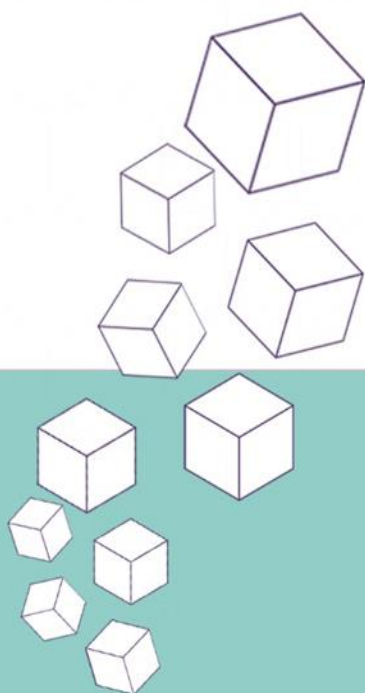




برنامه اقدام

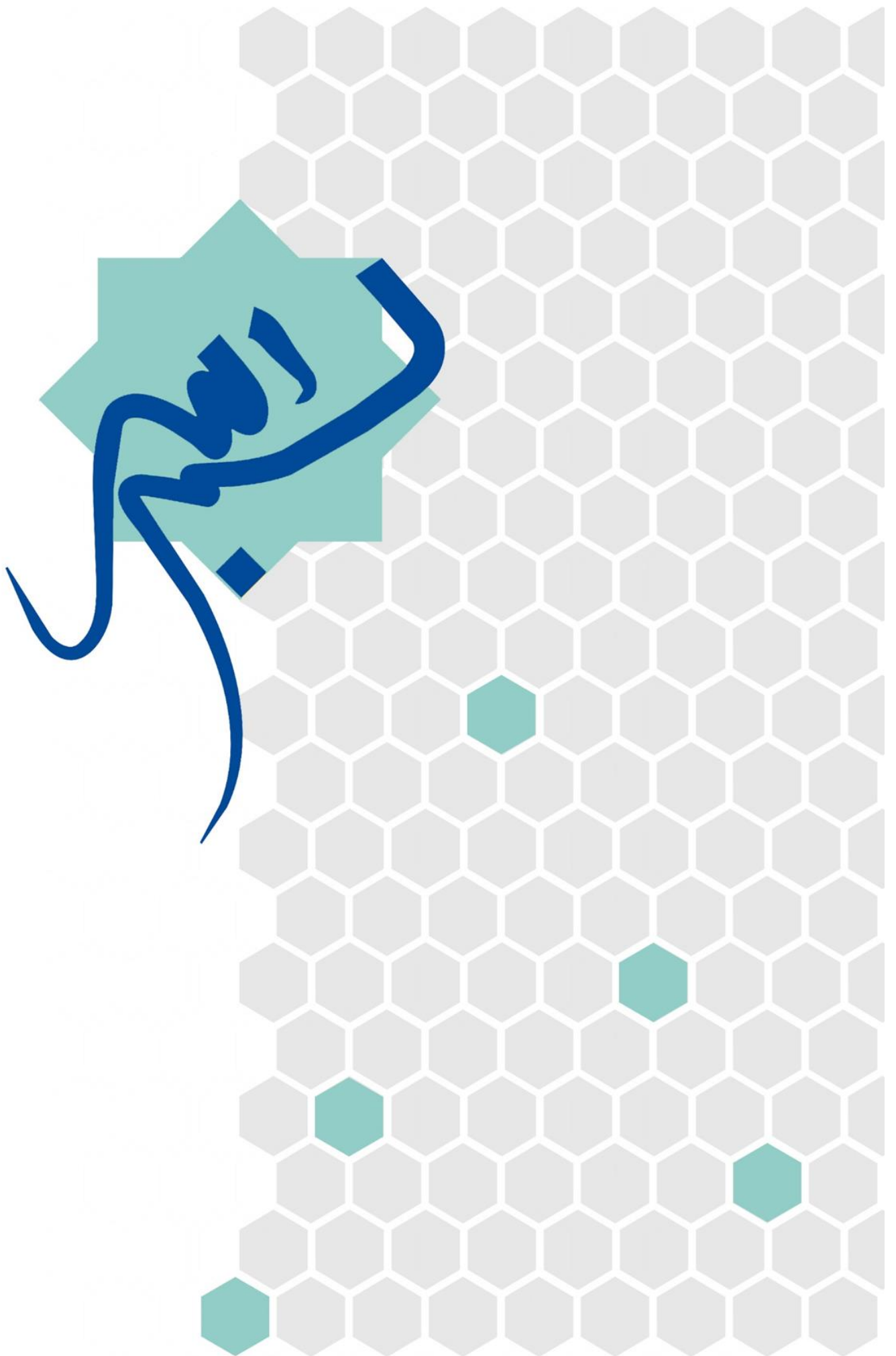
حوزه سنجش مهارت و صلاحیت حرفه ای

سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور



Transforming Skill
Assessment

Towards Quality, Transparent, and Efficient

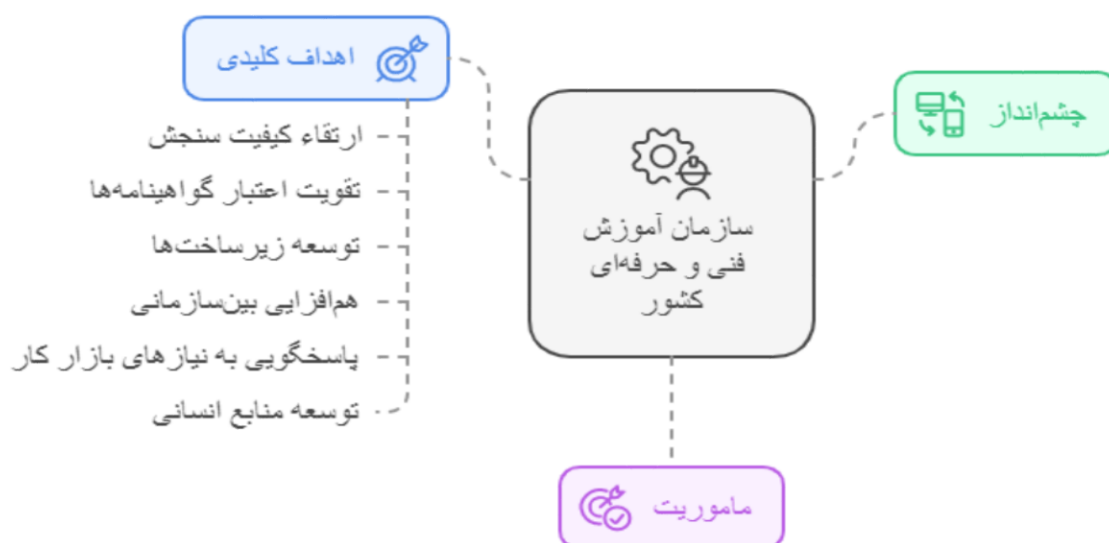


سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور به عنوان نهاد محوری در توسعه مهارت‌های نیروی کار، با توجه به الزامات برنامه هفتم توسعه و تغییرات سریع و بنیادین در فناوری‌ها، نیازمند تحولی اساسی و فراگیر در نظام سنجش و ارزشیابی مهارت‌ها است. این تحول نه تنها با هدف بهبود روندها و ارتقاء کیفیت آموزش‌ها، بلکه برای هم‌راستا 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 به منظور تدوین یک برنامه عملیاتی و شاخص محور 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.

تحول در نظام سنجش و ارزشیابی مهارت‌ها



ایجاد نظامی پیشرفته، مشارکتی و مبتنی بر فناوری برای سنجش مهارت‌ها با قابلیت رقابت‌پذیری در سطح ملی و منطقه‌ای، 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 سرمایه‌های 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 بازار کار .

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

ضریب اهمیت (۱-۵)

هدف

- | | |
|---|----------------------------------|
| ۵ | ۱. ارتقای کیفیت سنجش و ارزشیابی |
| ۴ | ۲. تقویت اعتبار گواهینامه‌ها |
| ۴ | ۳. توسعه زیرساخت‌ها و فناوری‌ها |
| ۴ | ۴. هم‌افزایی بین‌سازمانی |
| ۵ | ۵. پاسخگویی به نیازهای بازار کار |
| ۴ | ۶. ارتقا صلاحیت منابع انسانی |

تجزیه و تحلیل چالش‌های حوزه سنجش و ارزشیابی مهارت و صلاحیت حرفه‌ای



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:

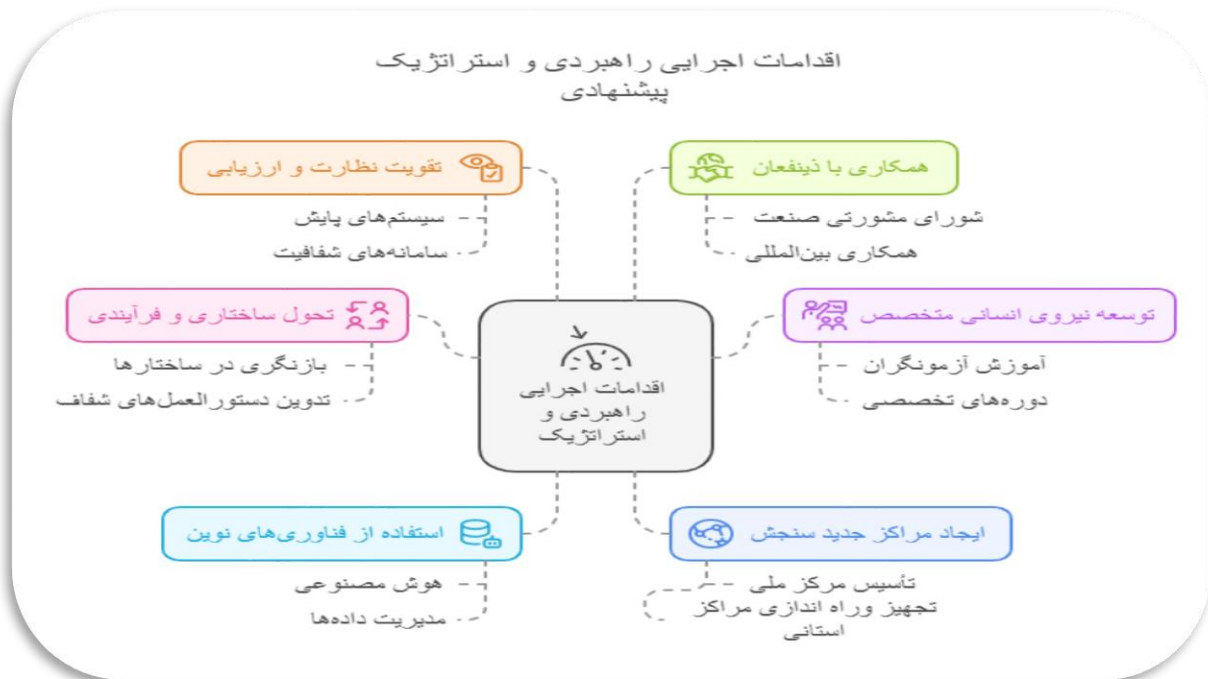
- کمبود بهره‌گیری از فناوری‌های نوین: فقدان سامانه‌های هوشمند برای نظارت بر فرایندهای سنجش، عملکرد استان‌ها، و مدیریت داده‌ها.
- نبود شفافیت در فرایندها: پیچیدگی و ابهام در برخی فرایندهای آزمون که می‌تواند زمینه‌ساز سوءاستفاده و فساد باشد.
- وجود گلوگاه‌های فساد: مشکلات موجود در پرتال جامع، به‌ویژه در 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 دیر هنگام و ناکافی کارشناسان مرکز فناوری به مشکلات و سوالات فنی پرسنل.

۳. چالش‌های آموزشی و سرمایه‌های 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.



۱. تحول ساختاری و فرآیندی:

○ تشکیل کمیته‌های تخصصی:

- ❖ کمیته فناوری و اصلاح فرآیندها و بهبود روش‌ها (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 جدید گواهینامه‌های شایستگی و شغلی مهارت مبتنی بر سند حرفه و صلاحیت‌های 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 سرمایه‌های 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 سرمایه‌های انسانی کارشناس و متخصص جدید به منظور تقویت حوزه سنجش .

○ طراحی برنامه‌های بلندمدت برای توسعه مستمر و افزایش صلاحیت حرفه‌ای 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

- **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.

زمان بندی: اجرای فازبندی شده طی ۱۴ ماه: بهمن ۱۴۰۳ - پایان اسفند ماه ۱۴۰۴.

شاخص های ارزیابی عملکرد (KPIs)

۱. کاهش مدت زمان صدور گواهینامه ها با الکترونیکی سازی 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 فناوری های نوین در سراسر کشور.

اعداد کمی پیشنهادی شاخص های ارزیابی عملکرد (KPIs)

توضیحات	عدد کمی پیشنهادی	شاخص ارزیابی عملکرد (KPI)
با الکترونیکی سازی فرآیندها و راه اندازی سامانه های یکپارچه مدیریت داده ها.	کاهش زمان صدور گواهینامه ها به ۱۲ روز	کاهش مدت زمان صدور گواهینامه ها
بهبود کیفیت فرآیندها، افزایش شفافیت و کاهش تخلفات.	افزایش ۲۵٪ رضایت ذینفعان	افزایش رضایت ذینفعان از فرآیندهای ارزیابی
تأسیس مراکز جدید و تجهیز آن ها به فناوری های نوین.	ایجاد ۱ مرکز ملی و ۳۱ توسعه و ایجاد مرکز استانی	ایجاد مراکز ملی و استانی سنجش مهارت و صلاحیت های شغلی/حرفه ای
برگزاری دوره های تخصصی برای ارتقاء مهارت های فنی و مدیریتی.	آموزش و تعیین صلاحیت ۱۰۰۰ نفر از آزمونگران، ارزیابان، طراحان و ممیزان و کارشناسان مراکز سنجش	تعداد کارکنان آموزش دیده در حوزه سنجش
جذب سرمایه و مشارکت بخش خصوصی در توسعه مراکز سنجش.	انعقاد ۵ تفاهم نامه با بخش خصوصی	تعداد تفاهم نامه های منعقد شده با بخش خصوصی

توضیحات	عدد کمی پیشنهادی	شاخص ارزیابی عملکرد (KPI)
سامانه‌های مدیریت داده، تحلیل آزمون‌ها و روانسنجی.	راه‌اندازی ۳ سامانه یکپارچه	تعداد سامانه‌های راه‌اندازی شده (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 تحلیل شده 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 به صورت 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 و توسعه 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

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

نقاط عطف	مسئولیت	اقدامات کلیدی	زمان بندی	مرحله
- انعقاد ۵ تفاهم نامه با بخش خصوصی		- انعقاد تفاهم نامه با بخش خصوصی برای جذب سرمایه		
- راه اندازی سیستم پایش و ارزیابی	دفتر سنجش مهارت، کمیته نظارت	- ایجاد سیستم های پایش و ارزیابی برای سنجش عملکرد مراکز	مرداد ۱۴۰۴ - دی ۱۴۰۴	فاز ۶: تقویت نظارت و ارزیابی
- کاهش ۱۰٪ تخلفات		- توسعه سامانه های شفافیت برای جلوگیری از تقلب و تخلفات		
- ارائه گزارش نهایی	دفتر سنجش مهارت، معاونت های 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

- تشکیل کمیته های تخصصی (بهمن ۱۴۰۳):
 - کمیته فناوری و اصلاح فرآیندها: مسئول الکترونیکی سازی فرآیندها و بهبود روش ها.
 - کمیته نظارت: مسئول پایش کیفیت، شناسایی و رفع نقاط ضعف و گلوگاه های فساد.
 - کمیته اقتصادی: مسئول بررسی و تعیین قیمت تمام شده آزمون ها برای افزایش شفافیت مالی.
 - کمیته ایجاد مراکز: مسئول تأسیس مرکز ملی و ایجاد/توسعه مراکز استانی.
- راه اندازی سامانه های یکپارچه مدیریت داده ها (خرداد ۱۴۰۴):
 - این سامانه ها برای مدیریت داده های آزمون ها، نظارت بر عملکرد مراکز سنجش و کاهش زمان صدور گواهینامه ها طراحی می شوند.
- تأسیس مرکز ملی سنجش (شهریور ۱۴۰۴):
 - ایجاد مرکز ملی جدید به عنوان نهاد مرکزی برای هماهنگی و نظارت بر مراکز استانی.
- ایجاد ۱۰ مرکز استانی جدید و توسعه ۲۱ مرکز استانی موجود (آبان ۱۴۰۴):
 - ایجاد ۱۰ مرکز استانی جدید و توسعه و به روز رسانی ۲۱ مرکز استانی موجود به فناوری های نوین و استانداردهای جدید.
- تشکیل شورای مشورتی صنعت (مهر ۱۴۰۴):
 - مشارکت کارفرمایان و صنعتگران در طراحی استانداردها و بهبود فرآیندهای سنجش.
- 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

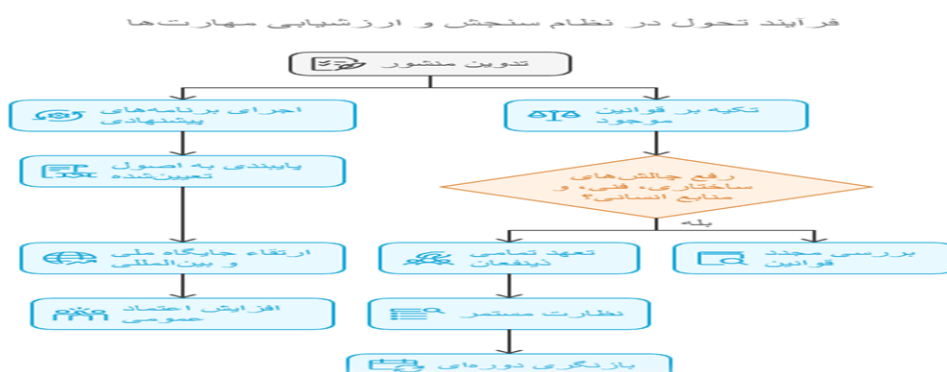
اهداف کلیدی	زمان بندی	فاز
تشکیل کمیته ها، بازنگری ساختارها، تدوین دستورالعمل ها	بهمن ۱۴۰۳ - فروردین ۱۴۰۴	فاز ۱: برنامه ریزی و آماده سازی
راه اندازی سامانه های مدیریت داده، استفاده از هوش مصنوعی	فروردین ۱۴۰۴ - مرداد ۱۴۰۴	فاز ۲: توسعه زیرساخت ها و فناوری

اهداف کلیدی	زمان بندی	فاز
آموزش و توانمندسازی نیروی انسانی	اردیبهشت ۱۴۰۴ - شهریور ۱۴۰۴	فاز ۳: توسعه سرمایه های 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 تفاهم نامه با بخش خصوصی	تیر ۱۴۰۴ - آذر ۱۴۰۴	فاز ۵: همکاری با ذینفعان
ایجاد سیستم های پایش و ارزیابی، توسعه سامانه های 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 مهارت ها در سازمان فنی و حرفه ای کشور ارائه می دهد. اجرای برنامه های پیشنهادی و پایبندی به اصول تعیین شده، زمینه ساز ارتقاء جایگاه ملی و بین المللی این سازمان و افزایش اعتماد عمومی به فرآیندهای سنجش و گواهینامه های 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 حرفه ای، و چارچوب صلاحیت حرفه ای ملی) و با هدف رفع چالش های ساختاری، فنی، و منابع انسانی تدوین شده است. اجرای موفق آن نیازمند تعهد تمامی ذینفعان، نظارت مستمر، و بازنگری دوره ای بر اساس بازخوردها و تغییرات بازار کار است.



نمودار گانت و زمان بندی اجرای پروژه:

[illegible]

-ایجاد سیستم‌های پایش

-توسعه سامانه‌های شفافیت

فاز ۷: ارزیابی نهایی و بازنگری

-ارزیابی عملکرد کلی

-بازنگری فرآیندها

۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱

۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱

۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱

۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱

۱۱۱۱۱۱۱۱ ۱۱۱۱۱۱۱۱