

هیئت وزیران در جلسه ۱۱/۹/۱۴۰۱

به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و به استناد ماده (۷) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی - مصوب ۱۳۹۶ - چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی را به شرح زیر تصویب کرد:

چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی

ماده ۱ - در این تصویب نامه، اصطلاحات

زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌رond و سایر اصطلاحات به کار رفته در آن، تابع تعاریف مندرج در ماده (۲) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی - مصوب ۱۳۹۶ - می‌باشد:

۱ - قانون: قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی - مصوب ۱۳۹۶ -.

۲ - آیین نامه اجرایی: آیین نامه اجرایی قانون موضوع تصویب نامه شماره ۱۵۹۰۰۳ /ت ۱۳۹۷/۱۱/۲۹ هـ مورخ ۵۵۴۵۷ و اصلاح بعدی آن.

۳ - شورای عالی: شورای عالی آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی موضوع بند (۴) ماده (۲) قانون.

۴ - دبیرخانه: دبیرخانه شورای عالی موضوع تبصره (۲) ماده (۶) قانون.

۵ - چهارچوب صلاحیت حرفه ای: چهارچوبی که بر اساس شاخص‌های توافق شده، صلاحیت‌ها، مدارک و گواهینامه ها را در سطوح و انواع مختلف به صورتی منسجم به هم ارتباط می‌دهد. همچنین مهارت و تجربه نیز در کنار دانش ارزشیابی می‌شوند. در این چهارچوب زمان و مکان یادگیری ارزش نسبتاً کمتری دارد.

۶ - توصیف گر: توصیف گرهای هر سطح از صلاحیت حرفه ای که مبین ویژگی‌ها، شرایط دانشی، مهارتی و شایستگی مورد نیاز مشاغل متناظر آن سطح هستند.

۷ - استاندارد: استانداردهای آموزش، ارزشیابی و شایستگی حرفه‌ها بر اساس نسخه استانداردهای ملی و بین‌المللی طبقه‌بندی حرفه‌ها و مشاغل، موضوع بند (ث) ماده (۳) آیین نامه اجرایی.

ماده ۲ - در راستای اهداف مندرج در ماده (۱) قانون، اهداف چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی به شرح زیر است:

۱ - ایجاد انسجام بین نظام‌های آموزش و تربیت فنی، حرفه ای و مهارتی (اولیه و مستمر)، آموزش عالی، آموزش عمومی، آموزش‌های سازمان یافته و سازمان نایافته بازار کار.

۲ - تسهیل تحرک پذیری نیروی کار و یادگیرندگان در مقیاس ملی و بین المللی .

۳ - بهبود کیفیت و افزایش بهره وری نظام های آموزشی .

۴ - تبیین مسیرهای پیشرفت یادگیری و توسعه حرفه ای و چگونگی ارتباط بین آنها .

۵ - انطباق پذیری استانداردهای حرفه ، ارزشیابی و آموزش با سطوح چهارچوب صلاحیت حرفه ای .

۶ - به رسمیت شناختن پیامدهای یادگیری رسمی ، غیررسمی و سازمان نایافته و ترویج ، حمایت و یادگیری همیشگی .

۷ - تسهیل و ساماندهی عرضه و تقاضای سرمایه انسانی کشور .

۸ - افزایش شفافیت ، کارآیی و هماهنگی بین نظام های حرفه ای بخشی و نظام صلاحیت حرفه ای ملی .

ماده ۳ - چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی ، تمامی صلاحیت های حرفه ای برآمده از آموزش و تربیت فنی ، حرفه ای و مهارتی رسمی ، غیررسمی و سازمان نایافته را فارغ از زمان و مکان یادگیری شامل می شود .

ماده ۴ - عناوین سطوح صلاحیت حرفه ای ملی موضوع ماده (۸) قانون ، به منزله مدرک دانشگاهی نیست و در گواهینامه های صلاحیت حرفه ای از شماره سطوح استفاده می شود .

ماده ۵ - توصیف گرهای سطوح چهارچوب صلاحیت حرفه ای ، به شرح جداول (۱) تا (۸) این ماده تعیین می شود :

جدول شماره (۱)

■ سطح ■ عنوان ■ توصیف گرهای سطح (۱) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی ■

■ --- ■ --- ■ --- ■ --- ■

■ ۱ ■ شرح سطح ■ سطح یک ، مشخص کننده توانایی فرد برای انجام وظایف ساده (کارهای معمولی ، قابل پیش بینی ، تکراری و محدود) تحت هدایت و نظارت و بدون کمک در یک حوزه شغلی است . ■

■ دانش ■ ۱ - نسبت به وظایف شغلی خود ، آگاه است .

۲ - در رابطه با خود و محیط شغلی خود از اطلاعات عمومی برخوردار باشد . ■

■ مهارت ■ مهارت های روانی ■ حرکتی برای انجام کارهای ساده ، تکراری و تعریف شده یک شغل بدون کمک دیگران را دارا است . ■

۱) شایستگی می تواند کارهای ساده را تحت هدایت و نظارت مستقیم در محیط کاری با ثبات انجام دهد.

۲) می تواند با همتایان ، سرپرستان و مشتریان کار کند و توانایی برقراری ارتباط را داشته باشد .

جدول شماره (۲)

۱) سطح عنوان توصیف گرهای سطح (۲) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی

۲) ---

۳) شرح سطح سطح دو ، مشخص کننده توانایی فرد برای انجام وظایف ساده (کارهای معمولی ، قابل پیش بینی ، تکراری و محدود) تحت نظارت و بدون کمک در یک حوزه شغلی است .

۴) دانش ۱ - نسبت به وظایف شغلی خود ، آگاه است .

۵) می تواند به تشریح اطلاعات شغلی و محیط شغلی خود بپردازد .

۶) مهارت های روانی حرکتی برای انجام وظایف تکراری و تعریف شده با استفاده از مواد و ابزارهای معمول در محیط کاری را دارد .

۷) شایستگی ۱) می تواند کارهای ساده را با مسئولیت پذیری محدود ، تحت نظارت در محیط کاری با ثبات انجام دهد .

۸) می تواند با همتایان ، سرپرستان و مشتریان کار کند و توانایی برقراری ارتباط را داشته باشد .

جدول شماره (۳)

۱) سطح عنوان توصیف گرهای سطح (۳) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی

۲) ---

۳) شرح سطح سطح سه ، مشخص کننده توانایی فرد برای انجام وظایفی است که به طور مشخص تعریف شده اند و کمی پیچیده هستند . کارها قابل پیش بینی بوده و انجام آن نیازمند پذیرش مسئولیت و اعمال استقلال و انتخاب های محدود می شود .

۴) دانش ۱) فهم لازم نسبت به دستورالعمل های مرتبط ، ابزار و فعالیت های شغلی خود را دارد .

۵) از نیازهای دانشی مرتبط با حوزه شغلی خود آگاه باشد .

۶) مهارت ۱ - مهارت لازم برای انجام کارها بر اساس دستورالعمل های مرتبط با شغل خود را دارد .

۷) از مهارت های روانی حرکتی برای انجام وظایف غیرتکراری مرتبط با شغل خود برخوردار است .

۸) شایستگی ۱) می تواند کارهای مرتبط با وظایف شغلی را با نظارت محدود و در صورت لزوم به صورت مستقل انجام دهد .

۹) از استقلال محدود در موارد بدیهی و کلی در انجام وظایف شغلی برخوردار باشد .

۱۰) به تأثیر رفتارهای خود بر دیگران در قالب کار گروهی مرتبط با شغل خود آگاه باشد .

جدول شماره (۴)

۱) سطح عنوان توصیف گرهای سطح (۴) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی

--- □ --- □ --- □

- ۴ شرح سطح چهار ، مشخص کننده توانایی فرد برای انجام وظایف مشخص ، کمی پیچیده و در معرض تغییر و نسبتاً قابل پیش بینی است ، کارها نیازمند استقلال و انتخاب های محدود است .
- دانش ۱ - دانش لازم برای پیش برآورد اتفاقات تکراری در شغل خود را دارد .
 - ۲ - از دانش نظری و عملی لازم برای به کارگیری مواد ، تجهیزات ، روش ها و فرایندهای مرتبط با شغل خود برخوردار است .
 - ۳ - از دانش لازم برای تفسیر و طبقه بندی اطلاعات مرتبط با شغل برخوردار باشد .
- مهارت ۱ - مهارت لازم برای تفسیر و طبقه بندی اطلاعات شغلی خود را دارا است .
- از مهارت های روانی □ حرکتی برای انتخاب و استفاده از مواد و ابزارهای معمول در محیط کاری برای انجام وظایف شغلی برخوردار است .
- مهارت لازم برای اجرای فرایندهای مرتبط با شغل خود را دارد .
- شایستگی □ مسئولیت انجام وظایف و انتخاب محدود در زمینه های قابل پیش بینی اما تغییرپذیر با نظارت محدود را داشته باشد و در صورت لزوم بتوانند نظارت بر کارهای معمول دیگران را بپذیرد .

جدول شماره (۵)

□ سطح □ عنوان □ توصیف گرهای سطح (۵) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی □
□ --- □ --- □ --- □

- ۵ شرح سطح پنج ، مشخص کننده توانایی فرد برای انجام وظایف تخصصی و پیچیده شغلی است که نسبتاً قابل پیش بینی بوده و قابلیت هدایت فنی گروه (تیم) های کوچک و انتخاب را دارد .
- دانش ۱ - از دانش لازم برای نظم بخشی و ایجاد فرایندهای مرتبط با شغل خود برخوردار است .
 - ۲ - از دانش لازم برای ممیزی عملکرد گروه (تیم) های کاری برخوردار است .
- مهارت ۱ - از مهارت های شناختی و کاربردی لازم برای ارائه راه حل ها در حل مسائل نسبتاً قابل پیش بینی در حوزه شغلی خود برخوردار باشد .
 - ۲ - از مهارت های ارتباطی لازم برای تعامل با اعضای تیم برخوردار است .
- شایستگی ۱ - می توانند از عهده سرپرستی گروه (تیم) های کوچک در شرایط قابل پیش بینی برآید .
- ۲ - می توانند عملکرد خود و اعضای گروه کاری را بررسی و بهبود بخشد .
- نسبت به نتایج کارهای خود مسئول و پاسخگو بوده و مسئولیت مشترک نتایج فعالیت ها و کار اعضای گروه کاری را بپذیرد .
- از توانایی انتقال دانش و مهارت به اعضای گروه کاری برخوردار باشد .
- ۴ - با رویکردی کارآمد ، اعضای گروه کاری را راهنمایی کند و برای توسعه هم افزایی در گروه (تیم) تلاش کند .

جدول شماره (۶)

□ سطح □ عنوان □ توصیف گرهای سطح (۶) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی □
□ --- □ --- □ --- □

□ ۶ شرح سطح □

- سطح شش ، مشخص کننده توانایی فرد برای مجموعه وظایفی است که پیچیده و غیرقابل پیش بینی هستند و انجام آن ها شامل سرپرستی گروه (تیم) ، پذیرش مسئولیت ، استقلال و انتخاب های وسیع است .
- ۱ از دانش لازم برای پیش بینی وقایع در شرایط پیچیده برخوردار است .
- ۲ از دانش لازم برای تشخیص اقدامات و رویه های مناسب در حرفه خود برخوردار است .
- ۳ از دانش لازم برای باز طراحی فرایندهای مرتبط با حرفه خود برخوردار است .
- ۱ - از مهارت های شناختی و کاربردی برای ارائه راه حل های نوآورانه در حل مسائل غیر قابل پیش بینی برخوردار است .
- ۲ مهارت طراحی محصول / خدمت / فرایند مرتبط با حرفه را دارا است .
- ۳ از مهارت های روانی حرکتی به صورت نوآورانه برای انتخاب و استفاده از روش ، مواد و ابزارها در محیط کاری برای انجام وظایف برخوردار است .
- ۴ از مهارت های گروه (تیم) سازی ، هدایت ، اجرا و نظارت بر یک طرح (پروژه) / برنامه برخوردار باشد .
- ۱ می تواند با استقلال و انتخاب ، وظایف پیچیده حرفه ای را در یک محیط کاری غیرقابل پیش بینی انجام دهد .
- ۲ می تواند از عهده سرپرستی و نظارت بر وظایف در زمینه های تغییرپذیر و غیر قابل پیش بینی برآید .
- جدول شماره (۷)
- ۱ سطح عنوان توصیف گرهای سطح (۷) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی
- ۲ ---
- ۳ ---
- ۴ ---
- ۵ ---
- ۶ ---
- ۷ شرح سطح سطح هفت ، مشخص کننده توانایی
- فرد برای انجام وظایف حرفه ای پیچیده ، جدید و غیر قابل پیش بینی همراه با قضاؤت و مدیریت مستقل فرایندها و منابع و با استفاده از دانش تخصصی و روش های پژوهش در زمینه شغلی خود می باشد .
- ۱ از درک نقادانه و دانش لازم برای تشریح دلایل انتخاب ها و اقدامات در حرفه خود برخوردار است .
- ۲ از دانش لازم برای برای ارزشیابی و قضاؤت نتایج فعالیت ها و فرایندهای مرتبط با حرفه خود برخوردار است .
- ۳ از دانش لازم برای کاربست فکر نو (ایده) های نوآورانه در تحولات مرتبط با حرفه خود برخوردار است .
- ۱ - از مهارت های حل مسئله و تصمیم گیری مرتبط با حرفه را برخوردار است .
- ۲ مهارت کسب دانش و مهارت مورد نیاز برای مواجهه با موضوعات جدید در حرفه خود را دارد .
- ۳ از مهارت های شناختی لازم برای ارزشیابی فکر نو (ایده) ها و مقاهمیم پیچیده مرتبط با حرفه برخوردار است .
- ۴ از توانایی مدیریت در شرایط پیچیده و غیرقابل پیش بینی برخوردار است .
- ۱ می تواند کارهای پیچیده ، غیرقابل پیش بینی که شامل عوامل متعدد و متعامل می شود را مدیریت کند .
- ۲ می تواند قضاؤت وسیع را در یک حوزه شغلی یا حرفه ای اعمال کند .
- ۳ می تواند از عهده مدیریت فعالیت ها ، فرایندها و منابع در زمینه ای تغییرپذیر و غیر قابل پیش بینی برآید .

جدول شماره (۸)

■ سطح ■ عنوان ■ توصیف گرهای سطح (۸) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی ■

■ --- ■ --- ■ --- ■

■ ۸ ■ شرح سطح ■ سطح هشت ، مشخص کننده توانایی فرد برای انجام وظایف حرفه ای در موقعیت های پیچیده و مبهم ، همراه با نوآوری ، قضاوت وسیع ، مدیریت و رهبری در امور راهبردی و با استفاده از دانش تخصصی و روش های نوآورانه پژوهشی از طریق توسعه راه حل ها و فرایندهای مبتکرانه در حل موضوعات جدید می باشد . ■

■ دانش ■ ۱ ■ از دانش لازم برای خلق و توسعه فکر نو (ایده) های نوآورانه در ارتباط با حرفه خود برخوردار است .

■ از دانش راهبردی لازم برای پیش بینی و ایجاد تحولات مرتبط با حرفه خود برخوردار است .

■ از دانش لازم برای ارائه نظریه های جدید مرتبط با حرفه خود برخوردار باشد . ■

■ مهارت ■ ۱ - از مهارت مدیریت دانش و استفاده تلفیقی از دانش مرتبط با حرفه برخوردار است .

■ مهارت لازم برای خلق و توسعه فکر نو (ایده) های جدید مرتبط با حرفه را دارا است .

■ از مهارت مدیریت و رهبری در شرایط پیچیده و مبهم برخوردار است . ■

■ شایستگی ■ ۱ ■ مسئولیت مدیریت و رهبری گروه (تیم) های حرفه ای در شرایط غیرقابل پیش بینی را بر عهده دارد .

■ ۲ ■ مسئولیت مدیریت دانش و استفاده تلفیقی از دانش و مهارت در حوزه حرفه ای را بر عهده دارد . ■

ماده ۶ - مسیرهای دستیابی به سطوح صلاحیت حرفه ای ملی به شرح جداول (۹) تا (۱۶) این ماده تعیین می شود :

جدول شماره (۹)

■ مسیرهای دستیابی به سطح (۱) صلاحیت ■

■ --- ■

■ مسیر نظام آموزش : فرد

پس از اتمام دوره ابتدایی یا پایان متوسطه اول یا طی کردن دوره آموزش حرفه ای کوتاه مدت (آموزش و تربیت فنی و حرفه ای اولیه) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۱) ، در این سطح قرار می گیرد . ■

■ مسیر بازار کار : اتمام دوره های سوادآموزی و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۱) . ■

جدول شماره (۱۰)

■ مسیرهای دستیابی به سطح (۲) صلاحیت ■

■ --- ■

■ مسیر نظام

آموزش : فرد پس از اتمام دوره ابتدایی یا پایان دوره متوسطه اول و با طی کردن یک دوره آموزش حرفه ای میان مدت شامل کارورزی و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۲) ، در این سطح قرار می گیرد . ■

■ مسیر بازار کار : فرد در سطح (۱) صلاحیت قرار دارد و پس از طی مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به

سطح (۲) بر اساس مسیر توسعه حرفه ای و طی نمودن دوره های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت فنی و حرفه ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۲)، در این سطح قرار می گیرد.

جدول شماره (۱۱)

■ مسیرهای دستیابی به سطح (۳) صلاحیت ■

■ --- ■

■ مسیر اول نظام آموزش : فرد با اتمام آموزش های فنی و حرفه ای و مهارتی دوره متوسطه دوم و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۳)، در این سطح قرار می گیرد.
مسیر دوم از نظام آموزش :

فرد با اتمام دوره نظری متوسطه دوم و با طی کردن یک دوره آموزش حرفه ای کوتاه مدت (آموزش و تربیت فنی و حرفه ای اولیه)، و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۳)، در این سطح قرار می گیرد.

■ مسیر بازار کار : فرد در سطح (۲) صلاحیت قرار دارد و با طی کردن مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۳) بر اساس مسیر توسعه حرفه ای و طی نمودن دوره های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت فنی و حرفه ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۳)، در این سطح قرار می گیرد.

جدول شماره (۱۲)

■ مسیرهای دستیابی به سطح (۴) صلاحیت ■

■ --- ■

■ مسیر اول نظام آموزش : فرد با دارا بودن حداقل مدرک دوره آموزش های فنی و حرفه ای و مهارتی دوره دوم متوسطه و با موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۴)، در این سطح قرار می گیرد.
مسیر دوم نظام آموزش : فرد با دارا بودن حداقل مدرک

دوره دوم متوسطه نظری و طی نمودن یک دوره آموزش حرفه ای میان مدت شامل کارورزی (آموزش و تربیت فنی و حرفه ای اولیه) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۴)، در این سطح قرار می گیرد.

■ مسیر بازار کار : فرد با دارا بودن حداقل مدرک متوسطه اول در سطح (۳) صلاحیت قرار دارد و پس از طی مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۴) بر اساس مسیر توسعه حرفه ای و طی کردن دوره های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت فنی و حرفه ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۴)، در این سطح قرار می گیرد.

جدول شماره (۱۳)

■ مسیرهای دستیابی به سطح (۵) صلاحیت ■

■ --- ■

■ مسیر اول نظام آموزش : فرد با دارا بودن حداقل مدرک کارданی مهارتی و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۵)، در این سطح قرار می گیرد.
مسیر دوم نظام آموزش :

فرد با دارا بودن حداقل مدرک کاردانی نظری و طی کردن یک دوره آموزش حرفه ای کوتاه مدت (آموزش و تربیت حرفه ای اولیه) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۵)، در این سطح قرار می گیرد.

■ مسیر بازار کار : فرد با دارا بودن حداقل مدرک دوره دوم متوسطه (دیپلم) در سطح (۴) صلاحیت قرار دارد و پس از طی مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۵) بر اساس مسیر توسعه حرفه ای و طی نمودن دوره های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت حرفه ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۵)، در این سطح قرار می گیرد.

جدول شماره (۱۴)

■ مسیرهای دستیابی به سطح (۶) صلاحیت ■

■ --- ■

■ مسیر اول نظام آموزش : فرد با دارا بودن حداقل مدرک کارشناسی مهارتی و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۶) در این سطح قرار می گیرد .
مسیر دوم نظام آموزش : فرد با

دارا بودن مدرک کارشناسی نظری و طی نمودن یک دوره آموزش حرفه ای میان مدت شامل کارورزی (آموزش و تربیت حرفه ای اولیه) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۶) ، در این سطح قرار می گیرد .

■ مسیر بازار کار : فرد با دارا بودن حداقل مدرک کارданی در سطح (۵) صلاحیت قرار دارد و با طی نمودن مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۶) بر اساس مسیر توسعه حرفه ای و طی نمودن دوره های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت حرفه ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۶) ، در این سطح قرار می گیرد .

جدول شماره (۱۵)

■ مسیرهای دستیابی به سطح (۷) صلاحیت ■

■ --- ■

■ مسیر بازار کار : فرد در سطح (۶) صلاحیت قرار دارد و با طی کردن مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۷) بر اساس مسیر توسعه حرفه ای و طی نمودن دوره های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت حرفه ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۷) ، در این سطح قرار می گیرد .

جدول شماره (۱۶)

■ مسیرهای دستیابی به سطح (۸) صلاحیت ■

■ --- ■

■ مسیر بازار کار : فرد در سطح (۷) صلاحیت قرار دارد و با طی کردن مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۸) بر اساس مسیر توسعه حرفه ای و طی نمودن دوره های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت حرفه ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۸) ، در این سطح قرار می گیرد .

ماده ۷ - دستگاه های موضوع مواد (۵) و (۶) قانون و ماده (۸) آیین نامه اجرایی مکلفند با همکاری نظام های حرفه ای ، انجمن های علمی - حرفه ای ، اتحادیه ها و صنوف حرفه ای و شغلی ، مصادیق ، الزامات و پیش نیازهای ورود به سطوح صلاحیت حرفه ای را در قالب تدوین استاندارهای ارزشیابی و شایستگی حرفه ها ، از جمله مدت زمان گذر تجربی از یک سطح به سطح دیگر و تحرکات افقی در سطوح و مدت اعتبار گواهینامه های صلاحیت حرفه ای و میزان دوره های آموزشی حرفه ای ، برای تصویب به شورای عالی پیشنهاد نمایند .

ماده ۸ - صلاحیت های احراز شده بر اساس استانداردهای حرفه و ارزشیابی ، مبنای گذر از یک سطح به سطح بالاتر است .

ماده ۹ - احراز صلاحیت افراد در سطوح (۷) و (۸) جداول موضوع مواد (۵) و (۶) این تصویب نامه ، توسط کارگروه تخصصی نظارت و سنجش موضوع ماده (۹) آیین نامه اجرایی انجام می شود .

معاون اول رئیس جمهور - محمد مخبر