

هیئت وزیران در جلسه ۹/ ۱۱/ 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 می روند 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 - می باشد :

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 ۵۵۴۵۷ هـ مورخ ۲۹ / ۱۱ / ۱۳۹۷ 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 شاخص های توافق شده ، صلاحیت ها ، مدارک و گواهینامه ها را در سطوح و انواع مختلف به صورتی منسجم به هم ارتباط می دهد . همچنین مهارت و تجربه نیز در کنار دانش ارزشیابی می شوند . در این چهارچوب زمان و مکان یادگیری ارزش نسبتاً کمتری دارد .

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

۷ - استاندارد : استانداردهای آموزش ، ارزشیابی و شایستگی حرفه ها بر اساس نسخه استانداردهای ملی و بین المللی طبقه بندی حرفه ها 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 نظام های آموزش و تربیت فنی ، حرفه ای و مهارتی ( اولیه و مستمر ) ، آموزش عالی ، آموزش عمومی ، آموزش های سازمان یافته و سازمان نیافته بازارکار .

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 نیافته و ترویج ، حمایت و یادگیری همیشگی .

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

۸ - افزایش شفافیت ، کارایی 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 نیافته 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 گره های سطوح چهارچوب صلاحیت حرفه ای ، به شرح جداول ( ۱ ) تا ( ۸ ) این ماده تعیین می شود :

جدول شماره ( ۱ )

□ سطح □ عنوان □ توصیف گره های 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 . □

□ شایستگی □ ۱ □ 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 )

□ سطح □ عنوان □ توصیف گره های سطح ( ۲ ) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی □

□ --- □ --- □ --- □

□ ۲ □ 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 . □

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

□ ۲ □ می تواند به تشریح اطلاعات شغلی و محیط شغلی خود بپردازد . □

□ مهارت □ مهارت های روانی □ حرکتی برای انجام وظایف تکراری و تعریف شده با استفاده از مواد و ابزارهای معمول در محیط کاری را دارا است . □

□ شایستگی □ ۱ □ می تواند کارهای ساده را با مسئولیت پذیری محدود ، تحت نظارت 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 ( ۳ )

□ سطح □ عنوان □ توصیف گره های سطح ( ۳ ) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی □

□ --- □ --- □ --- □

□ 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 . □

□ دانش □ ۱ □ فهم لازم نسبت به دستورالعمل های مرتبط ، ابزار و فعالیت های شغلی خود را دارا است .

□ ۲ □ از نیازهای دانشی مرتبط با حوزه شغلی خود آگاه باشد . □

□ مهارت □ ۱ - مهارت لازم برای انجام کارها بر اساس دستورالعمل های مرتبط با شغل خود را دارا است .

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

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

□ ۲ □ از استقلال محدود در موارد بدیهی و کلی در انجام وظایف شغلی برخوردار باشد .

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

جدول شماره ( ۴ )

□ سطح □ عنوان □ توصیف گره های سطح ( ۴ ) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی □

□ --- □ --- □ --- □

- ۴ □ شرح سطح □ 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 .  
۲ □ از مهارت های روانی □ حرکتی برای انتخاب و استفاده از مواد و ابزارهای معمول در محیط کاری برای انجام وظایف شغلی برخوردار است .  
۳ □ 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 بتواند نظارت بر کارهای معمول دیگران را بپذیرد . □

جدول شماره ( ۵ )

□ سطح □ عنوان □ توصیف گره های سطح ( ۵ ) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی □

□ --- □ --- □ --- □

- ۵ □ شرح سطح □ 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 تواند عملکرد خود و اعضای گروه کاری را بررسی و بهبود بخشد .  
۳ □ نسبت به نتایج کارهای خود مسئول و پاسخگو بوده و مسئولیت مشترک نتایج فعالیت ها و کار اعضای گروه کاری را بپذیرد .  
۴ □ 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 گره های 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 . □
- دانش □ 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 . □
- مهارت □ 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 . □
- شایستگی □ 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 )

□ سطح □ عنوان □ توصیف گره های سطح ( ۷ ) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی □

□ --- □ --- □ --- □

□ ۷ □ شرح سطح □ سطح هفت ، مشخص کننده توانایی

- فرد برای انجام وظایف حرفه ای پیچیده ، جدید و غیر قابل پیش بینی همراه با قضاوت و مدیریت مستقل فرایندها و منابع و با استفاده از دانش تخصصی و روش های پژوهش در زمینه شغلی خود می باشد . □
- دانش □ 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 قضاوت 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 . □
- مهارت □ ۱ - از مهارت های حل مسأله 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 مفاهیم پیچیده مرتبط با حرفه برخوردار است .
- ۴ □ از توانایی مدیریت در شرایط پیچیده و غیرقابل پیش بینی برخوردار است . □
- شایستگی □ ۱ □ می تواند کارهای پیچیده ، غیرقابل پیش بینی که شامل عوامل متعدد و متعامل می شود را مدیریت کند .
- ۲ □ می تواند قضاوت 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 گره‌های 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 .

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

□ ۳ □ ازدانش 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 .

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

□ ۳ □ 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 درحوزه 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 کاردانی 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 کاردانی 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 استانداردهای 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