



سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور



جمهوری اسلامی ایران  
وزارت کار و امور اجتماعی

# سازمان آموزش و تحصیل فنی و حرفه ای در عربستان

## «GOTEVOT»

تهیه و تدوین: روابط بین الملل سازمان

## سازمان آموزش و تحصیل فنی و حرفه ای عربستان GOTEVOT

### مقدمه

بخش کار (Labor Sector) کشور عربستان سعودی شامل هفت میلیون کارگر غیر سعودی است که با/بدون گواهی نامه ها و مدارک مهارتی مشغول به کار هستند. علی رغم وجود پست های خالی شغلی که با کارگران بدون مهارت پر شده است، نرخ بیکاری رو به افزایش است. به منظور غلبه بر این چالش ها، سازمان آموزش و تحصیل فنی و حرفه ای کشور عربستان (GOTEVOT) پروژه ملی سیستم گواهی نامه شغلی و مطابق با استانداردهای مورد نظر در حین کار را ایجاد کرده است.

### اهداف

- ❖ ایجاد سیستم گواهی نامه های ملی شغلی
- ❖ سازماندهی تجربه کاری مطابق با استانداردهای موجود در بخش کار کشور عربستان سعودی
- ❖ شناسایی و مستند سازی علوم ( دانش ) و مهارت های مفید و سازنده
- ❖ تشویق کارگران با مهارت جهت کسب یک درجه تخصص بالاتر در رشته مربوطه
- ❖ تقویت ارزشیابی همگانی جهت پیشرفت مهارتی و آموزش حرفه ای

### تعریف

گواهی نامه شغلی عبارت است از پروسه جمع آوری اسناد و مدارک و بررسی این موضوع که آیا شخص توانسته است مهارت کسب کند یا خیر، که با استفاده از مهارت ارزشیابی محور، این امر محقق خواهد شد. این پروسه ثابت می کند که شخص می تواند بر اساس استانداردهای در حین کار، همان طور که در استانداردهای ملی مهارتی و مرتبط با آن شغل بیان شده است، به فعالیت بپردازد.

### مهارت چیست؟

مهارت یعنی توانایی بکارگیری دانش و مهارت جهت انجام فعالیت های کاری در محیط کار منطبق با استاندارد کار.

### نحوه ارزیابی مهارت افراد

- سنجش افراد مطابق با استانداردهای تعیین شده ( که اغلب ملاک و معیار نامیده می شود).
- تهیه و تدوین استانداردهای مهارتی توسط بخش صنعت
- استانداردهای مهارتی، مهارت های مورد نیاز برای انجام وظایف در صنایع خاص را تعریف می کند.

- به منظور کسب گواهی نامه رسمی، افراد باید در یک گروه خاص از استانداردهای مهارتی، آموزش های مهارتی لازم را بگذرانند تا برای انجام کار واجد شرایط باشند.

### سنجش مشاهده ای

شواهد ممکن است به صورت سنجش مشاهده ای مستقیم (مشاهده عملکرد در حین کار)، سنجش مشاهده ای غیر مستقیم (آزمون رسمی) و سنجش مشاهده ای تکمیلی (ارجاع به کارفرما) باشد. ارزیاب جهت تصمیم گیری و سنجش در مورد اینکه آیا شخص ماهر است یا خیر، از این شواهد استفاده می کند. این وظیفه ارزیاب است که مشخص کند برای ارزشیابی افراد چه مدارکی لازم است. ارزیابی و ارزشیابی مطابق با سطوح گواهی نامه حرفه ای ملی صورت می گیرد (NVQ).

### سطوح گواهی نامه ملی حرفه ای (NVQ)

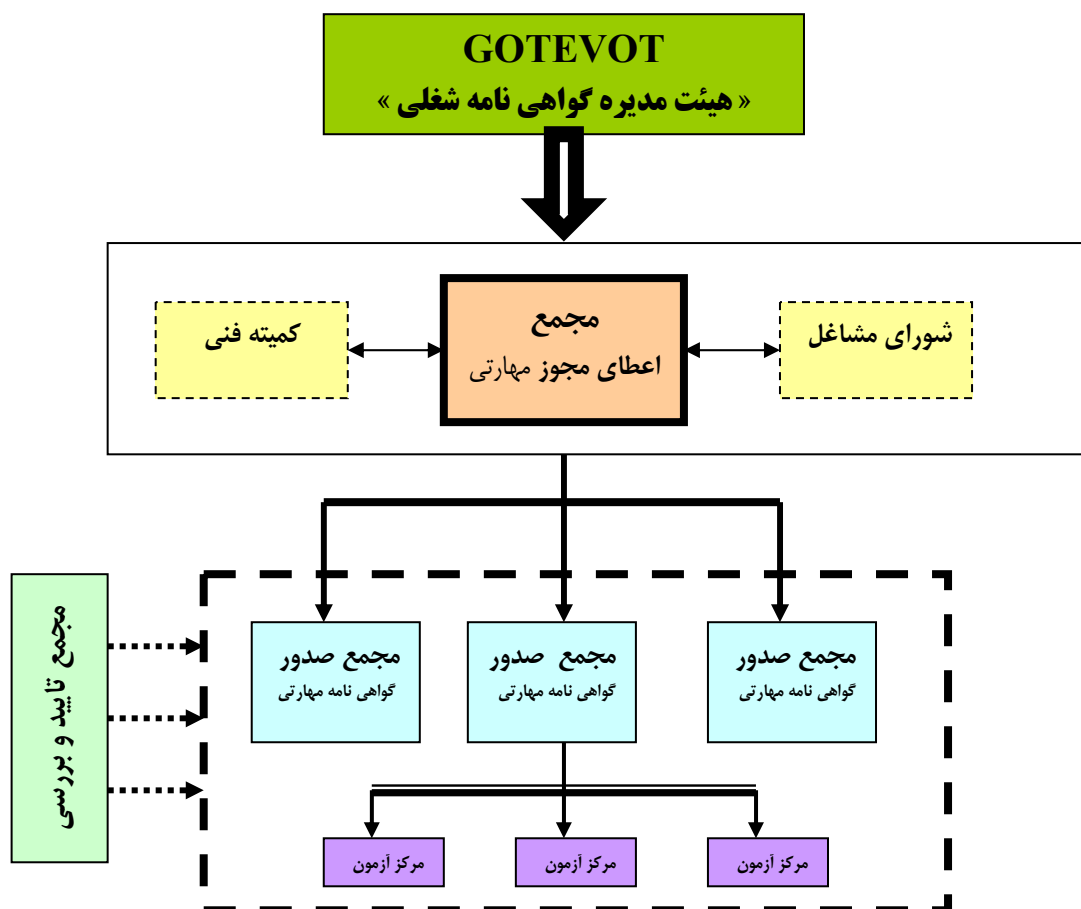
عنوان	سطح
متخصص	سطح ۵
تکنسین پیشرفته	سطح ۴
تکنسین	سطح ۳
ماهر	سطح ۲
نیمه ماهر	سطح ۱

### ویژگی های ارزشیابی گواهی نامه شغلی

ارزشیابی گواهی نامه شغلی باید :

- معتبر، منطقی، انعطاف پذیر و منصفانه باشد.
- معیار محور باشد یعنی افراد مطابق با استانداردها یا معیار های صنعتی ارزیابی شوند.
- شاهد محور باشد یعنی با استفاده از اسناد مستقل ارزشیابی، انجام شود.
- مشارکتی باشد یعنی افراد هم درگیر پروسه ارزشیابی هستند و هم توانایی مذاکره در مورد فعالیت های ارزیابی شده را دارند.

## چارچوب سیستم گواهی نامه شغلی



☒ مجمع اعطای مجوز مهارتی : صدور مجوزهای کاری برای کارگران ماهر که به آنها اجازه می دهد در هر حرفه، فن و تخصصی که علاقه دارند، مشغول به کار شوند.

☒ مجمع صدور گواهی نامه مهارتی : تقدیم گواهی نامه مهارتی به افراد که نشان دهنده کسب مهارت لازم، مطابق با استانداردهای مهارتی مرتبط با آن رشته می باشد.

☒ مرکز آزمون : برگزاری آزمون های شغلی مطابق با استانداردها

☒ مجمع بررسی و تایید کننده مدارک مهارتی: تایید مجمع های صدور گواهی نامه مهارتی و مراکز آزمون مطابق با استانداردهای تعیین شده می باشد.

امتیازات	
کارگزاران	کارفرمایان
فراهم کردن شناسایی رسمی مهارت ها	بهبود وضعیت کارآیی و تولید
هدایت به سوی گواهی نامه های مورد تایید ملی	فراهم کردن زمینه شناسایی رسمی دانش و
تاکید آموزش مطابق با نیاز افراد	دستیابی به پروسه های چند مهارتی و
تامین تاکید بر عملکرد سالم و ایمن	ایجاد شرایط جذب نیروی بیشتر و تثبیت آنها