

مسلسل: ۱۸۲۶۰
خرداد ۱۴۰۱

بررسی چالش‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و راهکارهای رفع آن





کد موضوعی: ۲۷۰

مسلسل: ۱۸۲۶۰

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: بررسی چالش‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و راهکارهای رفع آن

نام دفتر: مطالعات فرهنگ و آموزش (گروه آموزش و پرورش و فنی و حرفه‌ای)

تهیه و تدوین‌کننده: محبوبه محمدعلی

مدیر مطالعه: محمدصادق عبداللهی

ناظران علمی: موسی بیات، کمیل قیدرلو

اظهار نظر کنندگان خارج از مرکز: حمیدرضا ثابت‌نژاد، علیرضا طاهرپور، ابراهیم آزاد، داود فرخی

واژه‌های کلیدی:

۱. آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

۲. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

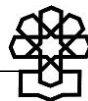


تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۳/۲۸

به نام خدا

فهرست مطالب

۱.....	چکیده
۳.....	مقدمه
۴.....	۱. چگونگی تشکیل، اهداف و وظایف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در قوانین و مقررات...
۱۲.....	۲. وضعیت کنونی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.....
۱۴.....	۳. چالش‌های پیش‌روی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و راهکارهای آن.....
۲۸.....	نتیجه‌گیری و پیشنهادات.....
۳۴.....	منابع و مأخذ.....



بررسی چالش‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و راهکارهای رفع آن

چکیده

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور با مصوبه مورخه ۱۳۵۹/۴/۲۵ شورای انقلاب ایجاد شده است. هم‌اکنون سازمان با ۶۴۱ مرکز ثابت و سیار، ۱۲۹۹۲ نفر شاغل که ۵۱۷۰ نفر آنها مربی هستند و حدود ۱۱۸ میلیون نفر-ساعت در قالب ۶۰۰۸۶۳ نفر دوره مشغول انجام وظیفه می‌باشد.

به استناد قوانین و مقرراتی مانند قانون کارآموزی، قانون اساسی، تشکیلات تفصیلی حوزه مرکزی سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی وابسته به وزارت کار، قانون کار، قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار و قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی وظایفی برعهده سازمان گذاشته شده است اما تاکنون اساسنامه‌ای که جامع اهداف، وظایف و اختیارات، منابع مالی و سایر شرایط باشد تصویب نشده است. این وضعیت موجب تقدیم اساسنامه پیشنهادی سازمان به دولت شده است که پس از بررسی در کمیسیون اجتماعی از دستور کار خارج شده است. قوانین وضع شده در ارتباط با این نهاد بیشتر جنبه تکلیفی دارد و بررسی‌ها نشان می‌دهد که به کیفیت آموزش‌های غیررسمی توجه درخور نشده است.

با تصویب قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی (۱۳۹۶/۸/۲۴) و به استناد بند «۹» ماده (۲) این قانون آموزش‌های غیررسمی به آموزش‌هایی که در

خارج از نظام آموزش رسمی، طبق برنامه‌ای مشخص ارائه و به اخذ گواهینامه شایستگی و صلاحیت شغلی منجر می‌شوند و قابل ارزشیابی و هم‌سطح‌سازی با آموزش‌های رسمی می‌باشند تعریف شدند. با این تعریف تا اندازه‌ای محدوده ارائه آموزش در سازمان روشن‌تر گردید اما منجر به پوشش خلأهای کنونی نشد. چالش‌هایی که هم‌اکنون سازمان با آن مواجه است عبارتند از:

فقدان اساسنامه، تقاضامحور نبودن آموزش‌ها، توسعه بی‌رویه و بزرگ شدن بیش از حد سازمان، شیوه نامناسب سنجش شایستگی حرفه‌ای، فرسودگی تجهیزات، نبود نظام ارتقای حرفه‌ای مربیان (یادگیری خرد) و جایگزینی ادامه تحصیل برای رفع این نقیصه، تغییرات پی‌درپی سیستم مدیریت به‌جای صلاحیت حرفه‌ای، عدم برخورداری نظام آموزش فنی و حرفه‌ای از جایگاه و منزلت مناسب، عدم برخورداری سازمان از مزایای نظام آموزشی، عدم اختصاص ردیف استخدامی جهت جایگزینی مربیانی که بازنشسته می‌شوند، فقدان الگوی واحد در اعتبار گواهینامه‌ها، عدم اجرای برخی قوانین از جمله قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به‌کار برای رفع این چالش‌ها پیشنهادها زیر ارائه می‌شود:

۱. تصویب اساسنامه سازمان در هیئت دولت،
۲. نظارت بر اجرای کامل قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به‌کار،
۳. تجمیع مراکز کنونی سازمان و ایجاد قطب‌های علمی - عملی با تخصصی شدن آموزش‌ها همراه با احیا و مدرن‌سازی مراکز فرسوده،
۴. محدود شدن تنوع مجریان آموزش‌های غیررسمی در دستگاه‌ها و ایجاد یک الگوی واحد برای ارائه آموزش و صدور گواهینامه.



آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به سه شکل آموزش‌های رسمی^۱، غیررسمی و سازمان‌نایافته^۲ ارائه می‌شوند. آموزش‌های غیررسمی به استناد بند «۹» ماده (۲) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی (۱۳۹۶/۹/۲۴) آموزش‌هایی هستند که در خارج از نظام آموزش رسمی، طبق برنامه‌ای مشخص ارائه و به اخذ گواهینامه شایستگی و صلاحیت شغلی منجر می‌شوند، این آموزش‌ها قابل ارزشیابی و هم‌سطح‌سازی با آموزش‌های رسمی می‌باشند. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای عهده‌دار ارائه این آموزش‌ها به همه متقاضیان ورود به بازار کار در رده‌های کارگر ساده و کارگر ماهر است که با مصوبه مورخه ۱۳۵۹/۴/۲۵ شورای انقلاب تحت عنوان «ماده واحد لایحه راجع به تشکیل سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی» ایجاد شده است. مبنای فعالیت سازمان به آیین‌نامه کارآموزی و افزایش مهارت (۱۳۳۹/۱۰/۲۷) شورای عالی کار برمی‌گردد که زمینه‌ساز تربیت نیروی کار ماهر در بخش غیررسمی کشور بوده است. از زمان تشکیل سازمان وظایف متعددی براساس مصوبه ۱۳۵۹/۱۰/۲۹ هیئت وزیران با عنوان «تشکیلات تفصیلی حوزه مرکزی سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی وابسته به وزارت کار» و سایر قوانین و مقررات^۳ برعهده این نهاد گذاشته شده هرچند

۱. آموزش‌های رسمی جهت کسب شایستگی‌های حرفه‌ای و شغلی از دوره متوسطه نظام آموزشی و بالاتر توسط وزارت آموزش و پرورش و مؤسسات آموزش عالی از قبیل دانشگاه فنی و حرفه‌ای، دانشگاه جامع علمی کاربردی و دانشگاه آزاد اسلامی ارائه و به اخذ مدرک تحصیلی و حرفه‌ای منجر می‌شود. اتمام موفقیت‌آمیز هر سطح به همراه تجارب واقعی دنیای کار مجوز ورود به سطح بعدی آموزش‌ها است. (بند «۸» ماده (۲) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی)

۲. آموزش‌های سازمان‌نایافته آموزش‌هایی هستند که به صورت فردی جهت توسعه شایستگی‌ها و صلاحیت‌های شغلی و حرفه‌ای بدون ساختار صورت می‌پذیرد و قابل ارزشیابی و هم‌سطح‌سازی با آموزش‌های رسمی می‌باشد.

۳. قانون کار (۱۳۶۹/۸/۲۹) ماده (۱۰۸)، قانون بیمه بیکاری (۱۳۶۹/۶/۲۶)، قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار (۱۳۷۶/۳/۱۱).

سازمان دارای اساسنامه‌ای نیست که مبنای رصد فعالیت‌ها و سنجش کاستی‌ها یا نقاط قوت آن باشد که این امر موجب عدم شفافیت نظارت بر عملکرد این نهاد نیز شده است. گزارش حاضر به بررسی وضع موجود، قوانین حاکم، چالش‌های پیش‌رو و راهکارهای اصلاح وضع موجود سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای اختصاص دارد.

۱. چگونگی تشکیل، اهداف و وظایف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور در قوانین و مقررات

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با مصوبه مورخه ۱۳۵۹/۴/۲۵ شورای انقلاب تحت عنوان «ماده واحده لایحه راجع به تشکیل سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی» از ادغام اداره کل آموزش حرفه‌ای، مراکز تعلیمات حرفه‌ای صندوق کارآموزی، کانون‌های کارآموزی و واحدهای مربوط به مطالعات نیروی انسانی و اشتغال ایجاد شده است. مبنای فعالیت سازمان به آیین‌نامه کارآموزی و افزایش مهارت (۱۳۳۹/۱۰/۲۷) شورای عالی کار برمی‌گردد که زمینه‌ساز تربیت نیروی کار ماهر در بخش غیررسمی کشور بوده است. از زمان تشکیل سازمان تاکنون بیش از چهار دهه می‌گذرد. براساس قوانین و مصوبات، وظایف متعددی برعهده سازمان قرار گرفته است (جدول ۱)، چنانچه اختیاراتی نیز به سازمان تفویض شده است، اما به دلیل فقدان اساسنامه چارچوب وظایف و مأموریت‌ها، دامنه مأموریت، تولی‌گری، منابع مالی و ... روشن، شفاف و قابل ارزیابی نبوده است. بر این اساس در تاریخ ۱۳۹۶/۴/۲۰ پیش‌نویس اساسنامه سازمان منطبق با اهداف و وظایف، ارکان، منابع و مقررات



مالی و سایر مقررات تدوین و از طرف وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی به دولت تقدیم شد اما تاکنون به تصویب هیئت دولت نرسیده است.^۱

با تصویب قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی (۱۳۹۶/۸/۲۴) وضعیت نهادهای ارائه‌کننده، نوع آموزش و وظایف این نظام آموزشی روشن‌تر شد. در بند «۹» ماده (۲) این قانون آموزش‌های غیررسمی تعریف شده است. در این بند سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و برخی دستگاه‌های اجرایی و بنگاه‌های اقتصادی به‌عنوان ارائه‌کنندگان این نوع آموزش معرفی شده‌اند. براساس این تعریف این آموزش‌ها قابل هم‌سطح‌سازی با آموزش‌های رسمی هستند.

در جز «۴» ماده (۴) این قانون از جمله وظایف نظام آموزش فنی و حرفه‌ای و مهارتی، طراحی و تدوین استانداردهای آموزشی، ارزشیابی و شایستگی حرف براساس استاندارد ملی و بین‌المللی طبقه‌بندی حرف و مشاغل ذکر شده است. مستند به جز «۴» ماده (۷) این قانون تدوین و تصویب استانداردهای آموزش، ارزشیابی و شایستگی حرفه باید براساس چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی انجام شود و براساس جز «۵» این ماده مدارک و گواهینامه‌ها در نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی باید مبتنی بر چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی اعطا شود. براساس ماده (۹) این قانون مدارک صلاحیت حرفه‌ای و گواهینامه‌های شایستگی شغلی توسط مراکز ملی سنجش زیر نظر شورای عالی اعطا می‌شود، اما چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی که به تصویب شورای عالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی رسیده است هنوز در هیئت دولت تصویب

۱. موضوع در برخی از کمیسیون‌های دولت از جمله کمیسیون اجتماعی بررسی و به دلایل نامعلوم از دستور کار خارج شد.

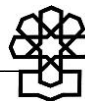
نشده و برای اجرا ابلاغ نشده است، در نتیجه برخی از این وظایف را سازمان هنوز به روال قبل انجام می‌دهد.

در جدول ذیل (جدول ۱) برخی از مهم‌ترین قوانین و مقرراتی^۱ که به موجب آنها وظایف و اختیارات سازمان در این ۴ دهه شکل گرفته است احصا شده است.

جدول ۱. قوانین و مقررات حاکم بر سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

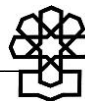
عنوان	تاریخ تصویب	مرجع تصویب	مفاد مهم مرتبط با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
آیین‌نامه کارآموزی	۱۳۳۹/۱۰/۲۷	شورای عالی کار	افزایش مهارت با توجه به نیازهای بازار کار و ارائه گواهینامه به کارآموزان
قانون کارآموزی	۱۳۴۹/۲/۲۸	مجلس سنا	آموزش کارگران شاغل و جوانان بدون تخصص
قانون اساسی	۱۳۵۸/۱/۱۰	خبرگان قانون اساسی	اصل (۲۸) - الزام دولت به فراهم آوردن امکان اشتغال به کار برای همه اصل (۴۳) - بند «۲» - تأمین شرایط و امکانات کار برای اشتغال کامل ... اصل (۴۳) - بند «۷» - ... تربیت افراد ماهر به نسبت نیاز جامعه
لایحه قانونی راجع به تشکیل سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی	۱۳۵۹/۴/۱۵	شورای انقلاب	ایجاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و نیروی انسانی از ادغام چهار نهاد
تشکیلات تفصیلی حوزه مرکزی سازمان	۱۳۵۹/۱۰/۲۹	هیئت وزیران	تکلیف سازمان به تأمین و تربیت نیروی انسانی متخصص، ماهر و نیمه‌ماهر، برنامه‌ریزی جهت آموزش و اشتغال با بهره‌گیری از اجرای برنامه‌های

۱. مجموعه قوانین و مقررات حاکم، ناظر و مرتبط با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.



عنوان	تاریخ تصویب	مرجع تصویب	مفاد مهم مرتبط با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
آموزش فنی و نیروی انسانی وابسته به وزارت کار			آموزشی (تئوری - تکنولوژی - عملی) کوتاه‌مدت و بلندمدت در مرکز تربیت مربی یا محل‌های دیگر و برگزاری آزمون تعیین صلاحیت به‌صورت تئوری و عملی، برگزاری مسابقات مهارت، تهیه استاندارد مشاغل و حرف و نظارت بر آموزش کارگران از جهت رعایت استانداردها، صدور مجوز برای متقاضیان ایجاد مراکز کارآموزی، نظارت بر اجرای آموزش خودیاری و راهنمایی شغلی
تبدیل سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی به سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای	۱۳۶۰/۱۱/۷	هیئت وزیران	تغییر «سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی» به «سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای» و ایجاد معاونت جدید «برنامه‌ریزی، نیروی انسانی و اشتغال» در وزارت کار و امور اجتماعی
قانون بیمه بیکاری	۱۳۶۹/۶/۲۶	مجلس شورای اسلامی	تکلیف سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به ارائه آموزش مهارت‌های مورد نیاز بازار کار و بازآموزی و تجدید مهارت کارگران تحت پوشش بیمه بیکاری
قانون کار	۱۳۶۹/۸/۲۹	مجمع تشخیص مصلحت نظام	ماده (۴۸)- تکلیف وزارت کار و امور اجتماعی به تهیه نظام ارزیابی و طبقه‌بندی مشاغل با استفاده از استاندارد مشاغل و حرف ماده (۱۰۸)- تکلیف وزارت کار و امور اجتماعی به ایجاد و توسعه مراکز کارآموزی در سطوح مختلف مهارت شامل مراکز کارآموزی پایه، مراکز تکمیل مهارت، مراکز تربیت مربی و مراکز خاص معلولان و جانبازان

عنوان	تاریخ تصویب	مرجع تصویب	مفاد مهم مرتبط با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
آیین‌نامه همکاری وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و مراکز تولیدی و آموزشی در اجرای نظام جدید متوسطه	۱۳۷۱/۸/۶	هیئت وزیران	ارائه آموزش‌های مشمول نظام جدید آموزش متوسطه (کار - دانش) در مراکز آموزش مهارت موضوع ماده (۱۰۸) قانون کار و مؤسسات کارآموزی و آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد
دستورالعمل آزمون مهارت شاخه کاردانش مربوط به آموزش‌های فصل اول آیین‌نامه همکاری وزارتخانه	۱۳۷۱/۹/۲۸		معافیت دارندگان گواهینامه مهارت سازمان از آزمون عملی شاخه کاردانش و برگزاری آزمون دانش‌آموزانی که آموزش مهارت آنان کلاً در مراکز کارآموزی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای صورت می‌گیرد.
آیین‌نامه ایجاد مراکز کارآموزی جوار کارگاهی و بین‌کارگاهی	۱۳۷۱/۱۰/۲۷	هیئت وزیران	تکلیف کارفرمایان و بنگاه‌های تولیدی به همکاری با سازمان در ایجاد مراکز آموزش جوار کارگاه و بین‌کارگاهی با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای
تبصره «۷» قانون بودجه ۱۳۷۲	۱۳۷۱/۱۱/۱۲	مجلس شورای اسلامی	اجازه استفاده از ۵٪ درآمد موضوع ماده (۱۴) قانون کارآموزی برای تشویق کارکنان و استفاده از منابع این بند برای تقویت مراکز کارآموزی سیار و اجرای آموزش در پادگان‌ها
تصویب‌نامه هیئت وزیران	۱۳۷۴/۱۱/۱۰	هیئت وزیران	اختصاص ۵۰٪ ظرفیت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و ... برای پذیرش دانش‌آموزان شاخه کاردانش



عنوان	تاریخ تصویب	مرجع تصویب	مفاد مهم مرتبط با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
آیین‌نامه اجرایی ماده (۶۱) قانون وصول برخی از درآمدهای دولت و مصرف آن در موارد معین	۱۳۷۴/۱۲/۹	هیئت وزیران	ارائه خدمات خاص به اشخاص حقیقی و حقوقی و صرف درآمدهای ناشی از آن برای برگزاری مسابقات مهارت فنی و بالا بردن کیفیت و کمیت آموزش
قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار	۱۳۷۶/۳/۱۱	مجلس شورای اسلامی	ماده واحد - تکلیف کارفرمایان به مطالبه گواهینامه مهارت فنی و حرفه‌ای از متقاضیان اشتغال به کار از مراجع ذی‌صلاح و ارتقای آموزش کارگران ساده و ماهر و نیمه‌ماهر خویش براساس برنامه‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و صدور پروانه کار در ازای گواهینامه سازمان یا ...
مصوبه هیئت وزیران	۱۳۸۴/۱۰/۲۶	هیئت وزیران	الزام برخی وزارتخانه‌ها به مشارکت در امور اداری، اجرایی و مالی با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای جهت برگزاری المپیادهای ملی و جهانی
اساسنامه پیشنهادی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به دولت	۱۳۹۶/۴/۲۰	سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای	در این اساسنامه، سازمان مؤسسه آموزشی دولتی، متولی آموزش‌های غیررسمی با هدف تربیت نیروی کار با مهارت با استفاده از برنامه‌های آموزشی جهت افراد فاقد مهارت و جویای کار معرفی شده است. سازمان این وظایف را با ابزار ارائه آموزش، سنجش مهارت، تعیین صلاحیت حرفه‌ای با استعلام نیازهای بازار کار با همکاری صنوف می‌بایست انجام دهد. همچنین سازمان موظف به برگزاری مسابقات ملی مهارت و آمادگی جهت حضور در مسابقات بین‌المللی و همکاری با نهادهای بین‌المللی نیز است. از دیگر وظایف سازمان، تدوین و بازنگری

عنوان	تاریخ تصویب	مرجع تصویب	مفاد مهم مرتبط با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور
			استانداردهای آموزش شغل و شایستگی مبتنی بر نیاز بازار کار است که با استفاده از منابع دولتی، درآمد حاصل از آزمون، خدمات آموزشی، صدور گواهینامه و کمک‌های خیرین و سایر درآمدهایی که سازمان مجاز به وصول آن است این اقدامات را انجام خواهد داد.
قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی	۱۳۹۶/۸/۲۴	مجلس شورای اسلامی	بند «۹» ماده (۲) - ارائه آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی غیررسمی در خارج از نظام آموزشی رسمی که به اخذ گواهینامه شایستگی و صلاحیت شغلی منجر می‌شود توسط سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، دستگاه‌های اجرایی و بنگاه‌های اقتصادی
قانون نحوه کمک‌های اشخاص حقیقی و حقوقی به سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور	۱۴۰۰/۸/۱۱	مجلس شورای اسلامی	ماده واحده - مجاز بودن سازمان به استفاده از کمک‌های نقدی و غیرنقدی و هدایای اشخاص حقیقی و حقوقی و ممنوعیت استفاده از این کمک‌ها برای پرداخت هزینه‌های کارکنان

بررسی قوانین و مصوبات در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و جدول فوق نشان می‌دهد از سال ۱۳۳۹ و تصویب آیین‌نامه کارآموزی تاکنون موضوع افزایش مهارت با توجه به نیازهای بازار کار و ارائه دوره‌های کارآموزی مدنظر سیاستگذاران بوده است. قانون اساسی جمهوری اسلامی نیز تربیت افراد ماهر به نسبت نیازهای جامعه را وظیفه دولت‌ها تعیین



کرد. در طول زمان وظایف جدیدی متناسب با تحولات این حوزه در سطح داخلی و بین‌المللی برای نهادهای مجری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مقرر شد. با تشکیل سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای بخش عمده ارائه آموزش‌های غیررسمی و استلزامات آن به این نهاد واگذار شد. قوانینی که از سال ۱۳۵۹ به بعد در این زمینه وضع شدند:

یا جنبه تکلیفی برای سازمان داشته‌اند،^۱

یا سایر دستگاه‌ها را در ارائه خدمات موظف به همکاری با سازمان کرده‌اند،^۲

یا مزایایی برای دارندگان گواهینامه‌های سازمان در نظر گرفته‌اند،^۳

و یا مطالبه گواهینامه‌های سازمان را برای متقاضی اشتغال شرط دانسته‌اند.^۴

به تناسب افزایش تعداد مراکز کارآموزی با الزام قانون کار (ماده ۱۰۸) قانون کار مبنی بر ایجاد و گسترش مراکز کارآموزی در سطوح مختلف مهارت (مصوبات هیئت وزیران اجازه جذب و استخدام نیروهای بیشتری را به سازمان داده است. این روند موجب فربه شدن سازمان از حیث امکانات فیزیکی و نیروی انسانی شده است. با بروز تحریم‌ها و محدود شدن منابع مالی کشور، اداره این مجموعه با دشواری بیشتری مواجه شده است.

نکته حائز اهمیت در مسیر قانونگذاری در این چند دهه مدنظر قرار نگرفتن کیفیت

آموزش‌هاست به عبارت بهتر روند قانونگذاری در سطح اداره وضع موجود بوده است

۱. تشکیلات تفصیلی حوزه مرکزی سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی وابسته به وزارت کار (تکلیف سازمان به تأمین و تربیت نیروی انسانی ماهر و نیمه‌ماهر، اجرای برنامه‌های آموزشی کوتاه‌مدت و بلندمدت در مرکز تربیت مربی، برگزاری آزمون تعیین صلاحیت و ...) قانون بیمه بیکاری (تجدید مهارت کارگران تحت پوشش بیمه بیکاری).

۲. آیین‌نامه ایجاد مراکز کارآموزی و جوارکارگاهی و بین‌کارگاهی (تکلیف کارفرمایان به همکاری با سازمان در ایجاد مراکز آموزش جوارکارگاه).

۳. دستورالعمل آزمون مهارت شاخه کاردانش (معافیت دارندگان گواهینامه مهارت سازمان از آزمون عملی شاخه کاردانش).

۴. قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار (تکلیف کارفرمایان به مطالبه گواهینامه‌های مهارت برای متقاضیان اشتغال به کار).

در حالی که در سطح بین‌المللی شاهد روند افزایش کیفیت است که به کاهش بیکاری، افزایش کیفیت تولید، بهره‌برداری صحیح و اصولی از منابع منجر شده است.

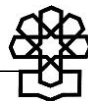
۲. وضعیت کنونی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای با مأموریت اصلی ارائه آموزش‌های غیررسمی کوتاه‌مدت و بلندمدت به شاغلان و بیکاران در حوزه‌های صنعت، کشاورزی و خدمات در سال ۱۳۵۹ تشکیل شد. در جدول زیر مروری کوتاه بر وضعیت کنونی سازمان^۱ ارائه شده است:

جدول ۲. وضعیت کنونی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای

عنوان	سال ۱۳۹۷	سال ۱۳۹۸	درصد رشد	سال ۱۳۹۹	درصد رشد
تعداد مراکز آموزشی ثابت	۵۵۳	۵۵۳	۰	۵۵۳	۰
جمع شاغلان	۱۴۲۲۰	۱۳۵۸۴	-۴.۴۷	۱۲۹۹۲	-۴.۳
تعداد کارکنان اداری	۸۰۶۵	۷۹۴۸	-۱.۴	۷۸۲۲	-۱.۵
تعداد مربیان	۶۱۵۵	۵۶۳۶	-۸.۴	۵۱۷۰	-۸.۲
تعداد مربیان رسمی	۱۲۸۹	۱۳۲۴	۲.۷	۱۳۲۴	۰
تعداد مربیان پیمانی	۳۰۳۲	۲۹۹۷	-۱.۱	۲۹۳۵	-۲
تعداد مربیان حق‌التدریس	۱۰۰۴	۷۴۹	-۲۵.۳	۶۸۸	-۸.۱
تعداد سرباز مربي	۸۳۰	۵۶۶	-۳۱.۸	۲۲۲	-۶۰
میزان ارائه آموزش برحسب نفر ساعت در بخش دولتی	۱۰۶۰۷۷۰۴۳	۱۴۴۶۲۴۰۲۲	۳۶	۱۱۸۰۳۴۶۹۲	-۱۸.۳

۱. سالنامه آماری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، معاونت پژوهش، برنامه‌ریزی و سنجش مهارت، دفتر پژوهش، طرح و برنامه‌ریزی درسی، سال‌های ۱۳۹۷ الی ۱۳۹۹.



عنوان	سال ۱۳۹۷	سال ۱۳۹۸	درصد رشد	سال ۱۳۹۹	درصد رشد
میزان ارائه آموزش برحسب نفر دوره در بخش دولتی	۶۸۵۲۶۱	۹۰۱۹۲۸	۳۱.۶	۶۰۰۸۶۳	-۳۳.۳
میزان ارائه آموزش برحسب نفر ساعت در بخش غیردولتی	۱۶۸۴۶۵۵۹۳	۱۸۲۷۶۲۷۵۵	۸.۵	۱۲۳۸۸۰۷۶۶	-۳۲.۲
میزان ارائه آموزش برحسب نفر دوره در بخش غیردولتی	۷۵۸۴۵۳	۹۱۴۳۲۹	۲۰.۵	۵۲۷۵۸۶	-۴۲.۳

فعالیت‌های در حال ارائه سازمان هم‌اکنون به قرار ذیل است:

- ارائه آموزش در مراکز دولتی و شعب شهری (تیم‌های سیار)، صنایع و صنوف، مراکز ثابت، مراکز جوار کارگاهی و بین کارگاهی، مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای در قالب‌های آموزش ضمن کار، آموزش مجازی، آموزش مهارت‌های پیشرفته، آموزش در حاشیه شهرها (سکونتگاه غیررسمی) و آموزش در آموزشگاه‌های فنی و حرفه‌ای آزاد.
- سنجش صلاحیت حرفه‌ای (ارزیابی نیروی کار) در گروه‌های هدف شامل مهارت‌آموختگان مراکز آموزشی دولتی و غیردولتی، متقاضیان معرفی شده از سوی شورای نظام صنفی برای تعیین صلاحیت فنی و تخصصی، متقاضیان معرفی شده از سوی دستگاه‌ها یا نهادهای طرف تفاهم با سازمان و متقاضیان پروانه مهارت فنی صنعت ساختمان.
- برگزاری مسابقات ملی مهارت و شرکت در مسابقات بین‌المللی مهارت.
- گسترش تعاملات بین‌المللی مانند برقراری ارتباط با بانک جهانی، سازمان جهانی مهارت، سازمان‌ها و مؤسسه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای آلمان، برنامه توسعه سازمان ملل، شبکه تخصصی آموزش‌های مهارتی (یونیوک) یونسکو، یونیدو، آژانس همکاری‌های

بین‌المللی کره و ژاپن، شورای حمایت از پناهندگان نروژ و کمیساریای عالی سازمان ملل در امور پناهندگان.

- آموزش مربیان داخلی و خارجی شامل آموزش مربیان کشورهای منطقه، انعقاد تفاهم‌نامه همکاری با کشورهای منطقه و آفریقایی، تشکیل میز همکاری در حوزه آفریقا، اروپا و آسیا.

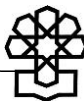
۳. چالش‌های پیشروی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور و راهکارهای آن

در نگاهی کلی عمده چالش‌های پیشروی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور را می‌توان مختصراً به شرح ذیل دانست:

۱-۳. فقدان اساسنامه

سند «تشکیلات تفصیلی حوزه مرکزی سازمان آموزش فنی و نیروی انسانی وابسته به وزارت کار» که در سال ۱۳۵۹ تصویب شده است و بر مبنای آن بسیاری از فعالیت‌های سازمان انجام می‌شود قابلیت اطلاق عنوان اساسنامه را ندارد. در این سند اثری از وظیفه اجرای آموزش، تولی‌گری آموزش‌های غیررسمی، دامنه مأموریت و گروه‌های تحت آموزش سازمان دیده نمی‌شود. روش‌های تأمین منابع مالی مورد توجه قرار نگرفته است و اصولاً می‌توان گفت چارچوب اصلی اساسنامه را ندارد، به همین دلیل اساسنامه پیشنهادی سازمان به هیئت دولت تقدیم شده است.

برخی از مشکلات کنونی سازمان مانند نحوه تأمین نیروی انسانی آموزشی (مربیان)، وظایف مرکز تربیت مربی، ساعات کاری مربیان (که هم‌اکنون طبق قواعد وزارت تعاون



کار و رفاه اجتماعی است)، رتبه‌بندی مربیان، ارتقای شایستگی‌های (دانش، نگرش و مهارت) مربیان، نحوه ارتباط با بخش خصوصی (احیای قانون کارآموزی و یا تدوین قانون دیگری که بتواند در تأمین منابع مالی و تقاضامحور شدن آموزش کمک کند)، شاخص‌های انتخاب مدیران، تقاضامحور نبودن آموزش‌ها، فراهم نبودن امکان تأمین منابع مالی از کانون‌های متعدد، شرایط ایجاد و نگهداری مراکز دولتی، محدودیت‌های ارائه آموزش، نحوه ارتباط سازمان با تشکل‌های کارگری و کارفرمایی و اقتصادی، رابطه سازمان با کارجویان، بازآموزی مربیان، سطوح آموزش ارائه شده به متقاضیان، رابطه سازمان با سایر دستگاه‌ها در آموزش‌های منتهی به صدور گواهینامه، مواردی است که وجود اساسنامه نقش کلیدی در حل آنها دارد.

راهکار: مجلس می‌تواند با یک مصوبه و تعیین ضرب‌الاجل دولت را موظف به تصویب اساسنامه پیشنهادی سازمان همراه با اصلاحات منطبق با قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی کند.

۲-۳. تقاضامحور نبودن آموزش‌ها

در حال حاضر مراکز سازمان به‌دلیل فراوانی عرضه دولتی به ارائه آموزش به همه متقاضیان و برای دوره‌های متعدد بدون محدودیت اقدام می‌کنند، لذا هیچ‌گونه رابطه هدفمندی میان ارائه آموزش و اشتغال وجود ندارد. این امر موجب هدررفت منابع دولتی است.^۱

۱. به‌عنوان مثال کارگاه سنی‌ان‌سی در یاسوج و ایلام و یا کارگاه تراش در دهدشت متقاضی ندارند (منبع: مصاحبه با کارشناسان مربوطه).

نکته بسیار مهم در این باره آنکه برخی رشته‌های آموزشی بسیار هزینه‌بر هستند برای مثال هر نفر دوره جوشکاری (برق، آرگون و ...) که دوره‌ای شش ماهه است ۳ تا ۵ میلیون هزینه مواد مصرفی دارد و یا دوره‌های PLC (کنترل منطقی برنامه‌پذیر) در حدود ۳ میلیون تومان هزینه مواد مصرفی دارد و این آموزش‌ها به متقاضیانی ارائه می‌شود که گاهی اصلاً کارجو نیستند.

در این خصوص می‌توان به آمار سال ۱۳۹۹ سازمان استناد کرد.^۱ از جمع ۱۳۱۹۵۴ نفری که در آزمون‌ها قبول شده‌اند ۱۸۰۸۸ نفر قبلاً شاغل بوده و دوره‌های تکمیلی را گذرانده‌اند. ۳۰۸۰۰ نفر پس از اتمام دوره در مشاغل مرتبط و ۷۴۴۱ نفر نیز در شغل‌های غیرمرتبط مشغول به کار شده‌اند. جمع میان اشتغال‌یافته‌گان شاغل و غیرشاغل ۵۶۷۲۹ نفر می‌شوند که کمتر از یک دوم پذیرفته‌شدگان است.

از دیگر آمارهای قابل ذکر می‌توان به رهگیری سال ۱۴۰۰ اشاره کرد. جمع کل رهگیری‌شدگان (۸۹۱۶۸ نفر) شامل: ۴۶ درصد شاغلان، ۱۸ درصد کارجویان، ۳۱ درصد غیرکارجویان و ۵ درصد نامشخص بوده‌اند. اشتغال‌یافتگان بعد از اتمام دوره حدود ۳۰ درصد رهگیری‌شوندگان بوده‌اند که ۸۰ درصد در مشاغل مرتبط و ۲۰ درصد در مشاغل غیرمرتبط مشغول به کار شده‌اند. از غیرکارجویان ۶ درصد به دلیل عدم تمایل به کار، ۲۳ درصد دانشجوی غیرکارجو، ۲۹ درصد دانش‌آموز غیرکارجو، ۱۱ درصد سرباز غیرکارجو و ۳۱ درصد زنان خانه‌دار غیرکارجو بوده‌اند.^۲

یکی از راهکارهای حل این معضل آن است که کارآموز می‌بایست کارجو باشد به این معنا که متقاضی آموزش، ابتدا باید در مراکز کاریابی ثبت‌نام کرده و سپس متناسب با نیازهای

۱. سالنامه آماری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای سال ۱۳۹۹.

۲. نتایج رهگیری سال ۱۴۰۰.



بازار کار و توانمندی‌های فردی (با استعدادسنجی از متقاضی) اقدام به شرکت در دوره‌های آموزشی نماید. این موضوع نیز می‌تواند یکی از مؤلفه‌های اساسنامه سازمان باشد. در گذشته وجود قانون کارآموزی (۱۳۴۹) یکی از ابزارهای تقاضامحور بودن آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بود به این معنا که کارآموز، متقاضی کار در یکی از بنگاه‌های اقتصادی بود که بعد از انعقاد قرارداد کارآموزی، تحت آموزش در همان بنگاه یا مراکز کارآموزی وزارت کار و بعدها مراکز دولتی سازمان قرار می‌گرفت. به‌علاوه صندوق کارآموزی با استفاده از منابع حاصل از محل ۲ درصد پرداختی کارفرمایان و صاحبان صنایع، حامی کارجویان کارآموز (پرداخت حق‌الزحمه کارآموزی) بود همچنین سازمان نیز می‌توانست از اعتبارات آن به استناد مصوبه مجلس (تبصره «۷» قانون بودجه ۱۳۷۲) برداشت کند.

راهکار: دولت می‌تواند به سازمان تکلیف کند که ارائه آموزش منحصر به کارجویان باشد یا محدودیت‌هایی در ارائه آموزش‌های رایگانی ایجاد شود که یک فرد می‌تواند استفاده کند.

۳-۳. توسعه بی‌رویه و بزرگ شدن بیش از حد سازمان

در حال حاضر سازمان دارای ۶۴۱ مرکز ثابت و سیار است. حدود یک‌سوم از مراکز دولتی در شهرستان‌های بسیار کوچک با جمعیت کمتر از ۲۰ هزار نفر ایجاد شده‌اند که صنعتی در آن وجود ندارد و حتی صنوف هم در آنجا محدود هستند، لذا این مراکز گاهی در طول سال کارآموزی ندارند. توضیح آنکه یک مرکز دولتی شامل امکانات فیزیکی (فضا و تجهیزات)، نیروی انسانی (مربی و غیرمربی) و تأمین و نگهداری است که آماده ارائه آموزش به متقاضیان است. معمولاً این مراکز در شهرستان‌های کوچک تعداد دوره‌های

آموزشی بسیار محدودی دارند بنابراین بعد از مدتی همه افراد متقاضی در آن محدوده آموزش‌ها را فراگرفته یا تمایلی به دریافت آموزش ندارند و یا مراکز آموزش‌هایی را ارائه می‌دهند که هیچ تناسبی با بوم منطقه ندارد و در نتیجه بدون متقاضی باقی می‌مانند که توجیه اقتصادی ندارند نمونه‌های این مراکز در ثلاث باباجانی کرمانشاه، ماهنشان زنجان، بیارجمند سمنان، چرام، باشت و لیکک کهگیلویه و بویراحمد وجود دارد، درحالی‌که وجود مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای خصوصاً دولتی در شهرستان‌های با جمعیت کمتر از ۱۵۰ هزار نفر توجیه ندارد.

تجربیات بین‌المللی نشان می‌دهد در کشوری مانند کره جنوبی که در سال‌های اخیر در حوزه آموزش‌های مهارتی پیشرفت چشمگیری خصوصاً در ارتقای حوزه‌های صنعت خودرو، لوازم خانگی، صوتی و تصویری داشته است فقط ۳۴ مرکز آموزش‌های مهارتی وجود دارد^۱ یا در کشوری مانند عربستان با منابع مالی فراوان ۳۵ مرکز وجود دارد.^۲

این گستردگی علاوه بر وجود مراکز، در ارائه آموزش هم دیده می‌شود. در سال‌های اخیر حدود یک میلیون و پانصد هزار نفر دوره در بخش دولتی و غیردولتی برگزار شده است^۳ درحالی‌که در کشوری صنعتی مانند آلمان در سال حدود ۴۰۰ هزار نفر دوره برگزار می‌شود.^۴

1. Unesco. Univoc. TVET Profiles. Ministry of Employment and Labor Republic of Korea, 2020.

2. Unesco. Univoc. TVET Profiles. Strategic Partnership Institutions of Saudi Arabia.

۳. جدول ۲

4. Satisches Bundesamt. 2021(Education Research and Culture Vocation Training) Press releases.



توسعه سازمان بدون وجود منابع کافی برای پشتیبانی از این حجم آموزش، تجهیزات، مواد مصرفی، مربی و ... معضلی است که موجب شده سازمان با عدم کفایت منابع مالی مواجه باشد. هم‌اکنون بخش عمده اعتبارات سازمان صرف حقوق و دستمزد می‌شود.

یکی از راهکارهای برون‌رفت از این شرایط تقسیم آموزش‌ها به درجه یک و دو و تجمع مراکز و ایجاد قطب‌های آموزشی برای آموزش‌های درجه یک در سطح استان است. به این معنا که می‌توان با انحلال برخی از مراکز یا ادغام برخی دیگر و کاهش تعداد آنها به ایجاد مراکز تخصصی در استان‌ها و یا شهرستان‌ها با امکان ارائه آموزش در محیط کار واقعی با استفاده از صنایع مربوط و موجود در این مناطق اقدام کرد. به‌عنوان مثال قائنات قطب زعفران، اصفهان و کاشان قطب نساجی، تبریز قطب کفش و ماشین‌های تراش، گیلان و مازندران قطب مرکبات، استان‌های ساحلی جنوب قطب صنایع دریایی (حمل‌ونقل و استحصال)، کهگیلویه و بویراحمد و چهارمحال و بختیاری قطب گیاهان دارویی، کرمان و تهران قطب خودرو و خراسان جنوبی قطب سنگ‌های قیمتی باشند. در این قطب‌ها با استفاده از تجمیع امکانات، شرایط مراکز شبانه‌روزی مهیا شود و متقاضیان آموزش که باید حتماً کارجو باشند در دوره‌های متناسب با نیاز بازار شرکت و پس از آزمون و دریافت گواهینامه به شهرهای خود مراجعه کنند.

یکی از این مراکز که هم‌اکنون شرایط برای اجرای این طرح در آنجا فراهم است مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای شماره یک تبریز است که بزرگ‌ترین مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای در سطح استان است و از امکانات گسترده، فضا و تجهیزات و خوابگاه شبانه‌روزی (که برای اجرای دوره‌های ۱۸ ماهه ایجاد شده بود) برخوردار است. با توجه به آنکه شرکت ماشین‌سازی تبریز که سازنده ماشین‌های تراش، فرز، دریل و سی‌ان‌سی است قطب این صنعت در کشور محسوب می‌شود، می‌توان این مرکز را به قطب آموزش‌های

فنی و حرفه‌ای ماشین‌سازی تبدیل کرد و با ارتباط با شرکت ماشین‌سازی از امکانات محیط واقعی کار بهره برد. در صورت تحقق این ایده سایر کارگاه‌های آموزشی این مرکز مانند برق ساختمان، برق صنعتی، پی‌ال‌سی آسانسور، برق خودرو، پکیج، تأسیسات حرارتی، نرم‌افزارهای مکانیک و ... قابل انتقال به سایر قطب‌هاست.

علاوه بر قطب‌ها سایر مراکز به قوت خود باقی مانده و آموزش‌ها درجه دو ارائه می‌دهند. از مزایای تحقق این ایده، آن است که این قطب‌ها می‌توانند مراکز ملی سنجش در این حوزه باشند. ایجاد قطب‌ها جابه‌جایی نیروها و امکانات را میسر می‌کند و مدیریت منابع انسانی و امکانات و آموزش مربیان را سهل می‌سازد و تسهیل‌کننده اجرای بخشی از قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی (تشکیل مراکز ملی سنجش) است.

راهکار: تقسیم آموزش‌ها به درجه یک و دو و ایجاد قطب‌های مرتبط با بوم برای آموزش‌های درجه یک، از ادغام برخی مراکز و تبدیل قطب‌ها به مراکز ملی سنجش جهت اجرای ماده (۹) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی جهت ارائه مدارک صلاحیت حرفه‌ای و گواهینامه‌های شغلی.

۳-۴. شیوه نامناسب سنجش شایستگی حرفه‌ای

ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی به دلیل ماهیت خاص آن باید مبتنی بر سنجش شایستگی (دانش، نگرش و مهارت) به صورت توأمان (تلفیق علم و عمل)، محیط واقعی کار، سنجش شایستگی فنی و غیرفنی، رعایت نکات ایمنی، بهداشت و زیست‌محیطی، توجه به فرایند و نتیجه به‌طور هم‌زمان، متنوع و مستمر و مبتنی بر



شواهد کافی باشد. سنجش توأمان تئوری و عملی بدین معناست که در حین آزمون عملی نکات تئوری سنجیده شود. درحالی که روش کنونی سنجش هم در مراکز دولتی سازمان و هم آموزشگاه‌های آزاد به صورت برگزاری دو آزمون جداگانه تئوری و عملی (۴۰ درصد نمره کتبی و ۶۰ درصد نمره عملی) است و ملاک قبولی در آزمون معدل این دو سنجش است که به دریافت گواهینامه منجر می‌شود و این مانع رویت خلأهای مهارتی و دستیابی به صلاحیت حرفه‌ای می‌شود زیرا صلاحیت مجموعه‌ای از شایستگی‌هاست. از دیگر معضلات در این زمینه عدم مراکز ملی سنجش و در نتیجه برگزاری آزمون‌های متفاوت جهت دستیابی به گواهینامه است، این نقیصه با اجرای ماده (۹) و بند «۵» ماده (۷) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای می‌تواند اصلاح شود.

راهکار: تشکیل مراکز ملی سنجش (اجرای ماده (۹) و بند «۵» ماده (۷) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی) و برگزاری آزمون‌های عملی و تئوری به صورت هم‌زمان

۳-۵. فرسودگی تجهیزات

در حال حاضر سازمان ۴۷۸۳ کارگاه دارد^۱ که به تکمیل امکانات و تجهیزات نیاز دارند. برای مثال کارگاه‌های تراش مربوط به ۲۰ سال قبل هستند درحالی که باید بعد از ۱۰ سال کارکرد به‌روز شوند خصوصاً با توجه به نیمه عمر پایین‌تر تجهیزات آموزشی که

۱. سالنامه آماري سال‌های ۱۳۹۷ الی ۱۳۹۹.

نسبت به سایر تجهیزات حدود یک دوم است. مثلاً اگر دستگاهی نیمه عمرش ۳۰ سال است در کارگاه آموزشی به دلیل عدم مهارت کارآموزان به ۱۵ سال کاهش می‌یابد.

بحث دیگر در حوزه تجهیزات ارتقا است مثلاً وقتی کارگاهی از تعمیر اتومبیل سواری بنزینی درجه ۲ می‌خواهد به درجه ۱ ارتقا پیدا کند می‌بایست تجهیزات خودروهای جدیدتر و با امکانات بیشتر در اختیار کارگاه قرار گیرد.

علاوه بر تکمیل و ارتقا، برخی از تجهیزات ایجاد می‌شوند برای مثل وقتی خودروی هیبریدی به بازار وارد می‌شود برای آموزش تعمیرات آن باید نمونه‌ای از خودرو در اختیار کارگاه باشد و یا در حوزه هوش مصنوعی و یا کنترل‌های برنامه‌پذیر مانند آسانسور و نقاله (PLC) و یا دستگاه‌های (CNC) نیاز به ماشین‌آلات جدید است که تأمین نمی‌شود.

ناسازگاری تجهیزات و امکانات مراکز با فناوری‌های روز موجب می‌شود سازمان، آموزش‌هایی را ارائه کند که فضا و تجهیزات مرتبط با آن را در اختیار دارد و نسبت به نیازهای روز عکس‌العمل مثبت نداشته باشد.

راهکار: احصای نیازهای مراکز و برنامه‌ریزی زمان‌بندی شده برای به‌روزرسانی تجهیزات با تعیین و تخصیص اعتبارات لازم در بودجه‌های سنواتی

۳-۶. نبود نظام ارتقای حرفه‌ای مربیان (یادگیری خرد) و جایگزینی ادامه

تحصیل برای حل این مشکل

مرکز تربیت مربی وظیفه تربیت و بازآموزی مربیان را برعهده دارد. آموزش اولیه مربیان در دوره‌های ۵ تا ۱۱ ماهه شامل استفاده صحیح از راهبردهای آموزشی در فرایند یاددهی و یادگیری (پداگوژی) و استفاده از همین راهبردها در فرایند کمک به یادگیری بزرگسالان (آندراگوژی)، مهارت‌های نرم، مهارت‌های فنی و زبان ارائه می‌شود. دوره‌های



بازآموزی و ارتقای حرفه‌ای مربیان می‌بایست متناسب با تغییرات فناوری و بازار کار، زمان و مکان آموزش که متغیر است انجام شود. لازمه ارائه این دوره‌ها وجود مربیان کارآموده واجد صلاحیت حرفه‌ای و امکانات و تجهیزات به‌روزرسانی شده است که در حال حاضر مهیا نیستند، لذا ادامه تحصیل جایگزین این ضرورت شده است که نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای جامعه باشد.

یکی دیگر از علل وضع موجود شرایط نامناسب مربیان از جهت حقوق و دستمزد است^۱. ناکافی بودن حقوق و برخوردار نبودن مربیان از مزایای آموزشی (به دلیل فقدان اساسنامه سازمان و قید آموزشی بودن آن)، فقدان نظام رتبه‌بندی از دلایل عدم انگیزه کافی مربیان برای بهبود وضع موجود است.

راهکار: اصلاح جایگاه حقوقی مرکز تربیت مربی به مرکز پژوهشی فنی و حرفه‌ای، اصلاح وضعیت حقوق و دستمزد مربیان، به‌روزرسانی تجهیزات و سامان‌دهی چرخه یادگیری مادام‌العمر مربیان و کارآموزان با به‌روزرسانی منابع و دوره‌های تخصصی

۷-۳. تغییرات پی‌درپی سیستم مدیریت به‌جای صلاحیت حرفه‌ای

در حالی که سازمان فنی و حرفه‌ای سازمانی آموزشی، مهارتی و فنی است و باید مدیران ارشد آن از تخصص کافی در این حوزه بهره‌مند باشند اما انتصاب‌ها در مواردی جنبه غیرتخصصی دارد و در چند سال اخیر همه رؤسای سازمان از خارج از این دستگاه و بعضاً با مدارک و تجربیات غیرمرتبط انتخاب شده‌اند. مدیرانی که به این نحو انتخاب

۱. براساس گزارش‌های میدانی مربیان با مدرک دکتری و یا کارشناسی ارشد و با بیش از ۲۵ سال سابقه حدود ۱۱ میلیون تومان حقوق دریافت می‌کنند.

می‌شوند حتی برای آشنایی با ساختار و تشکیلات اجرایی و قوانین و مقررات حاکم بر دستگاه، نیاز به زمان زیادی دارند که این امر مانع از پرداختن به ارتقای کیفی و نیازهای واقعی است.

راهکار: ضابطه‌مند کردن انتخاب مدیران نهادهای ارائه‌کننده آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از طریق مصوبات شورای عالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی با توجه به مؤلفه‌هایی مانند تحصیلات، تخصص و تجربه مرتبط درون دستگاهی و تعیین سنوات متناسب تجربه با موقعیت شغلی.

۸-۳. عدم برخورداری نظام آموزش فنی و حرفه‌ای از جایگاه و منزلت مناسب جایگاه و منزلت مهارت در شرایط فعلی کشور مطلوب نیست^۱ و کم‌توجهی و بلکه بی‌توجهی به آموزش‌های عملی و مهارتی از جمله چالش‌های مهم این حوزه است به‌نحوی که حتی در انتخاب رشته در مقطع دوم متوسطه دانش‌آموزانی که موفق به ورود به شاخه نظری نشده‌اند و معدل‌های پایین‌تری دارند وارد هنرستان می‌شوند و یا دانشگاه فنی و حرفه‌ای منزلت مناسبی نسبت به سایر دانشگاه‌ها ندارد و رشته‌های کاردانی پیوسته در این دانشگاه در حال کاهش و رشته‌های کارشناسی پیوسته در حال افزایش است. گسترش مدرک‌گرایی در نگاه عمومی جامعه، فرهنگ پشت میزنشینی، روحیه کارمندی و قوانین استخدامی، کم‌ارزش بودن کار و مسائلی از این قبیل موجب کم‌توجهی به حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است لذا هرگونه انتظاری از این نظام مستلزم تغییرات فرهنگی، سیاستی و قانونی در ارتقای منزلت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است.



راهکار: از جمله راهکارهای حل این معضل می‌توان به استفاده از اهرم‌هایی مانند ضرورت گواهینامه فنی و حرفه‌ای و مهارتی جهت دریافت مجوز کسب، احتساب ساعات‌های کارآموزی به‌عنوان تجربه کاری، اختصاص تسهیلات از صندوق کارآفرینی امید به دارندگان گواهینامه‌های مهارتی، ارائه وام با کارمزد کمتر به دارندگان این گواهینامه و ... اشاره کرد.

۹-۳. عدم برخورداری سازمان از مزایای نظام آموزشی

با توجه به ماده (۸۷) قانون مدیریت خدمات کشوری^۱ و عدم استثنا کردن مربیان سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای مانند معلمان و اعضای هیئت علمی از ساعت کاری موظفی کارمندان دولت، این مربیان اعم از رسمی و حق‌التدریس از شمول این استثنا خارج و مربیان این سازمان کادر اداری محسوب می‌شوند و با وجود سختی کار در شرایط مطلوبی به‌سر نمی‌برند، زیرا اولاً ساعت کاری آنان ۱۷۶ ساعت در ماه است در حالی که هنرآموزان هنرستان‌ها به‌عنوان دبیر آموزش و پرورش مشمول ۲۴ ساعت موظف در هفته هستند و ثانیاً تکالیف شغلی آنان در یک پست، جمع وظایف سه پست (مربی، مسئول کارگاه و

۱. ماده (۸۷)- ساعات کار کارمندان دولت چهل‌وپهار ساعت در هفته است و ترتیب و تنظیم ساعات کار ادارات با پیشنهاد سازمان و تصویب هیئت وزیران تعیین می‌گردد و تغییر ساعت کار کارمندان در موارد ضروری با رعایت سقف مذکور با دستگاه ذی‌ربط می‌باشد. **میزان ساعات تدریس معلمان و اعضای هیئت علمی از ساعات موظف**، در طرح‌های طبقه‌بندی مشاغل ذی‌ربط تعیین خواهد شد. تبصره «۱»- کارمندان می‌توانند با موافقت دستگاه اجرایی ساعات کار خود را تا یک چهارم ساعت کار روزانه (حداکثر ۱۱ ساعت) تقلیل دهند.

میزان حقوق و مزایا، نحوه محاسبه سوابق خدمت این قبیل کارمندان متناسب با ساعات کار آنان تعیین خواهد شد.

تبصره «۲»- دستگاه‌های اجرایی می‌توانند در موارد خاص با موافقت هیئت وزیران و رعایت سقف ساعات کار با توجه به شرایط جغرافیایی و منطقه‌ای و فصلی ساعات کار خود را به‌ترتیب دیگری تنظیم نمایند.

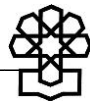
تبصره «۳»- کلیه دستگاه‌های اجرایی استانی موظفند ساعات کار خود را در شش روز هفته تنظیم نمایند. (ستاد مرکزی دستگاه‌های اجرایی مشمول این حکم نمی‌باشند).

مسئول انبار و حتی گاهی مسئول نظافت کارگاه) در هنرستان است لذا با وجود دانش و تجربه ارزنده برخی از آنها، از منزلت و حقوق و مزایای کافی برخوردار نیستند. راهکار: تصویب اساسنامه سازمان با تعیین سازمان به‌عنوان مؤسسه آموزشی دولتی و شمول مربیان آموزشی سازمان ذیل قواعد و مقررات آموزشی.

۱۰-۳. عدم اختصاص ردیف استخدامی جهت جایگزینی مربیانی که بازنشسته می‌شوند موضوع بسیار مهم دیگر درخصوص سازمان وضعیت استخدامی مربیان است. در حال حاضر جمع نیروهای شاغل در سازمان ۱۲۹۹۲ نفر است که ۵۱۷۰ نفر آنها مربی می‌باشند. درحالی‌که سازمان مجوز استخدام مربیان جدید و یا به‌کارگیری مربیان حق‌التدریس را ندارد در سال آینده بیش از ۳۰۰ نفر از مربیان بازنشسته می‌شوند. به‌علاوه برای مهارت‌های نو نیاز به نیروهای ماهر جدید یا بازآموزی مربیان موجود است. این وضعیت در بخش‌های اجرایی وجود ندارد. کارکنان این بخش هنوز تا بازنشستگی فاصله دارند و در بخش‌های مختلف اجرایی سازمان با کمبود نیرو مواجه نیست. راهکار: تدوین چشم‌انداز نیروی انسانی مورد نیاز سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و الزام سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه کشور به تأمین ردیف‌های استخدامی و اعتبارات مورد نیاز.

۱۱-۳. فقدان الگوی واحد در اعتبار گواهینامه‌ها

در این خصوص می‌توان به رسمیت شناخته نشدن گواهینامه‌های سازمان ازسوی دستگاه‌های دیگر و به برگزاری دوره و ارائه گواهینامه سایر دستگاه‌ها اشاره کرد. در این زمینه یک الگوی واحد وجود ندارد که این تعارض حل شود. برخی تشکل‌ها و اصناف



آموزش‌های ویژه خود را دارند که برای آن گواهینامه صادر می‌کنند و سایر گواهینامه‌ها را در حیطة مورد نظر قبول ندارند. وزارت بهداشت، فرهنگ و ارشاد اسلامی، جهاد کشاورزی، نیرو و ... برخی از این دستگاه‌ها هستند که با سازمان تعارضاتی دارند. تشتت مراجع قانونگذاری و اعطای اختیارات قانونی به دستگاه‌ها خصوصاً در قانون اهداف و وظایف دستگاه‌هایی مانند وزارت میراث فرهنگی، گردشگری و صنایع دستی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، صمت، جهاد کشاورزی و ... از جمله دلایل بروز این مشکل است. از جمله اختیاراتی که به موجب قوانین و مقررات به دستگاه‌ها در این زمینه داده شده است می‌توان به آموزش‌های مرتبط با خبرنگاری، جهانگردی، هنرهای تجسمی، خوشنویسی، سرودهای انقلابی و هنرهای نمایشی و سنتی یا آموزش‌های زبان‌های خارجی از مبتدی تا قبل از دانشگاه، آموزش‌های علوم دامی، باغبانی، شیلات و آبزیان و ... از طریق مجوز ایجاد مراکز و ارائه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی به وزارتخانه‌های فرهنگ و ارشاد اسلامی، صنایع دستی و گردشگری و وزارت جهاد کشاورزی اشاره کرد^۱.

راهکار: سیاستگذاری واحد در خصوص ارائه دوره‌های آموزشی فنی و حرفه‌ای و مهارتی و ارائه گواهینامه با توجه به قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی توسط شورای عالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی.

۱. جز «۳۰» ماده (۲) قانون اهداف و وظایف وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی (۱۳۶۶/۳/۲۳): تأسیس و اداره مؤسسات آموزشی لازم به منظور آموزش افراد مجرب در رشته‌های مختلف فرهنگ، هنر، ارشاد و جهانگردی.

جز «۱۷» ماده (۲): صدور اجازه تأسیس، توسعه یا انحلال مؤسسات آموزش‌های هنری.
جز «۲» بند «ج» مجموعه اهداف و وظایف وزارت جهاد کشاورزی (۱۳۸۱/۴/۲): برنامه‌ریزی آموزش‌های علمی کاربردی و فنی و حرفه‌ای شاغلان بخش کشاورزی و صنایع روستایی.

۱۲-۳. عدم اجرای برخی از قوانین از جمله قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار

براساس این قانون جهت ارتقای کیفی تولیدات و تنظیم مهارت‌های موجود کلیه کارفرمایان واحدهای صنعتی، تولیدی، خدماتی و صنفی موظفند از متقاضیان اشتغال به کار گواهینامه مهارت فنی و حرفه‌ای از مراجع ذی‌صلاح مطالبه و همچنین زمینه ارتقای آموزش کارگران ساده، ماهر و نیمه‌ماهر خویش را فراهم کنند و همه دستگاه‌های ذی‌ربط موظفند در برابر صدور پروانه کار، گواهینامه مهارت حرفه‌ای از مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای وابسته به وزارت کار و امور اجتماعی یا دانشگاه‌ها، هنرستان‌ها و امثال آنها را مطالبه کنند. اجرای این قانون به هدفمند شدن آموزش‌های سازمان و ارتباط هرچه بیشتر با بازار کار کمک می‌کند.

راهکار: نظارت مجلس شورای اسلامی بر اجرای قانون از طریق الزام کارفرمایان به دریافت گواهینامه مهارت فنی و حرفه‌ای از مراجع ذی‌صلاح

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

آموزش‌های غیررسمی فنی و حرفه‌ای از جمله آموزش‌های مهم و مورد نیاز کشور است. در جز «۹» ماده (۲) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای (۱۳۹۶) این آموزش‌ها تعریف شده و ارائه‌کنندگان آن نیز مشخص شده‌اند. سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای به‌عنوان متولی اصلی (در کنار سایر ارائه‌کنندگان) آموزش‌های غیررسمی که در خارج از نظام آموزش رسمی ارائه و منجر به صدور گواهینامه شایستگی و صلاحیت شغلی می‌شود و بیش از چهار دهه قدمت دارد و وظایف گوناگون مستند به قوانین و



مقررات برعهده دارد با چالش‌های متعددی مواجه است. برخی از چالش‌ها و راهکارهای مرتبط با آن عبارتند از:

۱. فقدان اساسنامه

فقدان اساسنامه برای سازمانی با بیش از ۴۰ سال قدمت و ده‌ها مأموریت چالش‌های بسیاری در پی دارد، بنابراین تصویب اساسنامه یک ضرورت است.

این اساسنامه می‌بایست دربردارنده ساختار و مأموریت‌های اصلی سازمان ازجمله:

- ✓ دولتی و آموزشی بودن سازمان به‌عنوان متولی اصلی آموزش‌های غیررسمی
- ✓ آموزش و تربیت نیروی کار متخصص، ماهر و نیمه‌ماهر برای افراد جویای کار
- متناسب با نیازهای بازار کار در سطوح ۱ و ۲ صلاحیت حرفه‌ای
- ✓ کمک به تولید ثروت و کاهش فقر از طریق توانمندسازی نیروی کار و کمک به افزایش اشتغال و خوداشتغالی
- ✓ ارتقای کیفیت آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی مبتنی بر چارچوب صلاحیت حرفه‌ای و تعیین صلاحیت حرفه‌ای نیروی انسانی کشور براساس صلاحیت حرفه‌ای ملی به‌منظور تضمین کیفیت در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای
- ✓ فراهم‌سازی امکان یادگیری مادام‌العمر در حوزه شغل و حرفه
- ✓ به‌کارگیری سودمندی‌های اجتماعی و اقتصادی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در راستای تعالی و جوان‌سازی جمعیت
- ✓ توانمندسازی نیروی کار در راستای محور قرار دادن رشد بهره‌وری اقتصادی
- ✓ طراحی و تدوین استاندارد ملی و بین‌المللی طبقه‌بندی حرف و مشاغل
- ✓ ایجاد سازوکارهای لازم برای مشارکت بهره‌برداران در همه مراحل و فرایندهای آموزشی

- ✓ مطالعه و شناسایی تغییرات مشاغل و فناوری‌ها و مهارت‌ها در سطح ملی و بین‌المللی و نیازهای مهارت بازار کار کشور
- ✓ اعتبارسنجی و رتبه‌بندی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای دولتی و غیردولتی برای ارتقا و تضمین کیفیت خدمات و کاربست نتایج حاصله در برنامه‌ریزی و توزیع منابع
- ✓ همکاری و مشارکت با مؤسسات و مرکز علمی، فنی، آموزشی و پژوهشی داخلی و خارجی به‌منظور ارتقای کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ملی سازمان
- ✓ برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی سازمان و استقرار آن با بهره‌مندی از امکانات داخل و خارج سازمان
- ✓ تأمین آموزش و بازآموزی مریبان بخش‌های دولتی و خصوصی با استفاده از ظرفیت‌ها و توان بخش دولتی و غیردولتی
- ✓ همکاری، هماهنگی و مشارکت با مدیران صنایع در زمینه ایجاد مراکز کارآموزی جوار و یا بین کارگاهی واحدهای تولیدی، برگزاری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای سفارش‌محور به‌صورت مشارکتی، جلب همکاری در برگزاری مسابقات ملی مهارت و شرکت در مسابقات بین‌المللی مهارت
- ✓ عضویت و همکاری با سازمان‌های منطقه‌ای و بین‌المللی به‌منظور تبادل تجربه انتقال تکنولوژی و همکاری‌های دوجانبه
- ✓ تعیین نحوه تأمین منابع مالی و احصای دقیق مصادیق مانند: اعتبارات دولتی، حق آزمون، ارائه خدمات آموزشی، ثبت‌نام کارآموزان، صدور و تعویض گواهینامه، صدور پروانه تأسیس آموزشگاه آزاد، خدمات مشاوره‌ای، آموزش‌های پیامکی، کمک‌های اشخاص حقیقی و حقوقی



۲. تقاضامحور نبودن آموزش‌ها

به دلیل فقدان رابطه هدفمند میان ارائه آموزش و اشتغال و فراوانی عرضه دولتی، ارائه آموزش به همه متقاضیان و برای دوره‌های متعدد بدون محدودیت انجام می‌شود که موجب هدررفت منابع دولتی است.

در راستای حل این معضل دولت می‌تواند به سازمان تکلیف کند که ارائه آموزش منحصر به کارجویان باشد و یا محدودیت‌هایی در ارائه آموزش‌های رایگان در بازه‌های زمانی مشخص ایجاد کند.

۳. توسعه بی‌رویه و بزرگ شدن بیش از حد سازمان

در حال حاضر سازمان دارای مراکز فراوان ثابت و سیار است که حدود یک سوم آن در شهرستان‌های بسیار کوچک ایجاد شده‌اند در حالی که وجود مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای دولتی در شهرستان‌های با جمعیت کمتر از ۱۵۰ هزار نفر توجیه ندارد.

راهکار پیشنهادی برای رفع این نقیصه تقسیم آموزش‌ها به درجه یک و دو، و ایجاد قطب‌های مرتبط با بوم برای آموزش‌های درجه یک، از ادغام برخی مراکز و تبدیل قطب‌ها به مراکز ملی سنجش جهت اجرای ماده (۹) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی جهت ارائه مدارک صلاحیت حرفه‌ای و گواهینامه‌های شغلی است.

۴. شیوه نامناسب سنجش شایستگی حرفه‌ای

ارزشیابی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با دو آزمون جداگانه تئوری و عملی و برگزاری آزمون‌های متفاوت جهت دستیابی به گواهینامه خلاف اصول سنجش آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی است، این نقایص با اجرای بند «۵» ماده (۷) قانون نظام جامع (ارائه گواهینامه مبتنی بر چارچوب صلاحیت حرفه‌ای) و ماده (۹) این قانون (تشکیل مراکز

ملی سنجش به منظور سنجش شایستگی‌ها و صلاحیت‌های حرفه‌ای و شغلی) زیر نظر شورای عالی قابل اصلاح است.

۵. فرسودگی تجهیزات

در حال حاضر اکثر کارگاه‌های سازمان نیازمند تکمیل امکانات و تجهیزات هستند تا متناسب با نیازهای بازار کار آموزش ارائه کنند.

یکی از راهکارها می‌تواند احصای نیازهای مراکز و تدوین برنامه‌ریزی زمان‌بندی شده برای به‌روزرسانی تجهیزات با تعیین و تخصیص اعتبارات لازم در بودجه‌های سنواتی است.

۶. نبود نظام ارتقای حرفه‌ای مربیان (یادگیری خرد) به‌جای ادامه تحصیل

مرکز تربیت مربی وظیفه تربیت و بازآموزی مربیان را برعهده دارد، اما استلزامات آن فراهم نیست، لذا ادامه تحصیل جایگزین این ضرورت شده است. لذا بهتر است با اصلاح جایگاه حقوقی مرکز تربیت مربی به مرکز پژوهشی فنی و حرفه‌ای، اصلاح وضعیت حقوق و دستمزد مربیان، به‌روزرسانی تجهیزات و سامان‌دهی چرخه یادگیری مادام‌العمر مربیان و کارآموزان با به‌روزرسانی منابع و دوره‌های تخصصی شرایط حل این مشکل فراهم شود.

۷. تغییرات پی‌درپی سیستم مدیریت به‌جای صلاحیت حرفه‌ای در یک سازمان تخصصی

در حالی که سازمان فنی و حرفه‌ای سازمانی آموزشی، مهارتی و فنی است اما انتصاب‌ها در مواردی در این نهاد جنبه غیرتخصصی دارد. راهکار برون‌رفت از این شرایط ضابطه‌مند کردن انتخاب مدیران مربوطه همراه با مؤلفه‌هایی مانند تحصیلات، تخصص و تجربه مرتبط درون‌دستگاهی و تعیین سنوات متناسب تجربه با موقعیت شغلی از طریق مصوبات شورای عالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی است.

۸. عدم برخورداری نظام آموزش فنی و حرفه‌ای از جایگاه و منزلت مناسب



کم‌توجهی به آموزش‌های عملی و مهارتی، ارزشمند نبودن کار از جمله چالش‌های مهم حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای اعم از رسمی و غیررسمی است راهکار رفع این چالش استفاده از اهرم‌هایی مانند ضرورت گواهینامه فنی و حرفه‌ای و مهارتی جهت دریافت مجوز کسب، احتساب ساعت‌های کارآموزی به‌عنوان تجربه کاری، اختصاص تسهیلات از صندوق کارآفرینی امید به دارندگان گواهینامه‌های مهارتی، ارائه وام با کارمزد کمتر به دارندگان این گواهینامه و ... اشاره کرد.

۹. عدم برخورداری سازمان از مزایای نظام آموزشی با توجه به مستثنی نشدن سازمان از ماده (۸۷) قانون مدیریت خدمات کشوری و وضعیت نامطلوب مربیان این نهاد تصویب اساسنامه سازمان با تعیین سازمان به‌عنوان مؤسسه آموزشی دولتی و شمول مربیان آموزشی سازمان ذیل قواعد و مقررات آموزشی راهکار مناسبی برای حل این چالش است.

۱۰. عدم اختصاص ردیف استخدامی با وجود نیاز به نیروهای ماهر برای جایگزینی مربیانی که بازنشسته می‌شوند راهکار حل این معضل تدوین چشم‌انداز نیروی انسانی مورد نیاز سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای و الزام سازمان اداری و استخدامی و سازمان برنامه و بودجه کشور به تأمین ردیف‌های استخدامی و اعتبارات مورد نیاز است.

۱۱. فقدان الگوی واحد در اعتبار گواهینامه‌ها در این زمینه الگوی واحد وجود ندارد و به‌دلیل تشتت مراجع قانونگذاری برخی نهادها آموزش‌هایی ویژه خود دارند که برای آن گواهینامه نیز صادر می‌کنند.

برای برون‌رفت از این شرایط سیاست‌گذاری واحد در خصوص ارائه دوره‌های آموزشی و ارائه گواهینامه با توجه به قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی توسط شورای عالی آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی پیشنهاد می‌شود.

۱۲. عدم اجرای برخی از قوانین از جمله قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به کار

این قانون در سال ۱۳۷۶ تصویب شده است اما متأسفانه تاکنون به‌طور کامل اجرا نشده که باید مجلس با نظارت بر اجرای این قانون به بهبود فضای کیفی بازار کار کمک کند.

منابع و مأخذ

۱. سیدمحمد حسینی، سیدمصطفی هفده‌تنی، یعقوب نماینده، کوروش شاکری، پرویز ایمانی، نصراله حسینی راد (۱۳۹۲). مجموعه قوانین و مقررات حاکم، ناظر و مرتبط با سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور.
۲. محبوبه محمدعلی، حمید صراف (۱۳۸۸). وضعیت موجود آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در ایران و برخی کشورهای توسعه‌یافته، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
۳. قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی مصوب ۱۳۹۶/۸/۲۴، مجلس شورای اسلامی.
۴. سالنامه آماری سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (۱۳۹۹). سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای.
۵. پیش‌نویس اساسنامه سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (۱۳۹۶). سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی.
۶. قانون الزام فراگیری آموزش‌های فنی و حرفه‌ای برای اشتغال به‌کار (۱۳۷۲). مجلس شورای اسلامی.
۷. قانون اساسی (۱۳۵۸). خبرگان قانون اساسی.

