



پژوهشکده مطالعات فناوری

TECHNOLOGY STUDIES
I N S T I T U T E

www.tsi.ir

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شناسنامه گزارش

الف - مشخصات پروژه

عنوان پروژه: استقرار و راهبری اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر

هدف: اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر باهدف پشتیبانی فکری و تخصصی قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح در زمینه شناسایی مسائل مرتبط با مهارت‌آموزی سربازان و ارائه راهکارهای پیشبرد طرح جامع مهارت‌آموزی در پژوهشکده مطالعات فناوری ایجاد شده است.

کارفرمای پروژه: قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح

شماره قرارداد: ۴۳۴۳/۱/۱۷۳/۹۴۴

ب - مشخصات گزارش

عنوان گزارش: «اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر»

شماره نسخه گزارش / نسخه نهایی: نسخه ۰,۳

تعداد صفحات گزارش: ۱۰۵ صفحه

گزارش مرتبط با تمام پروژه و با درصد وزنی ۱۰۰ است.

گروه پژوهشی مرتبط با پروژه: جامعه و پیشرفت

مدیر پروژه: دکتر محمد خادمی (khademi@tsi.ir)

همکاران تحقیق به ترتیب مشارکت:

داور / ناظر و مشاورین:

مهم‌ترین اهداف گزارش حاضر:

گزارش حاضر باهدف تبیین اجزا و عناصر اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر در پژوهشکده مطالعات فناوری تهیه و تنظیم شده است.

نکته: کلیه حقوق مرتبط با این گزارش از طرح پژوهشی برای پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست جمهوری محفوظ است. استناد به مطالب این گزارش با ذکر منبع (پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست جمهوری) بلامانع است.

فهرست مطالب

- ۱- معرفی اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر ۹
- ۲- اهداف اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر ۱۰
- ۳- ۱ شرح خدمات اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر ۱۰
- ۴- ۱ ساختار اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر ۱۱
- ۲- کمیته‌های تولید محتوای پشتیبان طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه ۱۳
- ۲-۱ هدف کمیته‌های تولید محتوا ۱۵
- ۲-۲ کمیته آینده‌پژوهی مشاغل و مهارت‌ها ۱۶
- ۲-۱-۲- تعریف کمیته ۱۶
- ۲-۲-۲- اهداف کمیته ۱۶
- ۲-۲-۳- اعضای کمیته ۱۷
- ۲-۲-۴- شرح خدمات کمیته ۱۷
- ۲-۲-۵- برونداد مورد انتظار کمیته طبق برنامه زمان‌بندی ۱۸
- ۲-۳ کمیته تسهیلگری، مشوق‌ها و امتیازها ۲۰
- ۲-۳-۱ تعریف کمیته ۲۰
- ۲-۳-۲ اهداف کمیته ۲۰
- ۲-۳-۳ اعضای کمیته ۲۱
- ۲-۳-۴ شرح خدمات کمیته ۲۱
- ۲-۳-۵ برونداد مورد انتظار کمیته طبق برنامه زمان‌بندی ۲۲
- ۲-۴ کمیته حقوقی، قوانین و مقررات ۲۴
- ۲-۴-۱ تعریف کمیته ۲۴
- ۲-۴-۲ اهداف کمیته ۲۴
- ۲-۴-۳ اعضای کمیته ۲۵
- ۲-۴-۴ شرح خدمات ۲۵

| | |
|----|---|
| ۲۶ | ۲-۴-۵ برونداد مورد انتظار کمیته طبق برنامه زمان بندی |
| ۲۸ | ۲-۵ کمیته اسناد راهبردی و نقشه راه |
| ۲۸ | ۲-۵-۱ تعریف کمیته |
| ۲۹ | ۲-۵-۲ معرفی اعضای کمیته |
| ۲۹ | ۲-۵-۳ شرح خدمات کمیته |
| ۳۰ | ۲-۵-۴ برونداد مورد انتظار کمیته طبق برنامه زمان بندی |
| ۳۲ | ۲-۶ کمیته مشاغل و مهارت های موجود |
| ۳۲ | ۲-۶-۱ تعریف کمیته |
| ۳۲ | ۲-۶-۲ اهداف کمیته |
| ۳۳ | ۲-۶-۳ اعضای کمیته |
| ۳۳ | ۲-۶-۴ شرح خدمات |
| ۳۴ | ۲-۶-۵ برونداد مورد انتظار کمیته طبق برنامه زمان بندی |
| ۳۶ | ۲-۷ آیین نامه استقرار و راهبری کمیته های تولید محتوا |
| ۳۶ | ۲-۷-۱ کلیات و تعاریف |
| ۳۷ | ۲-۷-۲ تشکیل کمیته ها |
| ۳۷ | ۲-۷-۳ ترکیب و جلسات کمیته ها |
| ۳۸ | ۲-۷-۴ اهداف و وظایف کمیته ها |
| ۴۱ | ۲-۷-۵ وظایف رئیس، دبیر و اعضاء کمیته ها |
| ۴۳ | ۲-۷-۶ رویه های انجام امور |
| ۴۵ | ۳- پژوهش های پشتیبان طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه |
| ۴۶ | ۳-۱ مقدمه |
| ۴۷ | ۳-۲ طراحی مدل پویای تحلیل و ارزیابی مؤلفه های تأثیرگذار بر نشاط سربازان در دوره خدمت نظام وظیفه |
| ۴۷ | ۳-۲-۱ بیان مسئله |
| ۴۹ | ۳-۲-۲ اهداف |

| | |
|----|--|
| ۵۰ | ۳-۲-۳ دستاوردها |
| ۵۱ | ۳-۳ طراحی مدل پویای تحلیل و ارزیابی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر جذابیت خدمت نظام وظیفه |
| ۵۱ | ۳-۳-۱ بیان مسئله |
| ۵۳ | ۳-۳-۲ اهداف |
| ۵۳ | ۳-۳-۳ دستاوردها |
| ۵۴ | ۳-۴ ارائه مدلی برای ارتقاء مهارت‌های مدیریت مالی شخصی سربازان وظیفه |
| ۵۴ | ۳-۴-۱ بیان مسئله |
| ۵۵ | ۳-۴-۲ اهداف |
| ۵۵ | ۳-۴-۳ دستاوردها |
| ۵۶ | ۳-۵ مطالعه تطبیقی برنامه‌ها و سیاست‌های توانمندسازی سربازان وظیفه در کشورهای منتخب |
| ۵۶ | ۳-۵-۱ بیان مسئله |
| ۵۷ | ۳-۵-۲ اهداف |
| ۵۸ | ۳-۵-۳ دستاوردها |
| ۵۹ | ۳-۶ مشاغل آینده و آینده مشاغل ایران ۱۴۱۴ |
| ۵۹ | ۳-۶-۱ بیان مسئله |
| ۵۹ | ۳-۶-۲ اهداف |
| | ۴- تفاهم‌نامه‌های همکاری ستاد کل نیروهای مسلح و دستگاه‌های اجرایی در جهت پیشبرد اهداف طرح جامع |
| ۶۰ | مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه |
| ۶۱ | ۴-۱ مقدمه |
| ۶۳ | ۴-۲ تفاهم‌نامه همکاری ستاد کل نیروهای مسلح با وزارت علوم، تحقیقات و فناوری |
| ۶۳ | ۴-۲-۱ اهداف |
| ۶۴ | ۴-۲-۲ تعهدات |
| ۶۵ | ۴-۳ تفاهم‌نامه همکاری ستاد کل نیروهای مسلح با معاونت علمی و فناوری |
| ۶۵ | ۴-۳-۱ اهداف |

- ۶۵..... ۴-۳-۲ تعهدات
- ۶۷..... ۴-۴ تفاهمنامه همکاری ستاد کل نیروهای مسلح با وزارت آموزش و پرورش
- ۶۷..... ۴-۴-۱ اهداف
- ۶۷..... ۴-۴-۲ تعهدات
- ۷۰..... ۴-۵ تفاهمنامه همکاری ستاد کل نیروهای مسلح با جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران
- ۷۰..... ۴-۵-۱ اهداف
- ۷۰..... ۴-۵-۲ تعهدات
- ۷۳..... ۵- اقدامات ارجاعی اتاق فکر
- ۷۴..... ۵-۱ سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها
- ۸۴..... ۵-۲ رویه احصاء مهارت‌های مبتنی بر کارآفرینی
- ۸۵..... ۵-۲-۱ مهارت‌های موجود
- ۸۸..... ۵-۲-۲ مهارت‌های آینده
- ۸۹..... ۵-۲-۳ O*NET
- ۹۰..... ۵-۲-۴ پکیج از مهارت‌های پایه مشترک+مهارت‌های مبتنی بر کارآفرینی بر اساس راستی آزمایی و اخذ نظر خبرگان
- ۹۹..... ۶- دبیرخانه همایش ملی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه
- ۱۰۰..... ۶-۱ مقدمه
- ۱۰۰..... ۶-۲ اهداف
- ۱۰۱..... ۶-۳ محصولات جانبی اولین همایش
- ۱۰۱..... ۶-۳-۱ کتابچه چکیده مقالات منتخب
- ۱۰۱..... ۶-۳-۲ سی دی مجموعه مقالات منتخب
- ۱۰۲..... ۶-۳-۳ کتابچه تحلیل مقالات و ایده‌های نوآورانه

فهرست تصاویر

- شکل ۱. ساختار اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر ۱۱
- شکل ۲. ساختار و اجرای کمیته‌های تولید محتوا ۱۴
- شکل ۳. اهداف کمیته آینده‌پژوهی مشاغل و مهارت‌ها ۱۶
- شکل ۴. اهداف کمیته تسهیلگری، مشوق‌ها و امتیازها ۲۰
- شکل ۵. اهداف کمیته حقوقی، قوانین و مقررات ۲۴
- شکل ۶. اهداف کمیته اسناد راهبردی و نقشه راه ۲۸
- شکل ۷. اهداف کمیته مشاغل و مهارت‌های موجود ۳۲
- شکل ۸. گروه‌های پژوهشی پژوهشکده و موضوعات پژوهشی مرتبط با مبحث مهارت‌آموزی ۴۶
- شکل ۹. فرایند اجرای یکپارچه تفاهم‌نامه‌ها با دستگاه‌های اجرایی ۷۲
- شکل ۱۰. فهرست سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها ۷۴
- شکل ۱۱. حوزه‌های شغلی مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها ۷۵
- شکل ۱۲. تفکیک مشاغل مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها ۷۶
- شکل ۱۳. طیف لیکرت مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها ۷۷
- شکل ۱۴. شکست مشاغل به مهارت مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها ۷۸
- شکل ۱۵. طیف لیکرت مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها ۷۹
- شکل ۱۶. نمودار مشاغل امتیاز مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها ۸۰
- شکل ۱۷. نمودار تخصص امتیاز مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها ۸۱
- شکل ۱۸. نمودار مهارت امتیاز مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها ۸۲
- شکل ۱۹. تأمین کنندگان دوره‌های آموزشی مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها ۸۳
- شکل ۲۰. فرآیند احصاء بسته‌های مهارتی مبتنی بر کارآفرینی ۸۴
- شکل ۲۱. فرایند احصاء مهارت‌های موجود ۸۵
- شکل ۲۲. فرایند احصاء مهارت‌های پایه آینده ۸۸
- شکل ۲۳. بسته‌های مهارتی احصاء شده ۹۰

فهرست جداول و نمودارها

- جدول ۱. شرح خدمات و بروندادهای مورد انتظار کمیته آینده پژوهی مشاغل و مهارت‌ها ۱۸
- جدول ۲. شرح خدمات و بروندادهای مورد انتظار کمیته تسهیلگری، مشوق‌ها و امتیازها ۲۲
- جدول ۳. شرح خدمات و بروندادهای مورد انتظار کمیته حقوقی، قوانین و مقررات ۲۶
- جدول ۴. شرح خدمات و بروندادهای مورد انتظار کمیته اسناد راهبردی و نقشه راه ۳۰
- جدول ۵. شرح خدمات و بروندادهای مورد انتظار کمیته مشاغل و مهارت‌های آینده ۳۴
- جدول ۶. آیین‌نامه استقرار و راهبری کمیته‌های تولید محتوا ۳۶
- جدول ۷. نتایج نظرسنجی ۲۸۹ نفر از فارغ‌التحصیلان دانشگاه بتانی آمریکا در مورد اهمیت مهارت‌های مورد نیاز برای یافتن و حفظ شغل ۸۶
- جدول ۸. نتایج تحقیق مدرسه بین مللی اسلکولکوا بر روی مشاغل آینده ۸۸
- جدول ۹. بسته مهارتی کسب و کار الکترونیک ۹۱
- جدول ۱۰. بسته مهارتی مدیریت کسب و کار ۹۱
- جدول ۱۱. بسته مهارتی فناوری اطلاعات ۹۲
- جدول ۱۲. بسته مهارتی مدیریت مالی ۹۳
- جدول ۱۳. بسته مهارتی مدیریت ارتباط مؤثر ۹۴
- جدول ۱۴. بسته مهارتی مدیریت و رهبری ۹۵
- جدول ۱۵. بسته مهارتی امداد و نجات ۹۵
- جدول ۱۶. بسته مهارتی رزمی و نظامی ۹۶
- جدول ۱۷. بسته مهارتی یادگیری و آموزش زبان انگلیسی ۹۶
- جدول ۱۸. بسته مهارتی آمادگی جهت پذیرش شغل ۹۷
- جدول ۱۹. بسته مهارتی بازاریابی و فروش ۹۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

۱- معرفی اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر

قرارگاه مهارت آموزی کارکنان وظیفه (سربازان) به دستور ریاست محترم ستاد کل نیروهای مسلح و در راستای تحقق تدابیر و فرامین مقام معظم رهبری (مدظله عالی) در خصوص اقتصاد مقاومتی و بسیج تمامی نهادهای لشکری و کشوری برای کمک به حل مشکل بیکاری جوانان در خردادماه ۹۶ تشکیل شده است. این قرارگاه در صدد است با استفاده از ظرفیت‌ها، امکانات و توانمندی‌های نیروی‌های مسلح، ودجا و معاونت‌های ستاد کل و همچنین تعامل و همکاری با دستگاه‌های ذی‌ربط کشوری به توسعه و سامان‌دهی آموزش‌های مهارتی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح بپردازد تا ضمن افزایش جذابیت و نشاط در دوران سربازی و آماده‌سازی جوانان برای ورود به بازار کار، موجبات تعالی نظام مقدس سربازی را نیز فراهم آورد. از همین رو قرارگاه مهارت آموزی کارکنان وظیفه، تولید اندیشه و سیاست نو، بازبینی قوانین موردنیاز و ایجاد توازن و یکپارچگی در همه نهادهای اثرگذار در حوزه وظیفه عمومی کشور به منظور **جذابیت و نشاط افزایی** در خدمت سربازی و **مهارت آموزی** کارکنان وظیفه برای ورود به بازار کار را مأموریت خود قرار داده است. در واقع این قرارگاه سعی دارد با توسعه آموزش‌های مهارتی نیروهای وظیفه و ایجاد ارزش افزوده در آنان، بهره‌وری دوران سربازی را ارتقاء داده و از مهارت افزایی به‌عنوان محرکی برای افزایش جذابیت و نشاط در سربازی استفاده کند تا ضمن توسعه قابلیت‌های اشتغال‌پذیری جوانان، بهبود نگرش همگانی به خدمت وظیفه عمومی را نیز به ارمغان آورد.

تحقق مأموریت‌های مذکور نیازمند تدبیر، تلاش بی‌وقفه و فعالیت تیمی است و بدیهی است که قرارگاه نیز در این مسیر با مسائل و سؤالاتی از این قبیل که نیازمندی‌های مهارتی بازار حال و آینده کشور کدام است و چگونه باید در دستور کار قرارگاه قرار گیرد؟ نهادهای و سازمان‌های کشوری و لشکری ذی‌نفع در این حوزه کدام‌اند و هر یک چه ظرفیت یا توانمندی‌های برای کمک به مهارت افزایی کارکنان وظیفه دارند؟ سازوکار همکاری قرارگاه با هر یک از نهادهای ذینفع چگونه باید باشد؟ فرصت‌ها و تهدیدها، قوت‌ها و ضعف‌های موجود در حوزه آموزش‌های مهارتی نیروهای وظیفه در کشور کدام‌اند؟ مواجه خواهد بود. از همین رو و به منظور پاسخگویی به سؤالاتی از قبیل آنچه در فوق اشاره شد، قرارگاه مهارت آموزی با ایجاد کانون تفکر و گردآوردن جمعی از متخصصان و پژوهشگران در کنار هم پشتوانه‌ای فکری را برای خود ایجاد نموده تا ضمن انجام پژوهش‌های مسئله محور و تصمیم‌سازی‌های کارشناسانی شده، فرایند اقدام بهینه در رابطه با تحقق مأموریت و اهداف قرارگاه را تسهیل نماید.

۲-۱۱ اهداف اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر:

پشتیبانی فکری و تخصصی قرارگاه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح در زمینه شناسایی مسائل مرتبط با مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه و ارائه راهکارهای مرتبط با آن هدف اصلی اتاق فکر سرباز ماهر محسوب می‌شود. اهداف جزئی‌تر اتاق فکر و اقدام نیز به شرح ذیل است:

- شناسایی و فهم عمیق مسائل مرتبط با مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه؛
- اولویت‌بندی مسائل شناسایی شده جهت قرار دادن در دستور کار اتاق فکر؛
- شناسایی و ارائه راه‌حل‌های دقیق و کارشناسی شده مبتنی بر مسائل حوزه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه؛
- تدوین برنامه‌های راهبردی به منظور کاربست راه‌حل‌های مواجهه با مسائل مرتبط با مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه؛
- پیگیری و رصد مستمر فعالیت‌های قرارگاه در رابطه با برنامه‌های پیشنهادی اتاق فکر در خصوص مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه؛

۳-۱ شرح خدمات اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر:

متناسب با مأموریت و اهداف در نظر گرفته شده برای اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر خدماتی به شرح ذیل در اتاق فکر ارائه شده است:

- تشکیل و راه‌اندازی کمیته‌های تولید محتوای پشتیبان طرح جامع مهارت‌آموزی؛
- تعریف و راهبری پروژه‌های پشتیبان طرح جامع مهارت‌آموزی در راستای شناسایی و تبیین مسائل و همچنین ارائه راه‌حل‌های مقتضی برای آن؛
- پیگیری، تدوین تفاهم‌نامه با نهادهای ذیل:
 - معاونت علمی ریاست جمهوری؛
 - وزارت آموزش و پرورش؛
 - وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛
 - جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران.
- راه‌اندازی و استقرار میزهای پیگیری تفاهم‌نامه‌های با دستگاه‌های اجرایی در پژوهشکده؛

- استقرار و راهبری دبیرخانه همایش ملی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح؛
- برگزاری جلسات مدون با حضور اعضای اتاق فکر؛
- ارتباط مستمر با قرارگاه به منظور شناسایی نیازمندی‌های فکری و تخصصی اولویت‌دار قرارگاه جهت قرارگیری در دستور کار اتاق فکر؛
- مستندسازی و ارائه نتایج مطالعات و دستاوردهای اتاق فکر و اقدام به ذینفعان؛

۴-۱ ساختار اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر

همان‌گونه که پیش‌ازاین نیز اشاره شد اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر با مأموریت پشتیبان فکری قرارگاه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در جهت تحقق اهداف طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه ایجاد شده است. از همین رو و با توجه به نیازمندی‌های علمی، پژوهشی و اجرایی قرارگاه، اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر با ترکیب پنج کمیته تولید محتوا، پروژه‌های پشتیبان طرح جامع مهارت‌آموزی، میزهای پیگیری تفاهم‌نامه‌های قرارگاه با دستگاه‌های اجرایی و دبیرخانه همایش ملی مهارت‌آموزی در جهت پیشبرد طرح جامع مهارت‌آموزی در پژوهشکده مطالعات فناوری ایجاد شده است. شکل شماره ۱ ساختار اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر در پژوهشکده مطالعات فناوری را نشان می‌دهد.



شکل ۱. ساختار اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر

همان گونه که شکل فوق نیز نشان می دهد اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر از چهار بخش ذیل تشکیل شده است:

- کمیته های تولید محتوای پشتیبان طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح؛
- پروژه های پشتیبان طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح؛
- میزهای پیگیری و پیاده سازی تفاهم نامه قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه با دستگاه های اجرایی؛

- دبیرخانه دائمی همایش ملی مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح.

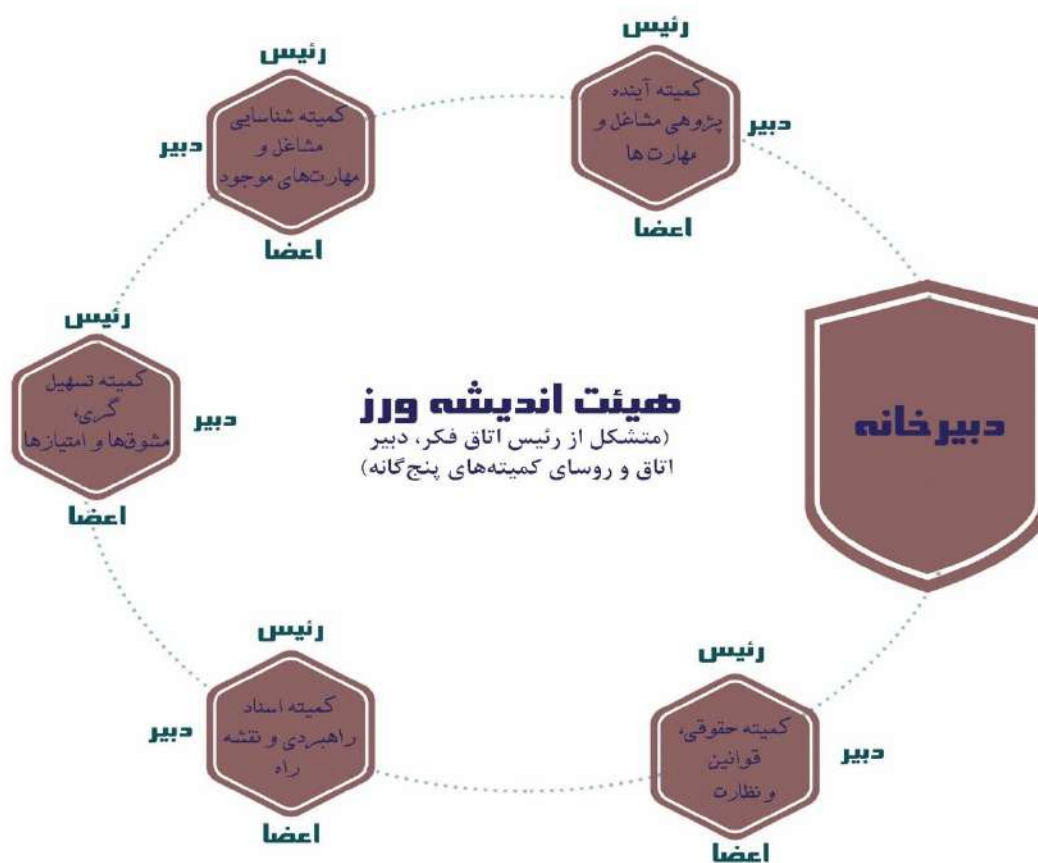
در ادامه گزارش هر یک از اجرا و عناصر چهارگانه اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر به تفصیل توضیح داده شده است.



۲- کمیته‌های تولید محتوای پشتیبان طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه

مقدمه

کمیته‌های تولید محتوا مأموریت پشتیبانی محتوایی قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه، در خصوص تحقق مأموریت‌های خود و اهداف طرح جامع مهارت‌آموزی مبنی برافزایش جذابیت و نشاط خدمت وظیفه عمومی در جامعه و کمک به اشتغال‌پذیری جوانان را بر عهده‌دارند. کمیته‌هایی تولید محتوا در واقع متشکل از مجموعه‌ای از کارشناسان و متخصصان دستگاه‌های لشکری و کشوری است که دانش و تجربه لازم در حوزه نظام وظیفه عمومی و همچنین مهارت‌آموزی و اشتغال‌رادرند. این کمیته‌ها تلاش خواهند کرد علاوه بر تولید محتوای لازم جهت پشتیبانی از سیاست‌ها و برنامه‌های قرارگاه و همچنین اهداف طرح جامع مهارت‌آموزی، شبکه‌ای میان نمایندگان دستگاه‌های مختلف درگیر در زمینه اشتغال، مهارت‌آموزی و خدمت وظیفه عمومی ایجاد نمایند تا از این طریق ضمن هم‌افزایی میان اقدامات بخش‌های مختلف بتوان بستر لازم جهت اجرای تصمیمات را نیز فراهم کرد. شکل شماره ۲ ساختار و اجزای کمیته‌های تولید محتوا را نشان می‌دهد.



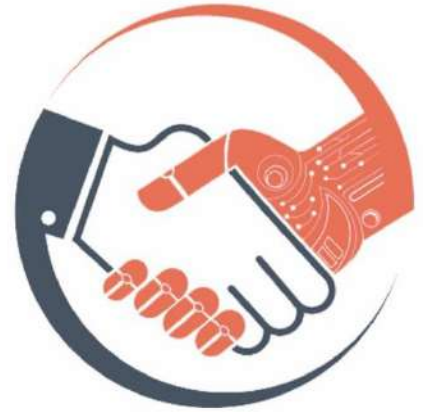
شکل ۲. ساختار و اجرای کمیته‌های تولید محتوا

۱-۲ هدف کمیته‌های تولید محتوا

کمیته‌های تولید محتوا پشتیبان طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح، درصدد هستند تا ضمن شناسایی مسائل مرتبط با مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه و ارائه راه‌حل‌های کارشناسی شده برای آن، زمینه تصمیم‌سازی، تصمیم‌گیری و اقدام بهینه در خصوص اهداف اساسی این طرح مبنی بر ارتقا جذابیت، نشاط و مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه را فراهم آورند. در همین رابطه موارد زیر را می‌توان از جمله اهداف کلان کمیته‌های تولید محتوا برشمرد.

- ❖ کمک به شناسایی، اولویت‌گذاری و فهم عمیق مسائل مرتبط با مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در دوران قبل، حین و پس از خدمت وظیفه عمومی؛
- ❖ شناسایی و ارائه راه‌حل‌های دقیق و کارشناسی شده مبتنی بر مسائلی که طرح جامع مهارت‌آموزی و قرارگاه با آن مواجه خواهند بود؛
- ❖ تدوین اسناد راهبردی و نقشه راه قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه؛
- ❖ تولید محتوای لازم جهت توسعه آموزش‌های مهارتی کارکنان وظیفه در دوران قبل و حین خدمت وظیفه عمومی بر مبنای نیاز بازار کار حال و آینده کشور؛
- ❖ تولید محتوای لازم در خصوص بررسی ابعاد حقوقی و قانونی طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه و همچنین شناسایی فرصت‌ها و خلأهایی که در این حوزه وجود دارد؛
- ❖ تولید محتوای لازم جهت ساماندهی تسهیلات، مشوق‌ها و امتیازات پشتیبان طرح جامع مهارت‌آموزی؛
- ❖ شبکه‌سازی نهادی و ایجاد پیوندهای سازمانی پشتیبان به‌منظور پیشبرد اهداف کلان طرح جامع مهارت‌آموزی.

در ادامه این بخش اطلاعات تفصیلی مرتبط با اهداف، اعضا، شرح خدمات و برنامه‌های هر یک از کمیته‌های تولید محتوا آمده است.



۲-۲ کمیته آینده پژوهی مشاغل و مهارت‌ها

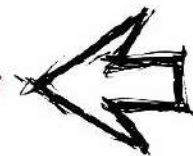
۲-۲-۱ تعریف کمیته:

قرارگاه مهارت‌آموزی کارکنان و وظیفه نیروهای مسلح در راستای اجرای بهینه طرح جامع مهارت‌آموزی، طرحی مکمل را نیز تعریف کرده است که از آن به‌عنوان "مهتا" یا به‌عبارتی دیگر "طرح مهارت تا اشتغال" یاد می‌شود. این طرح در واقع وجه تمایزی است میان طرح مهارت‌آموزی کارکنان و وظیفه با دیگر انواع مهارت‌آموزی که به‌نوعی سعی دارد تا به طرق مختلف مهارت‌آموزی را با اشتغال پیوند دهد. در همین راستا نیز بررسی وضعیت مشاغل و مهارت‌های موردنیاز بازار کار آینده که متأثر از تغییرات فناورانه، زیست‌محیطی و جمعیتی است و جذب نیروی انسانی در بازار کار را تحت تأثیر قرار خواهد داد ضروری به نظر می‌رسد. به همین منظور کمیته مشاغل و مهارت‌ها به منظور تهیه محتوای پشتیبان طرح جامع مهارت‌آموزی و پیوند میان مهارت‌آموزی و اشتغال تشکیل شده است.

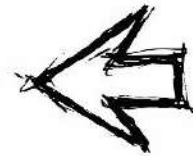
۲-۲-۲ اهداف کمیته:



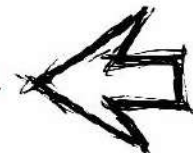
تحلیل روند آینده بازار کار و کسب و کارهای آینده (جهانی، منطقه‌ای و داخلی)



احیاء مشاغل آینده مبتنی بر بررسی و مطالعه استان موجود و مورد نیاز



شناسایی واحدها، مهارت‌های مورد نیاز بازار کار آینده بر اساس تهدیدات و فرصت‌های شغلی شناسایی شده



شکل ۳. اهداف کمیته آینده پژوهی مشاغل و مهارت‌ها

۳-۲-۱۲ اعضای کمیته:

| |
|--|
| رئیس کمیته: جناب آقای دکتر اسدی فرد |
| دبیر کمیته: جناب آقای مهندس خالدی |
| اعضای مدعو: عزیز مرادی (معاونت تربیت و آموزش ناجا) علی رمضانی (معاونت آماد و پشتیبانی و تحقیقات صنعتی ستاد کل نیروهای مسلح) کمال محمدی (پژوهشکده مطالعات فناوری) کیارش فرتاش (معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری) پوران دخت نیرومند (عضو حقیقی) سیده مینا رئیس زاده (وزارت آموزش و پرورش) محمد رضا کارگر (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) رامک فرح آباد (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی) |

۴-۲-۲ شرح خدمات کمیته:

- ❖ تحلیل روند بازار و کسب و کارهای آینده (جهانی، منطقه‌ای، داخلی)؛
- ❖ تحلیل روند مشاغل آینده مبتنی بر مطالعات موجود؛
- ❖ احصاء مشاغل آینده مبتنی بر بررسی و مطالعه اسناد موجود و مورد نیاز؛
- ❖ شناسایی و احصاء مهارت‌های مورد نیاز بازار کار آینده؛
- ❖ شناسایی ظرفیت‌های منطقه‌ای بین‌المللی صادرات نیروی کار متخصص مهارت آموخته؛
- ❖ شناسایی ظرفیت‌ها و فرصت‌های جذب مشاغل خارجی؛
- ❖ تعامل با سازمان‌های نیروهای مسلح و دستگاه‌های اجرایی؛
- ❖ سفارش پژوهش‌های مورد نیاز کمیته در صورت لزوم.

۵-۲-۲ برونداد مورد انتظار کمیته طبق برنامه زمان بندی:

جدول ۱. شرح خدمات و برون دادهای مورد انتظار کمیته آینده پژوهی مشاغل و مهارت ها

| مراحل | شرح خدمات | درصد فعالیت | زمان بندی (ماه) |
|-----------|--|-------------|-----------------|
| مرحله اول | مطالعه و گردآوری اسناد مورد نیاز کمیته با همکاری رئیس کمیته | ۲۵ | ۲ |
| | همکاری در تدوین برنامه و نقشه راه کمیته با بهره گیری از توان و تجربه اعضای کمیته | | |
| | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و ارسال دستور جلسات کمیته به اعضا، با تأیید رئیس کمیته | | |
| | ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی تحلیل روند بازار کار و کسب و کارهای آینده و آینده کسب و کارها در سطوح ملی، منطقه ای و بین المللی | | |
| مرحله دوم | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و ارسال دستور جلسات کمیته به اعضا، با تأیید رئیس کمیته | ۲۵ | ۲ |
| | مطالعه و گردآوری اسناد مورد نیاز کمیته با همکاری رئیس کمیته | | |
| | مستندسازی فعالیت های کمیته و ارائه گزارش به رئیس کمیته | | |
| | مشارکت در نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | | |
| | ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی شناسایی و احصاء مشاغل آینده مبتنی بر اسناد موجود و مطالعات تطبیقی در چارچوب تحلیل روند بازار کار در ۲ بازه زمانی ۵ ساله و ۱۰ ساله | | |
| مرحله سوم | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و ارسال دستور جلسات کمیته به اعضا، با تأیید رئیس کمیته | ۲۵ | ۲ |
| | مطالعه و گردآوری اسناد مورد نیاز کمیته با همکاری رئیس کمیته | | |
| | مستندسازی فعالیت های کمیته و ارائه گزارش محتوایی به رئیس کمیته | | |

| زمان بندی (ماه) | درصد فعالیت | شرح خدمات | مراحل |
|-----------------|-------------|--|-------------|
| | | <p>مشارکت در نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب</p> <p>ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی</p> <p>انطباق مشاغل و کسب و کارهای شناسایی شده با نیازهای آینده کوتاه مدت و بلندمدت بازار کار کشور</p> <p>تهیه فهرستی از مهارت های مورد نیاز بازار کار آینده در چارچوب کسب و کارها و مشاغل آینده در ۲ بازه زمانی ۵ ساله و ۱۰ ساله</p> | |
| ۲ | ۲۵ | <p>برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و ارسال دستور جلسات کمیته به اعضاء، با تأیید رئیس کمیته</p> <p>مطالعه و گردآوری اسناد مورد نیاز کمیته با همکاری رئیس کمیته</p> <p>مستندسازی فعالیت های کمیته و ارائه گزارش محتوایی به رئیس کمیته</p> <p>مشارکت در نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب</p> <p>ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی</p> <p>اولویت بندی و ارائه فهرست نهایی مهارت های مورد نیاز بازار کار آینده جهت برنامه ریزی آموزشی و اعلان عمومی مهارت ها از سوی کارفرما</p> <p>همکاری در تهیه گزارش نهایی بر اساس مأموریت های کمیته جهت تحویل به کارفرما</p> | مرحله چهارم |

۲-۳ کمیته تسهیلگری، مشوقها و امتیازها



۲-۳-۱ تعریف کمیته:

استمرار و اجرای موفق هر طرح، نیازمند پشتوانه انگیزشی برای تمامی ذی‌نفعان آن طرح است. طرح جامع مهارت‌آموزی نیز از این امر مستثنا نخواهد بود. لذا با توجه به تنوع ذی‌نفعان این طرح، اعم از مشمولین خدمت و وظیفه عمومی، کارکنان و وظیفه، خانواده‌ها، کارفرمایان، تأمین‌کنندگان آموزش، فرماندهان و سایر ذی‌نفعان، ضروری به نظر می‌رسد که نیروهای سوق‌دهنده و پیشران در میدان مهارت‌آموزی احصاء و بررسی شوند تا از این طریق علاوه بر ساماندهی مشوقها و تسهیلگرهای موردنیاز، منافع تمامی ذی‌نفعان طرح را مدنظر قرارداد و بتوان از تمامی ظرفیت‌های موجود در راستای اجرای بهینه طرح مهارت‌آموزی بهره‌برداری نمود.

۲-۳-۲ اهداف کمیته:



- تحلیل و ارزیابی وضعیت موجود اعطای مشوقها در دوران قبل، حین و پس از خدمت برای سربازان، فرماندهان و دستگاه‌های اجرایی مرتبط با طرح جامع مهارت‌آموزی
- شناسایی و احصاء امتیازات خدمتی موجود و مکانیزم‌های اعطای آن در دوران قبل، حین و پس از خدمت سربازی برای سربازان، فرماندهان و دستگاه‌های اجرایی مرتبط با طرح مهارت‌آموزی
- شناسایی و تهیه فهرستی از مشوقهای لازم جهت اعطای به مهارت‌ها و مهارت‌آموزان، در دوران قبل، حین و پس از خدمت برای سربازان، فرماندهان و دستگاه‌های اجرایی مرتبط با طرح مهارت‌آموزی
- تعیین مکانیزم‌های اکتساب و تخصیص امتیاز به مهارت‌ها در دوران قبل، حین و پس از خدمت
- تهیه مکانیزم‌های مناسب برای تسهیلگری و ایجاد تسهیلات برای ایجاد اشتغال و توسعه کارآفرینی سربازان پس از خدمت وظیفه عمومی

شکل ۱.۴. اهداف کمیته تسهیلگری، مشوقها و امتیازها

۳-۳-۱۲ اعضای کمیته:

رئیس کمیته: جناب آقای دکتر صدرالسادات

دبیر کمیته: جناب آقای عبدالحمید کاظمی

اعضای مدعو کمیته:

محمدصادق تیرانداز (مدیر پژوهش‌های راهبردی)

محمد داوودی (سازمان نظام وظیفه)

محمد میرزایی (کارشناس ارشد اداره نظارت و ارزیابی آموزش یگانی ناجا)

محمدعلی رکنی (آجا)

میثم نریمانی (مدیر سیاست‌گذاری علم و فناوری در معاونت علمی ریاست جمهوری)

مرتضی غفاریان (مدیر واحد امریه سربازان در وزارت صنعت و معدن و تجارت)

ابراهیم ایزدی (معاونت طرح و برنامه سازمان وظیفه عمومی)

حسن کناری (کارشناس ارشد ارتباط با صنعت در وزارت عتف)

جعفر حاجی قربان (مدیر واحد امریه سربازان در وزارت صنعت و معدن و تجارت)

علی شایان (کارشناس برنامه‌ریزی و ارتباطات فرا سازمانی دفتر کار و دانش)

حمید هاشمی (معاون محترم پژوهش و فناوری جهاد دانشگاهی)

حسن کشاورز (مدیر سنجش مهارت در صلاحیت حرفه‌ای)

سازمان فنی و حرفه‌ای)

کارگر (مشاور معاونت توسعه کارآفرینی و اشتغال)

محمودی (مدیر توسعه منابع انسانی سرباز ستاد کل نیروهای مسلح)

هوشنگ جلیلیان (وزارت دفاع)

واعظی نژاد (رئیس بنیاد نخبگان ستاد کل نیروهای مسلح)

محمد نوری (نماینده معاونت تربیت و آموزش ناجا)

۴-۳-۲ شرح خدمات کمیته:

❖ شناسایی و احصاء امتیازات خدمتی موجود و مکانیسم‌های اعطای آن در دوران قبل، حین و پس از خدمت؛

❖ تحلیل و ارزیابی وضعیت موجود اعطای مشوق‌ها در دوران قبل، حین و پس از خدمت؛

❖ شناسایی و تهیه فهرستی از مشوق‌های لازم جهت اعطای مهارت‌ها و مهارت آموزان؛ در دوران قبل، حین و پس از خدمت؛

❖ تعیین مکانیسم‌های اکتساب و تخصیص امتیاز به مهارت‌ها در دوران قبل، حین و پس از خدمت؛

❖ تعامل با سازمان‌های نیروهای مسلح و دستگاه‌های اجرایی؛

❖ سفارش پژوهش‌های مورد نیاز کمیته در صورت لزوم.

۵-۳-۲ برون‌داد مورد انتظار کمیته طبق برنامه زمان‌بندی:

جدول ۲. شرح خدمات و برون‌داد‌های مورد انتظار کمیته تسهیگری، مشوق‌ها و امتیازها

| زمان بندی (ماه) | درصد فعالیت | شرح خدمات | مراحل |
|-----------------|-------------|---|-----------|
| ۳ | ۲۵ | همکاری در شناسایی و جذب اعضای کمیته جهت تشکیل و راه‌اندازی کمیته | مرحله اول |
| | | تدوین برنامه و نقشه راه کمیته با بهره‌گیری از توان و تجربه اعضای کمیته | |
| | | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضاء | |
| | | ارتباط و تشریک‌مسابی مستمر با دیگر کمیته‌های تخصصی | |
| ۳ | ۲۵ | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضاء | مرحله دوم |
| | | ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته | |
| | | نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | |
| | | ارتباط و تشریک‌مسابی مستمر با دیگر کمیته‌های تخصصی | |
| | | تحلیل و ارزیابی وضعیت موجود اعطای مشوق‌ها در دوران قبل، حین و پس از خدمت و وظیفه عمومی | |
| | | شناسایی و احصاء راهکارها و مکانیسم‌های استفاده از امتیازات خدمتی موجود در چارچوب طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان و وظیفه | |
| ۳ | ۲۵ | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضاء | مرحله سوم |
| | | ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته | |
| | | نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | |
| | | ارتباط و تشریک‌مسابی مستمر با دیگر کمیته‌های تخصصی | |

| زمان بندی (ماه) | درصد فعالیت | شرح خدمات | مراحل |
|-----------------|-------------|---|-------------|
| | | شناسایی و تهیه فهرستی از مشوق های لازم جهت اعطا به مهارت ها و مهارت آموزان، در دوران قبل، حین و پس از خدمت وظیفه عمومی | |
| | | تعیین مکانیسم های اکتساب و تخصیص امتیاز به مهارت ها در دوران قبل، حین و پس از خدمت وظیفه عمومی | |
| ۳ | ۲۵ | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضاء ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی تبدیل مشوق ها، تسهیلگرها و امتیازات خدمتی به پیشنهاد سیاستی جهت تصویب در مراجع ذی ربط تهیه گزارش نهایی بر اساس مأموریت های کمیته جهت تحویل به کارفرما | مرحله چهارم |



۴-۲ کمیته حقوقی، قوانین و مقررات

۴-۲-۱ تعریف کمیته:

طرح جامع مهارت آموزی، مأموریت مهارت افزایی کارکنان وظیفه در دوران قبل، حین و پس از خدمت وظیفه عمومی را در دستور کار خود قرار داده است. از آنجایی که این طرح و اقدامات مرتبط با آن در نوع خود از پیشینه اندکی برخوردار بوده و بخشی از روندها و مطالبات آن پیش از این در ساختار و قوانین خدمت وظیفه عمومی وجود نداشته است، ضروری به نظر می‌رسد که خلأهای ساختاری و قانونی موجود و آتی برای اجرای این طرح شناسایی، پیش‌بینی و نیز تدوین اسناد لازم به منظور رفع خلأهای شناسایی شده و در دستور کار قرار گیرد. به همین منظور کمیته حقوقی، قوانین و الزامات نظارتی باهدف بررسی قوانین و مقررات موجود و تدوین اسناد جدید و مورد نیاز در این زمینه تشکیل شده است.

۴-۲-۲ اهداف کمیته:

اهداف

✓ بررسی وضعیت موجود قوانین و مقررات خدمت وظیفه عمومی با تمرکز بر مهارت آموزی و امتیازات (تشویقات) آنها. تهیه و... در چارچوب طرح جامع مهارت آموزی

✓ بررسی جایگاه خدمت وظیفه عمومی. مهارت آموزی کارکنان وظیفه و مشوقان و امتیازات قانونی قابل احصا به کارکنان وظیفه در اسناد بالادستی

✓ بررسی تطبیقی قوانین و مقررات خدمت وظیفه عمومی در کشور با سایر کشورها

✓ تدوین آیین نامه و دستورالعمل‌های اجرایی مورد نیاز با مشارکت دستگاه‌های ذی‌ربط

✓ ارائه راهکارهای قانونی به منظور تسهیل و تشویق طرح جامع مهارت آموزی

۳-۴-۱۲ اعضای کمیته:

رئیس کمیته: جناب آقای دکتر کهراری تبار

دبیر کمیته: جناب آقای مهدی سانبلی

اعضای مدعو کمیته:

دکتر صدرالسادات (کمیته تسهیلگری، مشوقها و امتیازها)

احمد کاظم زاده (نماینده معاونت پارلمانی ستاد کل)

احمد حق شناس (نماینده معاونت آماد ستاد کل)

غلامرضا رحیمی پور (نماینده معاونت نیروی انسانی ستاد کل)

محمد داودی (معاون حقوقی سازمان وظیفه عمومی)

محسن بهرامی (نماینده حقوقی وزارت آموزش و پرورش)

عمران شعبانعلی (نماینده حقوقی تربیت و آموزش ناجا)

یونس عامری (نماینده حقوقی سازمان وظیفه عمومی)

امین پاشایی هولاسو (نماینده تربیت و آموزش ودجا)

حسین حیدری (نماینده تربیت و آموزش ودجا)

سرهنگ ابراهیم موسوی (نماینده معاونت طرح و برنامه و بودجه ناجا)

۴-۴-۲ شرح خدمات:

- ❖ بررسی وضعیت موجود قوانین و مقررات خدمت وظیفه عمومی با تمرکز بر مهارت آموزی؛
- ❖ بررسی جایگاه خدمت وظیفه عمومی و مهارت آموزی کارکنان وظیفه در استاد بالادستی؛
- ❖ بررسی تطبیقی قوانین
- ❖ خدمت وظیفه عمومی در کشور با سایر کشورها؛
- ❖ مسئله یابی وضعیت موجود و ارائه راهکارهای حل مسئله؛
- ❖ ارائه راهکارهای قانونی به منظور تصویب طرح جامع مهارت آموزی؛
- ❖ تعامل با سازمان های نیروهای مسلح و دستگاه های اجرایی؛

❖ سفارش پژوهش‌های مورد نیاز کمیته در صورت لزوم.

۵-۴-۲ برونداد مورد انتظار کمیته طبق برنامه زمان‌بندی:

جدول ۳. شرح خدمات و بروندادهای مورد انتظار کمیته حقوقی، قوانین و مقررات

| زمان‌بندی (ماه) | درصد فعالیت | شرح خدمات | مراحل |
|-----------------|-------------|--|-------------|
| ۳ | ۲۵ | همکاری در شناسایی و جذب اعضای کمیته جهت تشکیل و راه‌اندازی کمیته | مرحله اول |
| | | همکاری در تدوین برنامه و نقشه راه کمیته با بهره‌گیری از توان و تجربه اعضای کمیته | |
| | | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | |
| | | ارتباط و تشریح مساعی مستمر با دیگر کمیته‌های تخصصی | |
| ۳ | ۲۵ | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | مرحله دوم |
| | | ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته با تأیید رئیس کمیته | |
| | | مشارکت در نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | |
| | | ارتباط و تشریح مساعی مستمر با دیگر کمیته‌های تخصصی | |
| | | بررسی وضعیت موجود و آسیب‌شناسی قوانین و مقررات خدمت وظیفه عمومی با تمرکز بر مهارت‌آموزی | |
| | | بررسی جایگاه خدمت وظیفه عمومی و مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در اسناد بالادستی | |
| ۳ | ۲۵ | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | مرحله سوم |
| | | ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته با تأیید رئیس کمیته | |
| | | مشارکت در نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | |
| | | ارتباط و تشریح مساعی مستمر با دیگر کمیته‌های تخصصی | |
| | | بررسی تطبیقی قوانین و مقررات خدمت وظیفه عمومی در ایران با دیگر کشورها، با تمرکز بر مهارت‌آموزی | |
| ۳ | ۲۵ | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | مرحله چهارم |
| | | ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته با تأیید رئیس کمیته | |
| | | مشارکت در نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | |

| زمان بندی (ماه) | درصد فعالیت | شرح خدمات | مراحل |
|-----------------|----------------|---|-------|
| | | ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته‌های تخصصی ارائه راهکارهای قانونی به منظور تصویب و تثبیت طرح جامع مهارت آموزی همکاری در تهیه گزارش نهایی بر اساس مأموریت‌های کمیته جهت تحویل به کارفرما | |



۲-۵ کمیته اسناد راهبردی و نقشه راه

۲-۵-۱ تعریف کمیته:

این کمیته باهدف انسجام بخشی به سیاست ها و برنامه های عملیاتی قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح، تدوین نقشه راه بلندمدت، میان مدت و کوتاه مدت این قرارگاه و همچنین تدوین اسناد پشتیبان طرح جامع مهارت آموزی تشکیل شده است.

اهداف کمیته



شکل ۶. اهداف کمیته اسناد راهبردی و نقشه راه

۲-۵-۲ معرفی اعضای کمیته:

| |
|---|
| رئیس کمیته: جناب آقای دکتر جدی |
| دبیر کمیته: جناب آقای امینی |
| اعضای مدعو کمیته: - سردار صدرالسادات (رئیس کمیته تسهیلگری، مشوقها و امتیازها) - دکتر خادمی (پژوهشکده مطالعات فناوری) - دکتر طلوعی اشلقی (دانشگاه آزاد اسلامی) - مهندس ابراهیمی (فاوای قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه) - مهندس هاشمی (کمیته اسناد راهبردی و نقشه راه) - مهندس اثباتی (طرح و برنامه قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه) - مهندس محمدی (قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه) - مهندس رحیمی (قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه) - آقای مارینی (ستاد کل نیروهای مسلح) - مهندس علیخانی (قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه) |

۳-۵-۲ شرح خدمات کمیته:

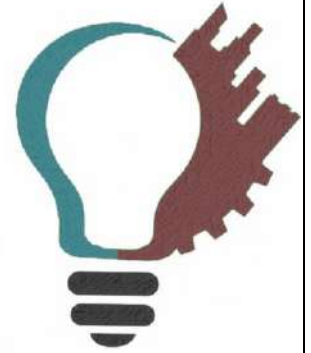
- ❖ تهیه اطلس جامع ذی نفعان طرح جامع مهارت آموزی؛
- ❖ تدوین سند راهبردی طرح مهارت آموزی؛
- ❖ تدوین سند نقشه راه پنج ساله طرح مهارت آموزی (جنم)؛
- ❖ تدوین سند راهبردی قرارگاه؛
- ❖ تدوین سند نقشه راه ۵ ساله قرارگاه مرکزی مهارت آموزی (برنامه اقدام)؛
- ❖ تعامل با سازمانهای نیروهای مسلح و دستگاههای اجرایی؛
- ❖ سفارش پژوهشهای مورد نیاز کمیته در صورت لزوم.

۴-۵-۲ برونداد مورد انتظار کمیته طبق برنامه زمان بندی:

جدول ۴. شرح خدمات و برون دادهای مورد انتظار کمیته اسناد راهبردی و نقشه راه

| زمان بندی (ماه) | درصد فعالیت | شرح خدمات | مراحل |
|--|----------------|--|-------------|
| ۳ | ۲۵ | همکاری در شناسایی و جذب اعضای کمیته جهت تشکیل و راه اندازی کمیته | مرحله اول |
| | | تدوین برنامه و نقشه راه کمیته با بهره گیری از توان و تجربه اعضای کمیته | |
| | | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | |
| | | ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی | |
| | | تدوین و ارائه سند راهبردی طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه | |
| ۲ | ۲۵ | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | مرحله دوم |
| | | ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته | |
| | | نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | |
| | | ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی | |
| | | تدوین و ارائه سند نگاهت نهادی طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه | |
| تدوین و ارائه نقشه راه ۵ ساله طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه | | | |
| ۲ | ۲۵ | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | مرحله سوم |
| | | ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته | |
| | | نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | |
| | | ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی | |
| | | تدوین و ارائه نقشه راهبردی قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه | |
| تدوین و ارائه برنامه سالانه طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه؛ | | | |
| ۲ | ۲۵ | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | مرحله چهارم |
| | | ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته | |
| | | نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | |
| | | ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی | |

| زمان بندی (ماه) | درصد فعالیت | شرح خدمات | مراحل |
|--------------------|----------------|--|-------|
| | | <p>تدوین و ارائه سرفصل های برنامه ای اجرای نقشه راه طرح جامع مهارت آموزی</p> <p>تدوین و ارائه سند طرح پیاده سازی و نظارت راهبردی قرارگاه</p> <p>تدوین و ارائه سند نظارت راهبردی بر اجرای برنامه های بخش مرتبط با طرح؛</p> <p>تهیه گزارش نهایی بر اساس مأموریت های کمیته جهت تحویل به کارفرما</p> | |



۲-۶ کمیته مشاغل و مهارت‌های موجود

۲-۶-۱ تعریف کمیته:

شناسایی نیازهای شغلی، مهارتی و آموزشی بازار کار موجود جهت انطباق آموزش‌های مهارتی با نیاز بازار کار از جمله ضروریات اجرای بهینه طرح جامع مهارت‌آموزی محسوب می‌شود. همچنین نظر به مأموریت اصلی نیروهای مسلح در خصوص حفظ و ارتقاء امنیت ملی و نیز ضرورت حرکت نیروهای مسلح به سوی پرورش سربازان ماهر، انجام سربازی تخصصی و مبتنی بر مهارت در کشور که به‌نوعی پشتوانه امنیتی نیز محسوب می‌شود، توجه به نیازهای مهارتی نیروهای مسلح و همچنین در اولویت قرار دادن مشاغل و مهارت‌های مرتبط با آن، از جمله الزامات اجرای بهینه طرح جامع مهارت‌آموزی به شمار می‌آید. در همین راستا نیز کمیته نیازسنجی مشاغل و مهارت‌های بازار کار موجود باهدف احصاء مشاغل و مهارت‌های موردنیاز و مشترک میان نیروهای مسلح و بازار کار ایجاد شده است که مأموریت تولید محتوای موردنیاز طرح جامع مهارت‌آموزی را بر عهده دارد.

۲-۶-۲ اهداف کمیته:

اهداف

- شناسایی و احصاء مشاغل و مهارت‌های مورد نیاز نیروهای مسلح؛
- شناسایی و احصاء مشاغل و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار؛
- تجزیه و تحلیل مشاغل منتخب و ارائه مهارت‌های مورد نیاز هر شغل متناسب با بازار کار موجود؛
- اولویت بندی و ارائه فهرست مهارت‌ها در قالب مهارت‌های تخصصی، مهارت‌های اجتماعی و مهارت‌های عمومی جهت برنامه ریزی آموزشی قرارگاه؛
- ارائه فهرست و اولویت بندی تامین کنندگان/مجریان آموزش‌های مهارتی مذکور به قرارگاه.



۳-۶-۱۲ اعضای کمیته:

| |
|--|
| رئیس کمیته: مهندس محمود محمدی |
| دبیر کمیته: مهندس مرتضی محمدی |
| اعضای کمیته: -صادق مارینی (ستاد کل نیروهای مسلح) -حاج امان الله یلمه (سازمان فنی و حرفه‌ای) -محمد رضا کارگر (مشاور معاون وزیر تعاون، کار و رفاه اجتماعی) -قباد عزتی (طرح و برنامه آجا) -داوود افشار (منابع انسانی ستاد کل ن.م) -محمد شیخی اسرمی (وزارت آب) -محمد صادق امیدی (طرح و برنامه ناجا) -حبیب ذنوبی (وزارت دفاع) |

۴-۶-۲ شرح خدمات:

- ❖ شناسایی و احصاء مشاغل و مهارت‌های مورد نیاز نیروهای مسلح؛
- ❖ شناسایی و احصاء مشاغل و مهارت‌های مورد نیاز بازار کار؛
- ❖ اولویت بندی انتخاب مشاغل به منظور بررسی / تجزیه و تحلیل؛
- ❖ تجزیه و تحلیل شغل منتخب و ارائه مهارت‌های مورد نیاز هر شغل؛
- ❖ اولویت بندی و ارائه فهرست مهارت‌ها؛
- ❖ تعامل با سازمان‌های نیروهای مسلح و دستگاه‌های اجرایی؛
- ❖ سفارش پژوهش‌های مورد نیاز کمیته در صورت لزوم؛

۵-۶-۲ برونداد مورد انتظار کمیته طبق برنامه زمان بندی:

جدول ۵. شرح خدمات و بروندادهای مورد انتظار کمیته مشاغل و مهارت های آینده

| مراحل | شرح خدمات | درصد فعالیت | زمان بندی (ماه) |
|-------------|--|-------------|-----------------|
| مرحله اول | همکاری در شناسایی و جذب اعضای کمیته جهت تشکیل و راه اندازی کمیته | ۲۵ | ۳ |
| | همکاری در تدوین برنامه و نقشه راه کمیته با بهره گیری از توان و تجربه اعضای کمیته | | |
| | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | | |
| | ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی | | |
| مرحله دوم | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | ۲۵ | ۳ |
| | ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته با تأیید رئیس کمیته | | |
| | مشارکت در نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | | |
| | ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی | | |
| | شناسایی و احصاء مشاغل و مهارت های مورد نیاز نیروهای مسلح | | |
| | شناسایی و احصاء مشاغل و مهارت های مورد نیاز بازار کار موجود | | |
| مرحله سوم | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | ۲۵ | ۳ |
| | ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته با تأیید رئیس کمیته | | |
| | مشارکت در نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | | |
| | ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته های تخصصی | | |
| | تهیه فهرستی از مشاغل و مهارت های موجود و مورد نیاز بازار کار کشور که ظرفیت شغلی اشباع نشده دارند | | |
| | تجزیه و تحلیل مشاغل منتخب و ارائه مهارت های مورد نیاز هر شغل متناسب با بازار کار موجود | | |
| مرحله چهارم | برگزاری و شرکت در جلسات مرتبط با پروژه و تأیید دستور جلسات کمیته جهت ارسال به اعضا | ۲۵ | ۳ |
| | ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته با تأیید رئیس کمیته | | |

| مراحل | شرح خدمات | درصد فعالیت | زمان بندی (ماه) |
|-------|---|-------------|-----------------|
| | مشارکت در نظارت و کنترل بر پیشرفت کار کمیته مطابق نقشه راه مصوب | | |
| | ارتباط و تشریح مساعی مستمر با دیگر کمیته‌های تخصصی | | |
| | اولویت بندی و ارائه فهرست مهارت‌ها جهت برنامه ریزی آموزشی و اعلان عمومی مهارت‌ها از سوی کارفرما | | |
| | تهیه گزارش نهایی بر اساس مأموریت‌های کمیته جهت تحویل به کارفرما | | |

عمده مواردی که در بخش معرفی کمیته‌های پنج گانه تولید محتوا به آن اشاره شد، در واقع ماحصل مجموع فعالیت‌هایی بوده است که ذیل اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر و در راستا تشکیل کمیته‌های تولید محتوا صورت گرفته است. از آنجایی که هماهنگی و هم‌افزایی میان اقدامات کمیته‌های مذکور در بستر راهبری بهینه کمیته‌ها صورت می‌گیرد سعی شد تا از ابتدای شکل‌گیری کمیته‌ها، آیین‌نامه جامعه‌ای منظور تحقق راهبری بهینه و رفع ابهام در مقاصد کمیته، انتظارات از هر کمیته، اعضای کمیته، نحوه تبادل اطلاعات و همچنین سازوکارهای مالی کمیته‌ها تدوین و به روسای کمیته ابلاغ گردد. از همین رو آیین‌نامه‌ای در ۶ فصل، ۲۸ ماده و ۱۸ تبصره در اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر تنظیم و در تاریخ ۱۳۹۷/۰۷/۰۷ به تصویب قرارگاه و پژوهشکده رسید و به روسای کمیته‌های تولید محتوا ابلاغ شد. در ادامه جزئیات مرتبط با آیین‌نامه تدوینی اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر با موضوع "استقرار و راهبری کمیته‌های تخصصی تولید محتوا" آمده است.



۲-۷ آیین نامه استقرار و راهبری کمیته‌های تولید محتوا

جدول ۶. آیین نامه استقرار و راهبری کمیته‌های تولید محتوا

۱-۲-۷ کلیات و تعاریف

ماده ۱. مقدمه

قرارگاه مهارت آموزی کارکنان وظیفه (سربازان) به دستور ریاست محترم ستاد کل نیروهای مسلح و در راستای تحقق تدابیر و فرامین مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در خصوص اقتصاد مقاومتی، کمک به بهبود وضعیت اشتغال جوانان و همچنین تعالی بخشی خدمت مقدس سربازی، در خردادماه ۹۶ تشکیل شده است. این قرارگاه درصدد است با استفاده از ظرفیت‌ها، امکانات و توانمندی‌های تمامی نهادهای لشکری و کشوری به توسعه و سامان‌دهی آموزش‌های مهارتی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح بپردازد تا ضمن افزایش جذابیت و نشاط در دوران سربازی و آماده‌سازی جوانان برای ورود به بازار کار، موجبات تعالی نظام مقدس سربازی را نیز فراهم آورد. در این راستا و با استناد به قرارداد فی مابین پژوهشکده مطالعات فناوری و قرارگاه به شماره ۳۸۱۰/۱/۱۰۲/۱۱۱۲ مورخ ۹۷/۰۵/۰۳ به منظور پشتیبانی فکری از مأموریت، اهداف و برنامه‌های قرارگاه اتاق فکری متشکل از کمیته‌های تخصصی با مأموریت‌های تعیین شده ذیل قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح ایجاد شده است که دبیرخانه اتاق فکر مذکور در پژوهشکده مطالعات فناوری استقرار یافته است. آیین نامه حاضر نیز باهدف تشکیل و راهبری کمیته‌های تخصصی تولید محتوا اتاق فکر سرباز ماهر، تدوین گردیده است.

ماده ۲ - تعاریف

قرارگاه: قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه ن.م؛

پژوهشکده: پژوهشکده مطالعات فناوری ریاست جمهوری؛

طرح مهارت آموزی: طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه ن.م؛

اتاق فکر: اتاق فکر سرباز ماهر قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه ن.م؛

هیئت رئیسه اتاق فکر: هیئتی متشکل از فرمانده قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه، رئیس پژوهشکده مطالعات فناوری و دبیر اتاق فکر؛

هیئت اندیشه‌ورز: هیئتی متشکل از رئیس پژوهشکده، دبیر اتاق فکر، دبیران کمیته‌های پنج گانه اتاق فکر و مشاورینی که توسط هیئت رئیسه منصوب می گردند؛

کمیته: کمیته تخصصی اتاق فکر سرباز ماهر، متشکل از خبرگان و کارشناسان مرتبط با موضوع خواهد بود که در راستای پشتیبانی فکری طرح جامع مهارت آموزی و باهدف تولید محتوا در حوزه‌های تخصصی مختلف، تشکیل می‌شوند؛

۲-۷-۲ تشکیل کمیته‌ها

ماده ۳: کمیته تدوین اسناد راهبردی و نقشه راه، وظیفه تنظیم اسناد راهبردی و نقشه‌های راه قرارگاه و طرح جامع مهارت آموزی و تدوین اطلس جامع ذینفعان در طرح مذکور را عهده‌دار است.

ماده ۴: کمیته شناسایی مشاغل و مهارت‌های موجود، باهدف احصاء مشاغل و مهارت‌های موردنیاز و مشترک میان نیروهای مسلح و بازار کار جهت انطباق آموزش‌های مهارتی با نیاز بازار کار و همچنین ارائه شرایط احراز مشاغل شناسایی شده بر پایه مهارت‌های سخت و نرم، تشکیل می‌شود.

ماده ۵: کمیته دیده‌بانی مشاغل و مهارت‌های آینده، باهدف تحلیل روند بازارها و کسب و کارهای آینده در ابعاد جهانی، منطقه‌ای و ملی و همچنین بررسی وضعیت مشاغل و مهارت‌های موردنیاز بازار کار آینده تشکیل می‌شود.

ماده ۶: کمیته تسهیلگری، مشوق‌ها و امتیازها، باهدف شناسایی، ایجاد و اعطاء مشوق‌ها به مهارت آموزان در دوران قبل، حین و بعد از خدمت تشکیل می‌شود تا علاوه بر ساماندهی مشوق‌ها و تسهیل گره‌های موردنیاز، منافع تمامی ذینفعان طرح را مدنظر قرارداد و بتوان از تمامی ظرفیت‌های موجود در راستای اجرای بهینه طرح مهارت آموزی بهره‌برداری نمود.

ماده ۷: کمیته حقوقی، قوانین و نظارت، باهدف بررسی وضعیت موجود قوانین، مقررات و رویه‌های خدمات وظیفه عمومی درزمینه مهارت آموزی و ارائه راه کارهای قانونی به منظور توسعه و اشاعه طرح جامع مهارت آموزی، تشکیل می‌شود.

۲-۷-۳ ترکیب و جلسات کمیته‌ها

ماده ۸: ترکیب اعضا

اعضاء کمیته‌ها بین ۵ تا ۱۰ نفر و ترکیب کمیته‌ها به شرح ذیل خواهند بود:

الف- رئیس کمیته: مسئولیت راهبری و مدیریت امور مرتبط با کمیته و نیز دست‌یابی به اهداف و شرح وظایف کمیته را بر عهده دارد.

ب- دبیر کمیته: مسئولیت هماهنگی و مستندسازی و پیگیری امور مرتبط به کمیته را بر عهده دارد.

ج- نماینده یا نمایندگان معاونت‌های مرتبط با ماموریت کمیته در ستاد کل نیروهای مسلح به‌عنوان عضو دائم کمیته.

د- نماینده یا نمایندگان دستگاه‌های اجرایی متناسب با ماموریت کمیته به‌عنوان عضو دائم کمیته.

تبصره ۱: با صلاحدید رئیس کمیته و بر اساس نیازهای موردی و تخصصی، مشاورین کمیته به‌عنوان عضو موقت منصوب می‌شوند.

تبصره ۲: در دو کمیته حقوقی، قوانین و نظارت و کمیته تسهیلگری، مشوق‌ها و امتیازها، نماینده سازمان وظیفه عمومی عضویت دارد.

تبصره ۳: هر یک از کمیته‌ها در صورت صلاحدید می‌توانند از ظرفیت اعضای دیگر کمیته‌ها استفاده نمایند.

تبصره ۴: عضویت افراد در کمیته‌ها بعد از اعلام موافقت از طرف قرارگاه، امکان‌پذیر خواهد بود.

ماده ۹: جلسات کمیته‌ها

- الف- کمیته به صورت رسمی حداکثر ۲ بار در ماه جلسه خواهد داشت و تصمیمات با اکثریت آراء معتبر خواهد بود.
- ب- دستور جلسه، ساعت، تاریخ و محل جلسه باید حداقل چهل و هشت ساعت قبل از تشکیل جلسه کتباً به اطلاع اعضاء و اشخاصی که باید در جلسه کمیته حضور یابند، برسد.
- ج- تشکیل جلسه فوق العاده بنا به درخواست رئیس کمیته امکان پذیر هست.
- د- صورت جلسات کمیته شامل شرح تصمیمات متخذه، تاریخ جلسه، اسامی حاضرین و غایبین، به امضای حاضرین می رسد و توسط دبیر مستندسازی می شود.
- ه- موضوعات قابل طرح در هر جلسه منحصرأ در حدود تکالیف کمیته و در چارچوب مقررات خواهد بود و پیشنهادهای کمیته باید مستند، مستدل و موجه باشد.
- و- تصمیمات کمیته پس از تائید هیئت رئیسه اتاق فکر، قابل استناد خواهد بود.
- ز- رئیس کمیته موظف است، گزارش دوره ای عملکرد کمیته (ماهانه، فصلی، سالانه) را در قالب فرم پیوست ۱ به دبیر اتاق فکر ارائه نماید.
- تبصره ۵:** یکشنبه آخر هر ماه، جلسه اعضای کمیته ها با فرمانده قرارگاه، رئیس پژوهشکده و دبیر اتاق فکر برگزار خواهد شد.
- تبصره ۶:** محل استقرار دبیرخانه اتاق فکر و کمیته ها، پژوهشکده است و جلسات کمیته به فراخور نیاز می تواند در پژوهشکده یا قرارگاه برگزار شود.
- تبصره ۷:** نظارت و ارزیابی بر عملکرد کمیته ها توسط نمایندگان قرارگاه و پژوهشکده زیر نظر هیئت رئیسه اتاق فکر و متناسب با شرح خدمات مندرج در قرارداد انعقاد شده با رئیس/نماینده کمیته و مستند تعریف پروژه انجام می شود.

۴-۷-۱۲ اهداف و وظایف کمیته ها

ماده ۱۰: اهداف کمیته تدوین اسناد راهبردی و نقشه راه

- الف- تدوین سند راهبردی طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه.
- ب- تدوین سند نگاشت نهادی طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه؛
- ج- نقشه راه ۵ ساله طرح جامع مهارت آموزی کارکنان وظیفه؛
- چ- سند نقشه راهبردی قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه؛
- ح- سند طرح ریزی و نظارت راهبردی فعالیت های قرارگاه مرکزی مهارت آموزی کارکنان وظیفه؛
- خ- تدوین سرفصل های برنامه اجرای نقشه راه طرح جامع مهارت آموزی.

ماده ۱۱: عمده وظایف کمیته تدوین اسناد راهبردی و نقشه راه

الف - تدوین و تصویب نقشه راه کمیته جهت تحقق تدوین اطلس جامع ذینفعان و اسناد راهبردی و نقشه راه طرح جامع مهارت‌آموزی و قرارگاه.

ب - تدوین و تصویب پیشنهادهای کاربردی جهت اصلاح مقررات، ضوابط و رویه‌های موجود و در صورت نیاز تدوین مقررات، ضوابط و رویه‌های جدید به منظور جاری‌سازی راهبردها.

ج - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین و تصویب اطلس جامع ذینفعان طرح جامع مهارت‌آموزی.

د - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین و تصویب سند راهبردی طرح جامع مهارت‌آموزی.

ه - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین و تصویب سند راهبردی قرارگاه.

و - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین سند نقشه راه پنج‌ساله طرح جامع مهارت‌آموزی.

ز - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین و تصویب سند نقشه راه پنج‌ساله قرارگاه.

ماده ۱۲: اهداف کمیته شناسایی مشاغل و مهارت‌های موجود

الف - شناسایی و احصاء مشاغل و مهارت‌های موردنیاز نیروهای مسلح؛

ب - شناسایی و احصاء مشاغل و مهارت‌های موردنیاز بازار کار موجود؛

ج - تهیه فهرستی از مشاغل و مهارت‌های موجود و موردنیاز بازار کار که ظرفیت شغلی اشباع‌نشده دارند؛

چ - تجزیه و تحلیل مشاغل منتخب و ارائه مهارت‌های موردنیاز هر شغل متناسب با بازار کار موجود؛

ح - اولویت‌بندی و ارائه فهرست مهارت‌ها جهت برنامه‌ریزی آموزشی و اعلان عمومی مهارت‌ها از سوی کارفرما؛

ماده ۱۳: عمده وظایف کمیته شناسایی مشاغل و مهارت‌های موجود

الف - تدوین و تصویب نقشه راه کمیته جهت شناسایی مشاغل و مهارت‌های موجود.

ب - تدوین و تصویب پیشنهادهای کاربردی جهت اصلاح مقررات، ضوابط و رویه‌های موجود و در صورت نیاز تدوین مقررات، ضوابط و رویه‌های جدید به منظور استقبال مشمولین و سربازان از طرح جامع مهارت‌آموزی.

ج - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین و تصویب عناوین مشاغل و مهارت‌های موردنیاز نیروهای مسلح.

چ - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین و تصویب عناوین مشاغل و مهارت‌های موردنیاز بازار کار موجود.

ح - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین و تصویب شرایط احراز مشاغل شناسایی‌شده بر پایه مهارت‌های سخت و نرم.

خ - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین و تصویب عناوین رتبه‌بندی شده، اهداف و سرفصل‌های مهارت‌های آموزشی مورد تأکید طرح جامع مهارت‌آموزی.

ماده ۱۴: اهداف کمیته دیده‌بانی مشاغل و مهارت‌های آینده

الف- تحلیل روند بازار کار و کسب و کارهای آینده و آینده کسب و کارها در سطوح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی؛
ب- شناسایی و احصاء مشاغل آینده مبتنی بر اسناد موجود و مطالعات تطبیقی در چارچوب تحلیل روند بازار کار؛
ج- انطباق مشاغل و کسب و کارهای شناسایی شده با نیازهای آینده کوتاه‌مدت و بلندمدت بازار کار کشور؛
چ- تهیه فهرستی از مهارت‌های موردنیاز بازار کار آینده در چارچوب کسب و کارها و مشاغل آینده؛
ح- اولویت‌بندی و ارائه فهرست نهایی مهارت‌های موردنیاز بازار کار آینده جهت برنامه‌ریزی آموزشی و اعلان عمومی مهارت‌ها از سوی کارفرما؛

ماده ۱۵: عمده وظایف کمیته دیده‌بانی مشاغل و مهارت‌های آینده

الف - تدوین و تصویب نقشه راه کمیته جهت تحقق مطالعات آینده‌پژوهی و پایش مشاغل و مهارت‌های بازار کار آینده.
ب - تدوین و تصویب پیشنهادهای کاربردی جهت اصلاح مقررات، ضوابط و رویه‌های موجود و در صورت نیاز تدوین مقررات، ضوابط و رویه‌های جدید منتج از مطالعات آینده‌پژوهی و پایش مشاغل و مهارت‌های بازار کار آینده.
ج - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت بررسی آینده‌پژوهشی در ابعاد جهانی، منطقه‌ای و ملی.
ه - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین گزارش پیش‌بینی مشاغل موردنیاز در آینده به تفکیک بازه زمانی میان‌مدت و بلندمدت.
و- جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین گزارش پیش‌بینی مهارت‌های موردنیاز بازار کار آینده.

ماده ۱۶: اهداف کمیته تسهیلگری، مشوق‌ها و امتیازها

الف- تحلیل و ارزیابی وضعیت موجود اعطای مشوق‌ها در دوران قبل، حین و پس از خدمت وظیفه عمومی
ب- شناسایی و احصاء راهکارها و مکانیسم‌های استفاده از امتیازات خدمتی موجود در چارچوب طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه؛
ج- شناسایی و تهیه فهرستی از مشوق‌های لازم جهت اعطا به مهارت‌ها و مهارت‌آموزان، در دوران قبل، حین و پس از خدمت وظیفه عمومی؛
چ- تعیین مکانیسم‌های اکتساب و تخصیص امتیاز به مهارت‌ها در دوران قبل، حین و پس از خدمت وظیفه عمومی؛
ح- تبدیل مشوق‌ها، تسهیلگرها و امتیازات خدمتی به پیشنهاد سیاستی جهت تصویب در مراجع ذی‌ربط؛

ماده ۱۷: عمده وظایف کمیته تسهیلگری، مشوق‌ها و امتیازها

الف - تدوین و تصویب نقشه راه کمیته جهت تحقق مطالعات تسهیل‌گری و تعیین مشوق‌ها و امتیازها.
ب - تدوین و تصویب پیشنهادهای کاربردی جهت اصلاح مقررات، ضوابط و رویه‌های موجود و در صورت نیاز تدوین مقررات، ضوابط و رویه‌های جدید منتج از مطالعات تسهیل‌گری و تعیین مشوق‌ها و امتیازها.
ج - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین گزارش تحلیلی وضعیت موجود اعطای مشوق‌ها در دوران قبل، حین و بعد از خدمت.

ه - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین مشوق‌ها پیشنهادی جهت اعطاء به مهارت‌آموزان در دوران قبل، حین و بعد از خدمت.

و - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین گزارش تحلیلی از وضعیت امتیازات خدمتی موجود و همچنین مکانیسم‌های اعطاء آن‌ها در دوران قبل، حین و بعد از خدمت.

ز - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تدوین گزارش کارشناسی مرتبط با تدوین فهرست پیشنهادی مکانیسم‌های اکتساب و تخصیص امتیاز به مهارت‌ها در دوران قبل، حین و بعد از خدمت.

ماده ۱۸: اهداف کمیته حقوقی، قوانین و نظارت

الف - بررسی وضعیت موجود و آسیب‌شناسی قوانین و مقررات خدمت و وظیفه عمومی با تمرکز بر مهارت‌آموزی؛

ب - بررسی جایگاه خدمت و وظیفه عمومی و مهارت‌آموزی کارکنان و وظیفه در اسناد بالادستی؛

ج - بررسی تطبیقی قوانین و مقررات خدمت و وظیفه عمومی در ایران با دیگر کشورها، با تمرکز بر مهارت‌آموزی؛

چ - ارائه راهکارهای قانونی به منظور تصویب و تثبیت طرح جامع مهارت‌آموزی؛

ماده ۱۹: عمده وظایف کمیته حقوقی، قوانین و مقررات

الف - تدوین و تصویب نقشه راه کمیته، جهت تحقق مطالعات حقوقی، قوانین و الزامات نظارتی.

ب - تدوین و تصویب پیشنهادهای کاربردی جهت اصلاح مقررات، ضوابط و رویه‌های موجود و در صورت نیاز تدوین مقررات، ضوابط و رویه‌های جدید منتج از مطالعات حقوقی، قوانین و الزامات نظارتی.

ج - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین گزارش تحلیلی از وضعیت موجود قوانین، مقررات و رویه‌های خدمت و وظیفه عمومی در زمینه مهارت‌آموزی.

ه - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین گزارش تحلیلی از وضعیت و جایگاه خدمت و وظیفه عمومی در زمینه مهارت‌آموزی در اسناد بالادستی.

و - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین گزارش تحلیلی از بررسی مطالعات تطبیقی کشورهای مختلف دنیا در زمینه خدمت و وظیفه عمومی و مهارت‌آموزی.

ز - جمع‌آوری اطلاعات موردنیاز و تولید محتوای کارشناسی جهت تدوین گزارش راه‌کارهای قانونی پیشنهادی به منظور توسعه و اشاعه طرح جامع مهارت‌آموزی.

۵-۷-۲ وظایف رئیس، دبیر و اعضاء کمیته‌ها

ماده ۲۰: وظایف رئیس کمیته

الف - شناسایی و پیشنهاد عضویت افراد در کمیته، به دبیر اتاق فکر.

ب - پیشنهاد دبیر کمیته جهت انتصاب و صدور حکم به دبیر اتاق فکر.

ج - راهبری در شناسایی و تحلیل مسائل مرتبط با وظایف کمیته.

چ- تشکیل، اداره و هدایت جلسات کمیته به طور مستمر.

ح- ارائه پیشنهاد نقشه راه کمیته جهت بررسی و تصویب و ارسال نقشه راه مصوب به دبیر اتاق فکر.

خ- نظارت و کنترل مستمر بر پیشرفت کار کمیته، مطابق با نقشه راه مصوب.

د- ارتباط و تشریک مساعی مستمر با اعضای کمیته، تقسیم وظایف بین اعضاء و نظارت بر عملکرد و مشارکت فعال اعضای کمیته در جلسات.

ذ- تأیید دستورات جلسه جهت اعلام به اعضاء.

ر- ابلاغ مصوبات جلسات و پیگیری اجرای آن‌ها.

ی- ارتباط و تشریک مساعی مستمر با دیگر کمیته‌ها.

ک- تدوین و ارائه گزارش کار ماهانه رئیس کمیته به دبیر اتاق فکر.

ل- ارسال گزارش‌های ماهانه از فعالیت‌های کمیته به دبیر اتاق فکر.

ماده ۲۱: وظایف دبیر کمیته

الف- تنظیم دستورات جلسه جهت اعلام به اعضاء.

ب- تدوین و تنظیم مذاکرات و مصوبات جلسات کمیته، جهت مستندسازی و ارائه به دبیر اتاق فکر.

ج- ابلاغ و پیگیری مصوبات کمیته با هماهنگی رئیس کمیته.

د- تنظیم شکست کار (WBS) پیشنهادی متناسب با وظایف کمیته با هماهنگی رئیس کمیته.

ه- پیگیری تصویب (WBS) و تخصیص لایه‌های تفکیکی شکست کار به اعضاء، توسط کمیته جهت اجرا.

و- تنظیم گانت چارت و ارائه برنامه زمان‌بندی و میزان پیشرفت‌ها به کمیته با هماهنگی رئیس کمیته.

ز- پیگیری دریافت گزارش عملکرد ماهانه اعضاء کمیته.

ح- تنظیم گزارش‌های ماهانه از فعالیت‌های کمیته و ارسال به رئیس کمیته.

ط- پیگیری در برگزاری جلسات دوره‌ای منظم با اعضاء کمیته و هیئت اندیشه‌ورز.

ماده ۲۲: وظایف اعضاء دائم کمیته

الف- حضور مرتب در جلسات و شرکت فعال در مباحث مطروحه در کمیته.

ب- اظهار نظر کارشناسی در تنظیم نهایی نقشه راه کمیته.

ج- اظهار نظر کارشناسی در تنظیم نهایی شکست کار و پذیرش مسئولیت لایه‌های تفکیکی تخصیص داده شده.

د- ارائه گزارش ماهانه از فعالیت‌ها و میزان پیشرفت کارهای محوله.

ه- تدوین و ارائه گزارش نهایی از انجام امور محوله به عضو.

تبصره ۷: کلیه حقوق مادی و معنوی در تولید محتوا متعلق به اتاق فکر است و هیچ عضو نمی‌تواند بدون اجازه کتبی هیئت‌رئیس اتاق فکر

تمام یا قسمتی از اطلاعات را به صورت سخنرانی، کتاب، جزوه و غیره منتشر نماید.

۶-۷-۲ رویه‌های انجام امور

ماده ۲۳ - روال قانونی تصمیمات و مصوبات، روش کار و ضوابط اجرایی

الف- ابلاغ احکام روسای کمیته و حوزه فعالیت کمیته‌های تخصصی توسط قرارگاه؛

ب- معرفی اعضای دائمی کمیته از سوی قرارگاه و پژوهشکده؛

ج- ارائه نقشه راه و شکست کار اهداف برنامه‌های کمیته توسط رئیس کمیته به دبیر اتاق فکر در قالب فرم مستند تعریف پروژه پژوهشکده؛

د- تأیید نقشه راه و برنامه پیشنهادی توسط هیئت‌رئیس اتاق فکر، تصویب پروژه در شورای پژوهشی پژوهشکده و ابلاغ برنامه مصوب؛

ه- شروع فعالیت‌های مصوب ابلاغی کمیته؛

و- ارائه گزارش عملکرد دوره‌ای (ماهانه، فصلی و سالیانه) بر اساس نقشه راه و شکست کار مصوب؛

ز- نظارت بر پیشرفت کار کمیته بر اساس نقشه راه و شکست کار مصوب، توسط ناظر قرارگاه و ناظر پژوهشکده؛

ح- ارائه گزارش اقدامات و دستاوردهای کمیته بر اساس شرح خدمات و برنامه زمانی مندرج در فرم مستند تعریف پروژه توسط رئیس کمیته؛

ط- تحویل گزارش نهایی اقدامات و دستاوردهای کمیته توسط رئیس کمیته به هیئت‌رئیس اتاق فکر.

ماده ۲۴ - پشتیبانی

پشتیبانی شامل تمامی امور مربوط به مکاتبات، معرفی‌ها، هماهنگی‌ها، تعریف پروژه پشتیبان و موارد دیگر تدارکات می‌گردد. آن دسته از این امور که مربوط به سازمان‌ها و نهادهای لشکری است بر عهده قرارگاه و بخش دیگری که مربوط به سازمان‌ها و نهادهای کشوری است بر عهده پژوهشکده خواهد بود.

تبصره ۸: هرگونه مکاتبات برون‌سازمانی از سوی رئیس کمیته می‌بایست در سربرگ قرارگاه یا پژوهشکده و با امضای فرمانده قرارگاه یا رئیس پژوهشکده صورت پذیرد. انجام مکاتبات درون‌سازمانی از قبیل مکاتبات روسای کمیته‌ها با قرارگاه، پژوهشکده و سایر کمیته‌ها با یکدیگر با امضای رئیس کمیته بلامانع است.

تبصره ۹: کمیته به فراخور نیاز و در راستای تحقق بخشی به اهداف و مأموریت‌های خود می‌تواند از امکان تعریف پروژه پشتیبان استفاده نماید. ملاحظات استفاده از امکان تعریف پروژه به شرح ذیل است:

الف- پیشنهاد پروژه در چارچوب مستند تعریف پروژه پژوهشکده توسط رئیس کمیته به دبیرخانه اتاق فکر؛

ب- بررسی پیشنهاد پروژه از سوی هیئت‌رئیس اتاق فکر و اعلام نظر به رئیس کمیته توسط دبیرخانه اتاق فکر؛

ج- نامه مکتوب قرارگاه به دبیرخانه اتاق فکر مبنی بر ضرورت انجام پژوهش و انعقاد قرارداد با پژوهشکده، در صورت موافقت هیئت‌رئیس با انجام پروژه پشتیبان؛

ج- تصویب پروژه در شورای پژوهشی پژوهشکده، انعقاد قرارداد با مجری پروژه و شروع رسمی پروژه.
تبصره ۱۰: در تعریف پروژه پشتیبان اولویت با استفاده از ظرفیت پروژه‌های کسری و یا جایگزین خدمت خواهد بود و انعقاد قراردادهایی با بار مالی در اولویت دوم و بنا به ضرورت موضوع انجام خواهد شد.

ماده ۲۵ - مدت فعالیت کمیته

مدت زمان در نظر گرفته شده برای فعالیت‌های کمیته ۱۲ ماه تعیین شده است که این بازه زمانی بنا به تصمیم هیئت‌رئیس اتاق فکر قابل تغییر خواهد بود

ماده ۲۶ - امور مالی و بودجه

الف- پرداخت رئیس کمیته، دبیر کمیته یا دیگر همکارانی که با پیشنهاد رئیس کمیته و موافقت قرارگاه به صورت پاره‌وقت به کار گرفته می‌شوند در چارچوب قرارداد همکاری با پژوهشکده صورت خواهد گرفت.
ب- هریک از کمیته‌ها به منظور جبران خدمات اعضای (نماینده یا نمایندگان دستگاه‌های لشکری و کشوری مأمور به کمیته) که مشارکت فعال در برنامه‌های کمیته دارند از بودجه مصوبی برخوردار خواهند بود که به صورت دوره‌های (۳ ماهه) و به صلاحدید رئیس کمیته می‌تواند به اعضاء پرداخت گردد.
ج- بودجه مرتبط با پژوهش‌های پشتیبانی کمیته در چارچوب مستند تعریف پروژه و پس از انعقاد قرارداد با پژوهشکده پرداخت خواهد شد.

تبصره ۱۱: رئیس، دبیر و سایر همکاران کمیته که کارمند تمام‌وقت قرارگاه یا پژوهشکده هستند مشمول بند الف نخواهند بود و انعقاد قرارداد با آنها صورت نمی‌گیرد.

تبصره ۱۲: اعضاء کمیته اعم از رئیس، دبیر و سایر همکاران کمیته موضوع بند الف و تبصره ۱۱، مشمول بند ب نخواهند بود.
تبصره ۱۳: در راستای عمل به بنده ب ماده ۲۶ هریک از کمیته‌ها حداکثر می‌توانند به ۱۰ نفر پرداخت داشته باشند و پرداخت‌ها در چارچوب مقررات پژوهشکده صورت می‌پذیرد.

ماده ۲۷ - انحلال

انحلال، منوط به تصمیم هیئت‌رئیس خواهد بود.

ماده ۲۸ - تعداد مواد، بندها و تبصره‌ها

این آیین‌نامه اجرایی مشتمل بر ۶ فصل، ۲۸ ماده، ۱۳ تبصره و ۱ پیوست در اجرای قرارداد شماره ۳۸۱۰/۱/۱۰۲/۹۴۴۱۱۱۲ فی مابین قرارگاه و پژوهشکده در تاریخ ۱۳۹۷/۰۷/۰۷ به تصویب رسید و از تاریخ تصویب لازم‌الاجرا است.

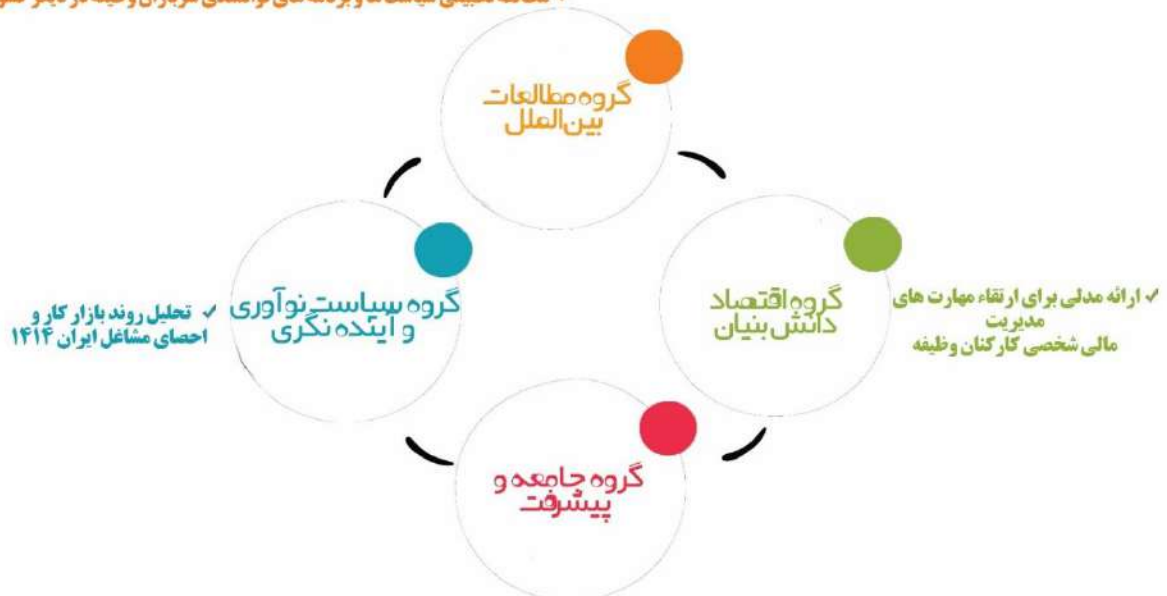


۳- پژوهش‌های پشتیبان طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه

۱-۳ مقدمه

گستره وسیع طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح و لزوم اتخاذ تصمیمات بهینه در جهت پیشبرد اهداف این طرح، موجب شد تا قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در راستای فراهم‌آوری نظام پشتیبان تصمیم، انجام پژوهش‌های پشتیبان مرتبط با این طرح را در دستور کار قرار دهد. از همین رو ابتدا مسائل پیشروی قرارگاه در زمینه تحقق بخشی به مأموریت‌های خود مبنی بر ارتقاء جذابیت و نشاط خدمت سربازی در جامعه و همچنین مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه و تسهیل فرایند اشتغال پس از خدمت سربازان، چندین جلسه در اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر مورد بحث واقع شد و در نهایت نیز موضوعات پیشنهادی در قالب مسئله و پیشنهاد پژوهشی مطرح و فرایند مطالعاتی مرتبط با هر بحث آغاز گردید. شکل‌گیری کارگروه‌های پژوهشی نیز بخشی از ساختار اتاق فکر سرباز ماهر را تشکیل می‌دهد که به شیوه پژوهشی محتوای کارشناسی مورد نیاز قرارگاه را فراهم می‌آورد. در ادامه اطلاعات مرتبط با پژوهش‌های پشتیبان مرتبط با طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه به صورت مختصر آورده شده است. شکل شماره ... زیر ساختار پروژه‌های پشتیبان در بستر گروه‌های پژوهشی پژوهشکده را نشان می‌دهد.

✓ مطالعه تطبیقی سیاست‌ها و برنامه‌های توانمندی سربازان وظیفه در دیگر کشورها



- ✓ طراحی مدل تحلیل و پویایی ارزیابی مولفه‌های تأثیرگذار بر نشاط سربازان در دوران خدمت وظیفه عمومی
- ✓ طراحی مدل تحلیل و پویایی ارزیابی مولفه‌های تأثیرگذار بر جذابیت دوران خدمت وظیفه عمومی
- ✓ تشکیل و راه‌اندازی کمیته‌های تولید محتوای پشتیبان طرح جامع مهارت‌آموزی

شکل ۸. گروه‌های پژوهشی پژوهشکده و موضوعات پژوهشی مرتبط با مبحث مهارت‌آموزی



عنوان

۲-۳ طراحی مدل پویای تحلیل و ارزیابی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر نشاط سربازان در دوره خدمت نظام وظیفه

مدیر پروژه

دکتر عباس طلوعی اشلقی

۱-۲-۳ بیان مسئله

هر کشوری برای دفاع از تمامیت ارضی و دفاع از استقلال و مرزهای خویش، نیاز به نیروهای مقتدر و دفاعی و سربازان کارآزموده دارد. از این رهگذر کشورها از ابتدای تاریخ در گام اول تلاش خود را مصروف تشکیل نیروی نظامی قدرتمند داشته‌اند تا بتوانند از طریق مقابله با دشمنان، به اهداف کشورگشایی خود دست یابند. تاریخ نشان داده است که هراندازه، نیروهای دفاعی کشوری در زمینه‌های مختلف تجهیزاتی و نیروی انسانی کارآمد و متخصص، آماده‌تر بوده‌اند، فکر تجاوز به مرزها آن کشور و اختلال در استقلال و امنیت آن از جانب کشورهای بیگانه نیز کمتر بوده است.

با توجه به اینکه بدنه اصلی نیروهای مسلح را سربازان تشکیل می‌دهند و این افراد بخشی از زندگی خود را به لحاظ تکلیف و وظیفه در اختیار نیروهای مسلح قرار می‌دهند چنانچه این دوره کوتاه به نحو مطلوب مدیریت نشود می‌تواند منشأ بسیاری از مشکلات و نابهنجاری‌هایی برای خود نیروهای وظیفه از یک سو و عدم تحقق اهداف سربازی برای کشور شود لذا به همین سبب تغییر در مکانیسم‌های اجرایی این دوره در محافل پژوهشی کشور از موضوعات مورد توجه می‌باشد. اقتضائات، تحولات و تغییرات جهانی و منطقه‌ای در عرصه‌های علمی، سیاسی، فرهنگی و دفاعی از یک سو و افزایش تعداد سربازان تحصیل کرده در سال‌های اخیر، از سوی دیگر از جمله دلایلی است که ضرورت تغییر در کیفیت سربازی را ایجاد کرده است و از طرفی هر جامعه‌ای به فراخور بافت فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی خود و البته اقتضائات حاکم می‌بایست به تدوین الگوهای توسعه‌ای مناسب خود اقدام نماید. در حال حاضر علاوه بر نقش و جایگاه خدمت مقدس برای دفاع از کیان و

ناموس کشور، مسئولیت‌های دیگری نیز به عهده سربازان در جامعه قرار داده شده است. با توجه به مسئولیت‌هایی که در کشور جمهوری اسلامی ایران بر عهده سربازان است عرصه‌های مختلفی برای ایفای این مسئولیت‌ها تعیین گردیده است که امروزه سربازان به تناسب نیاز و اولویت کشور در این عرصه‌ها به خدمت خود مشغول هستند که این عرصه‌ها عبارت‌اند از:

۱. عرصه دفاع و امنیت به‌عنوان مهمترین عرصه که شامل نیروهای نظامی و انتظامی کشور می‌گردد.

۲. عرصه پژوهش و تحقیقات

۳. عرصه فرهنگی و تعلیم و تربیت

۴. عرصه بهداشت و درمان

۵. عرصه سازندگی

۶. عرصه‌های تولیدی و صنعتی

۷. عرصه‌های خدمات اداری و سیستم‌های حمایتی

با توجه به ابعاد ارائه شده از مفهوم مسئولیت‌های جدید دوره خدمت نظام‌وظیفه، تکیه بر مسئولیت‌های متنوعی که متوجه سربازان در حین خدمت مقدس نظام‌وظیفه است در سایه ایجاد بسترسازی مناسب محقق می‌گردد. دستیابی به اهداف فوق مستلزم ایجاد زیرساخت‌های نرم‌افزاری، سخت‌افزاری و به‌علاوه مغز افزاری است. وجود برخی کمبودها در فرآیند اجرای دوره خدمت نظام‌وظیفه که علی‌رغم کارکردهای مهم خدمت نظام‌وظیفه، به دلایل مختلفی جوانان از انجام آن راضی و خوشنود نیستند و به شیوه‌های مختلف سعی در فرار از پذیرش این مسئولیت دارند و علی‌رغم اشاره صریح قانون نظام‌وظیفه در تبیین ابعاد متنوع خدمت نظام‌وظیفه و پیشرفت‌های چشمگیر عملکردی در برگزاری دوره نظام‌وظیفه در کشور، کماکان نگرش جامعه به این دوان از جایگاه مناسب و شایسته‌ای برخوردار نیست.

اگرچه عوامل متعددی از جمله نحوه رفتار فرماندهان و سختی‌های دوری از خانواده و زندگی، در پادگان و نیز احساس عقب‌ماندگی دوساله زندگی، منزلت اجتماعی سربازان در جامعه و سایر موارد در عدم استقبال جوانان از خدمت سربازی دخیل است، ولی یکی از عوامل مهم در این زمینه نبود راهکارهای مؤثر در ایجاد نشاط به فراخور بافت فرهنگی، اعتقادی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی به‌عنوان بخشی از الگوهای توسعه کارآمدی دوره خدمت نظام‌وظیفه می‌باشد. نشاط واقعی احساسی خاص است که شخص به هنگام رسیدن به اهدافش پیدا می‌کند؛ اما

باید یادآور شد که احساس نشاط در هر دوره‌ای زندگی به متغیرهای متفاوت اجتماعی و فردی بستگی دارد که از یکسو این نیازها به حوزه کلان و از سوی دیگر به جامعه و نظام ارزشی و درنهایت خود شخص برمی‌گردد. در دوره نظام‌وظیفه، محیط از سویی به وجود آورنده شرایطی است که می‌تواند م‌شمولان را به سوی تحقق اهداف فردی سوق دهد و از سوی دیگر زمینه‌ساز تحقق فضایی است که فرد می‌تواند به کنش متقابل و ارتباط با دیگران که باعث ایجاد آرامش، امنیت و اطمینان خاطر وی برای یک زندگی مناسب باشند، مبادرت ورزد. احساس امنیت ناشی از ارضای نیازها و تحقق اهداف، از جمله عواملی اساسی است که نشاط در زندگی را در بین افراد جامعه گسترش می‌دهد. سطح پایین نشاط اجتماعی در این دوره می‌تواند به گرایش‌های منفی نسبت به جامعه منتج شود. دلیل عمده این شرایط، وضعیتی است که محیط از جهت تحقق اهداف و ایجاد امنیت ناشی از تحقق آن برای فرد در پی می‌آورد. لذا با توجه شرایط سنی حساس مخاطبین و جایگاه بی‌بدیل خدمت نظام‌وظیفه و کارکردهای متنوع و جامع آن، این پژوهش در راستای بررسی عوامل مؤثر بر نشاط در مخاطبین دوره نظام‌وظیفه در کشور طرح‌ریزی شده است و سعی بر آن است تا با نگرشی تحلیلی و واقع‌گرایانه ضمن شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های مؤثر ارائه مدلی جامع در سنجش و تفسیر راهکارهای مؤثر بهبود سیستمی نشاط در گروه نیروی انسانی سربازان پردازد. از سوی دیگر با توجه به بررسی مطالعات پیشین، ضعف مطالعاتی و پژوهشی در این حوزه کاملاً ملموس است. خصوصاً با توجه به نیاز ایجاد یک مدل بومی در این زمینه که بر ساختارهای اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران باشد ضرورت طرح‌ریزی پژوهش حاضر را توجیه می‌نماید.

۲-۲-۳ اهداف

۱- شناسایی معیارهای سنجش مؤلفه‌های تأثیرگذار نشاط با توجه به شرایط حاکم و مقتضیات خدمت نظام‌وظیفه در گروه سربازان

۲- ارزیابی معیارهای سنجش نشاط سربازان در دوره نظام‌وظیفه

۳- ارائه مدل ارزیابی و تحلیل پویایی‌شناسی خوشایندی خدمت نظام‌وظیفه مبتنی بر ایجاد نشاط به‌منظور تحلیل رفتار متغیرهای و ارائه سناریوهای نظام‌مند

۴- ارائه راهکارهای ملموس مبتنی بر سناریوهای مستند و نظام‌مند

۵- شناسایی معیارهای سنجش مؤلفه‌های تأثیرگذار نشاط با توجه به شرایط حاکم و مقتضیات خدمت نظام‌وظیفه در گروه سربازان

۶- ارزیابی معیارهای سنجش نشاط سربازان در دوره نظام وظیفه

۷- ارائه مدل ارزیابی و تحلیل پویایی شناسی خوشایندی خدمت نظام وظیفه مبتنی بر ایجاد نشاط به منظور

تحلیل رفتار متغیرهای و ارائه سناریوهای نظام مند

۸- ارائه راهکارهای ملموس مبتنی بر سناریوهای مستند و نظام مند

۳-۲-۳ دستاوردها

۱- طراحی مدل پویایی خوشایندی خدمت نظام وظیفه مبتنی بر ایجاد نشاط

۲- تحلیل رفتار متغیرهای تأثیرگذار بر نشاط سربازان در دوره خدمت نظام وظیفه

۳- ارائه سناریوهای نظام مند مبتنی بر ایجاد نشاط

۴- ارائه راهکارهای ملموس بهبود و ارتقای ارزش درک شده مؤلفه‌های نشاط مبتنی بر سناریوهای مستند و

نظام مند



عنوان

۳-۳ طراحی مدل پویای تحلیل و ارزیابی مؤلفه‌های تأثیرگذار بر جذابیت خدمت نظام وظیفه

مدیر پروژه

دکتر عباس طلوعی اشلقی

۳-۳-۱ بیان مسئله

مقوله امنیت و تمامیت ارضی برای هر جامعه‌ای از اهم نیازهای اساسی آن جامعه به شمار می‌رود. حفظ استقلال و تمامیت ارضی یک کشور و ایجاد امنیت و آرامش در جامعه یکی از کارکردهای مهم نظام سیاسی هر کشوری است. از این رو جوامع جهت برقراری امنیت نیازمند نیروهای اجرایی و مسلح هستند تا از این طریق آن‌ها امنیت را در شریان روابط اجتماعی درون مرزی و فرامرزی خود جاری سازند. همین امر موجب می‌شود که در بسیاری از کشورها یکی از توانمندی‌هایی که در فرزندان پرورش می‌دهند، توان نظامی و دفاعی آنان است؛ و این امر سبب می‌شود که به‌طور سازمان‌یافته در سنین خاصی پسران جوان مدتی از عمر خود را در خدمت نظام برای کسب مهارت‌های دفاع از کشور سپری نمایند. این خدمت که در کشور تحت عنوان خدمت مقدس سربازی ذکر می‌شود در کشورهای مختلف به شیوه‌های متفاوت و با مدت‌زمان متفاوتی اجرا می‌شود. در کشور جمهوری اسلامی ایران این خدمت برای جوانان پسر ضروری و اجباری است و برای ورود به عرصه کار و فعالیت اجتماعی سازمان‌یافته، داشتن گواهی انجام خدمت سربازی از نیازهای اولیه است. با وجود این که خدمت مقدس و برای دفاع از کیان و ناموس یک کشور است و همچنین از فعالیت‌های اجتماعی تأثیرگذار بر زندگی فردی، حرفه‌ای و اجتماعی مشمولین است، لیکن به دلایل مختلفی جوانان از انجام آن راضی و خوشنود نیستند و ورود به این دوره از جذابیت سازمانی مناسب برخوردار نیست. در یک نگاه اجمالی، عوامل متعددی از جمله نحوه رفتار فرماندهان و سختی‌های دوری از خانواده و زندگی، در پادگان و نیز احساس عقب‌ماندگی دوساله زندگی، منزلت اجتماعی سربازان در جامعه و سایر موارد در عدم استقبال جوانان از خدمت سربازی دخیل است که مستقیماً این دوره را علاوه بر ماهیت اجباری آن در ذهن مشمولین به دوره‌ای ناکارآمد مبدل می‌سازد و

جذابیت سازمانی شرکت در این دوره را در مخدوش می‌نماید. از این رو حساسیت زمانی دوره با توجه به گروه سنی مشمولان و همچنین کارکردهای کلان و حیاتی خدمت نظام وظیفه و مسئولیت‌های مهم سربازان نیاز بررسی زمینه‌های متمرکز بر ارتقا کارایی منابع انسانی و توسعه مستمر در این حوزه را به‌عنوان یک ضرورت مطرح می‌سازد.

در دنیای امروزی در حوزه مدیریت منابع انسانی، بااهمیت یافتن مفهوم کارایی سازمانی و در راستای تحقق آن، سازمان‌ها سعی می‌کنند با ایجاد رضایتمندی محیط خدمت و فراهم کردن رضایت افراد، بهره‌وری را افزایش دهند. از آنجا که سازمان‌های نظامی با توجه به حساسیت شغلی و اهداف ملی از اهمیت مضاعف برخوردارند، باید سازمان‌دهی و کارآیی خود را به‌حد اعلا برسانند؛ بنابراین باید شرایط فیزیکی و انسانی در این سازمان‌ها به نحوی مهیا باشد تا رضایت افراد مشغول به خدمت را فراهم سازد. تحقق پویایی و روند توسعه منابع انسانی در ایجاد زیرساخت دفاعی کشور و مسئولیت‌های نیروهای مسلح در کشور مستقیماً با توان سربازان یک کشور به‌عنوان بدنه اصلی نیروهای مسلح در ارتباط است، از این رو این امر ضرورت هرچه بیشتر مطالعه علمی- تخصصی روند سنتی خدمت سربازی و درعین حال طراحی علمی دوباره آن با توجه به تحولات، پتانسیل‌ها، امکانات و ضرورت‌های اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی و نظامی روز را در ابعاد در سازمان نظام وظیفه به معنی کلیه ساختارهای مدیریتی فعال در فرآیند جذب، آموزش و بکارگیری سربازان وظیفه‌گوشزد می‌نماید.

دستیابی به اهداف فوق‌مستلزم ایجاد زیرساخت‌های نرم‌افزاری، سخت‌افزاری و به‌علاوه مغزافزاری است. در گام اول و مهمترین گام برنامه‌ریزی در خصوص ایجاد تغییر نگرش در دید جوانان از کارکردهای خدمت سربازی مطلعی بر شروع فرآیند پویایی خدمت نظام وظیفه در ایران است. این تغییر نگرش می‌تواند با غنی‌سازی زمان دو ساله خدمت برای سربازان، پایه‌گذار پیشرفت پایدار کشور در عرصه‌های دفاعی و سایر کارکردهای خدمت نظام وظیفه باشد. ایجاد دورنمای ذهنی و نگرش سربازان به دوره نظام وظیفه به‌عنوان معبری در راستای ارتقای توانمندی‌ها و ارائه مهارت‌های مفید و آماده‌سازی آنان برای ورود به عرصه‌های حرفه‌ای و اجتماعی از مؤلفه‌های مؤثر در تغییر نگرش نسبت به این دوره می‌باشد. در واقع این موضوع یک فرآیند دوسویه است. از یک سو حضور منابع انسانی و ارزش درک شده از جانب ایشان و در سوی مقابل خدمت و ارزش درک شده از سوی مجریان. محور ایجاد جذابیت در واقع نشئت گرفته از ارزش درک شده توسط گروه سربازان وظیفه از فضای خدمت و خروجی‌های دوره، در قبال خدمت ارائه‌شده از جانب آنان است. این مؤلفه‌ها در قابل عوامل ایجاد جذابیت

به‌عنوان یک تصویر ذهنی قبل از ورود به دوره و همچنین عوامل ایجاد جذابیت در حضور مشتاقانه طی دوره و مراحل انجام آن می‌باشد. آنچه در این تغییر نگرش به‌عنوان محوریت کلیه فعالیت‌ها را جهت می‌دهد، مؤلف‌های ایجاد جذابیت می‌باشد و در نهایت ایجاد جذابیت رکن اول در ایجاد اشتیاق و حضور مؤثر جوانان در این عرصه است. چنانچه گروه سربازان افرادی فاقد انگیزه، فاقد روحیه، شوق و اشتیاق بوده و فاقد اعتماد به نفس قابل قبولی ناشی از اعتماد به دورنمای موفق حضور خود در دوره خدمت نظام وظیفه نباشند، نه تنها کارآمدی و اثربخشی مؤثری نخواهند داشت بلکه خود مزید علت شده و با تبدیل شدن به تهدید زمینه ساز بسیاری از مشکلات و سختی‌های نیروهای مسلح خواهند بود.

لذا با توجه به جایگاه بی‌بدیل خدمت نظام وظیفه و کارکردهای متنوع و جامع آن، این پژوهش در راستای بررسی عوامل مؤثر بر جذابیت در دوره نظام وظیفه در کشور طرح‌ریزی شده است و سعی بر آن است تا با نگرشی تحلیلی و واقع‌گرایانه ضمن شناسایی و تحلیل مؤلفه‌های مؤثر به ارائه مدلی بومی و جامع در سنجش و تفسیر راهکارهای مؤثر بهبود سیستمی جذابیت خدمت نظام وظیفه در گروه سربازان وظیفه پردازد.

۲-۳-۳ اهداف

- ۱- شناسایی معیارهای سنجش مؤلفه‌های تأثیرگذار جذابیت دوره خدمت نظام وظیفه در گروه سربازان وظیفه با توجه به شرایط حاکم و مقتضیات
- ۲- ارزیابی معیارهای سنجش و ایجاد جذابیت دوره نظام وظیفه در گروه سربازان وظیفه
- ۳- ارائه مدل ارزیابی و تحلیل پویایی شناسی خوشایندی خدمت نظام وظیفه مبتنی بر ایجاد جذابیت به‌منظور تحلیل رفتار متغیرهای و ارائه سناریوهای نظام‌مند
- ۴- ارائه راهکارهای ملموس مبتنی بر سناریوهای مستند و نظام‌مند

۳-۳-۳ دستاوردها

- ۱- طراحی مدل پویای ایجاد و بهبود جذابیت دوره نظام وظیفه در گروه سربازان وظیفه
- ۲- تحلیل رفتار متغیرهای تأثیرگذار بر جذابیت دوره خدمت نظام وظیفه
- ۳- ارائه سناریوهای نظام‌مند مبتنی بر ایجاد جذابیت
- ۴- ارائه راهکارهای ملموس بهبود و ارتقای ارزش درک شده مؤلفه‌های جذابیت مبتنی بر سناریوهای مستند و نظام‌مند



| |
|--|
| عنوان |
| ۴-۱۳ ارائه مدلی برای ارتقاء مهارت‌های مدیریت مالی شخصی سربازان وظیفه |
| مدیر پروژه |
| دکتر روح اله ابو جعفری |
| ۱-۴-۳ بیان مسئله |
| <p>به بیان سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی، مدیریت مالی شخصی "ترکیبی است از آگاهی، دانش، مهارت‌ها و گرایش و رفتار مالی لازم برای تصمیم‌گیری صحیح مالی و سرانجام دستیابی به وضعیت مساعد مالی فردی است. لذا آموزش آن، توسعه تصمیم‌گیری صحیح و مؤثر در استفاده و مدیریت پول در دو سطح فردی و جامعه است را به دنبال دارد که در نهایت به شکوفاتر شدن اقتصاد کشور کمک می‌کند." جوانان امروز به‌عنوان سرپرستان خانوار آینده در کشور به مهارت‌هایی از جمله مدیریت مالی شخصی در زندگی نیاز دارند که این نیاز می‌تواند از طریق ظرفیت بزرگ آموزشی-مهارتی ایجادشده در نیروهای مسلح کشور از طریق قرارگاه مهارت‌آموزی سربازان وظیفه پاسخ داده شود. با توجه به تجارب قرارگاه مهارت‌آموزی مشمولان دوره ضرورت در توسعه آموزش‌های کاربردی حین خدمت، می‌توان بخشی از نیازهای آموزشی-مهارتی قشر جوان کشور در حوزه مدیریت مالی شخصی را پاسخ داد. در حال حاضر یکی از اصلی‌ترین برهه‌های مهارتی جوانان کشور، دوره خدمت ضرورت (سربازی) می‌باشد. با توجه به آنکه استفاده از امکانات آموزش دانشگاهی برای تمامی جوانان مقدور نیست و نیز با توجه به عدم آموزش مهارت‌های مدیریت مالی شخصی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی کشور، فقدان چنین آموزشی که در جهان مرسوم است، ایجاب می‌کند تا نهادهای کشور بستری برای آموزش همه جوانان در این حوزه کلیدی ایجاد نمایند. از آنجاکه نیروهای مسلح کشور سطح تماس بیشتری با اقشار جوان جامعه و در آستانه دوره ضرورت خدمت جوانان دارد، لذا انجام این مسئولیت توسط نیروهای مسلح می‌تواند نقش مهمی در آینده اقتصادی و فرهنگی کشور ایفا نماید. همچنین با توجه به فقر منابع آموزشی در حوزه مدیریت مالی شخصی در کشور در تمامی سطوح آموزشی از آموزه‌های اولیه در سطح آموزش و پرورش تا</p> |

آموزه‌های پیشرفته در سطح وزارت علوم، لازم است در ابتدا مسیر علمی-مهارتی در این حوزه ایجاد، طراحی و تعریف شود. تعریف مهارت‌ها می‌تواند در سه حوزه مهارت‌های پایه، مهارت‌های عمومی و مهارت‌های تخصصی با رویکرد "مهارت تا اشتغال" مورد توجه قرار گیرد. تمامی این سه حوزه مهارتی در بسته مهارتی "مدیریت مالی شخصی" خلاصه می‌شود. بسته مهارتی مذکور از سه بخش دانش مدیریت مالی شخصی، مهارت مدیریت مالی شخصی و شایستگی مدیریت مالی شخصی تشکیل می‌گردد. پس از طراحی بسته مهارتی، نیاز به بستر آموزشی و طراحی تعاملات میان مجریان طرح می‌باشد. لذا برای طراحی پلتفرم اجرایی مدیریت مالی شخصی نیاز به مطالعات حوزه نگاشت نهادی، تبیین مدل همکاری مجریان طرح و اعتبارسنجی می‌باشد. در بخش نگاشت نهادی ارتباط و کنش میان نهادهای مرتبط با این حوزه به صورت بالقوه و بالفعل مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

۲-۴-۳ اهداف

۱- نیازسنجی مهارتی کارکنان و وظیفه در حوزه سواد مالی

۲- تدوین بسته آموزشی سواد مالی

۳- تهیه محتوای مورد نیاز آموزش سواد مالی کارکنان و وظیفه

۴- طراحی سازوکارهای آموزش و ارزیابی سواد مالی کارکنان و وظیفه

۵- طراحی الگوی تأمین مالی آموزش سواد مالی کارکنان و وظیفه

۳-۴-۳ دستاوردها

پژوهش حاضر با پرداختن به مسئله ساختار و ابعاد آموزشی و مهارتی مدیریت مالی شخصی در کشور با استفاده از روش مطالعه اسنادی و منابع کتابخانه‌ای سعی در تبیین سند و نقشه دانش و مهارت‌های لازم در زمینه مدیریت مالی شخصی خانوار دارد به گونه‌ای که تجربیات ایران و سایر کشورها، نقشه دانش-مهارتی در این زمینه استخراج شده و مدل همکاری نهادی میان متولیان این بخش با تأکید بر نقش قرارگاه مهارت‌آموزی سربازان و وظیفه و توجه بر آموزش این مهارت در دوران قبل از دوره ضرورت سربازی مشمولان، طراحی و تبیین شود.



عنوان

۳-۵ مطالعه تطبیقی برنامه‌ها و سیاست‌های توانمندسازی سربازان وظیفه در کشورهای منتخب

مدیر پروژه

دکتر مصطفی محسنی

۳-۵-۱ بیان مسئله

توسعه منابع انسانی، شرط لازم نیل به اقتصاد مبتنی بر دانائی است و این توسعه بدون شناسایی نیازهای آموزشی مهارتی سرمایه انسانی میسر نیست. علیرغم تأکید اسناد بالادستی و برنامه‌های کلان توسعه کشور بر توسعه مبتنی بر دانایی، سابقه نیازسنجی‌های منابع انسانی در سطح کلان صرفاً معطوف به برآوردهای کمی و تا حدودی تحلیل‌های کیفی از کمبودهای تخصصی آن است. مهارت لازم برای نیروی انسانی کارآمد را می‌توان در سه دسته اصلی یا به عبارتی سه لایه مهارت یا شایستگی جای داد. لایه اول، همان مجموعه وسیع شایستگی‌هایی است که برای موفقیت در محیط کار لازم است و به مهارت‌های «اشتغال‌پذیری» معروف است. لایه دوم مهارت‌های فنی مشترک در تمامی مشاغل را در یک خوشه یا بخش صنعتی شامل می‌شود و لایه سوم مهارت‌های فنی خاص و منحصر به فرد یک صنعت است که نسبت به دولایه دیگر بیشتر در معرض تغییرات ناشی از تحول تقاضا و بازار قرار دارد.

به تعبیر پژوهشگران، نیروی انسانی به‌عنوان عامل راهبردی در همه کشورها و سازمان‌ها مطرح است و آموزش نیروی انسانی نوعی سرمایه‌گذاری مفید و عامل کلیدی در توسعه محسوب می‌شود که در صورت برنامه‌ریزی صحیح بازده اقتصادی قابل ملاحظه‌ای در بردارد (مختار معمار، ۱۳۸۱: ۸۴). چنانکه در گزارش سازمان‌های بین‌المللی از جمله یونسکو، برای توسعه پایدار، انسان محور توسعه و کلید آن آموزش‌های مهارتی است (میگت و پسین، ۲۰۱۰). به عبارتی، رسالت و هدف اصلی آموزش‌های مهارتی، حرفه‌آموزی و مهارت‌آموزی به افراد در ارتباط با نیازمندی‌های بازار کار، همچنین ارتقای سطح مهارت‌های موجود برای پاسخگویی به نیازهای مشاغل می‌باشد؛ بنابراین، برنامه‌ریزی در آموزش‌های مهارتی در تمامی سطوح باید از چنان پویایی و انعطاف‌پذیری

برخوردار باشد که بتواند به تغییرات بازار کار و عوامل مؤثر در آن‌ها از جمله تغییرات فناوری به‌موقع و به‌هنگام واکنش نشان دهد (صدری و زاهدی، ۱۳۸۸: ۱۰۰). چرا این آموزش‌ها ضمن برآوردن نیاز منابع انسانی و ارتقای آن‌ها، در جهت اشتغال‌زایی و به‌کارگیری نیروهای ماهر گام برمی‌دارد و در این خصوص یونسکو و سازمان‌های بین‌المللی در پی آن هستند که درباره سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و مدیریت آموزش‌های مهارتی، زمینه‌آشنایی هر چه بیشتر مسئولین آموزش را با رویکردهای نوین بین‌المللی، در این عرصه فراهم کنند تا این کشورها با کاربست آن‌ها در نظام آموزش‌های مهارتی خود شاهد بهبود اثربخشی این آموزش‌ها باشند. در این میان، بر توسعه برنامه‌ریزی درسی و تحقیقات درباره مواد آموزشی و روش‌های یاددهی و یادگیری تأکید شده است تا با به‌کارگیری فناوری و فن‌های به‌کار گرفته‌شده به حل مشکلات توسعه‌ای توجه خاص شود. همچنین آموزش به‌گونه‌ای وضع شود تا ضمن ارائه برنامه‌های درسی متنوع، آموزش را با دنیای کار پیوند دهد (یونسکو، ۱۳۸۸).

بر اساس قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران تمام مردان بالای ۱۸ سال ایرانی (به‌جز مواردی که استثنا شده‌اند) باید به خدمت سربازی بروند. دوره اجباری خدمت سربازی فرصت بسیار مناسبی برای کسب مهارت‌های لازم برای ورود به بازار کار در طول دوره عمر افرادی است که ملزم به حضور در این دوره‌ها هستند. چنانچه سربازان در خلال دوران خدمت و با بهره‌گیری از اوقات فراغت خود بتوانند به مهارتی برسند که این مهارت پس از پایان خدمت و ورود آن‌ها به جامعه، قابلیت ایجاد یک کسب‌وکار جدید و یا اشتغال در یک واحد صنفی، صنعتی یا اقتصادی را به دست آورند، شرایط مناسب برای فعالیت اقتصادی اعم از خوداشتغالی و یا خدمت در واحدهای صنفی دیگر را دارا خواهند بود و از این طریق احتمال اشتغال آن‌ها افزایش خواهد یافت.

مسئله‌ای که این طرح پژوهشی به دنبال آن شکل گرفته است این است که با توجه به مطالب بیان‌شده باوجود فراهم بودن فرصت مناسب، در حال حاضر تمرکز آموزش‌های حین خدمت بر آموزش‌های نظامی و عقیدتی است و با توجه به اهمیت موضوع اشتغال جوانان، مناسب است تا بحث مهارت‌های شغلی هم در این آموزش‌ها گنجانده شود و خوشبختانه قرارگاه مهارت‌آموزی هم با همین هدف تشکیل گردیده است. یکی از راهکارهای دستیابی به شیوه‌های مختلف و اثربخش در این زمینه مطالعه تجربه کشورهای مختلف دنیا که خدمت سربازی در آن کشورها وجود دارد می‌باشد.

۲-۵-۳ اهداف

بررسی وضعیت برنامه‌ها و سیاست‌های توانمندسازی سربازان وظیفه و شناسایی درس‌های سیاستی برای ایران

این برنامه‌ها می‌تواند به چند دسته تقسیم شود که بر اساس امکان دسترسی به اطلاعات در جریان پروژه مشخص خواهد شد:

- برنامه‌های مهارت‌آموزی

- برنامه‌های اشتغال

- برنامه‌های افزایش جذابیت و نشاط در سربازی و نسبت به سربازی در جامعه

- مشارکت سربازان در چرخه اقتصادی کشورها

۳-۵-۳ دستاوردها

- مجموعه‌ای سیاست‌های مدون در هر یک از حوزه‌هایی که در بالا به آن اشاره شد؛
- مجموعه‌ای از دوره‌های مهارتی؛
- سازوکارهای اجرایی
- مشوق‌هایی باشد که کشورهای مورد مطالعه برای توسعه توانمندی کارکنان وظیفه ارائه می‌دهند
- اطلسی از مجموعه کنشگران سهم در توسعه توانمندی کارکنان وظیفه

عنوان

۳-۶ مشاغل آینده و آینده مشاغل ایران ۱۴۱۴

مدیر پروژه

آرمان خالدی

۳-۶-۱ بیان مسئله

از نظر تأثیر فناوری و پیشرفت‌های آن بر ساختار و ماهیت مشاغل در آینده نیز در طی یک دهه اخیر مطالعاتی مختلفی در سطح بین‌المللی (WEF, ۲۰۱۶a) و ملی (Dawson, ۲۰۱۱; Davies, Fidler, & Gorbis, ۲۰۱۷; Frey & Osborne, ۲۰۱۷) صورت گرفته است. آنچه واضح است این است که پیشرفت‌های فناورانه در آینده ساختار مشاغل را تغییر خواهد داد. در طول یک دهه گذشته به واسطه پیشرفت‌های فناورانه مشاغل جدید متعددی پدید آمده‌اند و برخی از وظایف گذشته از دوش انسان برداشته شده‌اند. برخی امور و خدمات به صورت دیجیتالی هماهنگ می‌شوند و برخی دیگر هنوز به نیروی انسانی نیازمند هستند. به عنوان مثال نتایج بررسی صورت گرفته در آمریکا حاکی از آن است که طی یک یا دو دهه آینده به واسطه پیشرفت‌های فناورانه ۴۷ درصد مشاغل آمریکا در معرض ریسک قرار می‌گیرند (Frey & Osborne, ۲۰۱۷). با توجه به اهمیت تأثیر پیشرفت فناورانه بر مشاغل آینده، مجمع جهانی اقتصاد در سال ۲۰۱۶ یکی از محورهای اصلی خود را به موضوع "آینده مشاغل و مجموعه مهارت‌هایی که مردم برای دستیابی به این مشاغل به آن‌ها نیاز دارند" اختصاص داد (WEF, ۲۰۱۶a). در مجموع می‌توان گفت که تغییر و تحولات فناوری در آینده منجر به تغییر ماهیت مشاغل خواهد شد و مشاغل جدیدی در آینده به وجود خواهند آمد.

۳-۶-۲ اهداف

با توجه به توضیحاتی که در بخش‌های قبل ارائه شد و نیز عواقب ادامه روند فعلی آموزش‌های کشور با کم توجهی به مهارت‌ها و تخصصی‌های مورد نیاز مشاغل آینده، شایسته است مطالعه‌ای در زمینه مشاغل آینده و مهارت‌ها و تخصص‌های مورد نیاز آن‌ها در آینده در کشور انجام شود و بالطبع آن برنامه‌های آموزشی و مهارت‌آموزی کشور با این تغییرات منطبق شوند؛ بنابراین پروژه حاضر به دنبال شناسایی مشاغل و مهارت‌های منتخب مورد نیاز در آینده است تا بر اساس آن‌ها برنامه‌های آموزشی مناسب طراحی شده و به نیروی کار کشور ارائه گردند. لذا شناسایی مشاغل و مهارت‌های مورد نیاز و تغییرات مشاغل و مهارت‌های فعلی ایران در افق ۱۴۱۴ هدف اصلی تحقیق حاضر می‌باشد.



۴- تفاهم‌نامه‌های همکاری ستاد کل نیروهای
مسلح و دستگاه‌های اجرایی در جهت پیشبرد
اهداف طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان
وظیفه

۱- مقدمه

قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه با عملیاتی کردن طرح جامع مهارت‌آموزی درصدد است با استفاده از ظرفیت‌ها، امکانات و توانمندی‌های تمامی نهادهای لشکری و کشوری به توسعه و سامان‌دهی آموزش‌های مهارتی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح بپردازد تا ضمن افزایش جذابیت و نشاط در دوران سربازی و آماده‌سازی جوانان برای ورود به بازار کار، موجبات تعالی نظام مقدس خدمت سربازی را نیز فراهم آورد.

بدون تردید تأمین، حفظ و ارتقاء امنیت کشور مهم‌ترین مأموریت و کار ویژه نیروهای مسلح به شمار می‌آید و نیروهای مسلح همواره در خط مقدم امنیت در کشور قرار داشته و خواهند داشت؛ اما باین وجود نیروهای مسلح دارای ظرفیت‌های فراوانی هستند که در دوران صلح می‌تواند در خدمت به جامعه مورد استفاده قرارگیری و این نیروی عظیم علاوه بر مقوله امنیت، حاکمیت و دولت را در تحقق دیگر ابعاد توسعه اعم از توسعه اقتصادی، اجتماعی و حتی اشتغال جوانان یاری نمایند. از همین رو و از اوایل سال ۹۶ ستاد کل نیروهای مسلح با تشکیل قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در تلاش است تا به وسیله توسعه آموزش‌های مهارتی در دوران قبل، حین و پس از خدمت وظیفه عمومی ضمن ارتقاء قابلیت‌های اشتغال‌پذیری جوانان و کمک به بهبود وضعیت اشتغال در کشور، خدمت مقدس سربازی را به فرصت و محیطی بهینه برای تقویت سرمایه انسانی کشور مبدل سازد. در همین راستا نیز قرارگاه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه سعی دارد تا با استفاده حداکثری از ظرفیت‌های دستگاه‌های لشکری و کشوری، امکان تحقق مأموریت و اهداف خود مبنی بر ارتقاء جذابیت و نشاط در خدمت وظیفه عمومی، مهارت‌افزایی جوانان و بهبود وضعیت اشتغال در کشور را فراهم آورد. لذا قرارگاه مهارت‌آموزی از ابتدای شکل‌گیری خود ضمن احصاء ظرفیت‌های دستگاه‌های لشکری و کشوری، با دستگاه‌هایی که به نوعی با مأموریت‌های قرارگاه و طرح جامع مهارت‌آموزی ارتباط داشته‌اند وارد تعامل شده و تفاهم‌نامه‌هایی را نیز انعقاد نموده است. در همین راستا در اتاق فکر و اقدام سرباز ماهر مقرر شد تا پژوهشکده مطالعات فناوری نیز در فرایند تدوین، انعقاد و پیگیری‌های تفاهم‌نامه‌های قرارگاه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه با دستگاه‌های اجرایی مشارکت داشته باشد. از همین رو مسئولیت تدوین پیش‌نویس تفاهم‌نامه چهار دستگاه ذیل به پژوهشکده مطالعات فناوری واگذار گردید:

❖ تفاهم‌نامه همکاری با وزارت علوم، تحقیقات و فناوری؛

❖ تفاهم‌نامه همکاری با وزارت آموزش و پرورش؛

❖ تفاهم‌نامه همکاری با معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری؛

❖ تفاهم‌نامه همکاری با جمعیت هلال‌احمر جمهوری اسلامی ایران.

در ادامه فرایند تدوین و پیگیری تفاهم‌نامه‌های همکاری میان قرارگاه و دستگاه‌های اجرایی میزهای پیاده‌سازی برخی از تفاهم‌نامه‌های مذکور نیز در پژوهشکده مطالعات فناوری ایجاد شد. در ادامه محتوای مرتبط با پیش‌نویس تفاهم‌نامه‌های دستگاه‌هایی که در بالا نام‌برده شد آمده است.



عنوان تفاهم نامه



۲-۴ تفاهم نامه همکاری ستاد کل نیروهای مسلح با وزارت علوم، تحقیقات و فناوری

مقدمه

با عنایت به ضرورت توسعه آموزش های مهارتی کشور بر اساس اسناد بالادستی به ویژه منویات مقام معظم رهبری (مدظله العالی) سیاست های کلی اشتغال و همچنین بر اساس برنامه اشتغال فراگیر مصوب ستاد فرماندهی اقتصاد مقاومتی با اقدام به منظور متناسب سازی تحصیل و اشتغال و در راستای تولید اندیشه نو، سیاست ها، بازبینی قوانین مورد نیاز و ایجاد توازن و یکپارچگی در همه نهادهای اثرگذار در حوزه وظیفه عمومی کشور و در جهت کمک به ساماندهی خدمت وظیفه عمومی و به ویژه نیروی انسانی تحصیل کرده و متخصص، ارتقاء جذابیت سربازی در جامعه، ایجاد نشاط در خدمت سربازی و مهارت در سربازان برای ورود به بازار کار با استفاده از تمام ظرفیت ها و امکانات نیروهای مسلح، این تفاهم نامه بین وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و ستاد کل نیروهای مسلح منعقد می گردد.

۱-۲-۴ اهداف

- استفاده از ظرفیت های موجود در بین جامعه دانش آموختگان کشور؛
- هم راستا نمودن دوره های مهارتی گذرانده شده توسط دانش آموختگان با نیازهای دستگاه های به کار گیرنده سربازان و نیازهای آتی بازار کار؛
- ترغیب دانشجویان به مهارت آموزی حین تحصیل؛
- استفاده از ظرفیت های مهارت آموزی در دانشگاه ها هم راستا با اهداف راهبردی کشور؛
- توسعه قابلیت سربازان با توجه به مهارت های کسب شده در زمان سربازی؛
- بهره گیری از نیروهای وظیفه نخبه جهت توسعه ظرفیت ها، امکانات و توانمندی سازمان های نیروهای مسلح؛
- ارتقای مهارت های شغلی و تسهیل شغل یابی سربازان تحصیل کرده و ایجاد روحیه ارزش آفرینی در بین فارغ التحصیلان دانشگاه و استفاده بهینه از این قابلیت ها و توانمندی ها در راستای برطرف کردن نیاز صنایع کشور؛

۲-۲-۴ تعهدات

- معرفی نماینده یا نمایندگان تام‌الاختیار برای عضویت در کمیته مشترک
- همکاری در تدوین استانداردهای آموزش مهارت مرتبط با مشاغل موردنیاز نیروهای مسلح و بازار کار کشور؛
- دوره‌های کارآموزی و مهارتی گذرانده شده مورد تأیید دانشگاه توسط دانشجویان و دانش‌آموختگان در طول دوران تحصیل و بعد از آن، مطابق با لیست دوره‌های مهارتی مصوب قرارگاه و پس از تأیید در کمیته مشترک مشمول امتیازات قابل استفاده در حین خدمت می‌شوند؛
- در صورتی که دانش‌آموخته در طول دوران خدمت خود با نظر قرارگاه مهارت‌آموزی نیروهای مسلح دوره‌های مهارتی را بگذراند مشمول امتیازات قابل استفاده در حین خدمت می‌گردد؛
- دوره‌های مهارتی که دانشگاه‌ها برگزار می‌نمایند چنانچه به تأیید کمیته مشترک برسد، مشمول امتیازات قابل استفاده در حین خدمت خواهند بود؛
- دانش‌آموختگان دارای مهارت‌های مورد تأیید قرارگاه، می‌توانند مطابق آئین‌نامه اجرائی مصوب کمیته مشترک، در قالب کارورزی حین خدمت، در اختیار صنایع مرتبط قرار گیرند و از امتیازات قابل استفاده در حین خدمت بهره‌مند شوند؛
- به منظور افزایش مهارت‌ها و توانمندی‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان و همچنین بهره‌مندی داخلی از مهارت‌ها و خدمات حرفه‌ای ایشان، مشمولین وظیفه عمومی می‌توانند، مطابق جدول پیوست و آئین‌نامه اجرائی مصوب کمیته مشترک، بر اساس سطوح مهارتی و توانمندی‌های فردی تا حداکثر ۱۲ ماه انتهای دوران وظیفه را در پژوهشگاه‌ها، پژوهشکده‌ها، آزمایشگاه‌ها، مراکز رشد دانشگاهی و شرکت‌های دانشگاهی سپری نمایند؛
- وزارت نسبت به ایجاد زیرساخت شناسایی توانمندی‌های مهارتی مشمولین وظیفه و شناسایی نیازمندی‌های پژوهشگاه مشمول و معرفی افراد واجد شرایط اقدام می‌نماید؛



عنوان تفاهم‌نامه



۳-۴ تفاهم‌نامه همکاری ستاد کل نیروهای مسلح با معاونت علمی و فناوری

مقدمه

با استعانت از درگاه خداوند متعال در سال "اقتصاد مقاومتی؛ تولید و اشتغال" و با عنایت به اهمیت همکاری سازمان‌های نیروهای مسلح و معاونت علمی و فناوری ریاست جمهوری در زمینه تبادل تجربیات، کمک به ساماندهی خدمت وظیفه عمومی و به‌ویژه کارکنان وظیفه تحصیل کرده متخصص و نوآور، اجرای پروژه‌های پژوهشی در جهت تأمین امنیت عمومی و دفاع از مرزها و ضرورت مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه و ارتقاء بهره‌وری دوره خدمت وظیفه عمومی در راستای تحقق سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) از جمله بند هفتم سیاست‌های کلی خودکفایی دفاعی و امنیتی کشور و سیاست‌های کلی اشتغال و با عنایت به همکاری‌های گذشته، که ان‌شاءالله نتایج ارزشمندی در کیفیت تولید و ایجاد زمینه‌های اشتغال و نشاط و جذابیت در بین کارکنان وظیفه در پی خواهد داشت، تفاهم‌نامه‌ای به شرح مفاد ذیل منعقد می‌گردد.

۱-۳-۴ اهداف

- تغییر در فرهنگ جامعه باهدف افزایش میل و انگیزه جوانان برای انجام خدمت سربازی و جهت‌دهی آحاد جامعه به مهارت‌آموزی؛
- ارتقای مهارت‌های شغلی و تسهیل شغل یابی سربازان تحصیل کرده و ایجاد روحیه ارزش‌آفرینی در بین فارغ‌التحصیلان دانشگاه، بهبود سطح معلومات عمومی و تخصصی کسب‌وکار و استفاده بهینه از این قابلیت‌ها و توانمندی‌ها در راستای برطرف کردن نیاز صنایع کشور؛
- ترویج و فرهنگ‌سازی کارآفرینی از طریق توسعه زیست‌بوم کارآفرینی و نوآوری برای جهت‌دهی به فعالیت‌های جوانان متخصص و صاحبان ایده در کشور؛

۲-۳-۴ تعهدات

- به منظور ارتقای مشارکت نخبگان کارکنان وظیفه در اجرای اولویت‌های نقشه جامع علمی کشور و ارائه راه‌حل‌های فناورانه برای چالش‌های ملی، معاونت سالانه پروژه‌های پژوهشی اولویت‌دار ملی را به بنیاد نخبگان نیروهای مسلح پیشنهاد می‌دهد. در این راستا بخشی از ظرفیت موضوع «توافق‌نامه بنیاد ملی نخبگان با ستاد کل نیروهای مسلح در اعطای جایزه خدمت نظام وظیفه تخصصی» به انجام پژوهش‌های مربوط به رفع چالش‌های ملی پیشنهاد شده توسط معاونت اختصاص می‌یابد.
- به منظور افزایش مهارت‌ها و توانمندی‌های اشتغال‌پذیری سرمایه انسانی کشور و همچنین بهره‌مندی شرکت‌های اقتصادی توانمند داخلی از مهارت‌ها و خدمات حرفه‌ای نیروی انسانی جوان و تحصیل‌کرده، کارکنان وظیفه می‌توانند بر اساس سطوح مهارتی و توانمندی‌های فردی، به مدت ۶ تا ۱۲ ماه انتهای دوران خدمت وظیفه را در شرکت‌های دانش‌بنیان، شرکت‌های خلاق، شرکت‌های تولیدی و خدماتی دارای واحدهای تحقیق و توسعه مورد تأیید وزارت صنعت، معدن و تجارت و شرکت‌های مستقر در پارک‌های علم و فناوری سپری نمایند. معاونت با همکاری ستاد کل، نسبت به ایجاد زیرساخت شناسایی توانمندی‌های مهارتی کارکنان وظیفه و شناسایی نیازمندی‌های شرکت‌های مشمول و معرفی افراد به شرکت‌های واجد شرایط اقدام می‌نماید.
- به منظور توسعه زیست‌بوم نوآوری و کارآفرینی، افراد کلیدی و بنیان‌گذاران استارت‌آپ‌های موفق، شرکت‌ها و مؤسسات دانش‌بنیان و شرکت‌های خلاق، نیز به عنوان نخبگان مورد تأیید بنیاد نخبگان می‌توانند در چارچوب ضوابط ستاد، پروژه‌های جایگزین خدمت انجام دهند.



جمهوری اسلامی ایران
وزارت آموزش و پرورش

عنوان تفاهم نامه



۴-۴ تفاهم نامه همکاری ستاد کل نیروهای مسلح با وزارت آموزش و پرورش

مقدمه

با عنایت به ضرورت توسعه آموزش‌های مهارتی در کشور و به منظور ایجاد مشوق‌های لازم جهت گرایش دانش‌آموزان به سمت مهارت‌آموزی، ارتقاء انگیزه و جذابیت دوران خدمت مقدس سربازی بر اساس اسناد بالادستی به‌ویژه منویات مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) ابلاغی به ستاد کل نیروهای مسلح و سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش و بند ت ماده ۴ قانون برنامه ششم توسعه با عنوان افزایش مهارت و تخصص نیروی کار به‌ویژه فارغ‌التحصیلان دبیرستان‌ها، هنرستان‌ها تا مقاطع کارشناسی دانشگاه‌ها با ارائه آموزش‌های مهارتی، تخصصی، فنی و حرفه‌ای با استفاده از ظرفیت‌های خدمت زیر پرچم و کارورزی دانشجویان، این تفاهم‌نامه بین وزارت آموزش و پرورش و ستاد کل نیروهای مسلح منعقد می‌گردد.

۱-۴-۱ اهداف

- اجرایی سازی منویات مقام معظم رهبری در خصوص توسعه آموزش‌های مهارتی؛
- ایجاد مشوق‌های لازم جهت گرایش دانش‌آموزان به سمت مهارت‌آموزی؛
- استفاده از ظرفیت‌های مشترک طرفین در آموزش مهارت به دانش‌آموزان قبل، حین و بعد از خدمت سربازی؛
- ارتقاء نشاط و جذابیت دوران خدمت وظیفه؛

۲-۴-۲ تعهدات

- معرفی نمایندگان تام‌الاختیار (نماینده قرارگاه و نماینده معاونت منابع انسانی / معاونت آموزش) برای عضویت در کمیته راهبری مشترک؛
- نیازسنجی آموزشی و احصاء نیازهای مهارتی نیروهای مسلح به منظور توسعه آموزش‌های مهارتی مبتنی بر نیاز؛

- غربالگری مشمولین وظیفه به تفکیک مدرک تحصیلی و نوع مهارت به منظور شناسایی ظرفیت‌ها و خلأهای مهارتی؛
- ایجاد مشوق‌های لازم در قالب امتیازات قابل قبول در دوره خدمت وظیفه عمومی جهت ترغیب فراگیران به آموزش‌های مهارتی، قبل و حین خدمت وظیفه عمومی؛
- توسعه فرهنگ کارآفرینی در قالب حمایت‌های معنوی از طرح‌های کارآفرینانه و خلاقانه مشمولین خدمت وظیفه عمومی یا دانش‌آموزان با رعایت ضوابط مربوطه در نیروهای مسلح؛
- همکاری در اجرای بازدیدهای علمی به منظور آشنایی فراگیران با موارد مرتبط با نیروهای مسلح با رعایت ضوابط مربوطه در نیروهای مسلح؛
- همکاری در تأمین محل برگزاری دوره‌های مهارتی موردنیاز نیروهای مسلح؛
- همکاری در تدوین استانداردهای آموزش مهارت مرتبط با مشاغل موردنیاز نیروهای مسلح؛
- در اختیار قرار دادن کارگاه‌های مهارت‌آموزی برای آموزش دانش‌آموزان با رعایت قوانین مربوطه در نیروهای مسلح؛
- همکاری در معرفی مشمولین وظیفه فاقد دیپلم به نزدیک‌ترین مدرسه آموزش از راه دور و تسهیل صدور گواهی موافقت با تحصیل حین خدمت به استناد تبصره دو ماده ۱۶ آئین‌نامه آموزشی دوم متوسطه مصوب ۱۳۹۶/۷/۱۲ شورای عالی آموزش و پرورش.
- شناسایی ظرفیت‌های موجود وزارت و نهادهای تابعه آن جهت مشارکت در طرح مهارت‌آموزی با رعایت قوانین و مقررات وزارت؛
- همکاری در طراحی، تدوین، برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های مهارت‌آموزی موردنیاز کارکنان وظیفه قبل و حین خدمت وظیفه عمومی با محوریت وزارت پس از تأیید کمیته راهبری مشترک؛
- افزایش جذب دانش‌آموزان در شاخه‌های فنی حرفه‌ای و کاردانش و فرهنگ‌سازی در زمینه ارتقاء اهمیت مهارت‌آموزی و داشتن مهارت در دوران خدمت مقدس سربازی؛
- آموزش و صدور مدرک تحصیلی دیپلم رسمی برای سربازان وظیفه فاقد دیپلم معرفی شده توسط نیروهای مسلح، برابر مقررات و مصوبات شورای عالی آموزش و پرورش؛

- در مواردی که اجرای این تفاهم‌نامه متضمن بار مالی باشد، بار مالی فوق در صورت پیش‌بینی در بودجه سنواتی وزارت و تخصیص آن قابل پرداخت خواهد بود؛
- همکاری در تأمین محل و زیرساخت‌های آموزشی لازم جهت اجرای دوره‌های مهارتی در محدوده وزارت با پوشش کشوری؛



جمعیت هلال احمر
جمهوری اسلامی ایران



عنوان تفاهم نامه

۵-۴ تفاهم نامه همکاری ستاد کل نیروهای مسلح با جمعیت هلال احمر جمهوری اسلامی ایران

مقدمه

خدمت وظیفه عمومی بستر مناسبی برای مشارکت مردم در امر دفاع مردمی و یکی از مهم ترین منابع تأمین نیروی انسانی مورد نیاز نیروهای مسلح بوده و لذا یکی از ارکان توان رزمی نیروهای مسلح و بنیه دفاعی کشور است. همچنین با عنایت به اهمیت و ضرورت مهارت آموزی و توانمندسازی جوانان برای ورود به بازار کار می توان از فرصت خدمت وظیفه عمومی برای این امر مهم در بدو ورود جوانان به اجتماع بهره جست. بر این اساس طرح مهارت آموزی کارکنان وظیفه نیروهای مسلح توسط ستاد کل تنظیم و به تأیید فرماندهی معظم کل قوا رسیده است.

۱-۵-۴ اهداف

- عامل و ایفای نقش در موضوع مهارت آموزی کارکنان وظیفه؛
- پشتیبانی و حمایت از برنامه های آموزشی جمعیت.

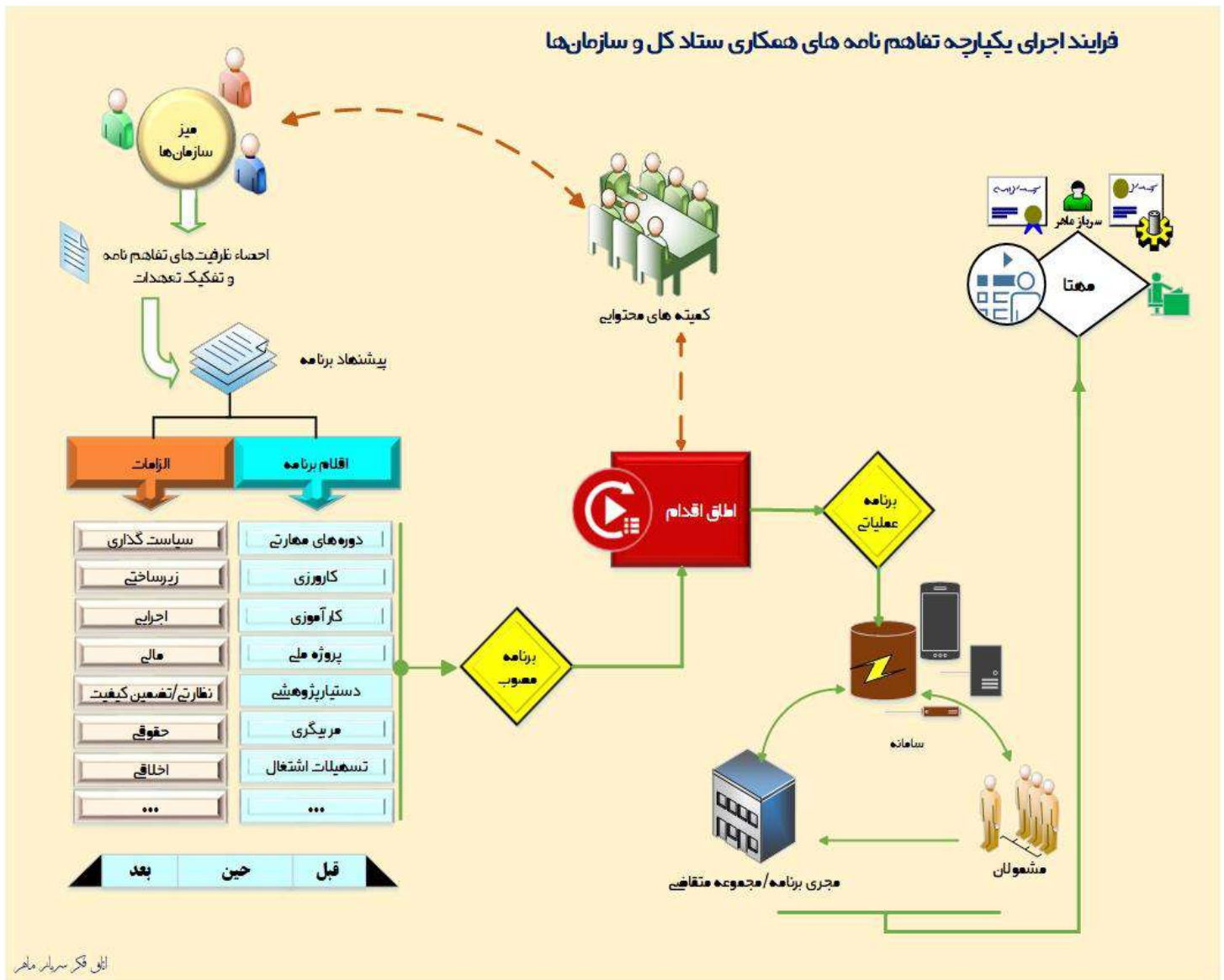
۲-۵-۴ تعهدات

- معرفی نماینده تام الاختیار برای عضویت در کمیته مشترک؛
- نیازسنجی آموزشی کارکنان وظیفه به منظور توسعه آموزش های مهارتی عمومی و همگانی جمعیت هلال احمر اعم از آموزش های امدادی و آموزش های آمادگی در برابر مخاطرات؛
- غربالگری مشمولین به تفکیک مدرک تحصیلی و نوع مهارت به منظور شناسایی ظرفیت ها و خلأهای آموزشی مرتبط؛
- ایجاد مشوق های لازم همچون قبول زمان دوره های آموزشی امدادی و آمادگی در برابر مخاطرات به عنوان سابقه قابل قبول در سربازی جهت ترغیب فراگیران به آموزش های امداد و نجات، قبل و حین خدمت وظیفه عمومی؛

- همکاری و تأمین محل برگزاری دوره‌های مهارتی و تأمین ایاب و ذهاب مربیان در مراکز تابعه نیروهای مسلح با رعایت ضوابط مربوطه در نیروهای مسلح؛
- شناسایی ظرفیت‌های موجود جمعیت و نهادهای تابعه آن جهت مشارکت در آموزش کارکنان وظیفه نیروهای مسلح؛
- طراحی، تدوین، برنامه‌ریزی و برگزاری دوره‌های آموزشی موردنیاز کارکنان وظیفه قبل و حین خدمت وظیفه عمومی؛
- تأمین مربی و تجهیزات آموزشی تخصصی از محل امکانات و اعتبارات آموزش همگانی جمعیت؛
- تربیت مربی از میان کارکنان نیروهای مسلح و اعطای مدرک مربی‌گری معتبر مطابق ضوابط جمعیت برای آموزش کارکنان وظیفه؛
- برگزاری آزمون‌های کتبی و عملی و اعطای گواهینامه معتبر در صورت موفقیت در آزمون مطابق با قوانین و مقررات جمعیت؛
- بسترسازی و تسهیل برای شرکت در آموزش‌های تکمیلی امداد و نجات و عضویت در جمعیت هلال احمر به‌عنوان داوطلب برای کارکنان وظیفه علاقه‌مند و مستعد پس از گذراندن آموزش‌های عمومی و همگانی؛
- در صورتی که بر اساس توافق طرفین نیروی وظیفه تحت عنوان سرباز امریه در اختیار جمعیت قرار گیرد، جمعیت تلاش می‌کند علاوه بر اجرای دوره‌های مورد توافق برای ایشان، در صورت اخذ مجوزهای قانونی نسبت به اشتغال ۱۰٪ از آنان اقدام نماید؛

با توجه به ضرورت مدیریت فرایند پیاده‌سازی تفاهم‌نامه‌های ستاد کل/قرارگاه با دستگاه‌های اجرایی و بهینه‌سازی این فرایند، نظر بر این شد که پژوهشکده مطالعات فناوری به‌عنوان مجری میزهای پیاده‌سازی تفاهم‌نامه‌ها با دستگاه‌های اجرایی بستری را فراهم نماید تا پیاده‌سازی تفاهم‌نامه‌ها به‌صورت یکپارچه و در چارچوبی مدون صورت گیرد. از همین رو ابتدا ساختار و فرایند راهبری تفاهم‌نامه در چارچوب میزهای پیاده‌سازی تدوین و اقدامات لازم جهت

مدیریت یکپارچه تفاهم‌نامه‌ها در تعامل با کمیته‌های تولید محتوای پشتیبان طرح صورت پذیرفت. شکل شماره ۹ فرایند پیاده‌سازی تفاهم‌نامه‌ها با دستگاه‌های اجرایی را نشان می‌دهد.



شکل ۹. فرایند اجرای یکپارچه تفاهم‌نامه‌ها با دستگاه‌های اجرایی

همان‌گونه که در شکل فوق نیز نشان داده شده است میز پیاده‌سازی تفاهم‌نامه‌ها به‌عنوان متولی این فرایند در پژوهشکده مطالعات فناوری قرار دارد که مسئولیت مدیریت این فرایند را عهده‌دار است. در حال حاضر نیز پژوهشکده متولی مدیریت یکپارچه میزهای پیاده‌سازی تفاهم‌نامه‌ها است و برخی از تفاهم‌نامه از جمله تفاهم‌نامه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تفاهم‌نامه وزارت آموزش و پرورش و تفاهم‌نامه معاونت علمی با محوریت پژوهشکده پیگیری و اجرایی می‌شود.

۵- اقدامات ارجاعی اتاق فکر

۱-۵ سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها

همانگونه که پیش از این نیز خاطر نشان شدیم، توسعه آموزش‌های مهارت‌آموزی و ترویج فرهنگ مهارت‌افزایی جوانان در دوران قبل، حین و پس از خدمت وظیفه عمومی از جمله مهمترین اهداف طرح جامع مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه به حساب می‌آید. با توجه به اینکه ایجاد تمایل نسبت به مهارت‌افزایی در جوانان نیازمند عوامل انگیزشی متعددی است، قرارگاه مهارت‌آموزی نیز از ابتدای مطرح شدن این طرح کوشش نمود تا به کمک ستاد کل نیروهای مسلح، مجموعه‌ای از مشوق‌ها را برای ترغیب جوانان به مهارت‌آموزی به‌ویژه آموزش مهارت قبل از خدمت فراهم آورد که این موضوع نیز در نهایت موجب شد تا ۳۴ مشوق قبل، حین و پس از خدمتی جهت تخصیص به سربازان به تصویب ستاد کل نیروهای مسلح برسد. بدون تردید تخصیص امتیاز خدمتی به افرادی که دوره‌های مهارتی را سپری می‌کنند نیازمندی منطقی و روشی نظام‌مند است که در همین راستا نیز اتاق فکر سرباز ماهر طی جلسات خبرگی منطقی اولیه‌ای را به قرارگاه مهارت‌آموزی پیشنهاد کرده است که در ادامه شرح آن آمده است.



شکل ۱۰. فهرست سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها

گام اول:

با توجه به دسته‌بندی پنج‌گانه پایگاه اونت، ابتدا حوزه‌های شغلی موردنظر را تعیین شده است.



شکل ۱۱. حوزه‌های شغلی مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها

گام دوم:

مشاغل نهایی موردنیاز نیروهای مسلح، به پنج شاخه گام نخست اختصاص یافته است.



شکل ۱۲. تفکیک مشاغل مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها

گام سوم:

در این مرحله برای هر یک از مشاغل یک پرسشنامه خبرگانی با طیف لیکرت ۱۰ گانه جهت وزن دهی به این مشاغل ایجاد شده است.

گام سوم: اولویت بندی مشاغل

برای مثال در این قسمت از مشاغل نظامی، خدمه ضد هوایی انتخاب شده است

| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | مشاغل/امتیاز |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | نیروی مسلح |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | نیاز بازار کار حال |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | نیاز بازار کار آینده |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | کارایی و جدانشدگی |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | تاثیر و تأثیر GDP |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | درآمد |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | سهولت کسب و کار |

شکل ۱۳. طیف لیکرت مربوط به سازوکار طبقه بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها

گام چهارم:

در این گام هریک از مشاغل با اولویت بالا از لحاظ وزن آماری به مهارت‌های پایه موردنیاز خود شکسته شده است.

گام چهارم: شکست مشاغل به تخصص و مهارت

مهارت‌های مورد نیاز:

- آمادگی جسمانی
- توانایی تصمیم‌گیری
- مسئولیت‌پذیری
- توانایی انجام چند وظیفه همزمان
- انطباق‌پذیری
- مهارت کار با ضد هوایی

شکل ۱۴. شکست مشاغل به مهارت مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها

گام پنجم:

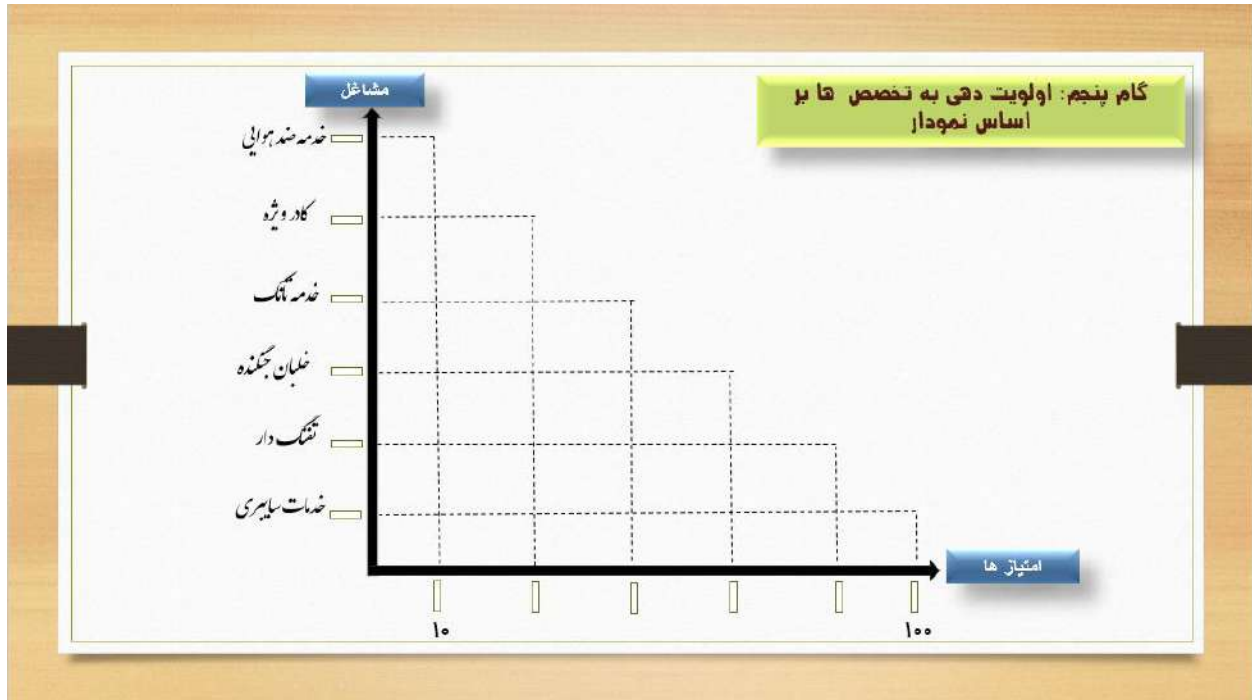
مانند گام سوم یک پرسشنامه خبرگانی مجزا به جهت وزن دهی به زیر مهارت‌های مشاغل با اولویت بالا ایجاد شده است.

| گام پنجم: اولویت دهی به تخصص و مهارت | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------------|
| 10 | 9 | 8 | 7 | 6 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | مهارت / امتیاز |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | آمادگی جسمانی |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | توانایی تصمیم‌گیری |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | مسئولیت‌پذیری |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | توانایی انجام کار طبقه‌بندی شده |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | انطباق‌پذیری |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | مهارت کار با سند هوایی |

شکل ۱۵. طیف لیکرت مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها

گام پنجم:

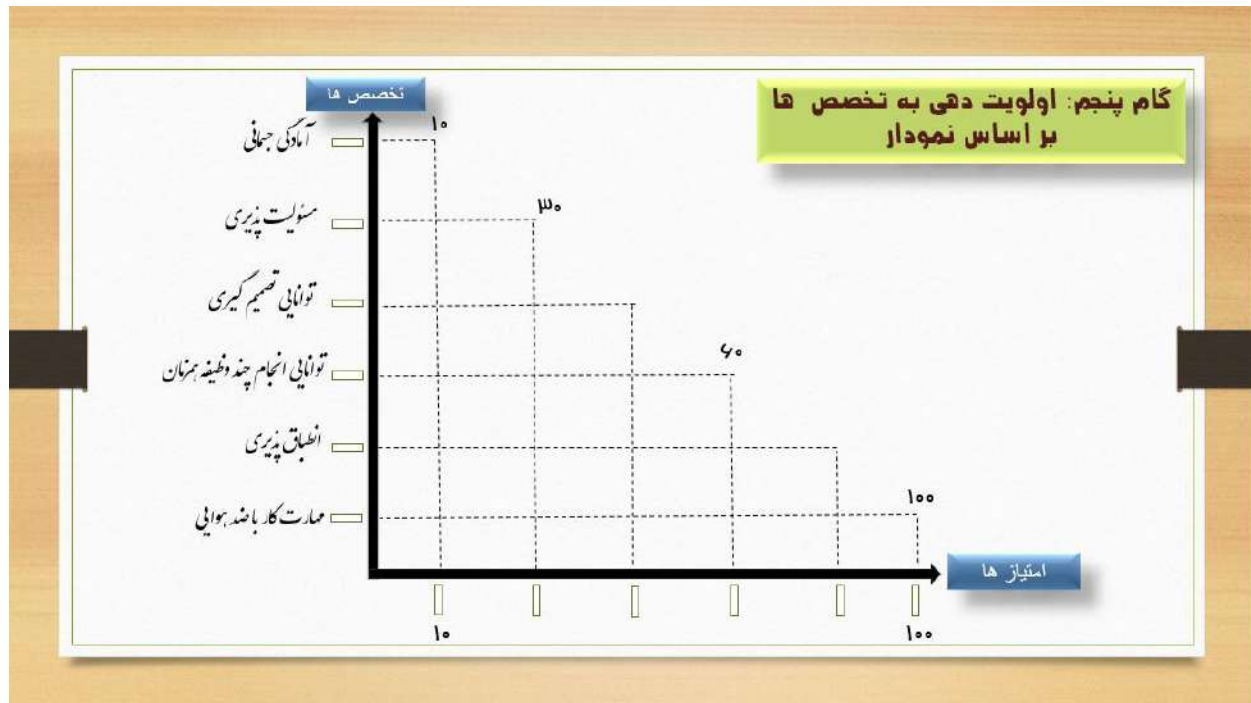
بر اساس یافته‌های پرسشنامه خبرگانی و بر اساس وزن مشاغل اولویت تخصص‌های موجود بررسی شده است.



شکل ۱۶. نمودار مشاغل امتیاز مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها

گام ششم:

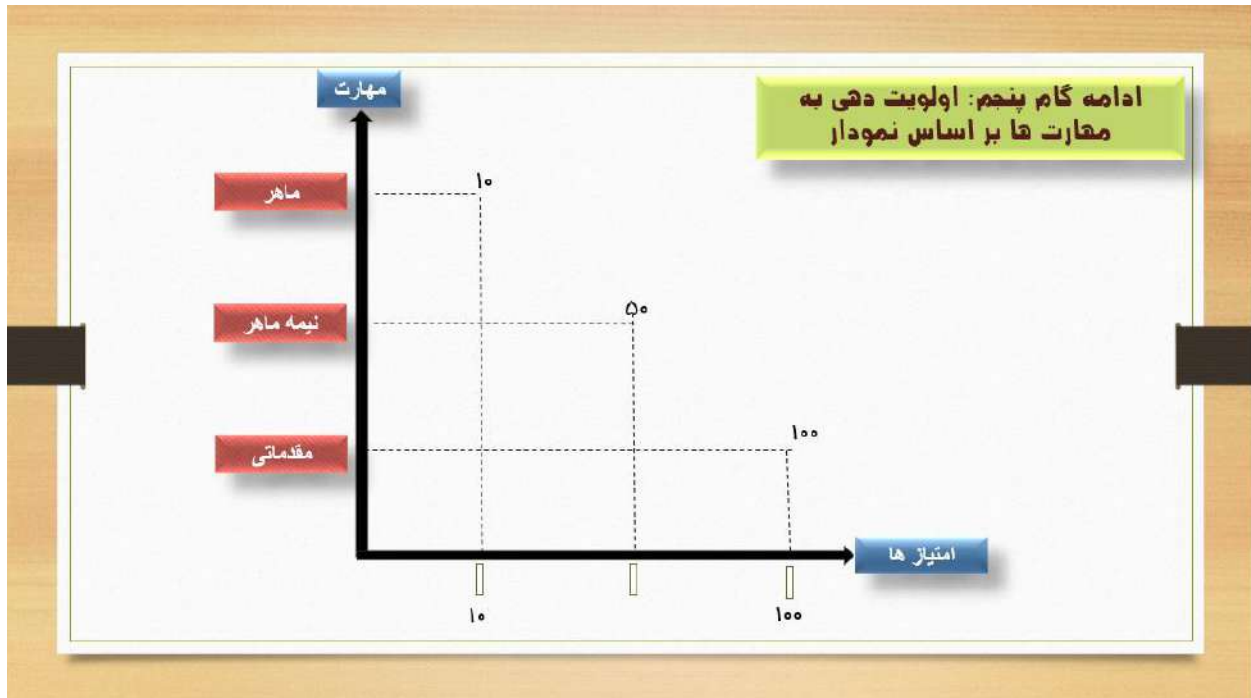
بر اساس یافته‌های پرسشنامه خبرگانی و بر اساس وزن مهارت اولویت‌های موجود را بررسی شده است.



شکل ۱۷. نمودار تخصص امتیاز مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها

گام هفتم:

تعیین امتیاز به مهارت‌ها بر اساس سه معیار مقدماتی، ماهر و نیمه ماهر



شکل ۱۸. نمودار مهارت امتیاز مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها

گام هشتم:

تعیین استاندارد آموزشی و همچنین تعیین تامین کنندگان دوره‌های مهارتی با توجه به یافته‌های تحقیق

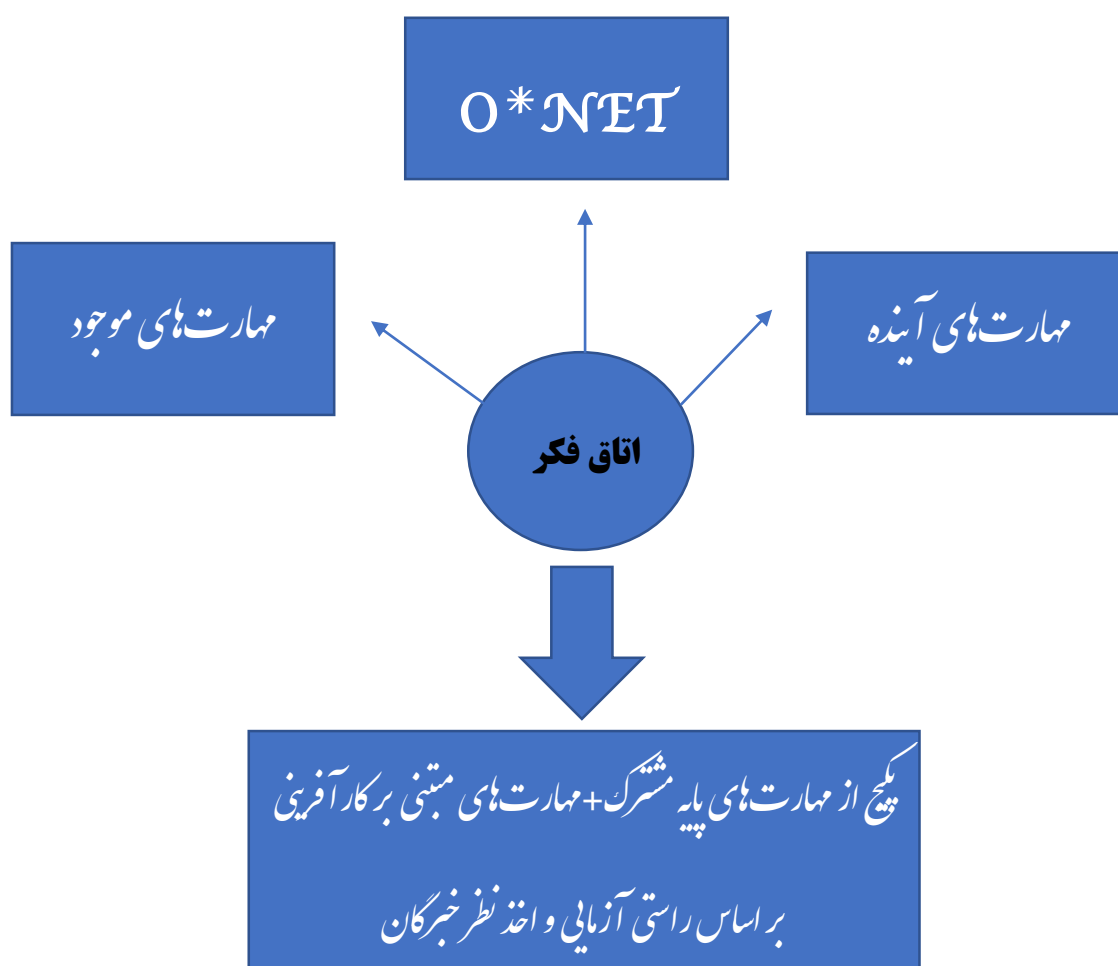
The form is titled "گام هشتم: تامین کنندگان / دوره های آموزشی" (Step 8: Suppliers / Educational Courses). It contains two columns of radio button options for selecting suppliers and educational courses. The options are as follows:

| Supplier / Institution | Supplier / Institution |
|---|--|
| <input type="radio"/> سازمان آموزشی و حرفه ای | <input type="radio"/> ستاد کل نیروهای مسلح |
| <input type="radio"/> جهاد دانشگاهی | <input type="radio"/> آموزش و پرورش |
| <input type="radio"/> دانشگاه جامع علمی کاربردی | <input type="radio"/> نظام های سلامت حرفه ای |
| <input type="radio"/> اصناف | <input type="radio"/> وزارت علوم |
| <input type="radio"/> بخش خصوصی | <input type="radio"/> وزارت بهداشت |

شکل ۱۹. تامین کنندگان دوره‌های آموزشی مربوط به سازوکار طبقه‌بندی، تعیین اولویت و امتیازدهی به مشاغل و مهارت‌ها

۲-۵- رویه احصاء مهارت‌های مبتنی بر کارآفرینی

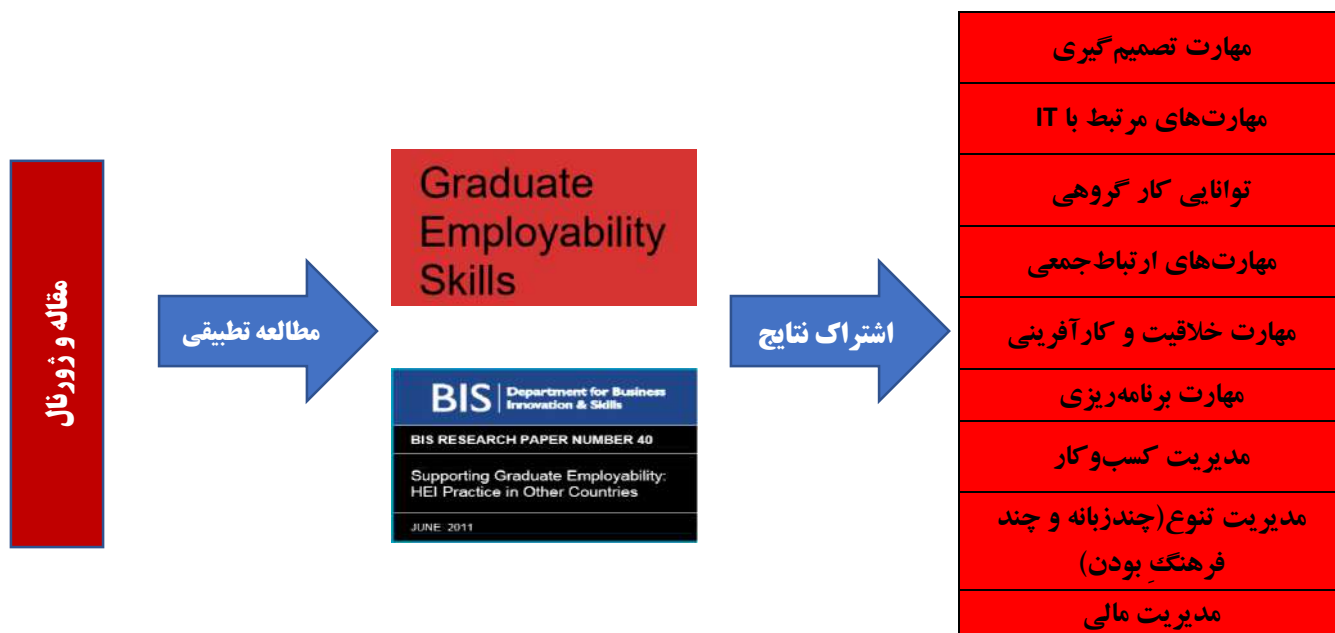
قرارگاه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه افزودن جذابیت، نشاط و مهارت ورزی کارکنان وظیفه را در راستای مأموریت قرارگاه در دستور کار خود دارد که در مبحث جذابیت در نظر دارد برای هر یک از مهارت‌های فراگرفته شده مشوقی را به‌عنوان پاداش اختصاص دهد. لازمه این امر احصاء مهارت‌هایی است که دارای ویژگی مطابقت نیاز بازار کار آینده، بازار کار موجود، نیاز نیروهای مسلح و مطابق با شرایط و فرهنگ جامعه باشد. در همین راستا اتاق فکر سرباز ماهر در تحقیقی با توجه به در نظر گرفتن شرایط مذکور و ارجاع به خبرگان اقدام به ایجاد بسته‌های مهارتی کرده که می‌تواند معضل اشتغال را نیز حل و فصل نماید. در ادامه به توضیح آن‌ها خواهیم پرداخت.



شکل ۲۰. فرآیند احصاء بسته‌های مهارتی مبتنی بر کارآفرینی

۱-۲-۵ مهارت‌های
موجود

در این بخش مطالعه تطبیقی و بررسی ۲ مقاله و ژورنال لاتین در دستور کار قرار داشت و احصاء مهارت‌های ۹ گانه خروجی مشترک این تحقیقات می‌باشد



شکل ۲۱. فرایند احصاء مهارت‌های موجود

در این قسمت به بررسی یکی از تحقیقات مذکور خواهیم پرداخت

مقاله حمایت از کارآموزی فارغ التحصیلان

بر اساس مطالعات تطبیقی در خصوص مهارت‌های مهم دریافتن و حفظ شغل در سطح جهان که توسط موسسه مطالعات بین‌الملل بینش فارغ‌التحصیلان انجام شده است در این گام تعداد ۱۴ عنوان از مهارت‌های مهم و پرتکرار در مطالعات استخراج شده است. نتایج این گام از اهمیت و اثر گزاری بسیار بالای مهارت‌های نرم (اجتماعی و عمومی) دریافتن شغل حکایت دارد. در قسمت دوم با توجه به ۱۴ مهارت تعیین شده در بخش نخست از تعداد ۲۸۹ نفر از فارغ‌التحصیلان دانشگاه بتانی آمریکا مطالعه به عمل آمده است. در این بخش از آنان خواسته شده است که سهم هر یک از مهارت‌های تعیین شده دریافتن شغل و ارتقاء شغلی خود را بیان کرده و درجه اهمیت آن را مشخص نمایند. در ادامه نتایج این بخش از گزارش در جدول ۶ قابل مشاهده می‌باشد

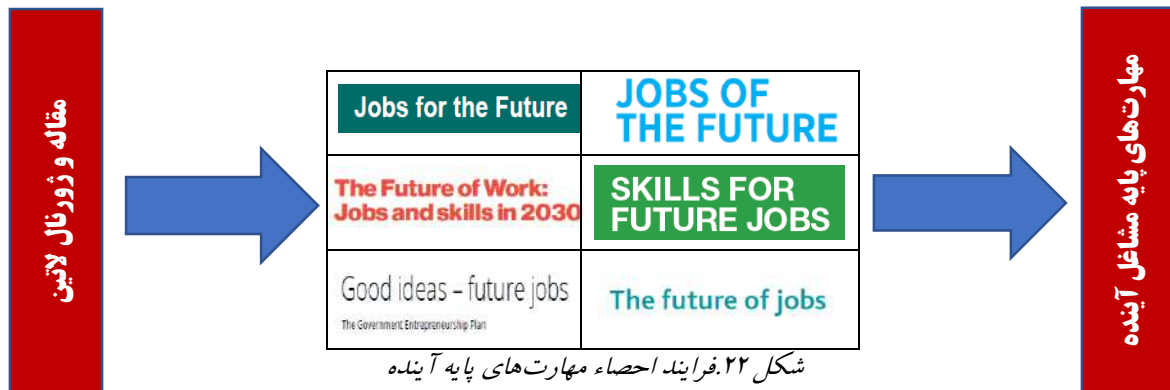
جدول ۷: نتایج نظرسنجی ۲۸۹ نفر از فارغ‌التحصیلان دانشگاه بتانی آمریکا در مورد اهمیت مهارت‌های مورد نیاز برای یافتن و حفظ شغل

| عنوان مهارت | اصلاً مهم نیست | مهم نیست | مهم | بسیار مهم | درجه اهمیت |
|----------------------------|----------------|----------|-----|-----------|------------|
| رزومه نویسی | ۳٪ | ۲٪ | ۳۴٪ | ۶۰٪ | ۹۳٪ |
| توانایی مصاحبه کردن | ۴٪ | ۱٪ | ۲۹٪ | ۶۶٪ | ۹۶٪ |
| شناسایی و برنامه‌ریزی شغلی | ۴٪ | ۰٪ | ۲۴٪ | ۷۱٪ | ۹۵٪ |
| مهارت جستجوی شغلی | ۴٪ | ۱٪ | ۳۰٪ | ۶۵٪ | ۹۵٪ |
| مهارت ارتباط با کارفرما | ۵٪ | ۰٪ | ۲۷٪ | ۶۸٪ | ۹۵٪ |
| کار گروهی | ۳٪ | ۳٪ | ۳۷٪ | ۶۶٪ | ۹۳٪ |
| مهارت ارائه مطالب | ۴٪ | ۲٪ | ۵۰٪ | ۴۴٪ | ۹۴٪ |
| مهارت‌های ارتباطی | ۵٪ | ۰٪ | ۱۱٪ | ۸۳٪ | ۹۴٪ |
| سوادآموزی | ۴٪ | ۱٪ | ۲۸٪ | ۶۶٪ | ۹۵٪ |
| مدیریت زمان | ۳٪ | ۲٪ | ۴۳٪ | ۵۱٪ | ۹۴٪ |

| | | | | | |
|-----|-----|-----|----|----|-----------------------|
| ۹۳٪ | ۳۰٪ | ۶۳٪ | ۲٪ | ۴٪ | مهارت کار با کامپیوتر |
| ۹۰٪ | ۴۱٪ | ۴۹٪ | ۶٪ | ۳٪ | مهارت درک شرایط |
| ۹۰٪ | ۳۱٪ | ۵۶٪ | ۷٪ | ۳٪ | مهارت پژوهش |
| ۹۳٪ | ۴۷٪ | ۴۶٪ | ۲٪ | ۴٪ | مهارت تصمیم‌گیری |

بر اساس درجه اهمیت مهارت‌های مذکور اولویت‌بندی آن‌ها میسر می‌شود.

اطلس مشاغل جدید



شکل ۲۲. فرایند احصاء مهارت‌های پایه آینده

احصاء مهارت‌های پایه آینده نتیجه مطالعه بر روی چند مقاله و ژورنال لاتین می‌باشد که یکی از آن‌ها به شرح زیر می‌باشد

اطلس مشاغل جدید محصول مشترک بین مدرسه بین‌المللی اسکولکوکوا و آژانس نوآوری‌های راهبردی، مجموعه‌ای مشتمل بر رشته‌ها و مشاغلی است که انتظار می‌رود در ۱۵ تا ۲۰ سال آینده به وجود آیند. هدف از انجام این پژوهش، احصاء مهارت‌های پایه مشاغل مورد نیاز در ۱۹ حوزه اقتصاد می‌باشد. نتایج این تحقیق احصاء مشاغل آینده و تغییر شکل مشاغل کنونی که مهارت‌های این مشاغل شامل موارد زیر است.

جدول ۸. نتایج تحقیق مدرسه بین‌المللی اسکولکوکوا بر روی مشاغل آینده

| مهارت‌ها |
|---|
| فراگیری قابلیت چندزبانه و چند فرهنگ بودن |
| مهارت‌های برقراری ارتباط میان رشته‌ای |
| مهارت مشتری مداری |
| توانایی مدیریت پروژه |
| توانایی تصمیم در شرایط خاص (مدیریت زمان) |
| فراگیری مهارت خلاقیت |
| مهارت‌های IT (برنامه نویسی، هوش مصنوعی و ...) |
| توانایی انجام کار گروهی |
| تفکر سیستمی |
| توانایی تولید مقصدانه |
| تفکر زیست محیطی |

کتاب دایره المعارف عناوین مشاغل در سال ۱۹۳۸ توسط وزارت کار کشور آمریکا تهیه شد. کتاب مذکور بر اساس نظرات مدیران و خبرگان صنایع مختلف در این کشور تدوین شد. در این کتاب بر اساس یک مدل مفهومی که در ادامه ارائه خواهد شد، اقدام به تدوین مشاغل و شایستگی‌های لازم شغلی نموده است. وظیفه بروز رسانی آن بر عهده وزارت کار آمریکا بوده است. در سال ۱۹۹۷ این کتاب به صورت الکترونیک در اختیار عموم قرار گرفته است و سرفصل‌های کتاب دایره المعارف مشاغل در سایت او نت^۳ بارگذاری شده است

بر اساس گروه‌های پنج‌گانه شغلی، در پژوهش حاضر اقدام به بررسی و مطالعه شناسنامه شغلی ۹۰۵ عنوان شغل از پایگاه او نت شده است.

۴-۲-۵ پکیج از مهارت‌های پایه
مشترک+مهارت‌های مبتنی بر کار آفرینی بر
اساس راستی آزمایی و اخذ نظر خبرگان

از طریق به بحث گذاشتن نتایج حاصل از مقالات مورد اشاره در جلسات خبرگانی و همچنین روایی و پایایی خروجی تحقیقاتی پکیج مهارتی به همراه زیر مهارت‌های آن به شرح زیر به دست آمد



شکل ۲۳. بسته‌های مهارتی احصاء شده



۱-۴-۲-۵ پکیج کسب و کار الکترونیک

دوره مهارتی کسب و کار الکترونیک ایجاد مهارت‌های لازم برای راه‌اندازی کسب و کار بر پایه اینترنت و شبکه‌های ارتباطی است. این دوره با مفاهیم کسب و کار الکترونیک، سپس با امکانات این حوزه برای ایجاد کسب و کار و کسب درآمد سروکار دارد. جدول شماره ۹ زیر مهارت‌های بسته مهارتی مرتبط با کسب و کار الکترونیک را نشان می‌دهد.

جدول ۹. بسته مهارتی کسب و کار الکترونیک

| کسب و کار الکترونیک | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| مدیریت پروژه‌های فناوری اطلاعات | نیازسنجی و بازاریابی الکترونیکی |
| ICDI مقدماتی | کار آفرینی و نوآوری دیجیتال |
| حقوق کسب و کار الکترونیک | مدیریت امنیت فناوری اطلاعات |
| مدیریت ریسک | مهارت تبلیغات مؤثر |
| CRM | مدیریت مالی و بودجه‌بندی |



۲-۴-۲-۵ پکیج مدیریت کسب و کار

اداره کسب و کار علاوه بر مهارت‌های مدیریتی به مهارت‌های دیگری نیز نیازمند است. جدول شماره ۱۰ زیر مهارت‌های بسته مهارتی مرتبط با مدیریت کسب و کار را نشان می‌دهد.

جدول ۱۰. بسته مهارتی مدیریت کسب و کار

| مدیریت کسب و کار | |
|--------------------------------|----------------------|
| برنامه‌ریزی منابع سازمان (ERP) | نیازسنجی و بازاریابی |
| مدیریت مالی و بودجه‌بندی | تدوین طرح کسب و کار |
| حقوقی کسب و کار | مدیریت ریسک |
| ارزیابی عملکرد | |



۳-۴-۲-۵ پکیج فناوری اطلاعات

توسعه روزافزون افزارهای مبتنی بر این فناوری و سرعت فراوان تطبیق آن با نیازمندی‌های انسان موجب شده است تا عصر جدیدی در حیات جوامع آغاز گردد که جامعه اطلاعاتی نامیده می‌شود. ورود به این دوره و حضور بانشاط و فعال در آن مستلزم تمهید لوازم و امکاناتی است که مهم‌ترین آن بسترسازی مناسب فرهنگی است که نخستین گام اجرایی آن لحاظ موضوع آموزش زیر مهارت‌های فناوری اطلاعات در برنامه آموزش عمومی است. جدول شماره ۱۱ زیر مهارت‌های بسته مهارتی مرتبط با مبانی فناوری اطلاعات را نشان می‌دهد.

جدول ۱۱. بسته مهارتی فناوری اطلاعات

| مبانی فناوری اطلاعات | |
|----------------------|---------------------------|
| ICDI پیشرفته | ICDI مقدماتی |
| شبکه | سیستم‌های اطلاعاتی مدیریت |
| مهارت برنامه‌نویسی | امنیت شبکه |



۴-۴-۲-۵ پکیج مدیریت مالی

مجموعه مدیریت مالی همان طور که از نامش پیداست به معنای استفاده مؤثر از منابع مالی برای نیل به اهداف مشخص است. به عبارت دیگر مدیریت مالی یعنی اداره امور مالی یک سازمان (خانواده، مؤسسه، کشور) از طریق مدیریت درآمدها و هزینه‌ها. دانش آموختگان مدیریت مالی علاوه بر توانایی تجزیه و تحلیل و حضور فعال در بازارهای مالی می‌توانند وضعیت مالی شرکت‌ها و مؤسسات را مورد ارزیابی قرار دهند و در اخذ تصمیمات مالی مؤثر در سازمان‌ها، نقش اساسی ایفا کنند. جدول شماره ۱۲ زیر مهارت‌های بسته مهارتی مرتبط با مدیریت مالی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۲. بسته مهارتی مدیریت مالی

| مدیریت مالی | |
|----------------------------------|-----------------------------|
| نظارت مالی | تجزیه و تحلیل صورت‌های مالی |
| حقوق و دستمزد | بودجه‌بندی |
| مدیریت ریسک | حسابداری مقدماتی |
| استفاده از نرم‌افزارهای حسابداری | مهارت اداره کردن و رهبری |



۵-۴-۲-۵ پکیج مدیریت ارتباط مؤثر

مهارت ارتباطی، در میان مجموعه مهارت‌های مدیریتی، بیش از سایر مهارت‌ها بر اثربخشی یک فرد مؤثر است. به تجربه ثابت شده که اگر فردی نتواند ارتباطی صحیح با افراد دیگر برقرار کند گردش کارها مختل شده و افراد سردرگم می‌شوند. مجموعه مهارتی ارتباطات مؤثر می‌تواند راه گشای این چالش باشد. جدول شماره ۱۳ زیر مهارت‌های بسته مهارتی مرتبط با مدیریت ارتباط مؤثر را نشان می‌دهد.

جدول ۱۳. بسته مهارتی مدیریت ارتباط مؤثر

| مدیریت ارتباطات مؤثر | |
|----------------------|-------------------------|
| ارتباطات جمعی | توانایی انجام کار گروهی |
| خود مدیریتی | مهارت ارتباط با کارفرما |
| مهارت ارائه مطالب | اصول و آداب تشریفات |
| فنون مذاکره | آیین سخنوری |
| افکار سنجی | |



۶-۴-۲-۵ پکیج مدیریت و رهبری

نتایج چشمگیر، با حضور رهبران برجسته به دست می‌آید. آن‌ها از دل افراد، تیم‌ها و سازمان بهترین عملکرد را بیرون می‌کشند. هدف دوره‌های این مجموعه تقویت شایستگی‌های رهبری در کارکنان و مدیران است. جدول شماره ۱۴ زیر مهارت‌های بسته مهارتی مرتبط با مدیریت و رهبری را نشان می‌دهد.

جدول ۱۴. بسته مهارتی مدیریت و رهبری

| مدیریت و رهبری | |
|---------------------|----------------------------|
| کار تیمی | توانایی تصمیم در شرایط خاص |
| مدیریت زمان | مذاکره |
| مدیریت تعارض | گوش دادن فعال |
| ارائه مطلب | مکاتبات |
| توانایی مصاحبه کردن | تفکر سیستمی |
| توانایی حل مسئله | |



۷-۴-۲-۵ امداد و نجات

ارتقا دانش و همچنین ایجاد مهارت‌های لازم در زمینه "آشنایی با سوانح و حوادث" و همچنین "امداد و کمک‌های اولیه" را می‌توان از مهمترین عوامل ارتقای توانمندی‌های افراد جامعه در مقابل بروز حوادث و کاهش اثرات زیان‌بار دانست. جدول شماره ۱۵ زیر مهارت‌های بسته مهارتی مرتبط با امداد و نجات را نشان می‌دهد.

جدول ۱۵. بسته مهارتی امداد و نجات

| امداد و نجات | |
|-----------------|---------------|
| ایمنی و بهداشت | کمک‌های اولیه |
| فوریت‌های پزشکی | |



۸-۴-۲-۵ رزمی و نظامی

یکی از مهمترین فاکتورهای احصاء مهارت‌های پایه نیاز نیروهای مسلح بوده که این مهم از طریق مطالعه چندین سایت معتبر نظامی خارجی و همچنین برگزاری جلسات خبرگانی با اعضای نیروهای مسلح به شرح زیر حاصل شده است. جدول شماره ۱۶ زیر مهارت‌های بسته مهارتی مرتبط با مهارت‌های رزمی و نظامی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۶. بسته مهارتی رزمی و نظامی

| رزمی و نظامی | |
|--------------------|------------|
| تیراندازی | شنا |
| آمادگی جسمانی | دفاع شخصی |
| شنود صوتی و تصویری | نقشه‌خوانی |



۹-۴-۲-۵ یادگیری و آموزش زبان انگلیسی

دوره مهارت‌های یادگیری زبان انگلیسی باهدف ایجاد توانمندی لازم و استقلال یادگیری در فراگیران زبان انگلیسی از طریق آموزش مهارت‌ها و اصول یادگیری این زبان و آشنا کردن آن‌ها با منابع آموزشی مربوطه برگزار می‌گردد. جدول شماره ۱۷ زیر مهارت‌های بسته مهارتی مرتبط با یادگیری و آموزش زبان انگلیسی را نشان می‌دهد.

جدول ۱۷. بسته مهارتی یادگیری و آموزش زبان انگلیسی

| یادگیری و آموزش زبان انگلیسی | |
|------------------------------|--------------------|
| زبان انگلیسی سطح ۲ | زبان انگلیسی سطح ۱ |
| زبان انگلیسی سطح ۳ | |



۱۰-۴-۲-۵ آمادگی جهت پذیرش شغل

در شرایط فعلی اقتصاد کشور عدم تعادل عرضه و تقاضا در بازار کار چه به صورت مازاد نیروی کار و چه به صورت کمبود تقاضای نیروی کار به وضوح قابل مشاهده است. در این میان دانش آموختگان از امکان نسبتاً کمی برای یافتن مشاغل مناسب و مرتبط با ویژگی‌ها و شرایط خوب برخوردارند و کمبود مهارت‌های آمادگی شغلی و تجربه لازم یکی از عواملی است که موجب تشدید این شکاف در سال‌های اخیر شده است. این مجموعه مهارتی باهدف ایجاد زمینه‌ای مناسب برای آموزش و آماده‌سازی افراد برای ورود به بازار کار و اشتغال می‌باشد. جدول شماره ۱۸ زیر مهارت‌های بسته مهارتی مرتبط با آمادگی جهت پذیرش شغل را نشان می‌دهد.

جدول ۱۸. بسته مهارتی آمادگی جهت پذیرش شغل

| آمادگی جهت پذیرش شغل | |
|-----------------------------|---------------------|
| کار تیمی | ICDI مقدماتی |
| رزومه نویسی | توانایی حل مسئله |
| مهارت نگارش و مکاتبات اداری | توانایی مصاحبه کردن |
| مدیریت جلسات اداری | اتوماسیون اداری |



۱۱-۴-۲-۵ بازاریابی و فروش

یکی از مهارت‌های مورد نیاز در کسب و کارهای امروزی یادگیری مهارت‌ها و تکنیک‌های بازاریابی و فروش و مهارت‌های ارتباط حرفه است. این بسته آموزشی برای افرادی که تصمیم دارند در بازار کسب و کار موفقیت بیشتری داشته باشند و بتوانند به فروش بیشتری دست پیدا کرده و مشتریان وفاداری در سازمان داشته باشند مفید است. جدول شماره ۱۹ زیر مهارت‌های بسته مهارتی مرتبط با بازاریابی و فروش را نشان می‌دهد.

جدول ۱۹. بسته مهارتی بازاریابی و فروش

| بازاریابی و فروش | |
|-------------------|--------------|
| مهارت خرید | مهارت فروش |
| مهارت مشتری مداری | کارآفرینی |
| حقوق کسب و کار | زبان انگلیسی |
| مهارت تبلیغات | مهارت پژوهش |
| بودجه بندی | |



نخستین همایش ملی مهارت آموزی کارکنان و وظیفه



۱۹ اردیبهشت ماه ۱۳۹۷ | تهران

۶ - دبیرخانه همایش ملی مهارت آموزی کارکنان و وظیفه

۱-۶ مقدمه

قرارگاه مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه در راستای پیشبرد مأموریت‌های سه‌گانه خود مبنی بر افزایش جذابیت و نشاط در دوران سربازی و همچنین مهارت‌آموزی سربازان در دوران قبل از خدمت، ضمن خدمت و پس از خدمت مقدس سربازی، اقدامات متعددی را در دستور کار قرار داده است. از جمله این اقدامات می‌توان به برگزاری همایش ملی مهارت‌آموزی اشاره کرد. این همایش علمی از یک سو با هدف ترویج فرهنگ مهارت‌افزایی در جامعه و از سوی دیگر به منظور جلب مشارکت حداکثری نهادهای لشکری و کشوری و به‌ویژه جامعه دانشگاهی در ارتباط با اجرای بهینه طرح مهارت‌آموزی برگزار می‌گردد. دبیرخانه این همایش در پژوهشکده مطالعات فناوری ایجاد شده است و این اقدام موجب شد تا پژوهشکده به واسطه پشتیبانی پژوهشی و علمی و همچنین شبکه‌سازی‌هایی نهادی که از گذشته تاکنون داشته است، بتواند فرصت مناسبی را برای مشارکت اقشار مختلف جامعه و به‌ویژه جامعه علمی کشور در همایش ملی مهارت‌آموزی فراهم آورد.

نخستین همایش ملی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه نیز با همت فرمانده محترم قرارگاه مرکزی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه و با حضور جمعی از اندیشمندان فرهیخته و پژوهشگران توانا و با همکاری پژوهشکده مطالعات فناوری در اردیبهشت‌ماه ۹۷ برگزار گردید.

۲-۶ اهداف

هدف کلی برگزاری همایش اطلاع‌رسانی برنامه‌های قرارگاه و جلب مشارکت و همکاری جامعه علمی و آموزشی کشور به منظور کمک به تحقق مأموریت و اهداف قرارگاه در خصوص ساماندهی مهارت‌آموزی سربازان وظیفه نیروهای مسلح بوده است و همچنین اهداف فرعی آن به شرح زیر است:

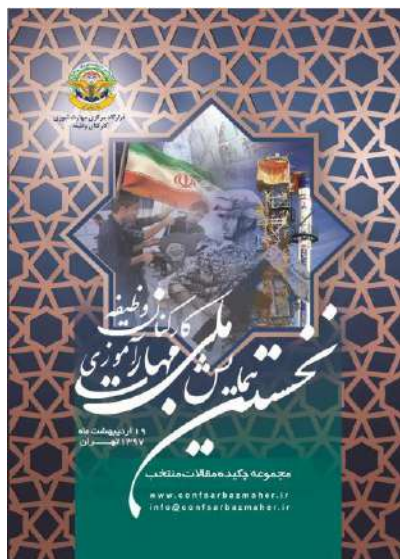
- معرفی قرارگاه مهارت‌آموزی سربازان وظیفه نیروهای مسلح و مأموریت آن در زمینه مهارت‌آموزی سربازان؛
 - آسیب‌شناسی برنامه فعلی آموزش سربازان وظیفه در نیروهای مسلح؛
 - بررسی نگرش آحاد جامعه به‌ویژه جوانان در خصوص روش‌های ارتقا کارآمدی خدمت وظیفه عمومی؛
 - بررسی نگرش آحاد جامعه به‌ویژه جوانان در خصوص روش‌های بهبود فرآیندهای آموزشی سربازان وظیفه؛
 - مطالعه تطبیقی وضعیت خدمت وظیفه عمومی به‌ویژه برنامه آموزشی سربازان وظیفه در سایر کشورها؛
 - پیشنهاد انواع برنامه‌های مهارت‌آموزی مناسب و نحوه پیاده‌سازی آن برای سربازان وظیفه در قبل از شروع خدمت،
- حین انجام آن و در دوره احتیاط؛

شناسایی نحوه مشارکت بخش‌های غیرنظامی در برنامه‌های مهارت‌آموزی سربازان وظیفه؛

۳-۶ محصولات جانبی اولین همایش

۱-۳-۶ کتابچه چکیده مقالات منتخب

کتابچه شامل مجموعه‌ای از مقالات منتخب برگزیده در نخستین همایش ملی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه



۲-۳-۶ سی دی مجموعه مقالات منتخب

سی دی شامل چکیده‌ای از مقالات منتخب برگزیده در نخستین همایش ملی مهارت‌آموزی کارکنان وظیفه



۳-۳-۶ کتابچه تحلیل مقالات و ایده‌های نوآورانه

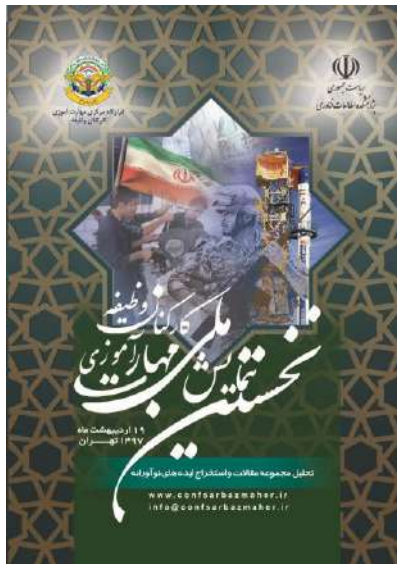
در راستای استفاده حداکثری از نتایج و خروجی‌های همایش، تمامی مقالات و پیشنهادهای سیاستی منتخب با طرح سه سؤال به شرح ذیل تحلیل شدند تا بتوان استفاده بهینه این از نتایج مقالات در جهت پیشبرد اهداف طرح جامع مهارت‌آموزی به عمل آورد.

سؤال اول: مهم‌ترین مسئله‌ای که نویسنده مقاله به آن اشاره کرده است چیست؟

سؤال دوم: نویسنده با توجه به مسئله مطرح شده چه پاسخی را به مسئله داده است یا چه راه‌حلی را پیشنهاد کرده است؟

سؤال سوم: ایده و یا راه‌حل نوآورانه مطرح شده در مقاله چه بوده است؟

همگی این‌ها در کتابی تحت عنوان "تحلیل مقالات و ایده‌های نوآورانه" به چاپ رسیده است.



در ادامه فعالیت‌های اتاق فکر مقالات منتخب و داوری شده به کمیته‌های تولید محتوا ارجاع داده شد تا هر کمیته مبتنی بر نیاز خود از آن‌ها استفاده کنند و همچنین از برخی از نویسندگان مقالات و پیشنهادات سیاستی نیز دعوت شد تا در جلسات اتاق فکر ایده‌های خود را ارائه دهند و سعی شد تا فضای همکاری میان مخاطبان همایش و سایر امور مرتبط با طرح جامع مهارت‌آموزی ایجاد شود.

