

# تحلیلی نظارتی بر استقرار سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت (موضوع بند «پ» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت)



مرکز پژوهش‌ها  
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل:

۲۱۰۹۱

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: تحلیلی نظارتی بر استقرار سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت (موضوع بند «پ» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت)

نام دفتر: مطالعات مدیریت (گروه منابع انسانی و امور استخدامی)

نوع گزارش: طرح/لایحه ، نظارتی ، راهبردی ، پیش‌نویس قانونی

تهیه و تدوین‌کنندگان: محمدجواد آقاجانی، نورعلی عبداللہی

مدیر مطالعه: سیدمجتبی شهرآئینی

ناظران علمی: مهدی عبدالحمید، حسین اصلی‌پور

اظهارنظرکننده: ابوالفضل میرفرخردینی (دفتر مطالعات حقوقی، گروه حقوق اداری و نهادهای اساسی)

ناظر علمی خارج از مرکز: مسعود بنافی (عضو هیئت‌علمی دانشکده حکمرانی دانشگاه تهران)

صفحه آرا: ساجده زارع مرزی

ویراستار ادبی: زهره عطاردی

واژه‌های کلیدی:

۱. سامانه آموزش

۲. نظارت و ارزیابی آموزشی

۳. آموزش کارمندان



تاریخ شروع مطالعه: ۱۴۰۳/۱۰/۱۱

تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۷/۳۰

به نام خدا  
فهرست مطالب

۱	چکیده.....
۱	خلاصه مدیریتی.....
۳	۱. مقدمه.....
۴	۲. پیشینه مطالعاتی و تقنینی سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت.....
۴	۲-۱. سوابق مطالعاتی.....
۷	۲-۲. سوابق تقنینی.....
۹	۳. بررسی چالش‌های تقنینی و استقرار سامانه نظارت بر آموزش کارکنان.....
۱۰	۳-۱. عدم نیاز به تصویب ماده قانونی جدید در برنامه هفتم پیشرفت.....
۱۰	۳-۲. هم‌پوشانی نقش‌های نظارتی مرکز آموزش مدیریت دولتی و سازمان اداری و استخدامی کشور.....
۱۱	۳-۳. فقدان سامانه استانداردهای آموزشی مشاغل به‌عنوان پیش‌نیاز استقرار سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت.....
۱۱	۴. راهکارهای تسهیل در فرایند استقرار سامانه.....
۱۱	۴-۱. تبیین دقیق کارکرد هر یک از سامانه‌های مشابه موجود در قوانین و مقررات.....
۱۲	۴-۲. همکاری سازمان اداری و استخدامی کشور در طراحی و استقرار سامانه.....
۱۲	۴-۳. تکمیل و راه‌اندازی «سامانه الکترونیکی استانداردهای آموزشی مشاغل دولت» (سامانه مشاغل).....
۱۲	۵. اطلاعات مورد نیاز برای طراحی سامانه.....
۱۲	۵-۱. نقش‌های کاربران سامانه.....
۱۳	۵-۲. اطلاعات پایه برای صدور گواهینامه آموزشی.....
۱۵	۵-۳. ضرورت انطباق با سامانه‌های دستگاه‌های اجرایی.....
۱۵	۵-۴. انواع گزارش‌های سامانه.....
۱۵	۶. جمع‌بندی و پیشنهادها.....
۱۷	منابع و مآخذ.....

فهرست جداول

۵	جدول ۱. بررسی پیشینه پژوهشی.....
۸	جدول ۲. قوانین مرتبط با سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت.....
۹	جدول ۳. بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های مرتبط با سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت.....
۱۳	جدول ۴. اطلاعات مورد نیاز برای ایجاد سامانه.....
۱۷	جدول ۵. پیشنهاد توصیه‌های سیاستی.....



## تحلیلی نظارتی بر استقرار سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت (موضوع بند «پ» ماده «۱۰۶» قانون برنامه هفتم پیشرفت)

Doi: [10.22034/report.mrc.2025.1404.33.7.21091](https://doi.org/10.22034/report.mrc.2025.1404.33.7.21091)

### چکیده

به موجب بند «پ» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت، مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف شده است «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» را ذیل سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) ظرف مدت سه ماه، به نحوی طراحی کند که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی برگزار شده براساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و صدور گواهینامه‌های آموزشی کارکنان از طریق آن انجام پذیرد. این درحالی است که طبق بررسی‌های انجام شده، با وجود گذشت بیش از یک سال از تصویب قانون برنامه هفتم، «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» هنوز راه‌اندازی نشده است. با توجه به اینکه این سامانه، ذیل سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) تعریف شده، طراحی و استقرار آن منوط به همکاری و مشارکت سازمان اداری و استخدامی کشور بوده و ضروری است این سازمان، اهتمام کافی در خصوص طراحی سامانه مذکور را داشته باشد. به منظور طراحی کارآمد «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» ضروری است؛ امکان اتصال و یکپارچه‌سازی این سامانه با سامانه‌های آموزش دستگاه‌های اجرایی و مؤسسه‌های آموزشی فراهم شود. همچنین این سامانه باید مهم‌ترین اطلاعات آموزشی کارکنان، شامل شیوه ارائه دوره (کلاس درس حضوری، کارگاه آموزشی، کلاس برخط، کلاس غیرحضوری ضبط شده و ترکیب کلاس حضوری و غیرحضوری)، شیوه ارزشیابی دوره (کتبی، شفاهی، عملی)، ماهیت دوره (آموزش‌های توجیهی و تصدی شغل بدو خدمت، آموزش‌های شغلی، عمومی و فرهنگی، مدیران)، نوع آموزش (الزامی، اختیاری) و نوع فراگیر (کارکنان، مدیر حرفه‌ای پایه، میانی، ارشد و مقامات) باشد.

### خلاصه مدیریتی

#### بیان/شرح مسئله

نظام آموزش کارکنان دولت نقش بسزایی در ارتقای بهره‌وری دستگاه‌های اجرایی و متناسب‌سازی دانش، مهارت و نگرش کارمندان با مشاغل مورد نظر داشته و فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری با عنوان «توانمندسازی

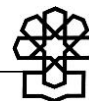
کارمندان» به آموزش و توانمندسازی اختصاص یافته است. در این راستا [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#)، به مسئله یکپارچه‌سازی اطلاعات آموزشی کارکنان به‌منظور نظارت بر عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی پرداخته است. به‌موجب بند «پ» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#)، مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف شده است «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» را ذیل سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) ظرف مدت سه ماه، به‌نحوی طراحی کند که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی برگزار شده براساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و صدور گواهینامه‌های آموزشی کارکنان از طریق آن انجام پذیرد. در صورت استقرار این سامانه، اطلاعات آموزشی کارکنان به‌صورت یکپارچه در این سامانه قابل دسترسی بوده و مرکز آموزش مدیریت دولتی و سازمان اداری و استخدامی کشور، اشراف بیشتری برای نظارت و ارزیابی عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی خواهد داشت.

### نقطه‌نظرات / یافته‌های کلیدی

استقرار «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» ممکن است با چالش‌ها و موانعی روبه‌رو شود. یکی از این چالش‌ها امکان بروز تعارض در نقش‌های سازمان اداری و استخدامی کشور و مرکز آموزش مدیریت دولتی است. طبق قوانین و مقررات فعلی، سازمان اداری و استخدامی کشور متولی طراحی نظام آموزش کارکنان دولت و نظارت بر آن است. همچنین مرکز آموزش مدیریت دولتی از سازمان‌های تابعه سازمان اداری و استخدامی کشور بوده و علاوه بر همکاری با این سازمان در سیاستگذاری و نظارت، عهده‌دار برگزاری دوره‌های آموزشی و تربیت مدرس و برگزاری دوره‌های آموزشی مقامات است. این درحالی است که حکم قانونی مندرج در بند «پ» ماده (۱۰۶) برنامه هفتم، وظیفه نظارت را به‌صورت مستقیم به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار کرده و ممکن است این مسئله موجب بروز تعارض شود.

یکی از پیش‌نیازهای نظارت بر عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی اطلاع از نیازهای آموزشی مشاغل عمومی و تخصصی دستگاه‌های اجرایی است. در پاسخ به این مسئله، در مقررات مرتبط با نظام آموزش کارکنان دولت، سامانه‌ای با عنوان «سامانه الکترونیکی استانداردهای آموزشی مشاغل دولت» در نظر گرفته شده است. این درحالی است که طبق بررسی‌های انجام شده این سامانه تاکنون طراحی نشده است و این مسئله می‌تواند ارزیابی عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی را با چالش مواجه کند.

پیش از تصویب [قانون برنامه هفتم](#)، در بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های مرتبط با فصل نهم [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، از سامانه‌ای با عنوان «مدیریت آموزش کارمندان» نام برده شده و کارکردی مشابه «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش» برای آن در نظر گرفته شده است. این درحالی است که طبق بررسی‌های انجام شده این سامانه به مرحله اجرایی‌سازی و استقرار نرسیده است. بنابراین به‌نظر می‌رسد چالش اصلی مرتبط با استقرار سامانه‌ای به‌منظور ثبت اطلاعات آموزشی کارمندان، نبود قوانین و مقررات نیست. بر همین اساس، مرکز پژوهش‌های مجلس در اظهارنظر کارشناسی خود درخصوص لایحه برنامه هفتم پیشرفت، تصویب حکم مندرج در بند «پ» ماده (۱۰۶) را غیرضروری



تشخیص داده است. باین حال، تجمیع و یکپارچه‌سازی اطلاعات آموزشی کارکنان از ضروریات نظام آموزش کارآمد در دولت بوده و تصویب این حکم در برنامه هفتم پیشرفت فرصتی دوباره برای استقرار سامانه‌ای به‌منظور نظارت و ارزیابی عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی فراهم کرده است. این درحالی است که طبق بررسی‌های انجام شده، با وجود گذشت بیش از یک سال از تصویب [قانون برنامه هفتم](#)، «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» هنوز راه‌اندازی نشده است.

### پیشنهاد راهکارهای تقنینی، نظارتی یا سیاستی

مهم‌ترین اقدام در راستای اجرایی‌سازی بند «پ» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#)، طراحی و استقرار «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» است. با توجه به اینکه این سامانه ذیل سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا) تعریف شده، طراحی و استقرار آن منوط به همکاری سازمان اداری و استخدامی کشور با مرکز آموزش مدیریت دولتی است. بنابراین لازم است سازمان اداری و استخدامی کشور همکاری لازم برای طراحی و استقرار این سامانه را انجام داده و در صورتی که تقسیم وظایف انجام شده در خصوص طراحی سامانه و نظارت و ارزیابی بر عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی را برخلاف رویه‌های جاری می‌داند، ضروری است تدوین لایحه اصلاح ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) را در دستور کار خود قرار دهد.

به‌منظور طراحی کارآمد «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» ضروری است امکان اتصال و یکپارچه‌سازی این سامانه با سامانه‌های آموزش دستگاه‌های اجرایی و مؤسسه‌های آموزشی فراهم شود. همچنین این سامانه باید شامل مهم‌ترین اطلاعات آموزشی کارکنان، شامل شیوه ارائه دوره (کلاس درس حضوری، کارگاه آموزشی، غیرحضوری-مکاتبه‌ای، غیرحضوری- کلاس برخط، غیرحضوری- ضبط شده و ترکیب کلاس حضوری و غیرحضوری)، شیوه ارزشیابی دوره (کتبی، شفاهی، عملی، سایر)، ماهیت دوره (آموزش‌های توجیهی و تصدی شغل بدو خدمت، آموزش‌های شغلی، آموزش‌های عمومی و فرهنگی، آموزش‌های مدیران)، نوع آموزش (الزامی، اختیاری) و نوع فراگیر (کارکنان، مدیر حرفه‌ای پایه، مدیر حرفه‌ای میانی، مدیر حرفه‌ای ارشد و مقامات) باشد.

### ۱. مقدمه

یکی از موضوعات مهم و اساسی در خصوص رشد و تعالی سرمایه انسانی دولت، آموزش و یادگیری کارکنان است که در فصل نهم [قانون مدیریت خدمات کشوری](#)، با عنوان «توانمندسازی کارکنان» مورد توجه قرار گرفته است. آموزش کارکنان را می‌توان تلاش برنامه‌ریزی شده سازمان به‌منظور تسهیل یادگیری شایستگی‌های<sup>۱</sup> مورد نیاز برای شغل کارکنان تعریف کرد [۱]. یکی از چالش‌های نظام آموزش کارکنان دولت، نبود نظارت کافی بر مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی و فقدان اطلاعات دقیق از کمیت و کیفیت دوره‌های آموزشی است. در حال حاضر سامانه یا پایگاه داده‌ای

۱. شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت یا رفتارهایی است که برای موفقیت در کار جنبه حیاتی دارند.

متمركز به‌منظور تجميع و ثبت اطلاعات و گواهينامه‌های آموزشی صادر شده وجود ندارد و همين مسئله امكان نظارت دقيق بر فعاليت دستگاه‌های اجرائی در حوزه آموزش كاركنان را با چالش مواجه کرده است [۲]. در اين راستا بند «پ» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پيشرفت [۳] مركز آموزش مدیریت دولتي را مكلف کرده تا «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش كاركنان دولت» را طراحی نماید و از اين پس نظارت و ارزیابی مراكز آموزش دستگاه‌های اجرائی و دوره‌های آموزشی برگزار شده از طريق اين سامانه انجام شود. پيش از اين نیز در آيين‌نامه اجرائی فصل نهم قانون مدیریت خدمات كشوری [۴] (تصویب‌نامه شماره ۲۵۷۹/ت/۴۳۹۱۶ك مورخ ۱۳۸۹/۱۱/۱۰ هیئت‌وزیران) و بخشنامه نظام آموزش كارمندان دستگاه‌های اجرائی [۵] (بخشنامه شماره ۲۰۰/۱۸۳۴ مصوب ۱۳۹۰/۰۱/۳۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور) نیز به سامانه‌هایی با كارکرد مشابه اشاره شده بود، اما تا زمان تصویب قانون برنامه هفتم پيشرفت هیچ‌یک از آنها به مرحله اجرائی‌سازی نرسید. براساس نظر مركز پژوهش‌های مجلس درخصوص لایحه برنامه هفتم پيشرفت، تكلیف به طراحی سامانه نظارت بر آموزش در برنامه هفتم ضروری نبوده و قوانین عادی و بخشنامه‌های دولت كفايت لازم در اين خصوص را داشته است [۶]. بااین‌حال، الزام به طراحی «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش كاركنان دولت» در برنامه هفتم، فرصتی برای ارتقای كیفیت نظام آموزش كاركنان و استقرار حكمرانی داده‌مبنا در حوزه آموزش و یادگیری دستگاه‌های اجرائی خواهد بود.

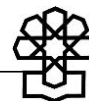
گزارش حاضر در راستای سلسله گزارش‌های نظارت بر اجرای برنامه هفتم پيشرفت [۳] تدوین شده و هدف آن بررسی وضعیت استقرار و میزان پيشرفت و اجرائی‌سازی حكم مندرج در بند «پ» ماده (۱۰۶) این قانون است. در اين گزارش، پس از بررسی پيشینه تقنینی و علمی، چالش‌های استقرار سامانه مذکور بررسی شده است. در ادامه پيشنهادهایی به‌منظور تسهیل فرایند استقرار سامانه ارائه شده و درنهایت اطلاعات مورد نیاز برای طراحی سامانه احصا شده است. در فرایند تدوین گزارش حاضر، علاوه‌بر مطالعه اسناد و قوانین مرتبط با موضوع، مصاحبه‌هایی با كارشناسان حوزه‌های آموزش و توانمندسازی كاركنان و نظام اداری انجام شده و مضامین مستخرج از مصاحبه‌ها در گزارش استفاده شده است.

## ۲. پيشینه مطالعاتی و تقنینی سامانه نظارت و ارزیابی آموزش كاركنان دولت

در اين بخش ابتدا پيشینه مطالعاتی موضوع مورد بررسی قرار گرفته است. در اين راستا، پژوهش‌ها و مطالعاتی که در زمینه سامانه‌های نظارت و ارزیابی آموزش كاركنان تدوین شده، با تمرکز بر گزارش‌های مركز پژوهش‌های مجلس، معرفی شده است. در ادامه پيشینه قوانین و مقررات مرتبط با سامانه نظارت و ارزیابی آموزش كاركنان بررسی شده و مسائل تقنینی اين حوزه آسیب‌شناسی شده است.

### ۱-۲. سوابق مطالعاتی

در جدول ۱ اهم سوابق مطالعاتی درخصوص سامانه نظارت و ارزیابی آموزش كاركنان دولت مشاهده می‌شود.



## جدول ۰۰۱ بررسی پیشینه پژوهشی [۷]

ردیف	عنوان گزارش	سال انتشار	شماره مسلسل	نام دفتر/سازمان/نهاد	توضیحات
۱	اظهار نظر پیرامون آیین‌نامه اجرایی فصل نهم <u>قانون مدیریت خدمات کشوری</u> (توانمندسازی کارمندان)	۱۳۸۷	۹۴۴۲	مرکز پژوهش‌های مجلس، دفتر مطالعات برنامه و بودجه	پیشنهاد اصلاح مواد فصل نهم <u>قانون مدیریت خدمات کشوری</u> و توجه بیش‌ازپیش به مقوله توانمندسازی کارمندان
۲	یکپارچگی اطلاعات و اصلاح ساختاری نظام اداری به‌سوی الگوی حکمرانی دیجیتال	۱۳۹۷	۱۶۱۷۹	مرکز پژوهش‌های مجلس، دفتر مطالعات اقتصاد بخش عمومی	بهره‌گیری از حکمرانی الکترونیک و فناوری اطلاعات و ارتباطات برای تغییر و اصلاح فرایندهای داخلی دولت که نقشی اساسی در یکپارچه‌سازی فرایندهای دولت دارند.
۳	بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۵۹): سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت (بند «ت» ماده (۱۰۶))	۱۴۰۲	۱۹۱۸۴	مرکز پژوهش‌های مجلس، دفتر مطالعات مدیریت	طراحی سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت به‌عنوان زیرسامانه‌ای از سامانه یکپارچه نظام اداری

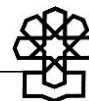
مرکز پژوهش‌های مجلس در گزارشی با عنوان «اظهار نظر پیرامون آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری (توانمندسازی کارمندان)» [۸] به بررسی مواد آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری پرداخته و با نگاهی نقادانه، مشکلات و ابهامات موجود در متن آیین‌نامه را تا حدودی بیان کرده است. در این گزارش تعریف مفاهیم «توانمندسازی» و «آموزش» مورد بررسی قرار گرفته و بیان شده است که توانمندسازی مفهومی گسترده‌تر و جامع‌تر از آموزش بوده و علاوه بر آن، شامل دیگر حوزه‌های مدیریت منابع انسانی و رفتار سازمانی نیز می‌شود. بر اساس این گزارش، در حالی که عنوان فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری [۹] توانمندسازی کارمندان است، ولی احکام این فصل که مواد (۵۸) تا (۶۳) را دربرمی‌گیرد، صرفاً آموزش کارمندان را هدف قرار داده و توجهی به جنبه‌های توانمندسازی کارمندان ندارد. همین امر بازنگری اساسی در فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری را ایجاب می‌کند.

هنرور و قریشی (۱۳۹۷) در گزارش «یکپارچگی اطلاعات و اصلاح ساختاری نظام اداری به‌سوی الگوی حکمرانی دیجیتال» [۱۰]، از زوایای گوناگون به مسئله یکپارچگی سامانه‌های اطلاعاتی در دولت الکترونیک ایران پرداخته‌اند. در این گزارش بیان شده است که در برنامه‌های دولت الکترونیک و اصلاح نظام اداری کشور، از حکمرانی الکترونیک یعنی به‌کارگیری فاوا (فناوری اطلاعات و ارتباطات) برای تغییر و اصلاح فرایندهای داخلی دولت که نقشی اساسی در یکپارچه‌سازی فرایندهای دولت دارد غفلت شده است. سپس به مسئله یکپارچه‌سازی سامانه‌های اطلاعاتی پرداخته و ضمن مرور اسناد منتشر شده در این خصوص، اذعان شده است که راه‌حل‌های ارائه شده تاکنون ابعاد کلان‌تر برنامه‌ریزی در جهت ایجاد یکپارچگی را در نظر نگرفته و برای موانع اجتماعی و سیاسی یکپارچه‌سازی سامانه‌های اطلاعاتی راه‌حلی ارائه نکرده‌اند.

پیش از تصویب قانون برنامه هفتم پیشرفت در مجلس شورای اسلامی، اظهارنظری کارشناسی با عنوان «بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۵۹): سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت (بند «ت» ماده ۱۰۶)» [۶] منتشر شد که در آن با بررسی متن قانون، ایرادات و ابهاماتی را برشمرده بود که در ادامه تعدادی از این ابهامات برطرف شده و متن قانون، تحت عنوان بند «پ» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت [۳] اصلاح و به تصویب رسید. بند «ت» ماده (۱۰۶) لایحه برنامه هفتم توسعه پیش از اصلاح بیان می‌داشت که مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف است تا پایان سال اول برنامه، سامانه نظارت بر آموزش کارکنان را طوری طراحی نماید که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی براساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و نظارت بر ارزیابی برگزاری دوره‌ها و صدور گواهینامه‌ها از طریق این سامانه انجام پذیرد.

ازجمله نکات اشاره شده در این گزارش این است که بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد منع قانونی به‌منظور اجرایی‌سازی حکم پیشنهاد شده در بند «ت» ماده (۱۰۶) لایحه برنامه هفتم توسعه وجود نداشته و دولت می‌تواند محتوای حکم مذکور را به تصویب هیئت‌وزیران رسانده و بدون نیاز به تصویب مجلس شورای اسلامی، اجرا نماید. بر این اساس با توجه به ماهیت قوانین برنامه‌های توسعه، به‌عنوان یکی از مهم‌ترین اسناد برنامه‌ریزی در افق پنج سال پیش‌روی کشور و ضرورت درج احکام اولویت‌دار در این سند مهم سیاستی، به‌نظر می‌رسد ضرورتی مبنی بر درج این حکم در قانون برنامه هفتم توسعه وجود نداشته است. همچنین فارغ از عدم اولویت درج این حکم در برنامه هفتم توسعه و با فرض پذیرش کلیت آن، حکم پیشنهاد شده از جهات گوناگونی نظیر ایجاد ناهماهنگی در وظایف سازمان اداری و استخدامی و مرکز آموزش مدیریت دولتی و ابهام در برخی عبارات استفاده شده در متن آن، دارای ایراد و نیازمند اصلاح بوده است. براساس این گزارش ازجمله ابهامات موجود در بند «ت»، ابهام در عبارات «همکاری با دستگاه‌های اجرایی»، «صدور گواهینامه» و «نظارت بر ارزیابی» عنوان شده است. در این راستا وظیفه طراحی سامانه نظارت و ارزیابی به مرکز آموزش مدیریت دولتی تکلیف شده و وجه همکاری دستگاه‌های اجرایی در طراحی سامانه، مشخص نیست. همچنین گواهینامه‌های صادر شده در حوزه نظام آموزش و ارزیابی کارمندان، به بیش از ۱۰ نوع می‌رسد که برخی مربوط به گواهینامه‌های اتمام دوره کارمندان بوده و برخی نیز گواهینامه مجوز تدریس و برگزاری دوره‌های آموزشی است که ازجمله اختیارات سازمان اداری و استخدامی کشور محسوب می‌شود. از دیگر ابهامات موجود در متن بند «ت» که در این گزارش مورد اشاره واقع شده، می‌توان به عبارت «نظارت بر ارزیابی برگزاری دوره‌ها» اشاره کرد که علاوه بر مبهم بودن مصداق عبارت «ارزیابی»، حیطه نظارت را محدود کرده و مخل کارکرد نظارتی دستگاه موردنظر است.

براساس این گزارش، یکی از چالش‌های هوشمندسازی نظام اداری و تحقق دولت الکترونیک، عدم امکان برقراری ارتباط بین سامانه‌های گوناگون نظام اداری و عدم تحقق یکپارچگی داده‌ها بوده که ازجمله عوامل آن، تعدد مراجع و دستگاه‌های طراح سامانه و عدم هماهنگی بین آنهاست. در این راستا یکی از شروط تحقق یکپارچگی سامانه‌ها در نظام اداری، جمع‌آوری همه سامانه‌ها و داده‌ها در سکوی یکپارچه نظام اداری با محوریت سازمان اداری و استخدامی کشور است. ازاین‌رو، در گزارش مورد بحث توصیه شده است در حکم پیشنهادی، پس از عبارت «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت»، عبارت «به‌عنوان زیرسامانه سکوی یکپارچه نظام اداری» درج شود تا محوریت سازمان اداری



و استخدامی کشور در طراحی سامانه‌ها مورد توجه قرار گیرد. در نهایت، گزارش متن حکم پیشنهادی خود برای جایگزینی با متن بند «ت» ماده (۱۰۶) لایحه برنامه هفتم توسعه را به شکل ذیل ارائه کرده است:

مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف است، سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت، به‌عنوان زیرسامانه سکوی یکپارچه نظام اداری را، ظرف سه ماه طوری طراحی نماید که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی برگزار شده براساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و صدور گواهینامه‌های آموزشی کارکنان از طریق این سامانه انجام پذیرد.

## ۲-۲. سوابق تقنینی

در قوانین موجود، موضوع ایجاد سامانه‌های آموزشی کارمندان، در بند «پ» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) [۳] مورد اشاره واقع شده است. همچنین در برخی از بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های موجود، به سامانه آموزش کارکنان دستگاه‌های اجرایی اشاراتی شده است که در ادامه خواهد آمد.

ماده (۷) آیین‌نامه اجرایی فصل نهم [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) تصویب‌نامه شماره ۲۵۷۹/ت/۴۳۹۱۶ ک مورخ ۱۳۸۹/۰۱/۱۰ هیئت وزیران [۴]، دستگاه‌های اجرایی را مکلف کرده است که عملکرد آموزش و توانمندسازی کارمندان و مدیران خود را در سامانه‌ای که توسط معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور (سازمان اداری و استخدامی فعلی) تهیه می‌شود، جهت ارزیابی منعکس کنند. در این راستا، ماده (۱۴) بخشنامه «نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی» به شماره ۲۰۰/۱۸۳۴ مورخ ۱۳۹۰/۰۱/۳۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور [۵]، از سامانه‌ای با عنوان «مدیریت آموزش کارمندان» نام برده و وظیفه ذخیره، پردازش، نگهداری و به‌روزرسانی تمامی داده‌ها و اطلاعات آموزش کارمندان دستگاه اجرایی را از طریق سامانه مذکور، به عهده دستگاه‌ها واگذار کرده است. طبق این بخشنامه، ضروری است سامانه مذکور به‌گونه‌ای طراحی شود که مبنای برنامه‌ریزی‌های دستگاه‌های اجرایی در زمینه آموزش کارمندان بوده و امکان اخذ گزارش‌های مستمر آماری و تحلیلی توسط معاونت توسعه مدیریت به‌منظور ارزیابی عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی را نیز داشته باشد. بند «۴» ماده (۳) بخشنامه «اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی» شماره ۱۸۸۱۹/۹۲/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور [۱۱]، به ایجاد «سامانه الکترونیکی استانداردهای آموزشی مشاغل دولت» توسط معاونت با همکاری دستگاه‌های اجرایی و ثبت و به‌روزرسانی استانداردهای آموزشی مشاغل عمومی و اختصاصی در این سامانه اشاره می‌کند. بند «۴» ماده (۱۲) همین بخشنامه، ضرورت طراحی سامانه دیگری جهت اخذ گواهینامه‌های نوع دوم با عنوان «سامانه الکترونیکی گواهینامه‌های آموزشی نوع دوم» را بیان می‌دارد. ماده (۸) بخشنامه اخیرالذکر نیز بر استقرار سامانه مذکور در ماده (۱۴) بخشنامه «نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی» [۵]؛ یعنی سامانه «مدیریت آموزش کارمندان» تأکید می‌کند.

در سال‌های اخیر با رشد فناوری‌های اطلاعات و ضرورت یکپارچه‌سازی ابرداده‌ها و به‌منظور تحلیل این داده‌ها و دستیابی به اطلاعات و دانش‌های راهبردی، طراحی سامانه‌های الکترونیکی یکپارچه اهمیت فراوانی پیدا کرده است.

از این رو، طبق بند «پ» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) [۳]، وظیفه طراحی و راه‌اندازی سامانه‌ای ذیل «سامانه یکپارچه نظام اداری (سینا)» با عنوان «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» جهت نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی برگزار شده به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شده است. سابقه تقنینی قوانین و مقررات مرتبط با سامانه مذکور در جدول ۲ بیان شده است. همان‌طور که در جدول ذیل مشاهده می‌شود، موضوع ایجاد سامانه آموزشی جهت ثبت اطلاعات آموزشی کارکنان دولت، فقط در یک ماده قانونی بیان شده و این در حالی است که موضوع مذکور پیش از این، در برخی بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌ها، مطرح شده بود.

#### جدول ۲. قوانین مرتبط با سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت [۷]

ردیف	نام سند (قانون.../تصویب‌نامه.../..)	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۱	<a href="#">قانون برنامه هفتم پیشرفت</a>	مجلس شورای اسلامی	۱۴۰۳/۰۳/۰۱	بند «پ» ماده (۱۰۶)	طراحی و راه‌اندازی سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت

سوابق تقنینی بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های مرتبط با ایجاد سامانه‌هایی مرتبط با موضوع آموزش کارکنان دستگاه‌های اجرایی نیز در جدول ذیل بیان شده است.



### جدول ۳. بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های مرتبط با سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت

ردیف	نام سند (قانون.../تصویب‌نامه.../..)	مرجع تصویب	تاریخ تصویب	شماره ماده / صفحه	نکات برجسته / نقاط ضعف و قوت / پیامدهای اجرا
۱	آیین‌نامه اجرایی فصل نهم <u>قانون مدیریت خدمات کشوری</u> تصویب‌نامه شماره ۴۳۹۱۶/ت/۲۵۷۹	هیئت‌وزیران	۱۳۸۹/۱/۱۰	ماده (۷)	انعکاس عملکرد آموزش و توانمندسازی کارمندان و مدیران دستگاه اجرایی در سامانه‌ای که توسط سازمان طراحی می‌شود.
۲	بخشنامه «نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی» شماره ۲۰۰/۱۸۳۴	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۰/۱/۳۰	ماده (۱۴)	راه‌اندازی سامانه‌ای تحت عنوان «مدیریت آموزش کارمندان» به‌منظور ذخیره و پردازش اطلاعات آموزشی کارکنان و مدیران دستگاه‌های اجرایی
۳	بخشنامه «اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی» شماره ۱۸۸۱۹/۹۲/۲۰۰ به‌همراه پیوست‌های سه‌گانه	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۲/۱۱/۱۴	بند «۴» ماده (۳)	سامانه الکترونیکی استانداردهای آموزشی مشاغل دولت
۴	بخشنامه «اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی» شماره ۱۸۸۱۹/۹۲/۲۰۰ به‌همراه پیوست‌های سه‌گانه	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۲/۱۱/۱۴	ماده (۸)	استقرار سامانه مدیریت آموزش کارکنان
۵	بخشنامه «اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی» شماره ۱۸۸۱۹/۹۲/۲۰۰ به‌همراه پیوست‌های سه‌گانه	معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور	۱۳۹۲/۱۱/۱۴	بند «۴» ماده (۱۲)	سامانه الکترونیکی گواهینامه‌های آموزشی نوع دوم

مأخذ: یافته‌های پژوهش.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، با انجام مطالعات کتابخانه‌ای در مجموعه قوانین و مقررات موجود کشور، موضوع ایجاد سامانه‌ای مرتبط با آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی در قانون برنامه هفتم پیشرفت [۳]، آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری [۴]، بخشنامه‌های نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی [۵] و اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی [۱۱] مورد اشاره قرار گرفته است.

### ۳. بررسی چالش‌های تقنینی و استقرار سامانه نظارت بر آموزش کارکنان

با وجود ابلاغ قانون برنامه هفتم پیشرفت [۳] در تاریخ ۱۴۰۳/۰۴/۰۹ و اتمام مهلت سه‌ماهه طراحی «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت»، هنوز این سامانه راه‌اندازی نشده و اطلاع دقیقی از اقدامات انجام شده بدین‌منظور، در

دسترس نیست.<sup>۱</sup> برخی چالش‌های تقنینی و چالش‌های دیگر موجود در مسیر استقرار این سامانه، در این بخش به اختصار بیان شده است.

### ۳-۱. عدم نیاز به تصویب ماده قانونی جدید در برنامه هفتم پیشرفت

مرکز آموزش مدیریت دولتی از دستگاه‌های اجرایی تابعه سازمان اداری و استخدامی کشور است. همچنین مطابق ماده (۵۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) [۹] و آیین‌نامه اجرایی فصل نهم [۴] این قانون، طراحی نظام آموزش و توانمندسازی کارکنان دولت از وظایف و شئون سازمان اداری و استخدامی کشور محسوب شده و امکان واگذاری این وظایف به سازمان‌های تابعه در قالب بخشنامه امکان‌پذیر است. بر این اساس مرکز پژوهش‌های مجلس، در اظهار نظر کارشناسی خود در خصوص لایحه برنامه هفتم توسعه، طرح حکم پیشنهادی در خصوص سامانه نظارت و ارزیابی آموزش را ضروری ندانسته و پیشنهاد استقرار این سامانه در قالب بخشنامه‌های سازمان اداری و استخدامی کشور را داده است. پیش از این نیز در ماده (۱۴) بخشنامه نظام آموزش کارمندان دولت مورخ ۱۳۹۰/۰۱/۳۰ [۵]، دستگاه‌های اجرایی موظف شده بودند تمامی داده‌ها و اطلاعات آموزش کارکنان را در قالب یک سامانه رایانه‌ای تحت عنوان «مدیریت آموزش کارمندان» ذخیره، پردازش، نگهداری و به‌روز کنند. در ماده مذکور تأکید شده است که این سامانه باید به‌گونه‌ای طراحی و استقرار یابد که مبنای برنامه‌ریزی‌های دستگاه در زمینه آموزش کارمندان باشد.

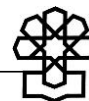
با توجه به تصریحات موجود در بخشنامه‌های سابق سازمان اداری و استخدامی کشور مبنی بر ضرورت طراحی سامانه‌ای به‌منظور مدیریت نظام آموزش و گردآوری اطلاعات آموزشی کارکنان، به نظر می‌رسد استقرار این سامانه با چالش‌هایی مواجه بوده که صرفاً با قانونگذاری برطرف نخواهد شد.

### ۳-۲. هم‌پوشانی نقش‌های نظارتی مرکز آموزش مدیریت دولتی و سازمان اداری و استخدامی کشور

طبق قوانین و آیین‌نامه‌های موجود، از جمله ماده (۵۸) [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) [۹] و مقررات مرتبط با فصل نهم این قانون، سازمان اداری و استخدامی کشور مسئول طراحی نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی و متولی سیاستگذاری و نظارت بر آن بوده و مرکز آموزش مدیریت دولتی علاوه بر همکاری با سازمان اداری و استخدامی کشور در سیاستگذاری و نظارت، عهده‌دار برگزاری دوره‌های آموزشی و تربیت مدرس و برگزاری دوره‌های آموزشی مقامات است [۲]. این در حالی است که براساس حکم مندرج در بند «پ» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) [۳]، وظیفه نظارت و ارزیابی مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی برگزار شده به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شده است.

۱. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی طی نامه شماره ۸۲-۱۸۰۰۰/۱۵۱۹۰، مورخ ۱۴۰۲/۱۲/۰۴ به مرکز آموزش مدیریت دولتی، اقدامات انجام شده در راستای اجرایی‌سازی حکم بند «پ» ماده (۱۰۶) قانون برنامه هفتم پیشرفت را تقاضا کرده، اما تاکنون پاسخی از این مرکز دریافت نشده است.

۲. سازمان موظف است به‌منظور ارتقای سطح کارایی و اثربخشی دستگاه‌های اجرایی، نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی را به‌گونه‌ای طراحی نماید که همراه با متناسب ساختن دانش، مهارت و نگرش کارمندان با شغل مورد نظر، انگیزه‌های لازم را جهت مشارکت مستمر کارمندان در فرایند آموزش تأمین نماید؛ به‌نوعی که رابطه‌ای بین ارتقای کارمندان و مدیران و آموزش برقرار گردد و از حداقل سرانه ساعت آموزشی براساس مقررات مربوط در هر سال برخوردار شوند.



با توجه به اینکه مرکز آموزش مدیریت دولتی از سازمان‌های تابعه سازمان اداری و استخدامی کشور بوده و قانون برنامه هفتم [۳] بخشی از وظایف سازمان اصلی را به سازمان تابعه واگذار کرده است، این مسئله امکان به وجود آمدن هم‌پوشانی بین وظایف دو دستگاه را محتمل می‌کند.

### ۳-۳. فقدان سامانه استانداردهای آموزشی مشاغل به‌عنوان پیش‌نیاز استقرار سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت

یکی از وظایف سازمان اداری و استخدامی کشور طبق بند «۴» ماده (۳) بخشنامه اصلاح نظام آموزش کارمندان دولت مصوب ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ [۱۱]، طراحی «سامانه الکترونیکی استانداردهای آموزشی مشاغل دولت» (سامانه مشاغل) با همکاری دستگاه‌های اجرایی و به‌روزرسانی استانداردهای آموزشی مشاغل عمومی و اختصاصی در سامانه مذکور است. طراحی این سامانه یکی از پیش‌نیازهای نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی است. بر این اساس، عدم استقرار سامانه استانداردهای آموزشی مشاغل به معنی نبود معیارهای کافی برای قضاوت در خصوص عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی محسوب شده و موجب بروز چالش‌هایی در تحقق حکم مورد بحث در برنامه هفتم پیشرفت خواهد شد.

### ۴. راهکارهای تسهیل در فرایند استقرار سامانه

در این بخش به‌بیان برخی راهکارهای پیشنهادی جهت بهبود فرایند استقرار «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» و رفع موانع موجود پرداخته خواهد شد.

#### ۴-۱. تبیین دقیق کارکرد هریک از سامانه‌های مشابه موجود در قوانین و مقررات

در بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های مرتبط با فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری سامانه‌های متعددی در حوزه آموزش کارکنان عنوان شده است. از جمله این سامانه‌ها می‌توان به سامانه «مدیریت آموزش کارمندان» در ماده (۱۴) در بخشنامه آموزش کارمندان دولت مصوب ۱۳۹۰/۰۱/۳۰ [۵]، «سامانه و برنامه آموزش مدیران» در بخشنامه شماره ۳۲۶۶۴/۹۰/۲۰۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور مورخ ۱۳۹۰/۱۲/۱۵ [۱۲] و «سامانه الکترونیکی استانداردهای آموزشی مشاغل دولت» در بخشنامه اصلاح نظام آموزش کارمندان دولت، مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴ [۱۱]، اشاره کرد. ضروری است نسبت این سامانه‌ها با «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» مشخص شده و نیز ارتباط هریک از این سامانه‌ها با سامانه مرکز آموزش مدیریت دولتی به آدرس <https://ltms.smtc.ac.ir> تبیین شود. در این راستا، ضروری است سازمان اداری و استخدامی کشور طی بخشنامه‌ای، نحوه برگزاری و بستر اجرای هریک از آموزش‌های مذکور در بخشنامه‌های متعدد نظام آموزش کارکنان دولت را مشخص نماید. به‌طورمثال، ضروری است مشخص شود هریک از برنامه‌های آموزشی مذکور در جداول بخشنامه «سامانه و برنامه آموزش مدیران» شماره

۳۲۶۶۴/۹۰/۲۰۰ معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور [۱۲]، در کدام بستر و سامانه در حال اجراست. تعیین تکلیف این موارد پیش‌نیاز طراحی و استقرار «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» است.

#### ۲-۴. همکاری سازمان اداری و استخدامی کشور در طراحی و استقرار سامانه

براساس بند «پ» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#)، مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف شده سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت را به‌عنوان زیرسامانه سکوی یکپارچه نظام اداری (سینا) طراحی کند. با توجه به اینکه راهبری سکوی یکپارچه نظام اداری به عهده سازمان اداری و استخدامی کشور است، بنابر این طراحی و استقرار سامانه نظارت و ارزیابی آموزش منوط به همکاری سازمان اداری و استخدامی کشور با مرکز آموزش مدیریت دولتی است. لذا ضروری است این سازمان همکاری لازم با مرکز آموزش مدیریت دولتی را به‌منظور طراحی و استقرار سامانه ذیل سامانه سینا انجام دهد.

همان‌طور که پیش از این ذکر شد، براساس قوانین و مقررات، پیش از تصویب برنامه هفتم پیشرفت، سازمان اداری و استخدامی کشور متولی نظارت و ارزیابی مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی بوده و این احتمال وجود دارد که تقسیم وظایف انجام شده در بند «پ» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#)، مورد قبول این سازمان نباشد. در این صورت ضروری است سازمان اداری و استخدامی کشور لایحه اصلاح ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) را در دستور کار خود قرار دهد.

#### ۳-۴. تکمیل و راه‌اندازی «سامانه الکترونیکی استانداردهای آموزشی مشاغل دولت» (سامانه مشاغل)

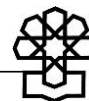
به‌منظور طراحی صحیح و کارآمد نظام آموزش دستگاه‌های اجرایی، لازم است «سامانه الکترونیکی استانداردهای آموزشی مشاغل دولت» به‌عنوان مرجع اصلی نیازسنجی آموزشی و پیش‌نیاز نظارت بر عملکرد آموزشی دستگاه‌های اجرایی، استقرار یابد. در همین راستا تکمیل و راه‌اندازی «سامانه الکترونیکی استانداردهای آموزشی مشاغل دولت» (سامانه مشاغل) توسط سازمان اداری و استخدامی کشور از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

#### ۵. اطلاعات مورد نیاز برای طراحی سامانه

در این بخش به اطلاعاتی که برای طراحی سامانه مورد نیاز است پرداخته شده است. برخی اطلاعات ضروری برای طراحی سامانه شامل تعریف انواع نقش کاربران در سامانه، انواع دوره‌های آموزشی، شیوه‌های ارائه و ارزیابی آموزش است که در ادامه به تفصیل بدان پرداخته می‌شود.

#### ۱-۵. نقش‌های کاربران سامانه

با بررسی فرایندهای نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی از نیازسنجی تا اجرا و ارزیابی آموزش، به‌نظر می‌رسد نقش‌های افراد در فرایند آموزش از حالت‌های ذیل خارج نیست:



- فراگیر: افرادی که به‌عنوان «یادگیرنده» وارد فرایند آموزش می‌شوند.
- کارشناس آموزش: کارشناسان دستگاه‌های اجرایی یا مؤسسه‌های آموزشی که متولی ثبت اطلاعات اولیه هستند.
- بالاترین مقام آموزش: فردی در دستگاه اجرایی یا مؤسسه آموزشی که مسئولیت صدور و امضای گواهینامه آموزشی کارکنان را دارد.
- کارشناس راهبری آموزش: کارشناس آموزش در ستاد (سازمان اداری و استخدامی کشور و مرکز آموزش مدیریت دولتی) و در استان‌ها (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان) که صلاحیت تأیید برنامه آموزشی دستگاه‌های اجرایی و صدور گواهینامه‌های آموزشی کارکنان را دارد.
- مدیر راهبری آموزش: سمتی در ساختار ستادی (سازمان اداری و استخدامی کشور و مرکز آموزش مدیریت دولتی) و واحد استانی (سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان) که صلاحیت تأیید برنامه‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی و صدور مجوز مؤسسه‌های آموزشی را دارد.

## ۲-۵. اطلاعات پایه برای صدور گواهینامه آموزشی

در جدول ۴ اهم اطلاعاتی که برای صدور گواهینامه‌های آموزشی نیاز است مشاهده می‌شود. اطلاعات این جدول با مطالعه و بررسی بخشنامه‌های و آیین‌نامه‌های آموزشی و بررسی فرایند صدور گواهینامه آموزشی در دستگاه‌های اجرایی تهیه شده است.

جدول ۴. اطلاعات مورد نیاز برای ایجاد سامانه

اطلاعات مورد نیاز		ردیف
کلاس درس حضوری	شیوه ارائه دوره	۱
کارگاه آموزشی		
غیرحضوری - مکاتبه‌ای		
غیرحضوری - کلاس زنده (برخط)		
غیرحضوری - ضبط شده (برون خط)		
ترکیب کلاس حضوری و غیرحضوری		
کتبی	شیوه ارزشیابی	۲
شفاهی		
عملی		
سایر		
آموزش‌های توجیهی بدو خدمت	آموزش‌های توجیهی و تصدی شغل بدو خدمت	ماهیت دوره
آموزش‌های بدو تصدی شغل		
آموزش‌های ویژه کارمندان استخدام آزمایشی	آموزش‌های شغلی	
آموزش‌های ارتقای شغلی		
آموزش‌های تمدید قرارداد کار معین		
آموزش‌های کوتاه‌مدت خارج از کشور		

اطلاعات مورد نیاز		ردیف
آموزش‌های فرهنگی و اجتماعی	آموزش‌های عمومی و فرهنگی	آموزش‌های مدیران
آموزش‌های توانمندی‌های اداری		
آموزش‌های فناوری اطلاعات		
آموزش‌های شایستگی‌های عمومی مدیریت	آموزش‌های مدیران	
دوره‌های آموزشی تخصصی مدیریت		
آموزش‌های تعالی معنوی		
دوره‌های آموزشی سطح مدیریت عالی		
دوره‌های آموزشی سطح مقدماتی (دستگاهی)		
دوره‌های آموزشی اختصاصی سطح پیشرفته (دستگاهی)		
الزامی	نوع آموزش	۴
اختیاری		
کارکنان	نوع فراگیر	۵
مدیر حرفه‌ای پایه		
مدیر حرفه‌ای میانی		
مدیر حرفه‌ای ارشد		
مقامات		
کد مؤسسه	اطلاعات مؤسسه	۶
نام مؤسسه		
گستره فعالیت (استانی/کشوری)		
حیطه‌های آموزشی		
تاریخ اعتبار مجوز		
شناسه یکتای دوره آموزشی	مشخصات دوره‌های آموزشی	۷
عنوان دوره آموزشی		
مدت آموزش		
تاریخ تصویب		

مأخذ: همان.

همان‌طور که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، ماهیت دوره‌های آموزشی ذیل چهار دسته کلی شامل آموزش‌های توجیهی و تصدی شغل بدو خدمت، آموزش‌های شغلی، آموزش‌های عمومی و فرهنگی و آموزش‌های مدیران است. این دسته‌بندی براساس تحلیل مفاد بخشنامه‌های نظام آموزش کارکنان دولت (بخشنامه شماره ۱۸۳۴/۲۰۰ مورخ ۱۳۹۰/۰۱/۳۰) [۵] و اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی (بخشنامه شماره ۲۰۰/۹۲/۱۸۸۱۹ مورخ ۱۳۹۲/۱۱/۱۴) [۱۱] انجام شده است.



### ۳-۵. ضرورت انطباق با سامانه‌های دستگاه‌های اجرایی

در حال حاضر بسیاری از دستگاه‌های اجرایی اطلاعات دوره‌های آموزشی کارکنان خود را در سامانه‌های آموزشی اختصاصی دستگاه خود بارگذاری کرده و فرایند صدور گواهینامه آموزشی کارکنان از این طریق انجام می‌شود. در این راستا ضروری است؛ سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت از طریق خدمت وب<sup>۱</sup> امکان اتصال به سامانه‌های داخلی دستگاه‌های اجرایی را داشته و اطلاعات دوره‌های آموزشی و اطلاعات پایه یادگیرندگان از این طریق وارد سامانه شود.

### ۴-۵. انواع گزارش‌های سامانه

سامانه باید قابلیت ارائه گزارش‌های عملکرد آموزشی و تعداد گواهینامه‌های صادره را به تفکیک شیوه ارائه دوره، ماهیت دوره، نوع آموزش، نوع فراگیر، دستگاه اجرایی و مؤسسه مجری دوره بین بازه‌های زمانی مشخص و در قالب نمودار و جدول و نیز در قالب‌های نرم‌افزاری استاندارد داشته باشد. هریک از دستگاه‌های اجرایی با رعایت سطوح دسترسی می‌بایست به گزارش عملکرد آموزشی دستگاه، گزارش عملکرد آموزشی دستگاه‌های زیرمجموعه و رخ‌نمای آموزشی کارکنان خود دسترسی داشته باشد. علاوه بر این، فهرست گواهینامه‌های صادره باید در اختیار دستگاه‌های اجرایی قرار گیرد. کارکنان نیز باید به رخ‌نمای آموزشی و فهرست گواهینامه‌های صادره مربوط به خود دسترسی داشته باشد. سامانه می‌بایست به‌ازای هر گواهینامه صادره شناسه دوبعدی (QR Code) یکتا تولید کرده تا امکان استعلام اصالت گواهینامه‌ها توسط دستگاه‌های اجرایی و مؤسسات آموزشی با رعایت سطوح دسترسی براساس شناسه یکتا و کد ملی فراگیر فراهم شود.

علاوه بر قابلیت ارائه گزارش‌های عملکرد آموزشی و تعداد گواهینامه‌های صادره، می‌توان قابلیت ارائه گزارش‌هایی نظیر رضایت‌مندی از دوره برگزار شده، مدرس دوره، مؤسسه برگزارکننده و موارد مشابه دیگر را هم به سامانه افزود.

### ۶. جمع‌بندی و پیشنهادها

براساس بند «پ» ماده (۱۰۶) [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#)، مرکز آموزش مدیریت دولتی مکلف است با رعایت [قانون مدیریت داده‌ها و اطلاعات ملی](#) [۱۳]، «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» را به‌عنوان زیرسامانه یکپارچه نظام اداری ظرف سه ماه از لازم‌الاجرا شدن [قانون برنامه هفتم پیشرفت](#) طراحی نماید؛ به‌نحوی که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی برگزار شده براساس عملکرد ثبت شده در این سامانه انجام شده و صدور گواهینامه‌های آموزشی کارکنان از طریق آن انجام پذیرد.

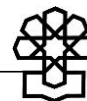
با گذشت مدت زمانی بیش از مدت زمان سه‌ماهه تعیین شده در متن قانون، متأسفانه هنوز سامانه مذکور به مرحله اجرا و پیاده‌سازی نرسیده است. با بررسی‌های صورت گرفته، موانع و ابهاماتی در مسیر طراحی و پیاده‌سازی سامانه آموزش کارکنان مشاهده شد که پیشنهادهایی در جهت رفع این موانع و ابهامات ارائه شده است.

پیش از تصویب قانون برنامه هفتم پیشرفت، نظر مرکز پژوهش‌های مجلس بر این بود که نیازی به تصویب متن قانونی مذکور در قانون برنامه هفتم نبوده است و امکان طرح چنین موضوعی در بخشنامه‌ها و آیین‌نامه‌های داخلی دولت نیز وجود داشت. حال که موضوع طراحی و ایجاد سامانه مذکور در قانون برنامه هفتم که یکی از مهم‌ترین قوانین کشور است مورد طرح قرار گرفته، این فرصت را ایجاد کرده است تا بیش از پیش به موضوع آموزش کارکنان و یکپارچه‌سازی داده‌ها و اطلاعات مرتبط با آن پرداخته شود.

در قوانین و مقررات مصوب موجود پیش از تصویب قانون برنامه هفتم پیشرفت، از سامانه‌های دیگری با کارکردهای مشابه نام برده شده است. سامانه «مدیریت آموزش کارمندان» و «سامانه و برنامه آموزش مدیران» از آن جمله‌اند. به‌منظور شفافیت و عدم تداخل عملکرد سامانه‌های ذکر شده، پیشنهاد شده است تا در صورت وجود چنین سامانه‌هایی در واقعیت، حدود عملکردی و نسبت هر یک از این سامانه‌ها با «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» مشخص شود. علاوه بر این نیاز است تا سامانه مذکور با دیگر سامانه‌های یکپارچه نظام اداری هماهنگ و مرتبط باشد تا بدین‌وسیله هدف اصلی طراحی سامانه مذکور که نظارت و ارزیابی مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی برگزار شده و صدور گواهینامه‌های آموزشی است، به‌خوبی تحقق یابد.

با توجه به پیشینه قوانین و مقررات موجود در خصوص نظام آموزش و توانمندسازی کارمندان، نیازسنجی، برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های آموزشی، به عهده مراکز آموزش دستگاه‌های اجرایی بوده و نظارت بر مؤسسه‌های فعال در حوزه آموزش و نظارت بر فعالیت‌های آموزشی دستگاه‌های اجرایی برعهده سازمان اداری و استخدامی کشور است. در این میان، مرکز آموزش مدیریت دولتی مسئول تربیت مدرسان و برگزاری دوره‌های آموزشی مقامات بوده و در برخی وظایف سازمان اداری و استخدامی کشور نظیر طراحی استانداردها با این سازمان همکاری می‌کند. در قانون مذکور نیز وظیفه طراحی و راه‌اندازی «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» به‌منظور نظارت و ارزیابی بر مراکز آموزشی دستگاه‌های اجرایی و دوره‌های آموزشی، به مرکز آموزش مدیریت دولتی واگذار شده است. در همین راستا، بهتر است چگونگی همکاری نهادهای مسئول با یکدیگر به‌منظور طراحی دقیق‌تر و کارآمد سامانه مذکور و حدود وظایف هر نهاد، به شکلی صریح و شفاف بیان شود تا از اختلال در روند طراحی و یا ترک فعل‌های احتمالی جلوگیری به عمل آید. یکی از وظایف سازمان اداری و استخدامی کشور، طراحی «سامانه الکترونیکی استانداردهای آموزشی مشاغل دولت» (سامانه مشاغل) با همکاری دستگاه‌های اجرایی و به‌روزرسانی استانداردهای آموزشی مشاغل عمومی و اختصاصی در سامانه مذکور است. تکمیل و راه‌اندازی چنین سامانه‌ای به‌عنوان پیش‌نیاز استقرار «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت»، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

در انتها نیز برخی الزامات و اطلاعات ضروری جهت طراحی کارآمدتر سامانه شامل تعریف انواع نقش کاربران در سامانه و اطلاعات پایه مندرج در گواهینامه‌های صادره شامل انواع دوره‌های آموزشی، شیوه‌های ارائه و ارزیابی آموزش مورد اشاره قرار گرفته است. از دیگر موارد بیان شده، نیاز به اتصال برخط سامانه آموزش کارکنان با دیگر سامانه‌های یکپارچه ملی و یا سامانه‌های درون‌دستگاهی با استفاده از خدمات وب است تا از این طریق، اطلاعات دوره‌های آموزشی و اطلاعات پایه یادگیرندگان وارد سامانه شود. همچنین سامانه باید قابلیت ارائه گزارش‌های عملکرد آموزشی و تعداد گواهینامه‌های صادره را به تفکیک شیوه ارائه دوره، ماهیت دوره، نوع آموزش، نوع فراگیر، دستگاه اجرایی و مؤسسه



مجری دوره بین بازه‌های زمانی مشخص و در قالب نمودار و جدول و در قالب‌های نرم‌افزاری استاندارد داشته باشد. علاوه بر این، می‌توان قابلیت ارائه گزارش‌هایی نظیر رضایت‌مندی از دوره برگزار شده، مدرس دوره، مؤسسه برگزارکننده و موارد مشابه دیگر را هم به سامانه افزود.

جدول ۵. پیشنهاد توصیه‌های سیاستی

زمان‌بندی اجرا (کوتاه‌مدت، میان‌مدت، بلندمدت)	دستگاه معین	دستگاه متولی	الزامات و قیود اجرایی	توصیه سیاستی	نوع توصیه		ردیف
					تداوم*	اصلاح**	
میان‌مدت	مرکز آموزش مدیریت دولتی	سازمان اداری و استخدامی کشور	یکپارچه‌سازی و اتصال سامانه‌های موجود با یکدیگر	تعیین تکلیف سامانه‌های آموزشی مشابه موجود در سایر قوانین و مقررات	•		۱
کوتاه‌مدت	مرکز آموزش مدیریت دولتی	سازمان اداری و استخدامی کشور	براساس رویه‌های گذشته، نظارت بر دستگاه‌های اجرایی و وظیفه سازمان اداری و استخدامی کشور است.	همکاری سازمان اداری و استخدامی کشور با مرکز آموزش مدیریت دولتی به منظور استقرار سامانه نظارت و ارزیابی آموزش ذیل سینا	•		۲
کوتاه‌مدت	مرکز آموزش مدیریت دولتی	سازمان اداری و استخدامی کشور	اتصال سامانه مشاغل و سامانه آموزش کارکنان با یکدیگر	تکمیل و راه‌اندازی «سامانه الکترونیکی استانداردهای آموزشی مشاغل دولت»		•	۳
کوتاه‌مدت	سازمان اداری و استخدامی کشور	مرکز آموزش مدیریت دولتی	توجه به استانداردهای طراحی سامانه‌های موجود	توجه به الزامات و اطلاعات ضروری مورد نیاز برای طراحی کارآمدتر «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت»		•	۴
کوتاه‌مدت	سازمان اداری و استخدامی کشور	مرکز آموزش مدیریت دولتی	اطمینان از اجرای همه آموزش‌های مصوب	مشخص شدن بستر اجرای هریک از آموزش‌های مذکور در بخشنامه‌های نظام آموزش		•	۵

مأخذ: همان.

## منابع و مأخذ

- [۱] عباس‌پور، عباس و دهقانی، علیرضا (۱۳۹۱). مطالعه تطبیقی ویژگی‌های نظام آموزش کارکنان (مورد مطالعه IRIB و BBC)، مدیریت دولتی، ۴(۱۰): ۱۱۸ - ۱۰۱.
- [۲] عبدالمهی، نورعلی، شهرآئینی، سیدمجتبی (۱۴۰۳). گزارش تحلیل نظارتی بر استقرار نظام آموزش و توانمندسازی کارمندان دستگاه‌های اجرایی، شماره مسلسل: ۲۰۵۵۵، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- [۳] قانون برنامه هفتم پیشرفت (۱۴۰۳). مجلس شورای اسلامی.
- [۴] آیین‌نامه اجرایی فصل نهم قانون مدیریت خدمات کشوری شماره ۲۵۷۹/ت۴۳۹۱۶، ک. ۱۳۸۹/۱/۱۰. هیئت وزیران.
- [۵] بخشنامه نظام آموزش کارمندان دستگاه‌های اجرایی شماره ۲۰۰/۱۸۳۴. ۲۰۰/۱۸۳۴. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور.

- [۶] عبدالهی، نورعلی، شهرآئینی، سید، مجتبی (۱۴۰۲). گزارش بررسی لایحه برنامه هفتم توسعه (۵۹): سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت (بند «ت» ماده (۱۰۶))، شماره مسلسل: ۱۹۱۸۴، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- [۷] پایگاه مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی <https://rc.majlis.ir/fa>.
- [۸] شکوهی، اکبر، تقی‌اکبری، حسین (۱۳۸۷). اظهارنظر پیرامون آیین‌نامه اجرایی فصل نهم [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) (توانمندسازی کارمندان)، شماره مسلسل: ۹۴۴۲، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- [۹] [قانون مدیریت خدمات کشوری](#) (۱۳۸۶). مجلس شورای اسلامی.
- [۱۰] هنرور، روح‌الله، قریشی، سیدمحمدحسین (۱۳۹۷). یکپارچگی اطلاعات و اصلاح ساختاری نظام اداری به‌سوی الگوی حکمرانی دیجیتال، شماره مسلسل: ۱۶۱۷۹، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
- [۱۱] بخشنامه اصلاح نظام آموزش کارمندان و مدیران دستگاه‌های اجرایی شماره ۱۸۸۱۹/۹۲/۲۰۰، ۱۳۹۲/۱۱/۱۴. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور.
- [۱۲] بخشنامه سامانه و برنامه آموزش مدیران شماره ۳۲۶۶۴/۹۰/۲۰۰، ۱۳۹۰/۱۲/۱۵. معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی رئیس‌جمهور.
- [۱۳] [قانون مدیریت داده‌ها و اطلاعات ملی](#) (۱۴۰۱). مجلس شورای اسلامی.

#### گزیده سیاستی

با گذشت بیش از یکسال از تصویب قانون برنامه هفتم پیشرفت، «سامانه نظارت و ارزیابی آموزش کارکنان دولت» هنوز راهاندازی نشده و گزارش حاضر به موانع اجرایی‌سازی این حکم قانونی پرداخته است.



مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی

تهران، خیابان پاسداران، روبروی پارک نیاوران (ضلع جنوبی، پلاک ۸۰۲)

تلفن: ۷۵۱۸۳۰۰۰ صندوق پستی: ۱۵۸۷۵-۵۸۵۵ پست الکترونیک: [mrc@majles.ir](mailto:mrc@majles.ir)

وبسایت: [rc.majles.ir](http://rc.majles.ir)