برنامه اقدام

حوزه سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

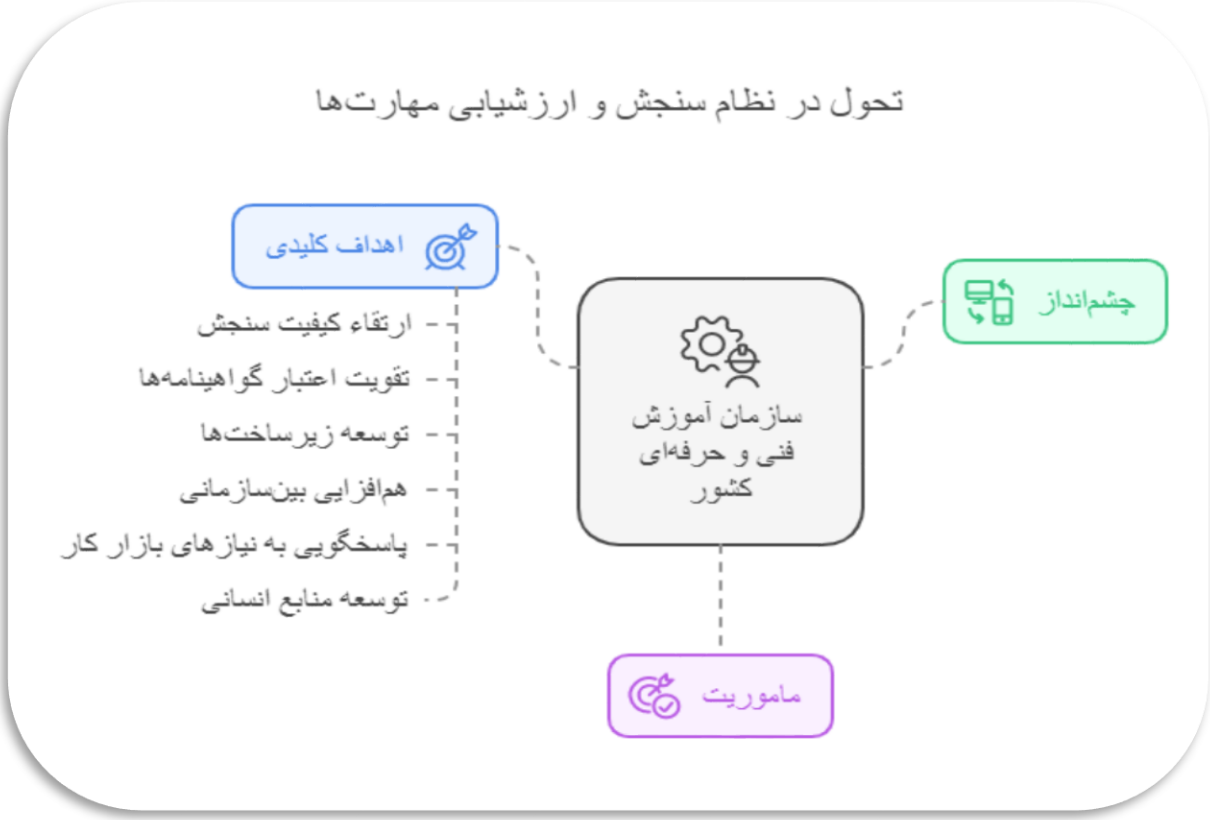
بسم الله

مقدمه

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان نهاد محوری در توسعه مهارت‌های نیروی کار، با توجه به الزامات برنامه هفتم توسعه و تغییرات سریع و بنیادین در فناوری‌ها، نیازمند تحولی اساسی و فراگیر در نظام سنجش و ارزشیابی مهارت‌ها است. این تحول نه تنها با هدف بهبود روندها و ارتقاء کیفیت آموزش‌ها، بلکه برای هم‌راستا کردن سیاست‌ها و فعالیت‌های آموزشی با اسناد بالادستی، به ویژه با رعایت دقیق موارد مندرج در "اساسنامه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور" و "قانون چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی"، طراحی می‌شود.

این منشور، که به‌منظور تدوین یک برنامه عملیاتی و شاخص‌محور صورت گرفته، به دنبال ایجاد چارچوبی شفاف و منسجم برای رفع چالش‌های ساختاری، فنی و منابع انسانی در راستای تحقق اهداف توسعه‌ای سازمان است. بر اساس مفاد "قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی" و ضرورت‌های ناشی از آن، هدف اصلی این برنامه، ارتقاء کارایی و اثربخشی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای و تقویت قابلیت‌های ارزیابی و سنجش مهارت‌های نیروی کار است.

از این رو، در تدوین این منشور تلاش می‌شود تا با بهره‌گیری از شیوه‌های نوین و بهترین تجربه‌های جهانی در حوزه‌های سنجش مهارت، فرآیندها به‌طور جامع بازنگری و اصلاح شوند. این اقدامات نه تنها به بهبود کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای کمک خواهد کرد، بلکه باعث هم‌راستایی بیشتر با استانداردهای ملی خواهد شد.



چشم‌انداز

ایجاد **نظامی پیشرفته، مشارکتی و مبتنی بر فناوری** برای سنجش مهارت‌ها با قابلیت رقابت‌پذیری در سطح ملی و منطقه ای، متناسب با نیازهای پویای بازار کار.

ماموریت

اعتبار بخشی، ارتقای کیفیت، شفافیت در فرآیندهای سنجش مهارت از طریق:

- اصلاح ساختارها و تمرکززدایی.
- توسعه زیرساخت‌های دیجیتال.
- توانمندسازی سرمایه های انسانی.
- همکاری با شرکا و ذینفعان.

اهداف کلیدی

۱. **ارتقاء کیفیت سنجش و ارزشیابی مهارت‌ها:**

- تطابق فرآیندهای ارزیابی با استانداردهای جهانی.
- افزایش دقت، صحت و شفافیت در نتایج آزمون‌ها با استفاده از روش‌های روانسنجی و تحلیل داده‌های آماری .
- استفاده از ابزارهای نوین سنجش مانند آزمون‌های الکترونیکی، شبیه‌سازی و واقعیت مجازی.

۲. **اعتبار بخشی گواهینامه‌های صادره:**

- بهبود فرآیندهای اعتبارسنجی و انطباق آن‌ها با استانداردهای ملی.
- ایجاد سازوکارهایی برای تضمین صحت و اصالت گواهینامه‌ها. (مانند کد QR و امضای دیجیتال).

۳. **توسعه زیرساخت و فناوری:**

- استفاده از سامانه‌های دیجیتال و ابزارهای هوشمند در فرآیندهای ارزیابی.
- ایجاد و تجهیز مراکز سنجش به امکانات و فناوری‌های مدرن.
- توسعه سامانه‌های هوشمند مدیریت داده و نظارت بر عملکرد مراکز سنجش.

۴. **هم‌افزایی بین‌سازمانی:**

- تقویت همکاری با نهادهای دولتی، خصوصی و بین‌المللی برای بهبود فرآیندهای ارزشیابی. (مانند سازمان‌های استاندارد، دانشگاه‌ها و انجمن‌های صنفی).

- شناسایی و رفع چالش‌های مشترک در حوزه سنجش و ارزشیابی مهارت‌ها و صلاحیت حرفه ای از طریق برگزاری جلسات مشترک و کارگاه‌های آموزشی.

۵. **پاسخگویی به نیازهای بازار کار:**

- طراحی آزمون‌ها و سنجش‌ها بر اساس نیازهای واقعی صنایع و بخش‌های مختلف اقتصادی. (مانند نظرسنجی از کارفرمایان، تحلیل مشاغل و بررسی روندهای بازار کار).
- بازنگری و به‌روزرسانی مستمر استانداردهای مهارتی.(مانند کارفرمایان، متخصصان و نمایندگان صنفی)
- توسعه آزمون‌های عملی مبتنی بر محیط کار واقعی.
- تعیین صلاحیت های شغلی/ حرفه ای شاغلین بازارکار .

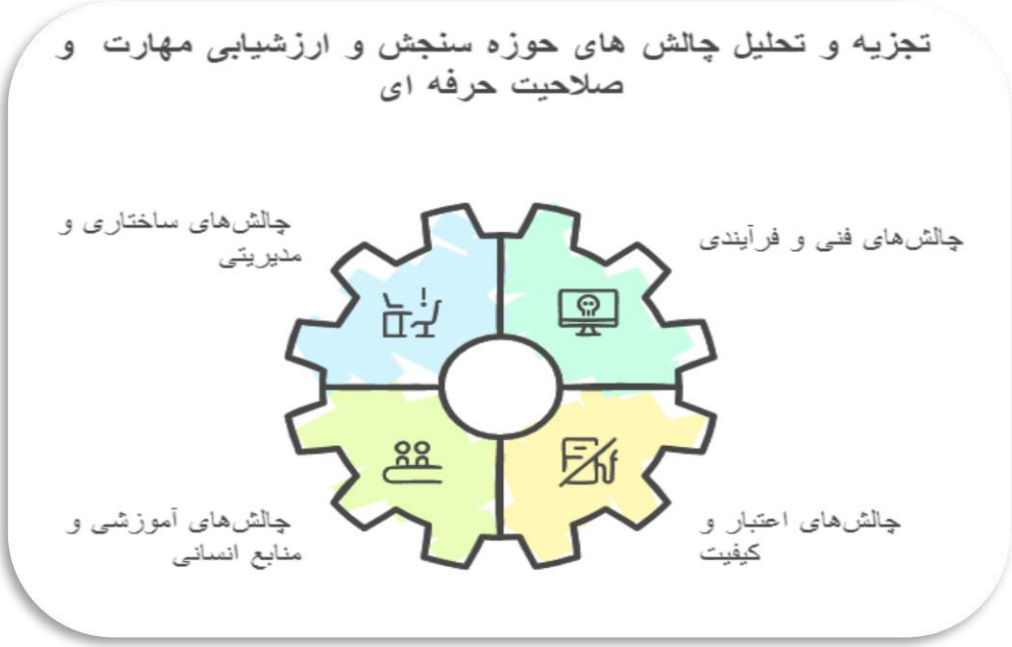
۶. **ارتقا صلاحیت های سرمایه های انسانی حوزه سنجش:**

- آموزش و توانمندسازی آزمونگران ،ارزیابان ، ناظران و عوامل اجرایی (مانند برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی، کارگاه‌های عملی و تبادل تجربیات.)
- ایجاد نظام انگیزشی و پرداخت عادلانه برای پرسنل حوزه سنجش(.مانند پرداخت پاداش، ارتقاء شغلی و مزایای رفاهی)

ضریب اهمیت اهداف کلیدی

هدف	ضریب اهمیت (۱–۵)
۱ .ارتقای کیفیت سنجش و ارزشیابی	۵
۲ .تقویت اعتبار گواهینامه‌ها	۴
۳ .توسعه زیرساخت‌ها و فناوری‌ها	۴
۴ .هم‌افزایی بین‌سازمانی	۴
۵ .پاسخگویی به نیازهای بازار کار	۵
۶ .ارتقا صلاحیت منابع انسانی	۴

چالش‌های موجود



۱. چالش‌های ساختاری و مدیریتی:

- **تأخیر در ایجاد و توسعه مراکز سنجش در سطح کشور:**

تأخیر در ایجاد به‌موقع مراکز سنجش مهارت و صلاحیت شغلی/حرفه‌ای در سطح کشور، که منجر به اختلال در فرایند سنجش و ارزیابی می‌شود.

- **تمرکز فرایندها در ستاد سازمان و نبود تفویض اختیار به استان‌ها:**

بسیاری از فرایندهای سنجش به‌جای واگذاری به استان‌ها، به‌صورت متمرکز در ستاد سازمان انجام می‌شود که موجب کندی و ناکارآمدی فرایندها می‌شود.

- **تغییرات مکرر در مدیریت و بی‌ثباتی در سیاست‌ها:**

تعویض ناگهانی و بدون برنامه‌ریزی رؤسای ادارات سنجش و ارزشیابی استان‌ها که منجر به بی‌ثباتی و اختلال در امور اجرایی می‌شود.

- **کمبود پاسخگویی به مراجعین و ذینفعان:**

پاسخگو نبودن مناسب و به‌موقع ادارات کل و مراکز آموزشی به مشکلات مراجعین و ذینفعان حوزه سنجش.

- **بی‌انگیزگی پرسنل:**

وجود فشار کاری زیاد و تأخیر در پرداخت به‌موقع حق‌الزحمه آزمونگران و کارکنان که منجر به بی‌انگیزگی و کاهش بهره‌وری آن‌ها شده است.

- **ضعف ارتباطات:**

مشکلات ارتباطی بین سطوح مختلف مدیریت و کارکنان، که هماهنگی و همکاری مؤثر را مختل می‌کند.

- **ناهماهنگی در دستورالعمل‌ها:**

تعدد، تداخل و بازنگری ناکافی دستورالعمل‌ها و شیوه‌نامه‌های موجود که باعث سردرگمی و کاهش کارایی آن‌ها می‌شود.

- **کمبود حمایت مدیریتی:**

حمایت ناکافی از پرسنل در اجرای فرایندهای سنجش، که به مشکلات اجرایی و کاهش کیفیت عملکرد منجر می‌شود.

- **توزیع ناعادلانه پاداش:**

توزیع نابرابر پاداش‌ها و حقوق، که باعث کاهش انگیزه و نارضایتی کارکنان می‌شود.

۲. چالش‌های فنی و فرآیندی:

- **کمبود بهره‌گیری از فناوری‌های نوین:**

فقدان سامانه‌های هوشمند برای نظارت بر فرایندهای سنجش، عملکرد استان‌ها، و مدیریت داده‌ها.

- **نبود شفافیت در فرایندها:**

پیچیدگی و ابهام در برخی فرایندهای آزمون که می‌تواند زمینه‌ساز سوءاستفاده و فساد باشد.

- **وجود گلوگاه‌های فساد:**

مشکلات موجود در پرتال جامع، به‌ویژه در فرایندهای تمدید، تعویض گواهینامه، و ثبت‌نام که باعث ایجاد گلوگاه‌های فساد می‌شود.

- **هماهنگی ناکافی بین بخش‌ها:**

با توجه به اهمیت همکاری مؤثر بین مرکز فناوری و دفتر سنجش، تلاش‌ها برای ایجاد تغییرات نرم‌افزاری در پرتال جامع و سایر سیستم‌ها در حال انجام است. این فرآیند نیازمند هماهنگی بیشتر و تعامل سازنده بین تیم‌های فنی و اجرایی است تا اطمینان حاصل شود که تمامی نیازها به طور کامل برآورده می‌شوند.

- **پشتیبانی ناکافی از سامانه‌ها:**

حمایت فنی کمرنگ از سامانه‌های مهم مانند سیستم‌های مربوط به آزمون‌های الکترونیکی، که منجر به اختلال در فرایندها می‌شود.

- **فقدان سامانه ساماندهی آزمونگران و ارزیابان:**

نبود یک سامانه جامع برای مدیریت، آموزش و ارزیابی عملکرد آزمونگران مهارتی.

- **ضعف در پشتیبانی فنی:**

پاسخگویی دیرهنگام و ناکافی کارشناسان مرکز فناوری به مشکلات و سوالات فنی پرسنل.

۳. چالش‌های آموزشی و سرمایه های انسانی:

- **کمبود آزمونگران/ارزیابان مجرب:**

نبود تعداد کافی آزمونگر متخصص و مجرب برای برگزاری آزمون‌های استاندارد و باکیفیت.

- **برگزاری ناکافی دوره‌های آموزشی:**

نبود دوره‌های آموزشی منظم و کافی برای تبیین و آموزش دستورالعمل‌ها و شیوه‌نامه‌های جدید به کارکنان.

- **فقدان همایش‌ها و گردهمایی‌ها:**

برگزار نشدن همایش‌ها و گردهمایی‌های منظم برای تبادل نظر و تجربیات بین متخصصان حوزه سنجش.

۴. چالش‌های اعتبار و کیفیت:

- **کاهش اعتبار گواهینامه‌ها:**

کاهش اعتبار و ارزش گواهینامه‌های سازمان در نزد ذینفعان و بازار کار.

- **ناهماهنگی با نیازهای بازار کار:**

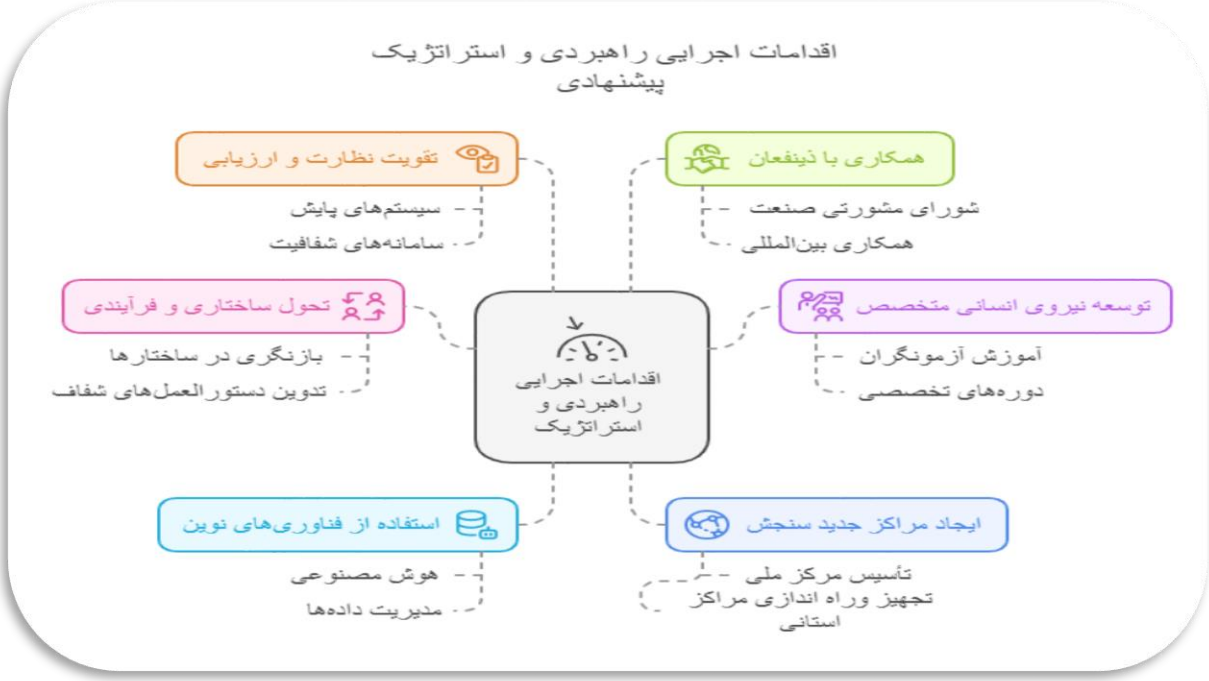
نبود انطباق استانداردهای مهارتی و در نتیجه، ناسازگاری محتوای آزمون‌ها و استانداردها با نیازهای واقعی بازار کار و صنایع مختلف.

- **تحلیل ناکافی آزمون‌ها:**

وجود اعتراضات و بررسی نشدن روایی و پایایی سوالات و پروژه‌های طراحی شده.

○ ***مجموع چالش‌های فوق‌الذکر منجر به کاهش کیفیت فرایند سنجش و در نتیجه کاهش اعتبار و اثربخشی گواهینامه‌های صادره می‌شود**.

اقدامات اجرایی راهبردی و استراتژیک پیشنهادی



۱. تحول ساختاری و فرآیندی:

- **تشکیل کمیته‌های تخصصی:**

❖ کمیته فناوری و اصلاح فرآیندها و بهبود روش ها (الکترونیکی‌سازی فرآیندها).
❖ کمیته ایجاد و راه‌اندازی مراکز ملی و منطقه‌ای مجری سنجش مهارت و صلاحیت شغلی/حرفه‌ای
❖ کمیته نظارت (پایش کیفیت ، شناسایی و رفع نقاط ضعف و گلوگاه‌های فساد).
❖ کمیته اقتصادی: (بررسی و تعیین قیمت تمام‌شده آزمون‌ها جهت افزایش شفافیت مالی و اقتصادی)

- بازنگری در ساختارهای فعلی نظام سنجش:

- بررسی و تحلیل ساختار سازمانی فعلی نظام سنجش .
- شناسایی نقاط قوت و ضعف ساختار فعلی .
- طراحی ساختار سازمانی جدید با توجه به اهداف و چالش‌های موجود .
- تهیه و تدوین چارت سازمانی جدید و شرح وظایف واحدهای مختلف.
- طراحی فرمت جدیدگواهینامه های شایستگی و شغلی مهارت مبتنی بر سند حرفه و صلاحیت های شغلی در سطوح مورد نظر

- تدوین دستورالعمل‌های شفاف :

- بازنگری و استانداردسازی شیوه‌نامه‌های سنجش .
- تدوین دستورالعمل‌های شفاف و جامع برای مراحل مختلف فرآیند سنجش .
- اطلاع‌رسانی دستورالعمل‌ها به ذینفعان و برگزاری دوره‌های آموزشی برای کارکنان.

- تدوین فرآیندهای جدید و اصلاح رویه‌های موجود برای افزایش کارآمدی.

  - شناسایی فرآیندهای موجود و تحلیل آنها .
  - طراحی فرآیندهای جدید با استفاده از فناوری‌های نوین و بهترین تجربیات .
  - اصلاح و بهبود فرآیندهای موجود برای افزایش کارایی و کاهش زمان.

- **تمرکززدایی :**

  - واگذاری اختیارات به استان‌ها برای افزایش سرعت و کارایی فرآیندها .
  - تدوین سازوکارهای نظارتی برای اطمینان از اجرای صحیح فرآیندها در استان‌ها .
  - ارائه آموزش‌های لازم به کارکنان استان‌ها برای انجام وظایف محوله.

۲. جذب و توسعه سرمایه های انسانی متخصص:

- آموزش و توانمندسازی عوامل حوزه سنجش، آزمونگران ارزیابان و کارشناسان مراکز سنجش.

  - برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی در زمینه طراحی آزمون، اجرا و تصحیح آزمون، روانسنجی، تحلیل داده‌ها، و ...
  - برگزاری کارگاه‌های عملی و تبادل تجربیات برای ارتقاء مهارت‌های فنی و مدیریتی کارکنان .
  - استفاده از روش‌های نوین آموزشی مانند آموزش الکترونیکی و آموزش از راه دور

- .جذب سرمایه های انسانی کارشناس و متخصص جدید به منظور تقویت حوزه سنجش .

- طراحی برنامه‌های بلندمدت برای توسعه مستمر و افزایش صلاحیت حرفه ای سرمایه‌های انسانی در حوزه سنجش.

  - ایجاد فرصت‌های مطالعاتی و شرکت در کنفرانس‌های ملی بین‌المللی برای کارکنان .
  - برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی و کارگاه‌های توانمندسازی به صورت دوره‌ای .
  - ایجاد نظام انگیزشی و پرداخت عادلانه برای پرسنل حوزه سنجش .
  - پرداخت پاداش و مزایای ویژه به کارکنان برتر .
  - ایجاد فرصت‌های ارتقاء شغلی و پیشرفت حرفه‌ای برای کارکنان.

۳. استفاده از فناوری‌های نوین:

- بهره‌برداری از هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی در تحلیل نتایج آزمون‌ها.

  - استفاده از الگوریتم‌های هوشمند برای تحلیل داده‌های آزمون و شناسایی الگوها .
  - پیش‌بینی عملکرد شرکت‌کنندگان در آزمون‌ها بر اساس داده‌های گذشته .
  - ارائه بازخورد هوشمند به شرکت‌کنندگان در آزمون‌ها.

- راه‌اندازی سامانه‌های یکپارچه مدیریت داده‌ها.

  - ایجاد بانک اطلاعاتی متمرکز برای ذخیره و مدیریت داده‌های آزمون‌ها .

- ارائه گزارش‌های تحلیلی و مدیریتی جامع از داده‌های آزمون‌ها .
- امکان دسترسی آسان به داده‌ها برای ذینفعان مجاز.

- پیاده سازی فرآیند سامانه های تحلیل و روانسنجی آزمون با استفاده از فناوری های نوین .
  - تحلیل سوالات آزمون و شناسایی سوالات دشوار یا نامناسب .
  - محاسبه شاخص‌های پایایی و روایی آزمون .
  - ارائه گزارش‌های تخصصی در زمینه روانسنجی آزمون.

۴. توسعه و ایجاد مراکز جدید سنجش:

- **تأسیس** مرکز ملی و **توسعه و ایجاد** مراکز استانی برای افزایش دسترسی به خدمات ارزیابی.
  - مکان‌یابی و طراحی مراکز سنجش با توجه به نیازهای منطقه‌ای.
- تجهیز مراکز به ابزارها و تجهیزات استاندارد.
- **اعتبارسنجی** و **اعتبار بخشی** به مراکز سنجش ملی و استانی.

۵. همکاری با ذینفعان:

- **شورای مشورتی صنعت و نظام های حرفه ای :**
  - مشارکت کارفرمایان و صنعتگران در طراحی استانداردها.
  - برگزاری جلسات مشترک با کارفرمایان برای شناسایی نیازهای مهارتی بازار کار .
  - استفاده از نظرات کارفرمایان در طراحی آزمون‌ها و سنجش‌ها.
- **تفاهم‌نامه با بخش خصوصی :**
  - جذب سرمایه برای توسعه مراکز سنجش و ارائه خدمات مبتنی بر نیاز بازار.
  - مشارکت بخش خصوصی در برگزاری آزمون‌ها

۶. تقویت نظارت و ارزیابی:

- ایجاد سیستم‌های پایش و ارزیابی برای سنجش عملکرد مراکز.
  - تدوین شاخص‌های عملکرد مراکز سنجش .
  - انجام بازرسی‌های دوره‌ای از مراکز سنجش .
  - ارائه گزارش‌های ارزیابی عملکرد به مدیریت.
- توسعه سامانه‌های شفافیت برای جلوگیری از تقلب و تخلفات.
  - استفاده از فناوری‌های نوین مانند کد QR و امضای دیجیتال برای گواهینامه‌ها .
  - ایجاد سامانه ثبت شکایات و رسیدگی به آنها.
  - جرم انگاری تقلب و تخلف با تدوین آیین‌نامه‌ی رسیدگی به تخلفات آزمونی

مسئولیت‌ها و منابع

- **مسئول اجرایی :**دفتر سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.
- **همکاران :** معاونت های ستادی سازمان ،ادارات کل استان‌ها،وزارت خانه های ذیربط ،نظام های حرفه ای ، بخش خصوصی و نهادهای بین‌المللی.

منابع مالی

- تخصیص بودجه دولتی مطابق ماده ۸ اساسنامه.
- جذب سرمایه از طریق مشارکت با بخش خصوصی و خیرین.
- سهم بری ۳۰ درصدی از ۵ درصد اعتبارات تخصیصی نظام نامه مسئولیت های اجتماعی وزارت نفت .
- اخذ ۳۰ درصدی از قیمت تمام شده سنجش مهارت از ۵ دهک برخوردار موضوع(بند الحاقی ۴ تبصره ۸) مصوبات بودجه سال ۱۴۰۴ .

زمان‌بندی :اجرای فازبندی شده طی ۱۴ ماه : بهمن ۱۴۰۳– پایان اسفند ماه ۱۴۰۴ .

شاخص‌های ارزیابی عملکرد (KPIs)

۱. کاهش مدت‌زمان صدور گواهینامه‌ها با الکترونیکی‌سازی فرآیندها
۲. افزایش رضایت ذینفعان از فرآیندهای ارزیابی.
۳. ایجاد یک مرکز ملی و ۳۱ مرکز سنجش مهارت و صلاحیت های شغلی/حرفه ای استاندارد و مجهز به فناوری‌های نوین در سراسر کشور.

اعداد کمی پیشنهادی شاخص‌های ارزیابی عملکرد (KPIs)

توضیحات	عدد کمی پیشنهادی	شاخص ارزیابی عملکرد(KPI)
با الکترونیکی‌سازی فرآیندها و راه‌اندازی سامانه‌های یکپارچه مدیریت داده‌ها.	کاهش زمان صدور گواهینامه‌ها به ۱۲ روز	**کاهش مدت‌زمان صدور گواهینامه‌ها**
بهبود کیفیت فرآیندها، افزایش شفافیت و کاهش تخلفات.	افزایش ۲۵٪رضایت ذینفعان	**افزایش رضایت ذینفعان از فرآیندهای ارزیابی**
تأسیس مراکز جدید و تجهیز آن‌ها به فناوری‌های نوین.	ایجاد ۱ مرکز ملی و ۳۱ توسعه و ایجاد مرکز استانی	**ایجاد مراکز ملی و استانی سنجش مهارت و صلاحیت‌های شغلی/حرفه‌ای**
برگزاری دوره‌های تخصصی برای ارتقاء مهارت‌های فنی و مدیریتی.	آموزش و تعیین صلاحیت ۱۰۰۰ نفر از آزمونگران، ارزیابان،طراحان و ممیزان و کارشناسان مراکز سنجش	**تعداد کارکنان آموزش‌دیده در حوزه سنجش**
جذب سرمایه و مشارکت بخش خصوصی در توسعه مراکز سنجش.	انعقاد ۵ تفاهم‌نامه با بخش خصوصی	**تعداد تفاهم‌نامه‌های منعقدشده با بخش خصوصی**

توضیحات	عدد کمی پیشنهادی	شاخص ارزیابی عملکرد(KPI)
سامانه‌های مدیریت داده، تحلیل آزمون‌ها و روانسنجی.	راه‌اندازی ۳ سامانه یکپارچه	**تعداد سامانه‌های راه‌اندازی‌شده (مدیریت داده، تحلیل آزمون‌ها، روانسنجی)**
توسعه سامانه‌های الکترونیکی شفافیت و نظارت.	کاهش ۱۰٪ تخلفات	**کاهش تخلفات و تقلب در فرآیندهای سنجش**
بهبود کیفیت و دقت نتایج آزمون‌ها.	تحلیل ۵۰ آزمون با استفاده از فناوری‌های نوین	**تعداد آزمون‌های تحلیل‌شده با استفاده از هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی**
ارتقاء مهارت‌های فنی و مدیریتی کارکنان.	برگزاری ۲۰ دوره آموزشی	**تعداد دوره‌های آموزشی برگزار شده برای کارکنان حوزه سنجش**
پایش و ارزیابی مستمر عملکرد مراکز سنجش.	ارائه ۱۲ گزارش ماهانه	**تعداد گزارش‌های ارزیابی عملکرد مراکز سنجش**
استفاده از بازخوردها برای بهبود فرآیندها و استانداردها.	جمع‌آوری ۳۰۰ بازخورد از ذینفعان و صنعت	**تعداد بازخوردهای دریافتی از ذینفعان و صنعت**

توجیه اعداد پیشنهادی

۱. **کاهش زمان صدور گواهینامه‌ها به ۱۲ روز:**
   - با الکترونیکی‌سازی فرآیندها و راه‌اندازی سامانه‌های یکپارچه، کاهش زمان صدور گواهینامه‌ها به‌صورت قابل توجهی امکان‌پذیر است.
۲. **افزایش ۲۵٪ رضایت ذینفعان:**
   - بهبود کیفیت فرآیندها، افزایش شفافیت و کاهش تخلفات منجر به افزایش رضایت ذینفعان خواهد شد.
۳. **ایجاد ۱ مرکز ملی و ایجاد وتوسعه ۳۱ مرکز استانی:**
   - با توجه به محدودیت‌های زمانی و مالی، ایجاد ۱۰ مرکز و توسعه و به‌روزرسانی ۲۱ مرکز استانی در یک سال هدفی واقع‌بینانه است.
۴. **آموزش ۱۰۰۰ نفر از کارکنان حوزه سنجش:**
   - با برگزاری دوره‌های آموزشی منظم، آموزش ۱۰۰۰ نفر در یک سال قابل دستیابی است.
۵. **انعقاد ۵ تفاهم‌نامه با بخش خصوصی:**
   - جذب سرمایه از بخش خصوصی نیازمند زمان است، اما انعقاد ۵ تفاهم‌نامه در یک سال هدفی قابل دستیابی است.
۶. **راه‌اندازی ۳ سامانه یکپارچه:**
   - با توجه به پیشرفت‌های فناوری، راه‌اندازی ۳ سامانه در یک سال امکان‌پذیر است.
۷. **کاهش ۱۰٪تخلفات :**
   - با توسعه سامانه‌های الکترونیکی شفافیت و نظارت، کاهش تخلفات به میزان ۱۰٪ در یک سال هدفی واقع‌بینانه است.

۸. **تحلیل ۵۰ آزمون با استفاده از هوش مصنوعی:**

- با بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، تحلیل ۵۰ آزمون در یک سال امکان‌پذیر است.

۹. **برگزاری ۲۰ دوره آموزشی:**

- با برنامه‌ریزی دقیق، برگزاری ۲۰ دوره آموزشی در یک سال هدفی قابل دستیابی است.

۱۰. **ارائه ۱۲ گزارش ماهانه:**

- پایش و ارزیابی مستمر عملکرد مراکز سنجش نیازمند ارائه گزارش‌های ماهانه است.

۱۱. **جمع‌آوری ۳۰۰ بازخورد از ذینفعان:**

- با ایجاد سازوکارهای مناسب، جمع‌آوری ۳۰۰ بازخورد در یک سال امکان‌پذیر است.

جدول گانت و زمان‌بندی اجرای پروژه

نقاط عطف	مسئولیت	اقدامات کلیدی	زمان‌بندی	مرحله
-تشکیل کمیته‌ها و تعیین مسئولیت‌ها	دفتر سنجش مهارت و صلاحیت حرفه‌ای، معاونت‌های ستادی سازمان	-تشکیل کمیته‌های تخصصی (فناوری، نظارت، اقتصادی، ایجاد مراکز)	بهمن ۱۴۰۳ - فروردین ۱۴۰۴	**فاز ۱: برنامه‌ریزی و آماده‌سازی**
-تکمیل بازنگری ساختارها		-بازنگری در ساختارهای فعلی نظام سنجش		
-تدوین دستورالعمل‌های جدید		-تدوین دستورالعمل‌های شفاف و استانداردسازی شیوه‌نامه‌ها		
-راه‌اندازی سامانه مدیریت داده‌ها	دفتر فناوری اطلاعات، مرکز فناوری سازمان	-راه‌اندازی سامانه‌های یکپارچه مدیریت داده‌ها	فروردین ۱۴۰۴ - مرداد ۱۴۰۴	**فاز ۲: توسعه زیرساخت‌ها و فناوری**
-تحلیل اولین آزمون‌ها با استفاده از هوش مصنوعی		-بهره‌برداری از هوش مصنوعی و یادگیری ماشینی در تحلیل نتایج آزمون‌ها		
-راه‌اندازی سامانه روانسنجی		-راه‌اندازی سامانه‌های تحلیل و روانسنجی آزمون		
-آموزش ۱۰۰۰ نفر از کارکنان	ادارات کل استان‌ها، دفتر سنجش مهارت	-آموزش و توانمندسازی آزمونگران، ارزیابان و کارشناسان مراکز سنجش	اردیبهشت ۱۴۰۴ - شهریور ۱۴۰۴	**فاز ۳: توسعه سرمایه‌های انسانی**
-برگزاری ۲۰ دوره آموزشی		-برگزاری دوره‌های تخصصی برای ارتقاء مهارت‌های فنی و مدیریتی		
-تکمیل تأسیس مرکز ملی	دفتر سنجش مهارت، معاونت‌های ستادی سازمان	-تأسیس **مرکز ملی سنجش** (جدید)	خرداد ۱۴۰۴ - آبان ۱۴۰۴	**فاز ۴: ایجاد مرکز ملی و توسعه/ایجاد مراکز استانی**
-تکمیل ایجاد ۱۰ مرکز استانی جدید	ادارات کل استان‌ها، بخش خصوصی	**-ایجاد ۱۰ مرکز استانی جدید**		
-تکمیل توسعه و به‌روزرسانی ۲۱ مرکز استانی	ادارات کل استان‌ها، بخش خصوصی	**-توسعه و به‌روزرسانی ۲۱ مرکز استانی موجود**		
-تجهیز ۳۱ مرکز به فناوری‌های نوین		-تجهیز مراکز به ابزارها و تجهیزات استاندارد		
-تشکیل شورای مشورتی و برگزاری ۵ جلسه	دفتر سنجش مهارت، وزارتخانه‌های ذیربط، بخش خصوصی	-تشکیل شورای مشورتی صنعت با مشارکت کارفرمایان و صنعتگران	تیر ۱۴۰۴ - آذر ۱۴۰۴	**فاز ۵: همکاری با ذینفعان**

نقاط عطف	مسئولیت	اقدامات کلیدی	زمان‌بندی	مرحله
-انعقاد ۵ تفاهم‌نامه با بخش خصوصی		-انعقاد تفاهم‌نامه با بخش خصوصی برای جذب سرمایه		
-راه‌اندازی سیستم پایش و ارزیابی	دفتر سنجش مهارت، کمیته نظارت	-ایجاد سیستم‌های پایش و ارزیابی برای سنجش عملکرد مراکز	مرداد ۱۴۰۴ - دی ۱۴۰۴	**فاز ۶: تقویت نظارت و ارزیابی**
-کاهش ۱۰٪ تخلفات		-توسعه سامانه‌های شفافیت برای جلوگیری از تقلب و تخلفات		
-ارائه گزارش نهایی	دفتر سنجش مهارت، معاونت‌های ستادی سازمان	-ارزیابی عملکرد کلی پروژه و ارائه گزارش نهایی	آذر ۱۴۰۴ - بهمن ۱۴۰۴	**فاز ۷: ارزیابی نهایی و بازنگری**
-بازنگری ۱۰ فرآیند اصلی		-بازنگری و اصلاح فرآیندها بر اساس بازخوردها و تغییرات بازار کار		

نقاط عطف استراتژیک

۱. **تشکیل کمیته‌های تخصصی** (بهمن ۱۴۰۳):
   - **کمیته فناوری و اصلاح فرآیندها** :مسئول الکترونیکی‌سازی فرآیندها و بهبود روش‌ها.
   - **کمیته نظارت** :مسئول پایش کیفیت، شناسایی و رفع نقاط ضعف و گلوگاه‌های فساد.
   - **کمیته اقتصادی** :مسئول بررسی و تعیین قیمت تمام‌شده آزمون‌ها برای افزایش شفافیت مالی.
   - **کمیته ایجاد مراکز** :مسئول تأسیس مرکز ملی و ایجاد/توسعه مراکز استانی.
۲. **راه‌اندازی سامانه‌های یکپارچه مدیریت داده‌ها** (خرداد ۱۴۰۴):
   - این سامانه‌ها برای مدیریت داده‌های آزمون‌ها، نظارت بر عملکرد مراکز سنجش و کاهش زمان صدور گواهینامه‌ها طراحی می‌شوند.
۳. **تأسیس مرکز ملی سنجش** (شهریور ۱۴۰۴):
   - ایجاد مرکز ملی جدید به‌عنوان نهاد مرکزی برای هماهنگی و نظارت بر مراکز استانی.
۴. **ایجاد ۱۰ مرکز استانی جدید و توسعه ۲۱ مرکز استانی موجود** (آبان ۱۴۰۴):
   - ایجاد ۱۰ مرکز استانی جدید و توسعه و به‌روزرسانی ۲۱ مرکز استانی موجود به فناوری‌های نوین و استانداردهای جدید.
۵. **تشکیل شورای مشورتی صنعت** (مهر ۱۴۰۴):
   - مشارکت کارفرمایان و صنعتگران در طراحی استانداردها و بهبود فرآیندهای سنجش.
۶. **ارزیابی نهایی و بازنگری** (بهمن ۱۴۰۴):
   - ارزیابی کلی پروژه و ارائه گزارش نهایی به همراه بازنگری فرآیندها بر اساس بازخوردها و تغییرات بازار کار.

جدول زمانی استراتژیک

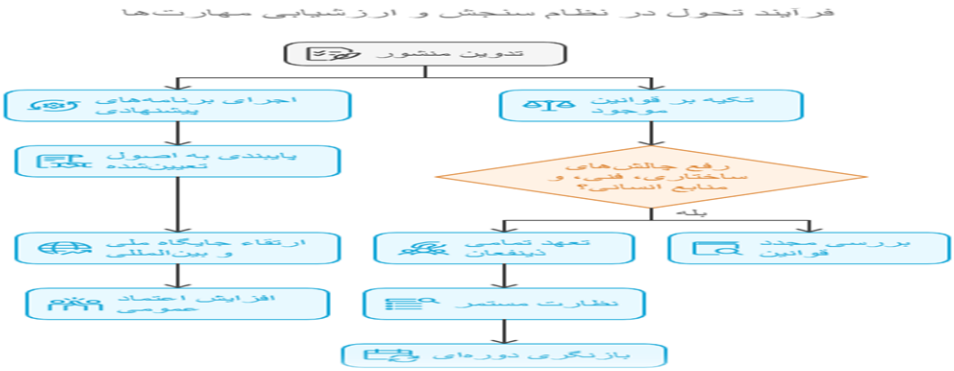
اهداف کلیدی	زمان‌بندی	فاز
تشکیل کمیته‌ها، بازنگری ساختارها، تدوین دستورالعمل‌ها	بهمن ۱۴۰۳ - فروردین ۱۴۰۴	**فاز ۱: برنامه‌ریزی و آماده‌سازی**
راه‌اندازی سامانه‌های مدیریت داده، استفاده از هوش مصنوعی	فروردین ۱۴۰۴ - مرداد ۱۴۰۴	**فاز ۲: توسعه زیرساخت‌ها و فناوری**

اهداف کلیدی	زمان‌بندی	فاز
آموزش و توانمندسازی نیروی انسانی	اردیبهشت ۱۴۰۴ - شهریور ۱۴۰۴	**فاز ۳: توسعه سرمایه‌های انسانی**
تأسیس مرکز ملی، ایجاد ۱۰ مرکز جدید و توسعه ۲۱ مرکز موجود	خرداد ۱۴۰۴ - آبان ۱۴۰۴	**فاز ۴: ایجاد مرکز ملی و توسعه/ایجاد مراکز استانی**
تشکیل شورای مشورتی صنعت، انعقاد تفاهم‌نامه با بخش خصوصی	تیر ۱۴۰۴ - آذر ۱۴۰۴	**فاز ۵: همکاری با ذینفعان**
ایجاد سیستم‌های پایش و ارزیابی، توسعه سامانه‌های شفافیت	مرداد ۱۴۰۴ - دی ۱۴۰۴	**فاز ۶: تقویت نظارت و ارزیابی**
ارزیابی کلی پروژه، بازنگری فرآیندها	آذر ۱۴۰۴ - بهمن ۱۴۰۴	**فاز ۷: ارزیابی نهایی و بازنگری**

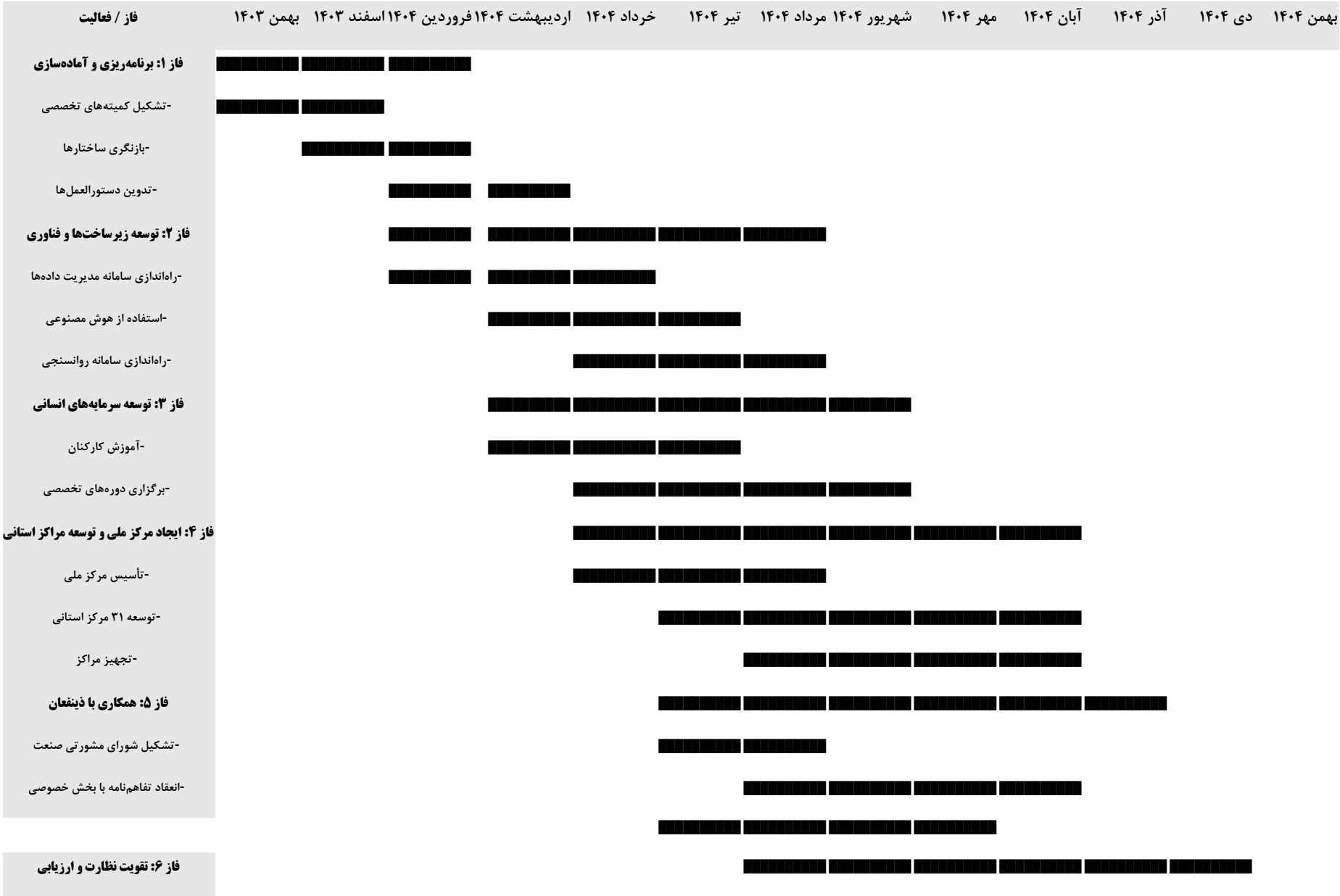
جمع بندی

این مجموعه، چارچوبی برای تحول بنیادین در نظام سنجش و ارزشیابی مهارت‌ها در سازمان فنی و حرفه‌ای کشور ارائه می‌دهد. اجرای برنامه‌های پیشنهادی و پایبندی به اصول تعیین‌شده، زمینه‌ساز ارتقاء جایگاه ملی و بین‌المللی این سازمان و افزایش اعتماد عمومی به فرآیندهای سنجش و گواهینامه‌های صادره خواهد بود.

همچنین این برنامه اقدام با رویکردی عملیاتی مبتنی بر برنامه هفتم توسعه و تکیه بر قوانین موجود (اساسنامه سازمان، قانون نظام جامع آموزش فنی و حرفه‌ای، و چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی) و با هدف رفع چالش‌های ساختاری، فنی، و منابع انسانی تدوین شده است. اجرای موفق آن نیازمند تعهد تمامی ذینفعان، نظارت مستمر، و بازنگری دوره‌ای بر اساس بازخوردها و تغییرات بازار کار است.



نمودار گانت و زمان‌بندی اجرای پروژه:


فاز / فعالیت
بهمن ۱۴۰۳
اسفند ۱۴۰۳
فروردین ۱۴۰۴
اردیبهشت ۱۴۰۴
خرداد ۱۴۰۴
تیر ۱۴۰۴
مرداد ۱۴۰۴
شهریور ۱۴۰۴
مهر ۱۴۰۴
آبان ۱۴۰۴
آذر ۱۴۰۴
دی ۱۴۰۴
بهمن ۱۴۰۴
فاز ۱: برنامه‌ریزی و آماده‌سازی
-تشکیل کمیته‌های تخصصی
-بازنگری ساختارها
-تدوین دستورالعمل‌ها
فاز ۲: توسعه زیرساخت‌ها و فناوری
-راه‌اندازی سامانه مدیریت داده‌ها
-استفاده از هوش مصنوعی
-راه‌اندازی سامانه روانسنجی
فاز ۳: توسعه سرمایه‌های انسانی
-آموزش کارکنان
-برگزاری دوره‌های تخصصی
فاز ۴: ایجاد مرکز ملی و توسعه مراکز استانی
-تأسیس مرکز ملی
-توسعه ۳۱ مرکز استانی
-تجهیز مراکز
فاز ۵: همکاری با ذینفعان
-تشکیل شورای مشورتی صنعت
-انعقاد تفاهم‌نامه با بخش خصوصی
فاز ۶: تقویت نظارت و ارزیابی

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

[redacted]

-ایجاد سیستم‌های پایش

-توسعه سامانه‌های شفافیت

فاز ۷: ارزیابی نهایی و بازنگری

-ارزیابی عملکرد کلی

-بازنگری فرآیندها