

بایمدها



جمهوری اسلامی ایران

وزارت آموزش و پرورش

شماره : ۱۴۰/۲۸

تاریخ : ۹۹/۰۶/۱۷

پوست : داره

وزیر



اداره کل آموزش و پرورش استان ... معاونت ...

با سلام و احترام

به حول و قوه الهی، در آستانه بازگشایی مدارس، **برنامه سنجش صلاحیت و توسعه شایستگی حرفه‌ای منابع انسانی (معلمان)** بر اساس برنامه شماره ۲ و ۱ راهکار ۲-۱۰ زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی به شرح شیوه‌نامه پیوست ابلاغ می‌شود.

امید است این اقدام زمینه‌ساز ارتقای توانمندی‌ها و توسعه شایستگی‌های معلمان برای تحقق رسالت نظام تعلیم و تربیت کشور شود و معلمان عزیز ضمن توسعه شایستگی‌ها، با انگیزه بیشتر بتوانند موجبات ارتقای کارایی آموزش و پرورش را فراهم آورند.

شایسته است رؤسای دبیرخانه‌های کشوری، مدیران کل استان‌ها و رؤسای محترم آموزش و پرورش مناطق کشور به نحوی برنامه‌ریزی و اقدام نمایند که نتیجه محسوس این برنامه در امر مدیریت کیفی منابع انسانی کشور حاصل شود.

محسن حاجی میرزایی



جمهوری اسلامی ایران
وزارت آموزش و پرورش

معاونت برنامه‌ریزی و توسعه منابع

مرکز برنامه‌ریزی نیروی انسانی و امور اداری

شیوه‌نامه اجرای برنامه سنجش صلاحیت و توسعه

شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی (معلمان)

وزارت آموزش و پرورش

گروه برنامه‌ریزی سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای منابع انسانی

۱۳۹۹-۱۴۰۰



فهرست

صفحه

پیشگفتار	۳
مقدمه	۴
هدف کلان	۵
اهداف عملیاتی	۵
اصول و ارزش	۵
تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات	۶
مستندات برنامه	۷
نتایج و آثار مورد انتظار	۷
ابعاد توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای	۸
محورهای توسعه شایستگی	۹
شمولیت برنامه	۹
فرایند و مراحل اجرایی	۹
ملاحظات تهیه برنامه توسط دبیرخانه‌های کشوری	۱۰
برنامه آموزش برای توسعه شایستگی	۱۰
ترکیب اعضا و وظایف در ساختار اجرایی دبیرخانه کشوری آموزش و توسعه شایستگی	۱۶
محل استقرار و موضوعات دبیرخانه‌های کشوری	۱۸
عوامل سهیم و مؤثر و نقش آن‌ها در ستاد و استان‌ها	۱۸
گروه سنجش و ارزیابی	۱۹
ملاک انتخاب ارزیابان	۱۹
نحوه تربیت ارزیابان حرفه‌ای	۲۰
ابزارها، نحوه سنجش و ارزیابی تخصصی و حرفه‌ای	۲۰
فرایند سنجش صلاحیت‌ها	۲۱
تقویم اجرایی	۲۳
منابع اعتباری اجرای طرح	۲۵
زمان برگزاری آزمون	۲۵
بهره‌گیری از نتایج سنجش و ارزشیابی	۲۵
شاخص‌های پایش و ارزشیابی	۲۵
نظارت و ارزشیابی	۲۶
ضمایم	۲۷



پیشگفتار

این برنامه دربرگیرنده برنامه شماره ۱ و ۲ راهکار ۲-۱۰ برنامه زیر نظام تربیت معلم و تأمین منابع انسانی است که به منظور چرخش از ارتقا خودبه‌خودی سطح حرفه‌ای به ارزیابی عملکرد بر اساس میزان کارآمدی و اثربخشی و تغییر نگاه به معلم به‌عنوان کارمند اداری به شخصیت علمی و تربیتی تنظیم شده است.

به موجب مصوبه شورای راهبری ستاد از سوی معاونت برنامه‌ریزی و توسعه منابع با هدف ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت و ارتقا شاخص‌های ملی و بین‌المللی تهیه شده است. مشمولان طرح معلمان طرح خرید خدمات کلیه استان‌های کشور و معلمان حق‌التدریس آزاد ۷ استان کشور (استان‌های مرکزی- گیلان- اردبیل- البرز- خوزستان - کهگیلویه و بویراحمد و لرستان) و معلمان دوره‌های تحصیلی استان سمنان می‌باشند.

مرحله اول برنامه‌ریزی توسعه شایستگی‌ها در ستاد از طریق تشکیل دبیرخانه‌های کشوری با ریاست معاونت‌های آموزشی انجام می‌شود. لذا نیروی انسانی دبیرخانه‌های کشوری و گروه‌های آموزشی استان‌ها با تخصیص نیرو مازاد بر نیروی اختصاصی تقویت می‌شوند و همچنین می‌توانند با بهره‌گیری از ظرفیت‌های درونی و بیرونی به توسعه خود پردازند. توسعه شایستگی در ابعاد دانشی، مهارتی و نگرشی و با استفاده از انواع قالب‌های آموزشی و تربیتی و در دو نوع نظری و مهارتی و بر اساس نیازسنجی و با برنامه‌ریزی از پایین به بالا، با مسئولیت مدیران کل استان‌ها انجام می‌شود.

اعتبارات این طرح در بخش‌های مربوط در ستاد تقویت خواهد شد و مناطق کم برخوردار کشور از اعتبارات متمرکز ملی استفاده خواهند نمود و سایر استان‌های کشور از محل درآمدهای اختصاصی استان و مشارکت ذینفعان منابع لازم را تأمین می‌نمایند.

از آنجا که این طرح جنبه بین بخشی دارد و موفقیت آن منوط به همکاری تنگاتنگ و انسجام دهی به کلیه فعالیت‌ها و ساماندهی ظرفیت‌های استان است، مسؤلیت حسن اجرای طرح بر عهده مدیران کل است. همه‌ساله طرح از سوی شورای راهبری مورد ارزیابی قرار گرفته و اصلاح و به‌روزروری می‌شود. این طرح با کد ۱۳۰۸۱۱ و به شماره ۲۹ از مجموعه برنامه‌های اجرایی زیر نظام‌های سند تحول بنیادین در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ است و عملیاتی می‌گردد.



مقدمه

سرمایه انسانی در ارتقای کیفیت، کارایی و اثربخشی درونی و بیرونی در هر نظام اجتماعی نقش ممتاز و بی‌بدیلی دارد. اهمیت سرمایه انسانی و صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای آن در نظام تعلیم و تربیت مضاعف است؛ زیرا نظام تعلیم و تربیت با بهره‌گیری از توانمندی‌ها، شایستگی‌ها و صلاحیت‌های منابع انسانی شرایط را برای تربیت سرمایه انسانی جدید موردنیاز جامعه فراهم می‌نماید. از این‌رو طراحی نظامی که فرایند توسعه حرفه‌ای منابع انسانی و سنجش آن را در آموزش و پرورش مبتنی بر یافته‌های علمی و تجارب ملی و بین‌المللی را عملی نماید، بسیار ضروری است.

برنامه توسعه شایستگی‌ها و سنجش و ارزیابی که دربرگیرنده برنامه شماره ۱ و ۲ راهکار ۲-۱۰ برنامه زیر نظام تربیت‌معلم و تأمین منابع انسانی است؛ با هدف ایجاد ساز و کارهای لازم برای توسعه شایستگی‌های منابع انسانی، گسترش هدفمند حمایت‌های معنوی، اصلاح و بهبود روندها و فرآیندها، افزایش انگیزه، بروز خلاقیت و نوآوری و در نهایت، ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی و ارتقا شاخص‌های ملی و بین‌المللی بر اساس «الگوی شایستگی» و «نتایج عملکردی» طراحی و تدوین شده است.

این مهم در سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، قانون برنامه ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی، سند چشم‌انداز (به میزان ۳۷,۳ درصد)، نقشه جامع علمی کشور (به میزان ۲۰,۲ درصد)، سند تحول بنیادین (به میزان ۱۴,۱ درصد) و برنامه درسی ملی (به میزان ۳۸,۳) و در برنامه زیر نظام تربیت‌معلم و تأمین منابع انسانی موردتوجه قرار گرفته است. امید می‌رود با مشارکت و هم‌افزایی بخش‌های مربوط و انسجام‌بخشی به فعالیت‌های مرتبط بر بهره‌وری برنامه افزوده شود.



هدف کلان: ارتقای کیفیت نظام تعلیم و تربیت رسمی و عمومی

اهداف عملیاتی:

۱. سنجش منظم صلاحیت‌ها جهت توسعه هدفمند شایستگی‌ها
۲. بهبود مستمر صلاحیت و ارتقای کیفیت عملکرد منابع انسانی
۳. اصلاح فرایند توسعه شایستگی‌ها و سنجش و ارزیابی آن
۴. ارتقای کیفیت یادگیری و تربیت دانش آموزان

سیاست‌ها:

- یکپارچگی صلاحیت‌های حرفه‌ای با توجه به زیر نظام‌های تربیت‌معلم و تأمین منابع انسانی، راهبری و مدیریت تربیتی و برنامه درسی
- توجه همه‌جانبه به صلاحیت‌های حرفه‌ای (تخصصی و حرفه‌ای)
- به‌روزرسانی مستمر صلاحیت‌ها متناسب با نیازها، سیاست‌گذاری‌ها، تحولات و پیشرفت‌های علمی و فناوری
- ایجاد ساز و کارهای انگیزشی برای تشویق و ترغیب منابع انسانی برای ارتقای صلاحیت‌های مربوط به خود



تعاریف واژه‌ها و اصطلاحات

۱- صلاحیت^۱

مجموعه‌ای از دانش‌ها و ارزش‌ها، نگرش‌ها، ویژگی‌های زیربنایی، قابلیت‌ها، توانمندی‌ها، مهارت‌های مرتبط و ویژگی‌های رفتاری قابل بروز و به اثبات رسیده‌ای (برابر مدرک و گواهی یا عنوان حرفه‌ای) که منجر به عملکرد مؤثر فرد با ارائه نتایج اثربخش و موفقیت‌آمیز در فعالیت‌های مربوط به شغل یا عملکرد شغلی طبق استاندارد تعیین شده، می‌شود.

۲- صلاحیت تخصصی

مجموعه‌ای از دانش تخصصی، مهارت‌ها و توانمندی‌های آموزشی تربیتی که فرد برای انجام مؤثر وظایف خود، باید از آن برخوردار باشد.

۳- صلاحیت حرفه‌ای

مجموعه‌ای از دانش، بینش، نگرش‌ها، رغبت‌ها، شایستگی‌ها، توانمندی‌ها و مهارت‌های مرتبط با شغل که فرد را در فرآیند تعلیم و تربیت و انجام صحیح وظایف، توانا می‌سازد تا مسئولیت خطیر خود را در موقعیت‌های آموزشی - تربیتی با تبحر، استقلال و آزادی عمل بیشتری انجام دهد.

۴- سنجش^۲ صلاحیت‌های منابع انسانی

مجموعه‌ای مدون، شامل ملاک‌ها، شاخص‌ها، روندها و فرآیندهای سازمان‌یافته که در آن شایستگی‌ها و توانمندی‌های فرد از ابعاد گوناگون، مورد بررسی و سنجش قرار می‌گیرد.

۱. شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های است که به یک فرد امکان می‌دهد تا وظایف مربوط را پس از احراز پست یا ارتقا به سطوح بالاتر به‌طور موفقیت‌آمیز انجام دهد در این طرح صلاحیت **Qualification** مدنظر است. یک فرد دارای صلاحیت دارای مدرک، گواهی یا عنوان حرفه‌ای بوده و نشان داده که می‌تواند بر اساس دانش و تجربه مسائل مربوط به یک موضوع خاص را حل نماید.
صلاحیت عمومی^۲: مجموعه‌ای از باورها، اعتقادات، دانش عمومی و ویژگی‌های مبتنی بر نظام ارزشی، فرهنگی و اخلاقی جامعه است که فرد را در شناخت و تحلیل مسائل و موضوعات مربوط به تعلیم و تربیت توانا می‌کند و پایبندی آنان را به قوانین و مقررات جامعه آشکار می‌سازد. (دستورالعمل شماره ۱۶۵۷۳۶۳ مورخ ۱۳۸۶/۱۱/۱۴ سازمان امور اداری و استخدامی کشور). سنجش صلاحیت‌های عمومی موضوع این طرح نیست.

۲. سنجش از آزمون و اندازه‌گیری مفهوم گسترده‌تری دارد. بنا به گفته نینکو (۲۰۰۱)، سنجش یک اصطلاح کلی است و به‌صورت فرایندی تعریف می‌شود که برای گردآوری اطلاعات موردنیاز تصمیم‌گیری شامل مدارک، شواهد و مستندات درباره معلمان، دانش‌آموزان، برنامه‌های درسی و سیاست‌های آموزش مورداستفاده قرار می‌گیرد.



۵- شایستگی: ترکیبی از دانش، مهارت، نگرش و ویژگی‌های است که به یک فرد امکان می‌دهد تا وظایف مربوط را پس از احراز پست یا ارتقا به سطوح بالاتر به‌طور موفقیت‌آمیز انجام دهد.

۶- توسعه شایستگی‌های حرفه‌ای

مجموعه‌ای از برنامه‌ها، اقدامات و فعالیت‌های هدفمند که زمینه تعمیق و تعمیم شایستگی‌های حرفه‌ای شامل ترکیبی از دانش، مهارت و نگرش و ویژگی‌های فردی و سازمانی را برای انجام وظایف و نقش‌ها از طریق آموزش‌های عملی و نظری و تجربه‌ورزی فراهم می‌نماید.

۷- دبیرخانه‌های کشوری

کانون‌های مجازی ساماندهی شده از سوی شورای راهبری ستاد که با مدیریت مدیران عالی و ترکیب نیروهای انسانی مؤثر در توسعه شایستگی‌های منابع انسانی بنیاد و ادارات کل با ساختار و وظایف مشخص در استان‌های منتخب به منظور برنامه‌ریزی توسعه شایستگی منابع انسانی تشکیل می‌گردد.

۸- گواهینامه سنجش صلاحیت و توسعه شایستگی

شرح مستند ملاک‌ها و شاخص‌های موردسنجش و ارزیابی آنکه سطح توسعه‌یافتگی صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی را نشان می‌دهد.

مستندات برنامه

۱- سند تحول بنیادین آموزش و پرورش

۱-۲- استقرار نظام سنجش صلاحیت‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای، تعیین ملاک‌های ارزیابی و ارتقای مرتبه (نظام رتبه‌بندی) علمی و تربیتی معلمان و تقویت انگیزه ارتقای شغلی در آنان بر اساس نظام معیار اسلامی

۱-۴- ایجاد نظام ارزیابی صلاحیت معلمان شامل شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، حرفه‌ای و تخصصی و ارزشیابی متناسب با مبانی و اهداف سند تحول راهبردی

۲- برنامه زیر نظام تربیت‌معلم و تأمین منابع انسانی

برنامه ۱ راهکار ۲-۱۰ - تدوین و تصویب ملاک‌ها، شاخص‌ها، و استانداردهای نظارت، ارزشیابی، ارزیابی عملکرد و ارتقای منابع انسانی



برنامه ۲ راهکار ۲-۱۰ - سنجش دوره‌ای صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای و ارزشیابی مستمر معلمان، حداقل سه دوره در طول خدمت، با رویکرد توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان

برنامه ۱ راهکار ۴-۱۱ - طراحی و استقرار نظام جامع و یکپارچه و الگوی نیازسنجی مستمر شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلاقی و حرفه‌ای منابع انسانی، به‌ویژه معلمان

برنامه ۳ راهکار ۴-۱۱ - تربیت و توانمندسازی ناظران و ارزیابان متخصص و حرفه‌ای منابع انسانی

۳- مصوبات ستاد راهبری اجرای برنامه‌های زیر نظام‌های سند تحول بنیادین از سال ۱۳۹۲ تاکنون

نتایج و آثار مورد انتظار

۱. سنجش صلاحیت‌ها و توسعه شایستگی‌های همه‌ساله جامعه هدف
۲. بهبود مستمر صلاحیت‌های تخصصی و حرفه‌ای معلمان با توسعه هدفمند شایستگی‌ها
۳. استفاده هوشمندانه از ظرفیت‌های بالقوه و بالفعل کشور (سامانه LTMS و شبکه شاد)
۴. انطباق توسعه شایستگی‌ها با سیاست‌گذاری‌ها، نیازها و برنامه‌های کلان کشور
۵. دستیابی به استانداردهای آموزشی و پرورشی برای تضمین کیفیت تربیت دانش آموزان

ابعاد توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای

۱. دانش: دانش حرفه‌ای از مؤلفه‌های مهم توسعه بوده و دربرگیرنده دانش نظری و عملی می‌باشد که زیربنای توسعه مهارت و نگرش به شمار می‌آید و به‌تنهایی تأثیر چندانی در توسعه شایستگی‌ها ندارد.
۲. نگرش: نگرش فراهم نمودن بستر و زیربنای هرگونه تغییر است که می‌تواند منجر به تغییر در دانش و مهارت شود. تصمیمات افراد در چارچوب و مجموعه‌ای از ارزش‌ها و این نگرش‌ها اتخاذ می‌شود.
۳. مهارت: مهارت تکرار و کاربست دانش در محیط واقعی بوده و موجبات بهبود کیفیت عملکرد را فراهم می‌آورد.



محورهای توسعه شایستگی‌ها

توسعه شایستگی‌ها بر اساس رشته و رشته شغلی و هریک از گروه‌های آشنایی با اسناد و قوانین بالادستی، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های اجرایی، دانش روز و آخرین دستاوردهای علمی در زمینه تعلیم و تربیت و نیازمندی‌های معلمان با توجه به اجرای برنامه زیر نظام‌های سند تحول بنیادین و طرح طبقه‌بندی مشاغل با تمرکز بر بخش تخصصی وظایف و مأموریت معلمان انجام می‌پذیرد. در این برنامه سنجش و ارزیابی و توسعه شایستگی‌ها، به شکل توأمان مدنظر است.

شمولیت برنامه

کلیه معلمان طرح خرید خدمات ۲۵ استان کشور و معلمان حق‌التدریس آزاد ۷ استان کشور (جدول پیوست) و معلمان دوره‌های تحصیلی استان سمنان (اجرای آزمایشی) را شامل می‌شود.

فرایند و مراحل اجرایی

مرحله اول

۱- تشکیل دبیرخانه‌های کشوری (دوره ابتدایی، متوسطه نظری، کار دانش و فنی و حرفه‌ای، پرورشی و فرهنگی، مدیران و کارکنان آموزشی و اداری): جهت اجرایی سازی برنامه توسعه شایستگی‌های معلمان، ۵ دبیرخانه کشوری در ۵ استان با تخصیص ۴۸ ساعت نیروی انسانی مازاد^۲ بر ساعات تخصصی استان، با ریاست معاونان وزیر و با مشارکت مدیرکل استان منتخب به عنوان دبیر تشکیل می‌شود. هریک از این دبیرخانه‌ها مسؤلیت هدایت و راهبری توسعه شایستگی‌های منابع انسانی یکی از دوره‌های تحصیلی و مدیران و کارکنان آموزشی (به‌طور مجزا) را خواهند داشت. این دبیرخانه‌ها چهار کمیته علمی، پشتیبانی، ارزیابی و اجرایی را در درون خود تشکیل می‌دهند. گروه‌های آموزشی و تربیتی و گروه آموزشی فعالیت‌های پرورشی استان‌ها زیر نظر دبیرخانه کشوری فعالیت خواهند داشت و برنامه توسعه شایستگی‌های منابع انسانی را از ۵ دبیرخانه دریافت خواهند نمود و مخیر هستند کمیته‌های چهارگانه را در استان خود تشکیل دهند.

- ۲- صدور ابلاغ اعضا، تشکیل جلسه و تنظیم تقویم اجرایی
- ۳- اعلام جامعه هدف به استان‌ها و تهیه برش استانی جامعه تحت پوشش
- ۴- اختصاص ۵۲۴۰ نفر ساعات مازاد بر سهمیه اختصاصی به استان‌ها و ۴۸ نفر ساعت علاوه بر آن به استان‌هایی که دبیرخانه در آن‌ها مستقر می‌شود.



یادآوری ۱: دبیرخانه‌های کشوری می‌توانند به‌منظور تقویت خود از انجمن‌های علمی - تخصصی و اعضای گروه‌های آموزشی سراسر کشور در موضوع مربوط استفاده نمایند.

یادآوری ۲: نیروهای تخصصی مازاد بر سهمیه استان در مناطق و شهرستان‌ها به کار گرفته خواهند شد.

۵- تهیه برنامه عملیاتی از سوی دبیرخانه‌ها (شامل نحوه نیازسنجی، نحوه سنجش و ارزیابی اولیه، برنامه آموزش حضوری و الکترونیکی و تنوع‌بخشی به آن، برنامه ارزیابی مشمولین و توانمندسازی مجدد و ارتقا توانایی‌های افرادی که حدنصاب نمرات ارزیابی را کسب نموده‌اند) انجام می‌پذیرد.

۶- استقرار سامانه ثبت مشخصات هویتی نیروهای طرح خرید خدمات و حق‌التدریس آزاد از سوی ستاد.

۷- درج مشخصات هویتی مشمولین در سامانه.

ملاحظات تهیه برنامه توسط دبیرخانه‌های کشوری

- بازدید و مشاهده از تدریس و کلاس درس هر آموزگار، دبیر و هنرآموز حداقل دو نوبت در سال

- ارزیابی و توانمندسازی توأمان با استفاده از مدل ارزیابی توانمندساز^۱

- اهتمام به توسعه صلاحیت در هر سه حوزه دانش، نگرش و مهارت

- به‌کارگیری روش‌های متنوع آموزش، توانمندسازی و ارتقای مهارت‌ها

۸- تهیه برنامه آموزش ارزیابان

۹- تهیه گزارش پایانی و ارائه به شورای راهبری

یادآوری ۱: برنامه‌های آموزشی قطعاً باید بر جنبه عملی و مهارتی و دبست‌ورزی تأکید داشته و بر شایستگی مورد انتظار متمرکز باشد و حتی‌المقدور اجرای آن در مدارس و در سطح شهرستان و منطقه (با تمرکز بر شایستگی‌های مورد انتظار از معلمان همان مدارس و مناطق) انجام شود و آموزش‌های کلان و هماهنگ به شکل استانی برنامه‌ریزی گردد.

برنامه آموزش برای توسعه شایستگی‌ها

به‌منظور ساماندهی آموزش‌های تخصصی و حرفه‌ای مشمولان برنامه شناسنامه آموزشی، تهیه شود. این شناسنامه دوره‌های آموزشی تخصصی مرتبط با پست فعلی افراد را نشان می‌دهد. شناسنامه نیروهای حق‌التدریس آزاد در سامانه LTMS و شناسنامه نیروها طرح خرید خدمات در سامانه مربوط به خودشان ثبت می‌شود. بر اساس کمیت آموزش‌های موردنیاز و بنا به شایستگی‌های مدنظر آموزش‌ها به یکی از اشکال ذیل برقرار شود.

^۱ مدل ارزیابی توانمندساز زیرمن در ردیف اقدام پژوهی قرار می‌گیرد. موارد مشترک قابل بهبود صلاحیت‌های تخصصی میان دبیران با روش اقدام پژوهی اصلاح و ارتقا می‌یابد.



- برگزاری دوره‌های متمرکز آموزش ضمن خدمت فرهنگیان (حضوری-الکترونیکی) (LMS شبکه شاد و سامانه LTMS خواهد بود).

سایر آموزش‌ها توسط استان و مدارس با دریافت کد برگزاری دوره حتی‌المقدور حضوری به شکل عملی و مهارتی برگزار می‌شود:

- برگزاری آموزش‌های کارگاهی (تلفیقی و تعاملی)
- برگزاری جشنواره‌ها و مسابقات (الکترونیکی - حضوری)
- برگزاری همایش، گردهمایی، میزگرد، جلسه کاربست نتایج پژوهش‌ها و مطالعات و ... (آموزش‌های توسعه‌ای حضوری و الکترونیکی)
- برگزاری دوره‌های اقدام پژوهی و ارزشیابی توانمندساز (هم‌آموزی و دگرآموزی)
- برگزاری اردوها، بازدیدها و گردش‌های علمی (تبادل تجربه)
- پروژه‌های آموزشی و پرورشی، تولید محتواهای موردنیاز در حوزه آموزش و پرورش به صورت تهیه مقاله، کتاب، نرم‌افزار، ساخت وسایل کمک‌آموزشی، موشن گرافیک و ... به شکل خود ارتقایی انجام می‌شود.

یادآوری: طراحی دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر اساس نیازسنجی به‌عمل‌آمده از گروه معلمان و کارکنان آموزشی و تعیین نوع شایستگی مدنظر برای توسعه و آموزش‌های مرتبط برای توسعه همان شایستگی انجام خواهد شد.

ایجاد بستر الکترونیکی LMS شبکه شاد و سامانه LTMS (برای تعامل همزمان و غیر همزمان به‌صورت پرسش و پاسخ، بحث و گفتگو، آزمون‌های یادگیری، تکلیف‌های مهارتی به‌صورت حل سناریو، تکلیف‌های مهارتی به‌صورت اجرایی) و پشتیبانی علمی و فنی انجام خواهد شد. اتخاذ رویکرد ایجاد موقعیت‌های یادگیری به‌منظور تأکید بر فرایند یادگیری و اصلاح مداوم موقعیت‌های یادگیری انجام می‌شود.

سامانه LTMS وزارت آموزش و پرورش نیز بر اساس شرح شغل و پست سازمانی افراد امکان برگزاری دوره‌های آموزشی به سه شیوه حضوری، غیر حضوری (مجازی) و الکترونیکی شرکت را فراهم می‌آورد.

برنامه‌های آموزش متمرکز کشوری و استانی با استفاده از این ظرفیت و با نظر دبیرخانه‌های کشوری برگزار خواهد شد. سایر آموزش‌های حضوری با ابتکار و خلاقیت استان‌ها برنامه‌ریزی و ساماندهی می‌شود. محتوای موضوعات اقدام پژوهی و ارزشیابی توانمندساز از سوی دبیرخانه‌های کشوری تهیه و ارسال می‌شود.

در فاز نخست طراحی دوره‌های آموزش ضمن خدمت بر اساس نیازسنجی به‌عمل‌آمده از گروه معلمان و کارکنان آموزشی انجام خواهد شد و برگزاری دوره‌ها به میزان ۱۰ درصد به مدارس واگذار خواهد شد مدارس و در فاز بعدی بر اساس نتایج سنجش صلاحیت‌ها خواهد بود.



یادآوری ۱: دبیرخانه‌ها موظف می‌باشند سیاست‌های ارتقا و توانمندسازی منابع انسانی، نیازهای متناسب با شرح شغل، نیازهای حوزه مربوط و مجموعه تحت پوشش و آخرین یافته‌ها و دستاوردهای علمی در خصوص روش و محتوا را از مراجع مربوط اخذ نمایند.

یادآوری ۲: به موازات اجرای برنامه آموزش تربیت ارزیان حرفه‌ای نیز باید عملیاتی گردد. اعضای گروه‌های آموزشی، راهبران آموزشی و اعضای انجمن‌های علمی - تخصصی در اولویت هستند.

یادآوری ۳: در موارد لزوم و در برنامه‌ریزی، آموزش و ارزیابی می‌تواند از نیروهای آموزش و پرورش کودکان استثنایی، مدارس عشایری و کارشناس فن‌آوری اطلاعات استفاده نمود.

مرحله دوم

- دریافت برنامه عملیاتی از دبیرخانه‌های کشوری از سوی استان‌ها
- تشکیل کارگروه برنامه‌ریزی و ایجاد هماهنگی بین برنامه‌های دبیرخانه‌های کشوری در استان
- ثبت مشخصات هویتی نیروهای طرح خرید خدمات در سامانه مربوط و ثبت مشخصات نیروهای حق‌التدریس آزاد در سامانه LTMS
- تکمیل جدول هدف‌گذاری با تهیه برش شهرستان و مناطق (جدول شماره ۲)
- تهیه شناسنامه آموزشی کلیه مشمولین و درج در سامانه (جدول شماره ۱ و تهیه مشخصات هویتی مشمولین)
- تهیه تقویم اجرایی خودارزیابی مشمولان و ارزیابی اولیه آنان توسط گروه‌های آموزشی و تربیتی
- انجام برنامه نیازسنجی و شناسایی شایستگی‌های نیازمند ارتقا در معلمان به تفکیک شهرستان و مناطق (جدول شماره ۳)
- تهیه فهرست دوره‌های و اشکال و مقدار ساعات آموزشی مورد نیاز^۸ با استفاده از نیازسنجی به‌عمل آمده
- تعیین ۱۰ درصد مدارس جهت برگزاری دوره آموزشی خودشان (جدول شماره ۵)
- هماهنگی با اداره آموزش‌های کوتاه‌مدت استان به‌منظور برگزاری دوره‌های آموزشی متمرکز
- هماهنگی با اداره آموزش‌های کوتاه‌مدت ستاد و استان به‌منظور برگزاری دوره‌های آموزشی غیرمتمرکز استانی/شهرستان و منطقه‌ای و مدرسه‌ای (جدول شماره ۴)

۱. گروه فناوری و تولید محتوای استان پس از ارزیابی اولیه افراد مشمول نیازهای آموزشی را جمع‌بندی و از طریق سیستم نیازسنجی که در شبکه شاد طراحی شده است به دبیرخانه‌های کشوری ارسال می‌نماید. دبیرخانه‌های کشوری بعد از جمع‌بندی نیازهای آموزشی استان‌های کشور آن را به اداره آموزش‌های کوتاه‌مدت ستاد ارسال می‌نمایند. نیازسنجی جهت برگزاری سایر دوره‌ها و برای افراد غیر مشمول روال گذشته نیازسنجی را از طریق شبکه شاد طی می‌نمایند.^۸



- تشکیل کمیته تخصصی تعیین چهارچوب، ضوابط و مقررات، سرفصل، موضوعات، اشکال^۹ و قالب‌های^{۱۰} تولید

محتوا

- تعیین محتوای موردنیاز، قالب و روش اجرای دوره‌ها و ارسال به دبیرخانه‌های کشوری
- برنامه‌ریزی برگزاری دوره‌های آموزشی درون استانی با تمرکز بر مدارس و شهرستان با تنوع‌بخشی به روش‌های آموزشی با استفاده از ظرفیت درون استانی و برون‌استانی در صورت لزوم
- برگزاری دوره‌های آموزشی مدارس و مناطق
- برنامه‌ریزی برای تعیین افرادی که نیازمند استفاده از دوره‌های آموزشی برای دومین بار می‌باشند.
- اجرای برنامه آموزش و تربیت ارزیابان حرفه‌ای
- تهیه برنامه سنجش و ارزیابی با کمک ارزیابان حرفه‌ای
- اجرای برنامه سنجش و ارزیابی نهایی
- تعیین افرادی که از ارتقا (مادی) برخوردار می‌گردند
- معرفی افرادی که از ادامه خدمت محروم خواهند شد
- صدور گواهینامه سنجش صلاحیت و توسعه شایستگی
- شناسایی ارزیابان حرفه‌ای (جدول شماره ۶) آموزش آنان با مشارکت دبیرخانه‌های کشوری

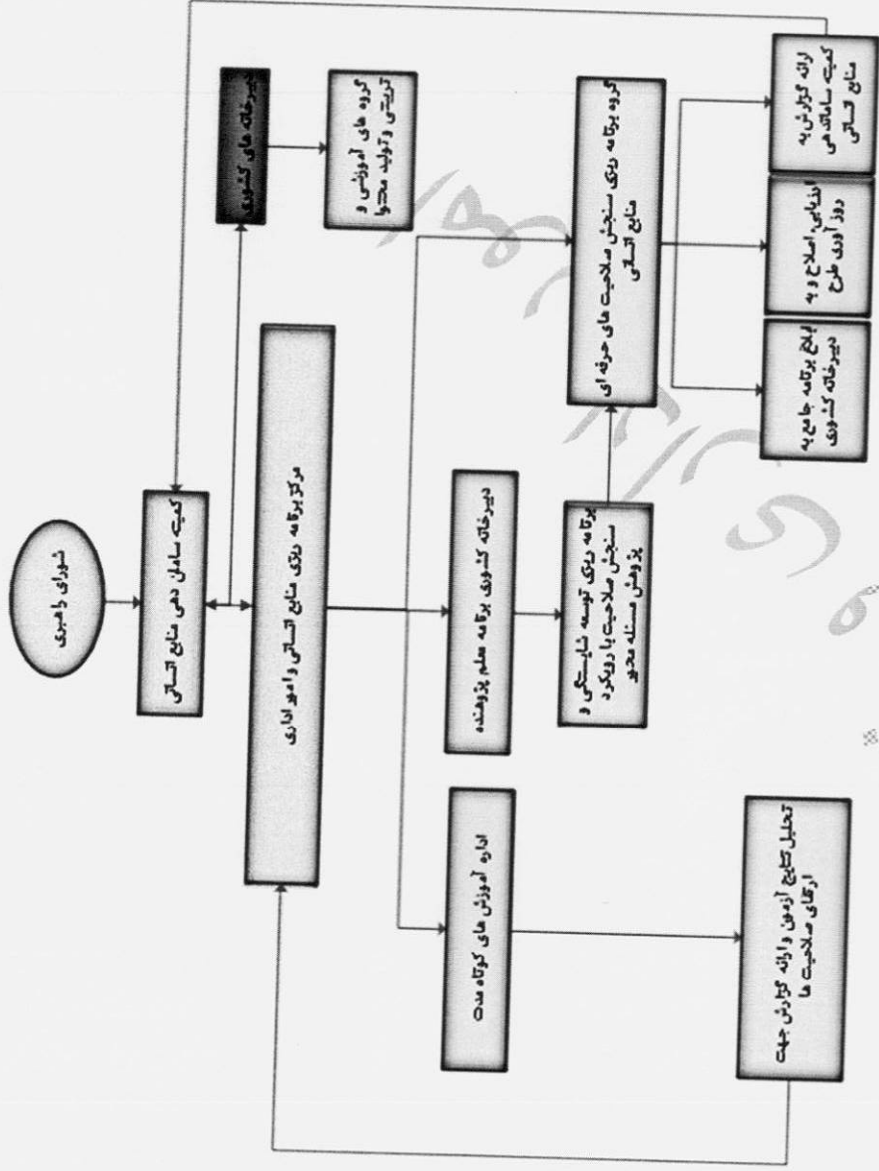
۲. از ابتدای استفاده از اینترنت برای آموزش الکترونیکی تاکنون راهکارهای مختلفی برای آموزش الکترونیکی در بستر شبکه‌های گسترده ارائه گردید، اما هر کدام از راهکارهای موجود مزایا و معایب مربوط به خود را دارند و می‌توان از شاخص‌های مثبت همه آن‌ها را در یکجا بهره برد راهکار اول: ECP^۹ ، راهکار دوم: VC^{۱۰} ، راهکار سوم: LMS^{۱۱}، راهکار چهارم: IPTV^{۱۲} ، راهکار پنجم: MOOC^{۱۳}، راهکار ششم و راهکار پیشنهادی: SSN^{۱۴} و بهره‌گیری از الگوی آموزش الکترونیکی با رویکرد سیستمی که عبارت است از: الف- فعالیت‌های معطوف به ویژگی‌های فراگیر، ب- فعالیت‌های ایجاد موقعیت‌های یادگیری به‌منظور تأکید بر فرایند یادگیری، ج- روش‌های گوناگون یادگیری به‌منظور تأکید بر اعتبار فرآورده یادگیری

۳. اشکال آموزش در بستر شبکه شاد عبارت است از: ۱- تعامل غیر هم‌زمان به‌صورت پرسش و پاسخ ۲- تعامل غیر هم‌زمان به‌صورت بحث و گفتگو ۳- آزمون‌های یادگیری^{۱۵} تکلیف‌های مهارتی به‌صورت حل سناریو ۵- تکلیف‌های مهارتی به‌صورت اجرائی

^{۱۰} قالب‌های تولید محتوا شامل فایل صوتی، فیلم کوتاه، کلیپ، پادکست، موشن گرافیکی و اینفو و...



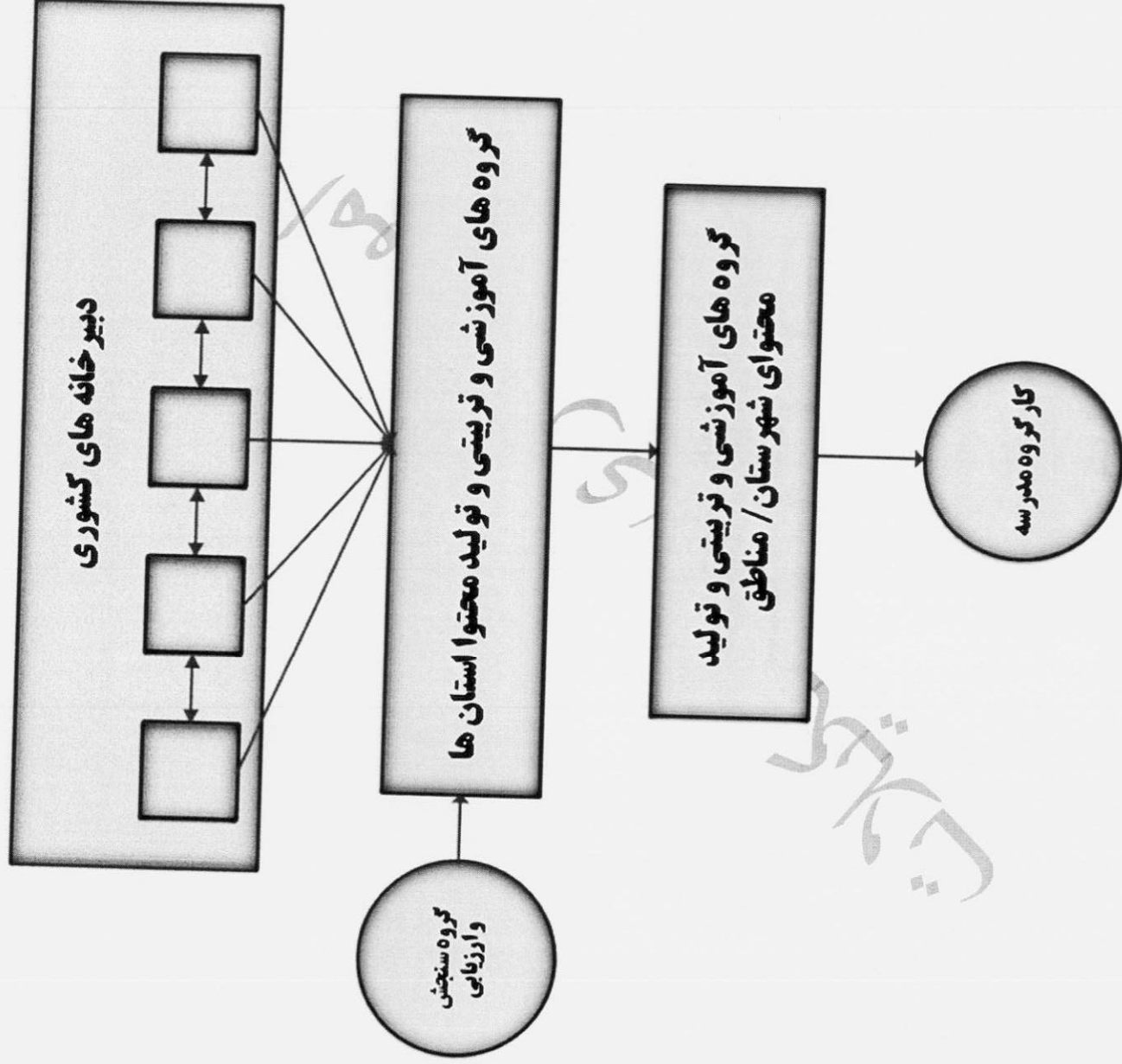
روشنه‌های طرح سنجش صلاحیت‌ها و توسعه تابستگی های حرفه ای منابع انسانی



سازمان سنجش صلاحیت‌ها



دبیرخانه کشوری سنجش، آموزش و توسعه شایستگی



این دبیرخانه‌ها در ۵ استان کشور و با عنوان «دبیرخانه آموزش و توسعه شایستگی‌های منابع انسانی دوره ابتدایی، دوره متوسطه اول، دوره دوم متوسطه: نظری، گروه فنی حرفه‌ای و کاردانش و گروه مدیران و کارکنان آموزشی» تشکیل می‌گردد. این دبیرخانه‌ها وظیفه تهیه برنامه بهبود مستمر توسعه شایستگی‌ها و ارتقای صلاحیت به‌ویژه صلاحیت‌های تخصصی را بر عهده دارند.



ترکیب اعضا و وظایف در ساختار اجرایی

الف - اعضا

۱. معاون وزیر (رئیس دبیرخانه)
۲. مدیرکل دفتر مربوط
۳. رئیس مرکز برنامه‌ریزی منابع انسانی و امور اداری
۴. رئیس گروه گروه‌های آموزشی و تربیتی دفتر
۵. مدیرکل استان (دبیر)
۷. معاونان آموزشی استان
۸. رئیس گروه گروه‌های آموزشی و تربیتی استان
۹. رؤسای گروه دوره‌های تحصیلی
۱۱. سرگروه‌های درسی دوره‌های مربوط
۱۲. منتخب انجمن علمی - تخصصی استان
۱۵. سرگروه راهبران آموزشی استان
۱۶. کارشناس امور تربیتی استان

ب - ساختار داخلی دبیرخانه‌های کشوری و وظایف آن

کمیته‌های چهارگانه در درون دبیرخانه‌های کشوری تشکیل شده و وظایف ذیل را بر عهده خواهند داشت:

۱. کمیته علمی
۲. کمیته پشتیبانی
۳. کمیته ارزیابی
۴. کمیته اجرایی

ستاد

استان



وظایف کمیته علمی

۱. تهیه برنامه عملیاتی توسعه شایستگی‌ها بر اساس سیاست‌ها، راهبردها و اهداف کلان کمیته ساماندهی منابع انسانی
۲. شناسایی شاخص‌های شایستگی‌های موردنیاز جهت توسعه
۳. تهیه بسته آموزشی مهارت‌های موردنیاز منابع انسانی
۴. تهیه برنامه آموزش و تربیت ارزیابان حرفه‌ای
۵. تهیه مدل اجرایی ارزشیابی توانمند ساز (سنجش و توانمندسازی توأمان)

وظایف کمیته پشتیبانی

۱. تهیه برنامه پیشنهادی سنجش صلاحیت‌ها
۲. شناسایی و به‌کارگیری روش‌های نوین آموزش و توسعه شایستگی‌ها
۳. تهیه تجهیزات، امکانات، مواد و منابع آموزشی
۴. مستندسازی خلاقیت‌ها و تجارب برتر معلمان (به‌ویژه الگوهای برتر تدریس)

وظایف کمیته ارزیابی

۱. نظارت بر عملکرد گروه‌های آموزشی و تربیتی
۲. اتخاذ تصمیم در خصوص نحوه استفاده از مزایا و تسهیلات
۳. رسیدگی به شکایات و اعتراضات احتمالی

وظایف کمیته اجرایی

۱. تسهیل و تسریع فراهم آوری و انتقال تولیدات دبیرخانه به استان‌ها
۲. انجام امور اجرایی مربوط به آموزش‌ها، مسابقات و جشنواره‌ها و...

یادآوری ۱: تشکیل جلسات دبیرخانه کشوری ماهانه خواهد بود.

یادآوری ۲: اعضای دبیرخانه‌های کشوری به انتخاب خودشان و تشخیص مسئول دبیرخانه در هر یک از کمیته‌ها ذیل سازماندهی می‌شوند.



یادآوری ۳: گروه‌های آموزشی استان / شهرستان و مناطق مجری برنامه‌های دبیرخانه‌های کشوری در استان‌ها می‌باشند و می‌توانند کمیته‌های چهارگانه فوق را تشکیل دهند.

محل استقرار و موضوعات دبیرخانه‌های کشوری

مشارکت‌کنندگان	مسئول دبیرخانه	استان	عنوان دبیرخانه کشوری
معاون پرورش و فرهنگی معاون تربیت‌بدنی و سلامت	معاون آموزش ابتدایی		دوره ابتدایی
	معاون برنامه‌ریزی و توسعه مدیریت		گروه مدیران و کارکنان آموزشی
در صورت لزوم معاونت‌های آموزش	معاون آموزش متوسطه		دوره متوسطه اول دوره دوم متوسطه نظری
	معاون پرورشی و فرهنگی		گروه فنی حرفه‌ای و کاردانش
	معاون تربیت‌بدنی و سلامت	استان اصفهان	گروه کیفیت‌بخشی

عوامل سهیم و مؤثر و نقش آن‌ها در ستاد

نقش	درصد	عوامل سهیم و مؤثر
۱. مشارکت در سیاست‌گذاری ۲. نیازسنجی از گروه سنجش و ارزیابی و مجموعه تحت پوشش ۳. تولید، ارزیابی و انتخاب محتواهای برتر ۴. تهیه برنامه آموزش و توانمندسازی ۵. نظارت بر دستورالعمل‌ها و شیوه‌نامه‌های اجرایی توانمندسازی معلمان ۶- نظارت بر تولید محتواهای معلمان جهت بارگذاری در شبکه شاد	۳۵	معاونت آموزش متوسطه نظری ، کاردانش و فنی و حرفه‌ای
	۳۰	معاونت آموزش ابتدایی
	۲۰	معاونت پرورشی و فرهنگی
	۱۰	معاونت تربیت‌بدنی و سلامت
	۵	سازمان آموزش و پرورش کودکان استثنایی



گروه سنجش و ارزیابی

گروه‌های سنجش و ارزیابی توسط گروه‌های آموزشی و تربیتی استان در دو سطح استان و شهرستان / منطقه تشکیل و در استان مربوط فعالیت خواهند نمود. ترکیب نیروی انسانی گروه سنجش و ارزیابی در سطح شهرستان و منطقه بنا به ضرورت و نیاز و متناسب با مدارس و معلمان آن خواهد بود.

حتی‌المقدور اعضای گروه‌های ارزیابی در ساعات موظف فعالیت خواهند داشت و در موارد ضروری از ساعات غیرموظف با صدور ابلاغ و پرداخت حق‌الزحمه از آنان استفاده می‌شود. مرجع معرفی اعضای گروه سنجش و ارزیابی بالاترین مقام مسئول در حوزه مربوط در استان خواهد بود.

وظایف گروه سنجش و ارزیابی

۱. سنجش و ارزیابی شایستگی‌های جامعه هدف
۲. مشارکت در آموزش و تربیت ارزیابان حرفه‌ای
۳. مشارکت در اجرای برنامه توسعه شایستگی
۴. مدیریت و نظارت بر نحوه سنجش و ارزیابی
۵. تهیه برنامه مجدد سنجش و ارزیابی برای افرادی که حد نصاب لازم را کسب ننموده‌اند
۶. نظارت بر صدور کارنامه‌های عملکرد سالانه

یادآوری ۱: برای هر نیروی حق‌التدریس شرکت‌کننده در طرح سنجش و ارزیابی یک پرونده الکترونیکی در سامانه LTMS و برای نیروهای طرح خرید خدمات در سامانه مربوط پرونده الکترونیکی و یک کارنامه سالانه تهیه می‌شود.

یادآوری ۲: استان‌های همجوار برای سنجش صلاحیت‌ها می‌توانند از گروه‌های سنجش و ارزیابی یکدیگر استفاده نمایند.

یادآوری ۳: استفاده از هرگونه مشارکت سازمان‌های بیرونی منوط به کسب مجوز از کمیته ساماندهی منابع انسانی وزارت است.

ملاک انتخاب ارزیابان

۱. داشتن مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد و بالاتر
۲. حسن شهرت و مقبولیت و محبوبیت
۳. اشتهار به سطح بالای سواد، توان علمی و تخصصی و حرفه‌ای



۴. داشتن حداقل ۱۰ سال سابقه تدریس

۵. دارای قدرت بیان، توانایی هدایت و راهبری و انتقال مطلب و تجربه

۶. دارای قدرت حل مسأله و تفکر راهبردی

نحوه تربیت ارزیابان حرفه‌ای

دبیرخانه‌های کشوری می‌توانند با به‌کارگیری ارزیابان حرفه‌ای آموزش‌دیده به‌عنوان مدرسان کشوری و همچنین از سازمان‌های ذی‌صلاح بیرونی برای تربیت ارزیابان حرفه‌ای در سطح استان‌ها استفاده نمایند. در فاز نخست کلیه اعضای گروه ارزیابی اداره کل استان توسط دبیرخانه‌های کشوری آموزش خواهند دید. استان‌ها با استفاده از ارزیابان کشوری به آموزش و تربیت ارزیابان حرفه‌ای می‌پردازند.

ابزارها، نحوه سنجش و ارزیابی تخصصی و حرفه‌ای

مؤلفه‌های شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای گروه معلمان با استفاده از روش‌ها و ابزارهای زیر موردسنجش و ارزیابی قرار می‌گیرد. هر یک از ابزارها متناسب با شرح وظایف و انتظارات عملکردی از هر گروه تهیه و تولید می‌شود.

ابزار	مسئول تهیه ابزار	مکان ارزیابی	مسئول ارزیابی
سؤال‌نوشاری	دبیرخانه	مراکز آزمون - سامانه LTMS	گروه سنجش و ارزیابی
مصاحبه با ذی‌نفع	دبیرخانه	مراکز آزمون - سامانه LTMS	گروه سنجش و ارزیابی
فرم مشاهده و ارزیابی تدریس	دبیرخانه	مدرسه	گروه سنجش و ارزیابی
فرم ارزیابی پوشه کار	دبیرخانه	مدرسه	گروه سنجش و ارزیابی
فرم مشاهده و ارزیابی مدیریت اداره کلاس	دبیرخانه	مدرسه	گروه سنجش و ارزیابی
فرم خودارزیابی	دبیرخانه	مراکز آزمون - سامانه LTMS	دینفع
فرم نظرسنجی از مافوق	دبیرخانه	مدرسه - سامانه LTMS	کارگروه مدرسه
آزمون دانش حرفه‌ای	گروه سنجش	سامانه LTMS	اداره آموزش‌های کوتاه‌مدت

- **سؤالات نوشتاری یا سناریو محور:** سؤالاتی که بر اساس یک مسأله واقعی و به‌منظور سنجش میزان به‌کارگیری دانش نظری، تجارب و کسب مهارت ذینفع از آموزش‌ها و فعالیت‌ها طراحی می‌شود.



استان می‌تواند با بهره‌گیری از مربیان تربیتی، مراقبان بهداشت و سلامت، و واحدهای راهنمایی و مشاوره به ایجاد بانک سؤالات بپردازند. این سؤالات توسط دبیرخانه‌های کشوری پالایش خواهد شد.

- **مصاحبه:** مدت زمان ۳۰ دقیقه است و از سؤالات نیمه ساختاریافته استفاده می‌گردد. این مصاحبه‌ها به‌منظور سنجش میزان درک از وظایف شغلی، انگیزه و رغبت شغلی و قدرت حل مسأله انجام می‌پذیرد.

- **مشاهده و ارزیابی تدریس:** به‌منظور سنجش مهارت و توانایی تخصصی در انتقال مفاهیم متون و محتوای آموزشی انجام می‌پذیرد.

- **پوشه کار:** شامل تقویم اجرایی، طرح درس سالانه، نمونه‌های طرح درس، تکالیف و آزمون‌ها و متون آموزشی و فعالیت‌های مکمل است و به‌منظور سنجش میزان ابعاد فعالیت و انجام وظایف مورد انتظار موردسنجش قرار می‌گیرد.

- **مشاهده و ارزیابی مدیریت کلاس یا کلاس‌داری:** به‌منظور بررسی قدرت مدیریت، ایجاد ارتباط، تأثیرگذاری، نظم‌بخشی و کنترل رفتارهای نامناسب دانش‌آموزان انجام می‌پذیرد.

- **خودارزیابی:** به‌منظور سنجش میزان شناخت افراد از خودشان در ابعاد نگرشی و اخلاق حرفه‌ای انجام می‌شود.

فرم‌های مورداستفاده در سنجش و ارزیابی توسط مراجع ذیربط تولید و استانداردسازی خواهد شد. بخش دانش حرفه‌ای از طریق برگزاری آزمون الکترونیکی در مراکز تست سنتر / موبایل (سیم کارت شخصی) موردسنجش قرار خواهد گرفت. این آزمون‌ها بخش عمومی و تخصصی خواهد داشت و بر اساس رشته و گروه شغلی طراحی می‌شود. بخشی حرفه‌ای آن از کلیت و شمولیت برخوردار خواهد بود. آموزش‌های الکترونیکی بنا به عنوان پست افراد از طریق مراکز آموزش ضمن خدمت و گروه‌های آموزشی تربیتی و گروه آموزشی فعالیت‌های پرورشی استان‌ها انجام می‌شود.

فرایند سنجش صلاحیت‌ها

۱. تعیین مشمولان و اطلاع به آن‌ها توسط اداره آموزش کوتاه‌مدت

یادآوری: کلیه معلمان دوره‌های تحصیلی استان مشمول طرح سنجش می‌باشند.

۲. تشکیل پرونده الکترونیکی نیروهای خرید خدمات و معلمان حق‌التدریس در سامانه ۱۱ ویژه مربوط به خودشان و سامانه LTMS (کلیه نمرات و امتیازات به این پرونده منتقل می‌شود)

یادآوری: برای کلیه معلمان دوره‌های تحصیلی استان مشمول طرح سنجش پرونده الکترونیکی تشکیل

می‌شود.

۱۱. به‌منظور ثبت مشخصات هویتی و انجام کلیه امور مربوط به نیروهای خرید خدمات سامانه طراحی شده است.



۳. تکمیل و ارسال فرم‌های ارزیابی تدریس، ارزیابی مدیریت اداره کلاس و پوشه کار توسط گروه سنجش و ارزیابی و بارگذاری در سامانه

۴. تکمیل فرم خودارزیابی و ارزیابی توسط مافوق و بارگذاری در سامانه

۵. شرکت در آزمون دانش حرفه‌ای، آزمون سؤالات نوشتاری و مصاحبه و بارگذاری در سامانه

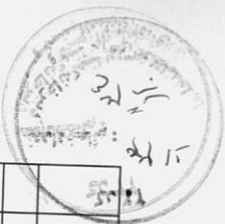
۶. صدور کارنامه عملکرد و تعیین افرادی که مشمول تشویق و یا محرومیت از ادامه خدمت می‌شوند.

۷. اعطای گواهینامه سنجش صلاحیت و توسعه شایستگی

این طرح به هر دو مقوله فرایند و نتیجه توجه دارد و سنجش و ارزیابی و توسعه توانان انجام می‌شود. پس از ارزیابی کلاس درس و مشاهده تدریس در نوبت اول و انتقال گزارش به گروه‌های آموزشی، گروه‌های آموزشی موظف است بر اساس الگوی پیشنهادی (ارزشیابی توانمندساز) نسبت به توسعه و ارتقای صلاحیت همکاران یا ارجاع آنان به مراکز آموزش ضمن خدمت کارکنان اقدام نماید. همچنین گروه‌های آموزشی استان موظف است همکارانی را که موفق به گذراندن یا کسب حد نصاب نمره در آزمون دانش حرفه‌ای نشده‌اند مجدداً در آزمون شرکت دهند.

مسئولان و دست اندرکاران نیز موظف به برنامه‌ریزی برای کاستی‌ها در غیر موارد فوق در طول سال تحصیلی با همکاری گروه ارزیابی استان می‌باشند. صدور گواهینامه بر اساس آخرین سنجش و ارزیابی انجام می‌شود و مدت اعتبار آن ۱۰ سال است. با راه‌اندازی LMS در شبکه شاد از روش‌های متنوع و از ظرفیت و قابلیت‌های آموزش الکترونیکی بهره‌گیری خواهد شد.





پروژه آموزشی و پژوهشی وزارت آموزش عالی توسعه منابع انسانی طرح اجرای اجرایی بنیاد زمان بندی برنامه

ماده	بیمه	فصلت												
		فروردین	اردیبهشت	خرداد	تیر	مرداد	شهریور	مهر	آبان	آذر	دی	بهمن	اسفند	
۲/۳	۲/۳													
۴/۳	۴/۳													
۵/۱۰	۵/۱۰													
۵/۱۵	۵/۱۵													
۵/۱۵	۵/۱۵													
۵/۲۰	۵/۲۰													
۵/۳۰	۵/۳۰													
۶/۱۵	۶/۱۵													
۷	۷													
۸	۸													
۹	۹													
۱۰	۱۰													
۱۱	۱۱													
۱۲	۱۲													
۱۳	۱۳													

دبیرخانه کارگروه کشوری

حوزه

کام

منابع اعتباری اجرای طرح

اعتبارات بخش‌های مربوط در طرح در حوزه ستادی تقویت خواهد شد و مناطق کم برخوردار از اعتبارات متمرکز ستادی برخوردار می‌شوند. سایر استان‌ها از محل درآمدهای استانی و مشارکت مشمولان تأمین اعتبار خواهند شد. بخشی عمده‌ای از اعتبارات در قالب تخصیص ۲۴۰ نیروی مازاد بر سهمیه استان به گروه‌های آموزشی استان خواهد بود.

زمان برگزاری آزمون

برگزاری آزمون سنجش حرفه‌ای و تخصصی ۲ نوبت در سال خواهد بود و متقاضیان می‌توانند جهت شرکت در آزمون یکی از ۲ نوبت در سال را انتخاب نموده و برای آن ثبت‌نام نمایند. هر فرد دو بار در سال می‌تواند در آزمون شرکت نماید. سایر موارد ارزیابی بر اساس برنامه عملیاتی تهیه‌شده توسط دبیرخانه‌های کشوری است.

تبصره - در مواردی که عدم موفقیت در آزمون از ناحیه متقاضی نباشد، به متقاضی اجازه داده می‌شود در آزمون جبرانی برای یک نوبت دیگر شرکت نماید.

بهره‌گیری از نتایج سنجش و ارزشیابی

از نتایج سنجش و ارزیابی در موارد ذیل استفاده می‌شود:

۱. معرفی افرادی که حد نصاب لازم را کسب نموده‌اند جهت آموزش مجدد و در صورت عدم موفقیت در نوبت سوم نیروهای خرید خدمات از ادامه خدمت محروم خواهند شد.
۲. برای افرادی که حد نصاب را کسب نموده‌اند گواهی «سنجش صلاحیت و توسعه شایستگی» صادر خواهد شد و نمرات برتر این سنجش با نظر گروه‌های آموزشی استان از ۲۰٪ افزایش حق الزحمه بر اساس قرارداد استفاده خواهند نمود.

۳. ارزیابی نتایج سنجش، جمع‌بندی و تحلیل نهایی توسط دبیرخانه‌های کشوری به شورای راهبردی ارائه می‌شود.

شاخص‌های پایش و ارزیابی

- نفر ساعت آموزش عملی و نظری
- نفر ساعت آموزش الکترونیکی
- دقیقه تولید محتوای الکترونیکی
- برگ کتاب، جزوه
- تعداد پروژه‌های اقدام پژوهی و الگوهای تدریس



نظارت و ارزشیابی

۱. نظارت مستمر بر فرآیند و حسن اجرای این طرح، در سطح کلان بر عهده شورای راهبری خواهد بود که از ظرفیت‌های درونی و بیرونی آموزش و پرورش استفاده می‌نمایند.
۲. نظارت مستمر بر فرآیند و حسن اجرای این برنامه در سطح استانی و منطقه‌ای به ترتیب بر عهده کارگروه توسعه مدیریت و کمیته سرمایه انسانی شهرستان / مناطق با مسؤلیت معاونت برنامه‌ریزی و توسعه منابع و اداره ارزیابی عملکرد استان با مسؤلیت مدیرکل محترم است.
۳. انتخاب و توانمندسازی ارزیابان حرفه‌ای و تخصصی در سطح استان بر عهده معاون آموزشی استان و عملکرد آنان از طریق گروه‌های آموزشی و تربیتی و گروه آموزشی فعالیت‌های پرورشی و کارگروه توسعه مدیریت استان مورد ارزیابی قرار خواهد گرفت.
۴. گزارش عملکرد آموزش و پرورش در اجرای برنامه به صورت سالانه به شورای راهبری ارائه خواهد شد.
۵. مرجع تصویب برنامه دبیرخانه‌های کشوری، بازرگری طرح‌ها، سفارش پروژه‌ها مانند (انزاسازی و اعتباربخشی آن، نیازسنجی برای توسعه صلاحیت‌ها، تهیه و تولید بسته‌های مهارتی موردنیاز گروه معلمان و ...) شورای راهبری خواهد بود.



کتابخانه و اسناد
ضمایم
۱۳۸۱



جدول شماره ۱

نیروهای طرح خرید خدمات آموزشی	حق التدریس آزاد تأیید شده به تلف	استان
۷۰۷	۰	آذربایجان شرقی
۲۴۱	۰	آذربایجان غربی
۰	۲۹۶	اردبیل
۲۳۷۰	۰	اصفهان
۰	۲۹۱	البرز
۰	۳۱۶	ایلام
۱۰۱	۰	بوشهر
۸۲	۰	تهران
۶۲۵	۰	تهران (شهرستان‌ها)
۱۲۴	۰	چهارمحال و بختیاری
۴۰۲	۰	خراسان جنوبی
۳۱۶۷	۰	خراسان رضوی
۲۸۵	۰	خراسان شمالی
۰	۲۴۹۵	خوزستان
۷۳	۰	زنجان
۱۴۹	۰	سمنان
۹۴۳۱	۰	سیستان و بلوچستان
۲۱۸	۰	فارس
۲۰۷	۰	قزوین
۲۲۴	۰	قم
۱۹۰	۰	کردهستان
۶۷۸	۰	کرمان
۱۳	۰	کرمانشاه
۰	۳۹۸	کهگیلویه و بویراحمد
۳۶۰	۰	گلستان
۰	۲۴۷۶	گیلان
۰	۳۴۶	لرستان
۴۱	۰	مازندران
۰	۸۱	مرکزی
۳۹۶	۰	هرمزگان
۷۸	۰	همدان
۵۶۴	۰	یزد
۲۰۷۲۶	۰	جمع



جدول شماره ۳ – عناوین شایستگی‌ها، تعاریف و مصادیق رفتاری مربوط

مصادیق رفتاری / عملکردی	تعاریف	شایستگی	ردیف



جدول شماره ۲- برش استانی سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹

عملکرد	هدف گذاری معلمان طرح خرید خدمات	عملکرد	هدف گذاری معلمان حق التدریس آزاد	ناحیه / شهرستان / منطقه	ردیف
					۱
					۲
					۳
					۴
					۵
					۶
					۷
					۸
					۹
					۱۰
					۱۱
					۱۲
					۱۳
					۱۴
...					...



جدول شماره ۴ - عناوین دوره‌های آموزشی به تفکیک شاخص‌های شایستگی

ساعت		ساعت		ساعت	شاخص شایستگی
					عناوین دوره‌ها و کد مربوط
ساعت		ساعت		ساعت	شاخص شایستگی
					عناوین دوره‌ها و کد مربوطه
ساعت		ساعت		ساعت	شاخص شایستگی
					عناوین دوره‌ها و کد مربوط
ساعت		ساعت		ساعت	شاخص شایستگی
					عناوین دوره‌ها و کد مربوط



جدول شماره ۵- برنامه آموزش برای توسعه شایستگی ها

انجمن های علمی - تخصصی	مرجع مسوول		نحوه ارائه		میزان ساعت	روش اجرا	عنوان دوره	ردیف	نوع دوره یا آموزش
	گروه های آموزشی	اداره آموزش های کوتاه مدت	نظری	عملی					
								۱	دوره های تخصصی مربوط به صلاحیت های تخصصی
								۲	
								۳	
								...	
								۱	دوره های حرفه ای مربوط به صلاحیت های حرفه ای
								۲	
								۳	
								...	



جدول شماره ۶- جدول مشخصات ارزیابان

پست الکترونیکی	تلفن	کد پرسنلی	سمت	نام و نام خانوادگی	ردیف



گواهینامه سنجش صلاحیت تخصصی و حرفه‌ای (پیشنهادی)

بدین وسیله گواهی می‌شود آقای/خانم فرزند با شماره ملی
 دارای پست سازمانی (مندرج در حکم کارگزینی) که طی معرفی‌نامه شماره
 مورخ از سوی اداره شهرستان/منطقه استان
 است، مرحله سنجش صلاحیت تخصصی و حرفه‌ای سال را با موفقیت طی نموده‌است.

نمره مکتسبه	سقف نمره	شاخص	محور
	۱۰۰	آزمون حضوری	شایستگی حرفه‌ای
	۱۰۰	سوالات نوشتاری	
	۱۰۰	خودارزیابی	
	۱۰۰	آزمون حضوری (دانش تخصصی)	دانش تخصصی
	۱۰۰	مدیریت کلاس	
	۱۰۰	تدریس	عملکرد
	۱۰۰	پوشه کار	
	۱۰۰	مصاحبه	
	۱۰۰	نظر مافوق	
	۱۰۰	ساعات آموزش ضمن خدمت	
	۱۰۰	ارزشیابی عملکرد (میانگین نمرات دو سال آخر)	
جمع امتیازات			

مسئول دبیرخانه کشوری

مدیرکل استان

