسه و تحریر گزارش ارزیابی است. گزارش ارزیابی درونی در اختیار آژانس های اعتبارسنجی قرار می گیرد.

ارزیابی درونی: عبارت است از فرآیند جمع آوری و مدیریت منظم اطلاعات و تحلیل انتقادی آنها براساس نقاط قوت و ضعف، فرصتها و تهدیدها راجع به یک برنامه یا واحد آموزشی. اطلاعات از طریق مدیریت یا همه اعضاء هیأت علمی و دست اندرکاران برنامه یا واحد و یا نظر خواهی از دانشجویان، فارغ التحصیلان و در صورت لزوم کارفرمایان جمع آوری می گردد.

ارزیابی عملکرد: در مفهوم عام، ارزیابی عملکرد به عنوان وسیله ای برای اطمینان از کسب حداقل استانداردهای عملکرد می باشد. بعنوان مثال ارزیابی عملکرد کارکنان عبارت است از سنجش سیستماتیک و منظم کار افراد در رابطه با نحوه انجام وظیفه آنها در مشاغل محوله و تعیین پتانسیل موجود در آنها جهت رشد و بهبود. در هنگام طراحی سیستم ارزیابی عملکرد باید مشخص شود که سیستم ارزیابی جهت فعالیتهای شغل طراحی می شود یا برای ارزیابی نتایجی که باید از این فعالیتهای

بدست آورد. یعنی شاخص‌هایی که برای ارزیابی عملکرد کارکنان انتخاب می‌شوند مربوط به فعالیت‌های آنها در شغلی است یا مربوط به نتایجی که از فعالیت‌ها بدست می‌آید. یک سیستم ارزیابی عملکرد هنگامی مؤثر خواهد بود که شامل هر دو معیار باشد.

ارزیابی کارائی: کارائی عبارت است از ماکزیمم کردن ترکیبی مطلوب از عوامل برونداد برای سطح معینی از درونداد. بعبارت دیگر مینیمم کردن درونداد برای دستیابی به ترکیب مطلوب برونداد. منظور از ارزیابی کارائی قضاوت درباره آن است که برای سطح مطلوب برونداد، چه حداقلی از درونداد و فرآیند کفایت می‌کند. بعبارت دیگر در ارزیابی کارائی به دنبال این سؤال هستیم که چگونه برای میزان معینی از ویژگی‌های عوامل درونداد نتایج بیشتری از نظام خواهد آمد.

ارزیابی کیفیت: هر گونه فعالیت ساختارمند جمع آوری اطلاعات که منتج به قضاوت درباره کیفیت برنامه یا واحد آموزشی گروه گردد، ارزیابی کیفیت گفته می‌شود.

استانداردهای ایزو ۹۰۰۰: این استانداردها از مجموعه نظام‌های مدیریت کیفیت است که با هدف تأکید و توجه به کیفیت فرآورده (کالا یا خدمات) از سوی سازمان جهانی استاندارد (ایزو) تدوین شده است. استانداردهای ایزو ۹۰۰۰ برای سازمان‌های مختلف دستورالعمل‌های دیکته شده خاصی ندارد، بلکه فقط راهبردهای اصلی را برای اطمینان از صحت انجام امور و تشخیص و رفع ناهماهنگی پیشنهاد می‌کند.

اعتبارسنجی: اعتبارسنجی فرایندی است که مجموعه‌ای از استانداردهای از قبل تدوین شده را در یک سازمان مدنظر قرار می‌دهد و میزان تطابق وضعیت موجود مؤسسه را با آن استانداردها، ارزیابی می‌کند. با مقایسه ویژگی‌های وضعیت موجود مؤسسه با استانداردهای از قبل تدوین شده کیفیت مؤسسه مورد سنجش قرار می‌گیرد.

تصمیم‌گیری: تصمیم‌گیری به عنوان غایت فرایند ارزشیابی منظور می‌گردد. چنانچه از داده‌های ارزیابی برای تصمیم‌گیری استفاده نشود، ارزیابی بیهوده است. تصمیم همیشه با انجام دادن و اقدام همراه است. تصمیم انتخابی است که از میان چند گزینه بعمل می‌آید.

تضمین کیفیت: تضمین کیفیت به مدیریت منظم و رویه‌های ارزیابی پذیرفته شده جهت تضمین دستیابی به کیفیت تعیین شده یا بهبود یافته فراهم آوردن زمینه اعتماد ذینفعان اصلی به مدیریت کیفیت و بروندادها اشاره دارد.

خود ارزیابی: خود ارزیابی در ساده‌ترین شکل خود نوعی درون‌نگری است. درون‌نگری در بعد تعیین ارزش و تحلیل تفاوتها بین سطوح مورد انتظار، سطوح ممکن و سطوح حاصل شده.

رتبه بندی: تکنیکی است برای رتبه بندی مقایسه ای و رده بندی مؤسسات آموزش عالی بر حسب عملکرد آنها و یا براساس تعدادی از ملاکهای مشخص. مهمترین هدف رتبه بندی ارائه اطلاعات درباره کیفیت برنامه های یا سازمان های مورد نظر به صاحب نظران، مصرف کنندگان و سیاستگذاران است. نتایج رتبه بندی برای اطلاع رسانی به عموم ذی نفعان بوسیله مطبوعات عمومی و تخصصی منتشر می شود.

عامل: یک نظام آموزشی را می توان با استفاده از الگوی سیستمی شامل سه عنصر یا عامل تصور نمود. بعنوان مثال درونداد (دانشجوی، هیأت علمی، برنامه درسی، ...) فرآیند (یاددهی-یادگیری...) برونداد (عملکرد دانش آموخته، آثار علمی چاپ شده،...) با توجه به هدف ارزیابی، می توان عنصرهایی از درونداد یا برونداد را به عنوان عامل مورد نظر قرار داد که قضاوت درباره وضعیت آنها چگونگی مطلوبیت آن عنصر از درونداد را آشکار می سازد. برای مثال برای ارزیابی یک گروه آموزشی دانشجوی، اعضای هیأت علمی هر کدام می توانند یک عامل محسوب شوند.

کنترل کیفیت: مکانیزمی است که از طریق آن می توان تطابق بروندادهای یک فعالیت را با ویژگی های از قبل تعیین شده بررسی کرد. در زمینه های آموزشی کنترل کیفیت به معنای گردآوری منظم اطلاعات و داده ها برای کسب اطمینان از کیفیت واحدهاست. تمرکز اصلی کنترل بر مطابقت با استانداردهای از قبل تعیین شده برای کیفیت است.

کیفیت: کیفیت یک مفهوم چند شکلی و چند بعدی است. تصورات، ارزشها، مقاصد کلی و اهداف خاص هر فرد یا گروه ذینفع، پایه های تعریف کیفیت را تشکیل می دهند. کیفیت مجموع ویژگیها و خصوصیات یک فرآورده یا خدمت است که بیانگر توانایی آن در برآورده کردن خواسته های بیان شده باشد.

مدیریت کیفیت: مدیریت کیفیت مجموعه اقدامات و فعالیت هایی است که برای تضمین اجرای سیاستها، اهداف و مسئولیت های مرتبط با کیفیت در سطح نظام یا مؤسسه اتخاذ می شود. سیاستهای کیفیت از طریق سازوکارهای برنامه ریزی، کنترل، تضمین و بهبود کیفیت به اجرا در می آید.

استاندارد: استاندارد سطح مطلوب هر نشانگر است. استاندارد به این سؤال پاسخ می دهد که چقدر از ملاک مورد نظر کافی است تا بتوان وضعیت آنرا مطلوب قلمداد کرد. تعیین استاندارد امری قضاوتی است و بستگی به نظر داوران دارد

ضایوت درباره آنها انجام می پذیرد. انتخاب ملاک ارزیابی و اتفاق نظر درباره آنها یکی از مهمترین اقدامات لازم برای انجام ارزیابی به شمار می رود.

نشانگر: نشانگرها عبارتند از مشخصه‌هایی که برای گردآوری داده‌ها جهت ضایوت درباره ملاکهای مورد نظر به کاربرده می شوند. نشانگر آماره‌ای است درباره نظام آموزشی که وضعیت یک یا چند عامل را آشکار می کند.

نظارت و پایش: پایش یا نظارت به مشاهدات منظم و توأم با دانش، بینش و آگاهی که به ثبت پدیده‌ها می پردازد، اطلاق می شود و از ابزارهایی کمی و کیفی چون گزارش‌ها، مشاهدات، چک لیست‌ها، نشست‌ها، ایده‌ها و حقایق بهره‌مند می گردد از طریق این ابزارها به جمع‌آوری بازخوردها پرداخته و اقدام به اصلاح امور می گردد.

نظام اطلاعات مدیریت آموزشی: نظام اطلاعات مدیریت آموزشی مجموعه‌ای از داده‌های کمی و کیفی درباره درونداد، فرایند، محصول، برون‌داد و پیامدهای نظام آموزشی است که می توان آنها را به گونه‌های مختلف به نظم در آورد به طوری که با تحلیل داده‌ها، اطلاعات لازم برای ارزشیابی و در نتیجه تصمیم‌گیری مربوط به اداره امور نظام آموزشی را فراهم آورد.

نظام مدیریت کیفیت: نظام مدیریت کیفیت متشکل از مجموعه‌ای رسمی از روشهای مدیریت کیفیت برای تولیدات و خدمات یک سازمان است که آن سازمان را قادر می سازد خود را به مشتریان و هیأت اعتبار سنجی بنمایاند و به آنان نشان دهد که توانسته است یک نظام اثر بخش را در مدیریت، تولیدات و خدمات مستقر سازد.

متقاضی آموزش فنی و حرفه‌ای: فردی است که با مراجعه به راهنمایان و مشاورین آموزشی-شغلی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواستار دریافت خدمات آموزشی / نیمه آموزشی^۲ با هدف اشتغال و یا ارتقاء توانمندی‌های شغلی خود می باشد. در این شیوه‌نامه بعضاً مراجعین با عناوین مهارت‌جو و کارآموزان و یا مهارت‌آموختگان نیز خطاب می شوند.

مشاور: فردی است که با استفاده از دانش و مهارت و تجربه خود و دانسته‌های ضروری از ویژگیهای مراجع، اطلاعات بازار کار و ویژگیهای مشاغل، طی فرایندی پویا و تخصصی مراجع را در تصمیم

^۲ خدمات نیمه آموزشی: به آندسته از خدماتی گفته می شود که از طریق ارجاع متقاضی واجد شرایط به مشاهده و تجربه کوتاه مدت فرایند انجام کار در بنگاه اقتصادی و یا کارگاه آموزشی مرتبط اقدام به توانمندسازی شغلی ایشان خواهد شد.

گیری صحیح بمنظور انتخاب و شرکت در دوره آموزشی و انتخاب حرفه یا شغل مناسب و یا حل مشکلات آموزشی و شغلی یاری می رساند.

راهنمایی و هدایت: هدایت از نظر لغوی به معنای راهنمایی و ارشاد کردن است که بوسیله پند گویی، سخنرانی و اطلاع رسانی انجام می شود. هدایت فعالیتی است پویا و مستمر و سازمان یافته که از طریق ارائه اطلاعات به فرد کمک می شود ضمن افزایش آگاهی و بصیرت خود در زمینه های مختلف تصمیم های درست و مناسبی اتخاذ کند تا از بروز مشکلات در آینده پیشگیری به عمل آورد و از تواناییهای بالقوه اش حد اکثر استفاده را ببرد. براساس نوع خدمات، راهنمایی به انواع مختلف تقسیم می شود: راهنمایی تحصیلی، شغلی، خانوادگی، بهداشتی، جسمی و روانی

مشاوره: مشاوره که یکی از روشهای راهنمایی و هدایت است در لغت به معنای کنکاش، تبادل آرا، مشورت، همفکری و رایزنی است. مشاوره فعالیتی تخصصی یاورانه، حضوری، هدفدار، عاطفی و ذهنی بین مراجع و مشاور است که در آن مراجع در یک جو مملو از تفاهم و همدلی، آزادانه و صادقانه به طرح مشکلش می پردازد و پس از تجزیه و تحلیل مشکل و خود شناسی بهتر و عمیقتر با کمک او تصمیم مناسبی می گیرد و در نهایت به حل مشکل توفیق می یابد.

راهنمایی و هدایت آموزشی: راهنمایی آموزشی، مجموعه خدمات و فعالیتهای یاورانه، علمی، منظم و سازمان یافته ای است که بدان وسیله مراجعان، مهارت جوینان و کارآموزان در زمینه شناسایی و انتخاب حرفه آموزی مناسب، اطلاع از قوانین و مقررات آموزشی انضباطی، شناسایی تواناییها، محدودیتها و آشنایی با مهارتهای حرفه ای به روش فردی یا گروهی کمک می شود. ارائه این خدمات موجب انتخاب صحیح حرفه آموزی، شغل یا حرفه، ارتقاء و سازگاری و افزایش کارآمدی در یادگیری و فراگیری مهارتها و توانایی های دوره آموزشی می شود.

مشاوره ی آموزشی: به منظور هدایت آموزشی، مراجع در زمینه ی انتخاب دوره ی حرفه آموزی و یا مواجهه ی فرد با مشکلاتی در حین گذراندن دوره آموزشی، به مشاوره نیاز دارد. در این حالت فرد متخصصی به نام مشاور پس از ایجاد رابطه حسنه با همکاری مراجع، طی مصاحبه و مشاوره، علل بروز مشکل را مشخص ساخته و با استفاده از شیوه های مختلف مشاوره، با یاری مراجع به حل آن می پردازد.

راهنمایی و هدایت شغلی: راهنمایی شغلی جریان پیوسته و مداومی است که به مراجعان یا کارآموزان و مهارت آموختگان کمک می شود تا بر اساس شناخت استعدادها، رغبتها، محدودیتها و نیز نیازهای

شغلی جامعه بتواند شغل مناسبی انتخاب کنند و پس از گذراندن دوره های آموزشی بطور موفقیت آمیز و رضایت بخشی به آن اشتغال ورزند.

مشاوره ی شغلی: مشاوره ی شغلی به عنوان یکی از روشهای هدایت شغلی، فعالیتی است پویا بین مراجع (کسی که مشکل شغلی دارد) و مشاور (کسی که در شناخت و حل مشکلات شغلی تخصص و مهارت دارد) که پس از تشخیص مشکل شغلی، در جهت حل آن کمک می شود. مشاور شغلی باید اطلاعات کافی درباره ی بازار کار مشاغل و شیوه های فرد شناسی داشته باشد. جریان مشاوره شغلی ممکن است به سازش مراجع با شغل فعلی یا تغییر آن منجر شود و مراجع به اشتغال در شغل جدیدی پردازد.

راهنمایی و هدایت فردی: راهنمایی فردی جریانی است که در آن راهنما صرفاً با یک مراجع سروکار دارد و به جمع آوری اطلاعات و شناسایی او اقدام می کند.

راهنمایی و هدایت گروهی: راهنمایی گروهی جریانی است که در آن راهنما با تعدادی از افراد برای رسیدن به هدف یا اهداف معینی فعالیت می کنند. راهنمایی گروهی، فعالیت سازمان یافته ای است که از ایجاد مشکل پیشگیری می کند. تعداد شرکت کنندگان در راهنمایی گروهی حداکثر ۱۶ نفر است. در راهنمایی گروهی ضرورت دارد از ابزار و وسایل متعددی نظیر فیلم، اسلاید، بروشور شغلی استفاده شود تا یادگیری تسهیل شود.

مشاوره ی فردی: مشاوره ای است که تعداد مراجع فقط یک نفر و مشکل او اختصاصی باشد که مشاور در طی جلسه یا جلساتی فردی و حضوری مراجع را در حل مشکل یاری خواهد نمود.

مشاوره گروهی: مشاوره ای است که تعداد مراجع بیش از یک نفر و مشکلات آنها تا حدودی مشابه یکدیگر باشد. مشاوره گروهی در گروههای حداکثر ۱۶ نفره شکل می گیرد و به بررسی و تجزیه و تحلیل موضوع مورد اشکال می پردازد و تلاش می کند که راه حل مناسبی برای مشکل بیابد رهبری جلسات مشاوره گروهی نیاز به تخصص و تبحر دارد.

مشاوره الکترونیک: به مجموعه خدمات مشاوره الکترونیکی شامل مذاکره آنلاین یا آفلاین با مشاور، دریافت بسته های الکترونیکی اطلاعات دوره های آموزشی و آشنایی با مراکز آموزش فنی و حرفه ای بصورت مجازی و ارسال الکترونیک درخواست مذاکره حضوری با مشاور و همچنین درخواست حضور در کارگاه جهت آشنایی با حرفه و آزمون های الکترونیکی روانشناختی و رغبت شغلی که از

طریق پورتال سازمان به ثبت نام کنندگان دوره های آموزشی ارائه می گردد "مشاوره الکترونیک" گفته میشود. در انتهای شیوه نامه نحوه ارائه خدمات مشاوره الکترونیک آمده است.

موسسه ی کاریابی: موسسات غیر دولتی (خصوصی، تعاونی) است که توسط اشخاص ذیصلاح با کسب مجوز از وزارت کار و امور اجتماعی برای شناسایی فرصتهای شغلی در داخل و خارج از کشور، راهنمایی و مشاوره شغلی به جویندگان کار، کارفرمایان، تاسیس شده اند.

رهگیری: رهگیری عبارت است از بررسی وضعیت اشتغال مهارت آموختگان پس از طی یک فاصله زمانی مشخص (۶ ماه از اتمام دوره آموزشی) در بازه های زمانی معینی از سال.

شاغل: کسی که در طول یک هفته گذشته برای دریافت مزد یا حقوق ویا کسب سود ودرآمد نقدی یا غیر نقدی حداقل ۱ ساعت کار انجام داده باشد.

بیکار: کسی است که شاغل نبوده ویا کارجو ویا غیر کارجو باشد.

کارجو: کسی است که علیرغم آمادگی شغلی و احراز شرایط آن به علت کمبود فرصت شغلی، پایین بودن دستمزد ویا جایگاه شغل پیشنهادی، ضعف مهارتی وآموزشی یا عدم رغبت وعلاقه به شغل پیشنهادی موفق به اشتغال مناسب نشده و در جستجوی کار یا ایجاد کسب وکار بوده است.

غیر کارجو: کسی است که کارجو نبوده وبه دلایل ذیل آمادگی وشرایط اشتغال را ندارد:

آگاهی نداشتن از روش های جستجوی کار، بیماری و ناتوانی جسمی دایم وموقت، بارداری، اشتغال به تحصیل یا آموزش، اشتغال به خدمت مقدس سربازی، مسولیت های شخصی ویا خانوادگی وخانه دار بودن، عدم تمایل به کاروفعالیت و بی نیازی از انجام کار به دلیل داشتن درآمد یا اندوخته مالی.

بسته های خدمات مشاوره ای: به منظور پاسخگویی به نیازهای مشاوره ای گروههای هدف سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در بخشهای مختلف از جمله کارآموزان آموزشگاههای آزاد، شاغلین در بنگاههای اقتصادی (صنایع و صنوف و...) و آموزشهای سیار و پادگان و زندان، بسته های خدمات مشاوره ای خاص هر یک از گروههای هدف سازمان تهیه و تدوین و در اختیار آنها قرار می گیرد. در انتهای شیوه نامه این بسته های خدمات مشاوره ای آورده شده است.

مرکز آموزشی: واحد آموزشی مستقل یا ضمیمه که براساس شیوه نامه اجرائی تأسیس و مدیریت مراکز آموزش فنی و حرفه ای اداره می شود.

مربی^۳: فردی است که ضمن احراز شرایط مربیگری، توانایی انتقال دانش فنی به کارآموزان، استفاده از تجهیزات کارگاه آموزشی و فناوری و تکنولوژی روز و انجام ارزشیابی طی دوره و پایان دوره را مطابق با استاندارد های مهارت و آموزشی داشته باشد. طبقه بندی مربیان به صورت کمک مربی، مربی، سرمربی، مربی ارشد و مربی مربی می باشد. در بیانی دیگر مربی بر اساس تعریف سازمانی شخصی است که توانایی بوجود آوردن فن و حرفه برای اشخاص فاقد تخصص و افزایش مهارت برای افراد آموزش دیده را بر اساس استانداردهای مهارت و آموزشی از قبل تعیین شده در کارگاه های آموزشی داشته باشد.^۴

آموزش در بخش دولتی: آموزش های فنی و حرفه ای در بخش دولتی از طریق ۶۳۵ مرکز آموزشی سازمان بصورت رایگان انجام می پذیرد و شامل آموزش در مراکز ثابت، آموزش در صنایع، آموزش در مراکز جوار کارخانه، آموزش ضمن کار، آموزش تعلیمات سرپرستی، آموزش خودیاری فنی و آموزش تیم های سیار می باشد (ایمانی، ۱۳۹۳).

آموزش در مراکز ثابت: این آموزش ها از زمانبندی خاصی برخوردار بوده و تابع مقررات آموزشی ویژه است به نحوی که مطابق تقویم های آموزشی منتشره در سراسر کشور قابل دستیابی بوده و هر متقاضی می تواند با تنظیم اوقات شخصی خود با تقویم مذکور از یک یا چند دوره آموزشی بهره مند گردد. این دوره ها معمولاً ۶ ماهه و بعضاً ۱۸ ماهه می باشد (ابراهیمی بشلی، ۱۳۸۹).

آموزش در صنایع: از دیگر فعالیتهای آموزشی سازمان که در مراکز آموزشی واحدهای تولیدی، صنعتی و مشخصاً در خط تولید صورت می گیرد، آموزش در صنایع است. این گونه آموزش ها بیشتر در ارتباط با تکنولوژی تولید بوده و مدت آن معمولاً ۴۵ روزه است. این آموزش ها براساس برنامه ریزی های انجام شده از طریق مدیریت آموزش در صنایع با همکاری واحدهای تولیدی از طریق مراکز جوار کارخانه، آموزش ضمن کار، آموزش تعلیمات سرپرستی و آموزش خودیاری فنی انجام می گیرد (گرزین، ۱۳۸۷).

آموزش در تیم 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

^۳. Trainer

^۴. تعریف رسمی مربی برگرفته از سایت رسمی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور www.irantvto.ir

چند دوره تیم آموزشی به محل دیگری انتقال می یابد. از جمله آموزش های تیم های سیار، آموزش در زندان و پادگان است.

آموزش در زندان ها : به منظور ارتقاء رشد فرهنگی و مقابله با بزه کاری و پیشگیری از بازگشت مجدد زندانیان به اعمال گذشته پس از آزادی از زندان و نیز بوجود آوردن فرصتهای شغلی پس از خروج از زندان، طرح آموزش زندانیان توسط تیم های سیار در زندان های برخی شهرها و در رشته هایی چون سیم پیچی موتور، لوله کشی آب سرد و گرم، جوشکاری برق، تعمیر موتورهای بنزینی، قالبیافی و خیاطی به اجرا در می آید (نماینده و همکاران، ۱۳۸۵).

آموزش در پادگان ها : به منظور احراز شرایط اشتغال پس از خدمت سربازی، طرحی تحت عنوان « آموزش فنی و حرفه ای سربازان در دوره مقدس سربازی » توسط سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور تهیه شد و در بهمن هزار و سیصد و هفتاد و یک به تصویب هیأت محترم دولت رسید، این طرح پس از مجوز از مقام معظم رهبری به نیروهای مسلح و ادارات آموزش فنی و حرفه ای در کل کشور ابلاغ گردید از آن تاریخ سازمان آموزش فنی و حرفه ای پس از برنامه ریزی و توافق های لازم به آموزش فنی و حرفه ای سربازان در محل پادگان ها همت گمارده، پس از پایان دوره و انجام آزمون گواهینامه مهارت به آنان اعطاء می نماید (ابراهیمی بشلی، ۱۳۸۹).

آموزش در بخش غیر دولتی : آموزش های بخش غیر دولتی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور در قالب فعالیت آموزشگاههای آزاد و با مشارکت بخش غیر دولتی در سطح کشور اجرا می شود.

کارآموز: کلیه افرادی که با عنوان کارجو (شهری و روستایی) ، شاغل، دانشجو و فارغ التحصیل دانشگاهی باهدف آموزش پایه و پیشرفته و یارترقای مهارت دردوره های آموزشی سازمان شرکت می نمایند.

دوره آموزشی : برنامه زمانی اجرای استاندارد مهارت و آموزشی یک حرفه و یا بخشی از آن استاندارد که دارای کد مستقل می باشد.

آزمون ورودی: سنجش میزان دانش علمی، توانایی عملی، استعدادها، علایق و انگیزه فردی متقاضیان کارآموزی از طریق روش های برگزاری آزمون متمرکز و یامصاحبه حضوری که توسط مربی/مربیان مربوطه، درحیطه دانسته های پیش نیاز لازم، برای شرکت در دوره آموزشی، صورت می گیرد. درمراکزی که برای کارآموزان پرونده راهنمایی و مشاوره آموزشی - شغلی تکمیل می گردد نیازی به برگزاری مجدد آزمون ورودی نمی باشد.

آزمون های مرحله ای حین دوره : سنجش میزان تغییر رفتار در کارآموزان در جهت مهارت افزایی که توسط مربی/مربیان دوره، حین اجرای دوره آموزشی به منظور بازخوردگیری از صحت روش و مدل آموزشی بکارگیری شده برای یاددهی و بازنگری و بهبود مستمر آن صورت می گیرد.

پروژه عملی حین آموزش: پروژه مجموعه فعالیت‌هایی هستند که با استفاده از منابع محدود (زمان، مواد مصرفی، تجهیزات و ابزار، تعداد کارآموز مجری) و بصورت برنامه ریزی شده برای رسیدن به یک هدف از پیش تعیین شده انجام می‌پذیرد. پروژه‌ها در برگیرنده فعالیت‌هایی هستند که باید در زمان با هزینه و کیفیتی معین اجرا بشوند. بنابراین یک پروژه را می‌توان بر اساس خصوصیات منحصر به فرد خود، این گونه تعریف کرد: یک پروژه تلاش موقتی است که برای ایجاد یک محصول و یا خدمت ویژه انجام می‌گیرد. واژه موقت از این جهت که هر پروژه یک شروع و یک پایان مشخص دارد و کلمه ویژه به این معنا که محصول و یا خدمات به گونه ای متفاوت (البته متفاوت از پروژه های سایر گروه های کارآموزی در همان دوره) باشد. (توضیحات کامل دربخش دوم شیوه نامه بهبود مدیریت فرآیند آموزشی ارائه شده است)

توجه : موضوع پروژه محوری در آموزش با امر انجام کارعملی حین دوره و یا اجرای پروژه آزمون پایان دوره متفاوت است.

ساعت آموزشی ارائه شده توسط متخصصین و صاحب نظران: مدت زمانی از آموزش که سرفصل های آموزشی توسط متخصص ویا صاحب نظری (دعوت شده ازبازارکار، صنعت ودانشگاه و...) غیرازمربیان دوره آموزشی برای یادگیری کارآموزان صرف می‌گردد.

نظرسنجی کارآموزان : نظرخواهی از کارآموزان دوره آموزشی (بعنوان مشتری داخلی سازمان) در قالب پرسشنامه به منظور سنجش میزان کیفیت و کمیت ارائه خدمات آموزشی مرکز در ارتباط با امکانات فیزیکی، عملکرد مربی و بازنگری و بهبود مستمر فعالیت های آموزشی انجام شده، صورت می‌گیرد.

مکان یابی : اختصاص مکانی مناسب جهت ساخت فضاهای آموزشی و مراکز جدید آموزش فنی و حرفه ای با توجه به ضوابط و معیارهای مکان یابی

تکنولوژی (فناوری) : ترکیبی از ابزار، دانش تجهیزات، روش ها، فنون و مهارتهای ویژه منابع انسانی که برای تبدیل منابع و ورودی ها به خروجی ها استفاده می‌شود.

تجهیزات آموزشی: عبارت است از وسایل و دستگاه هایی که در کارگاههای آموزشی جهت آموزش مهارتی به کارآموزان مورد استفاده قرار می گیرد.

سرویس، نگهداری و تعمیر: به مجموع عملیاتی گفته می شود که طی آن از کاهش عمر مفید دستگاهها جلوگیری و به افزایش عمر مفید و بازدهی دستگاهها و ساختمان می انجامد.

فناوری اطلاعات: به مجموعه ای از روشها، دانش علمی، فنی و تکنیک های مدیریت و پردازش و کاربرد اطلاعات، سخت افزارها و رسانه های ارتباطی که اطلاعات را در اشکال مختلف جمع آوری، ذخیره، بازیابی، پردازش و انتقال عرضه می کند.

منابع:

- ابراهیمی بشلی، گوهرالشریعه (۱۳۸۹). ارزیابی میزان بوروکراتیک بودن اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- ایمانی، مریم (۱۳۹۳). شناسایی عوامل موثر بر شایستگی های حرفه ای روسای مراکز آموزش فنی و حرفه ای دولتی از دیدگاه روسای مراکز و کارکنان ستادی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز
- پارسیان، علی، اعرابی، سید محمد (۱۳۸۰). مبانی رفتار سازمانی استیفن پی، رابینز، دفتر پژوهشهای فرهنگی، چاپ چهارم، ص ۵۲.
- رضایی نژاد، عبدالرضا، مدیریت آینده، دهه ۱۹۹۰ و پس از آن، انتشارات خدمات فرهنگی رسا، ۱۳۷۳.
- علیپور، محمد حسن و درگاهی، حسین (۱۳۸۶)، شناسایی شایستگی های مدیریتی مدیران فرهنگسراهای شهر تهران بر اساس مدل شایستگی، پایان نامه کارشناسی ارشد، سازمان مدیریت صنعتی.
- گرزین، رضا (۱۳۸۷). نیازسنجی آموزشی مراکز در حال احداث آموزش فنی و حرفه ای مازندران، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- محمودی سفید کوهی، حسین (۱۳۸۸). بهبود نظام مدیریت در اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران با استفاده از مدل تعالی سازمانهای پروژه محور، پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه صنعتی شریف.
- میرخلیلی، سیدابراهیم (۱۳۸۵). بررسی علل موفقیت برگزیدگان هفتمین دوره مسابقات ملی مهارت فنی و حرفه ای در استان مازندران. پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.
- مهرمحمدی، محمود (۱۳۷۹)، بازاندیشی فرآیند یاددهی-یادگیری و تربیت مربی، انتشارات مدرسه.

- نماینده، یعقوب؛ فلاح وحدتی جو، مجید و فریدونی، محمد (۱۳۸۵). تقویم آموزشی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور. تهران: انتشارات سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور.

- Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice. 10th Edition. London: Kogan page.