



بسمه تعالی

“با صلوات بر محمد و آل محمد”

وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی - وزارت آموزش و پرورش
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری - سازمان برنامه و بودجه کشور

هیئت وزیران در جلسه ۱۴۰۱/۱۱/۹ به پیشنهاد وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی و به استناد ماده (۷) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی - مصوب ۱۳۹۶ - چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی را به شرح زیر تصویب کرد:

چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی

ماده ۱- در این تصویب‌نامه، اصطلاحات زیر در معانی مشروح مربوط به کار می‌روند و سایر اصطلاحات به کار رفته در آن، تابع تعاریف مندرج در ماده (۲) قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی - مصوب ۱۳۹۶ - می‌باشد:

۱- قانون: قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی - مصوب ۱۳۹۶ -

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

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

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

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

۶- توصیف‌گر: توصیف‌گرهای هر سطح از صلاحیت حرفه‌ای که مبین ویژگی‌ها، شرایط دانشی، مهارتی و شایستگی مورد نیاز مشاغل متناظر آن سطح هستند.

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



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

- ۱- ایجاد انسجام بین نظام‌های آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی (اولیه و مستمر)، آموزش عالی، آموزش عمومی، آموزش‌های سازمان‌یافته و سازمان‌نیافته بازار کار.
- ۲- تسهیل تحرک‌پذیری نیروی کار و یادگیرندگان در مقیاس ملی و بین‌المللی.
- ۳- بهبود کیفیت و افزایش بهره‌وری نظام‌های آموزشی.
- ۴- تبیین مسیرهای پیشرفت یادگیری و توسعه حرفه‌ای و چگونگی ارتباط بین آنها.
- ۵- انطباق‌پذیری استانداردهای حرفه، ارزشیابی و آموزش با سطوح چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای.
- ۶- به رسمیت شناختن پیامدهای یادگیری رسمی، غیررسمی و سازمان‌نیافته و ترویج، حمایت و یادگیری همیشگی.

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

۸- افزایش شفافیت، کارایی و هماهنگی بین نظام‌های حرفه‌ای بخشی و نظام صلاحیت حرفه‌ای ملی.

ماده ۳- چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی، تمامی صلاحیت‌های حرفه‌ای برآمده از آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی رسمی، غیررسمی و سازمان‌نیافته را فارغ از زمان و مکان یادگیری شامل می‌شود.

ماده ۴- عناوین سطوح صلاحیت حرفه‌ای ملی موضوع ماده (۸) قانون، به منزله مدرک دانشگاهی نیست و در گواهینامه‌های صلاحیت حرفه‌ای از شماره سطوح استفاده می‌شود.

ماده ۵- توصیف‌گرهای سطوح چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای، به شرح جدول (۱) تا (۸) این ماده تعیین می‌شود:

جدول شماره (۱)

| سطح | عنوان | توصیف‌گرهای سطح (۱) چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی |
|-----|---------|---|
| ۱ | شرح سطح | سطح یک، مشخص‌کننده توانایی فرد برای انجام وظایف ساده (کارهای معمولی، قابل پیش‌بینی، تکراری و محدود) تحت هدایت و نظارت و بدون کمک در یک حوزه شغلی است. |
| | دانش | ۱- نسبت به وظایف شغلی خود، آگاه است. ۲- در رابطه با خود و محیط شغلی خود از اطلاعات عمومی برخوردار باشد. |
| | مهارت | مهارت‌های روانی-حرکتی برای انجام کارهای ساده، تکراری و تعریف شده یک شغل بدون کمک دیگران را دارا است. |
| | شایستگی | ۱- می‌تواند کارهای ساده را تحت هدایت و نظارت مستقیم در محیط کاری با ثبات انجام دهد. ۲- می‌تواند با همتایان، سرپرستان و مشتریان کار کند و توانایی برقراری ارتباط را داشته باشد. |



جدول شماره (۲)

| سطح | عنوان | توصیف گره‌های سطح (۲) چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی |
|-----|---------|--|
| ۲ | شرح سطح | سطح دو، مشخص کننده توانایی فرد برای انجام وظایف ساده (کارهای معمولی، قابل پیش‌بینی، تکراری و محدود) تحت نظارت و بدون کمک در یک حوزه شغلی است. |
| | دانش | ۱- نسبت به وظایف شغلی خود آگاه است. ۲- می‌تواند به تشریح اطلاعات شغلی و محیط شغلی خود بپردازد. |
| | مهارت | مهارت‌های روانی- حرکتی برای انجام وظایف تکراری و تعریف شده با استفاده از مواد و ابزارهای معمول در محیط کاری را دارا است. |
| | شایستگی | ۱- می‌تواند کارهای ساده را با مسئولیت‌پذیری محدود، تحت نظارت در محیط کاری با ثبات انجام دهد. ۲- می‌تواند با همتایان، سرپرستان و مشتریان کار کند و توانایی برقراری ارتباط را داشته باشد. |

جدول شماره (۳)

| سطح | عنوان | توصیف گره‌های سطح (۳) چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی |
|-----|---------|---|
| ۳ | شرح سطح | سطح سه، مشخص کننده توانایی فرد برای انجام وظایفی است که به‌طور مشخص تعریف شده‌اند و کمی پیچیده هستند. کارها قابل پیش‌بینی بوده و انجام آن نیازمند پذیرش مسئولیت و اعمال استقلال و انتخاب‌های محدود می‌شود. |
| | دانش | ۱- فهم لازم نسبت به دستورالعمل‌های مرتبط، ابزار و فعالیت‌های شغلی خود را دارا است. ۲- از نیازهای دانشی مرتبط با حوزه شغلی خود آگاه باشد. |
| | مهارت | ۱- مهارت لازم برای انجام کارها بر اساس دستورالعمل‌های مرتبط با شغل خود را دارا است. ۲- از مهارت‌های روانی- حرکتی برای انجام وظایف غیر تکراری مرتبط با شغل خود برخوردار است. |
| | شایستگی | ۱- می‌تواند کارهای مرتبط با وظایف شغلی را با نظارت محدود و در صورت لزوم به صورت مستقل انجام دهد. ۲- از استقلال محدود در موارد بدیهی و کلی در انجام وظایف شغلی برخوردار باشد. ۳- به تأثیر رفتارهای خود بر دیگران در قالب کار گروهی مرتبط با شغل خود آگاه باشد. |

جدول شماره (۴)

| سطح | عنوان | توصیف گره‌های سطح (۴) چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی |
|-----|---------|--|
| ۴ | شرح سطح | سطح چهار، مشخص کننده توانایی فرد برای انجام وظایف مشخص، کمی پیچیده و در معرض تغییر و نسبتاً قابل پیش‌بینی است. کارها نیازمند استقلال و انتخاب‌های محدود است. |
| | دانش | ۱- دانش لازم برای پیش‌برآورد اتفاقات تکراری در شغل خود را دارد. ۲- از دانش نظری و عملی لازم برای به‌کارگیری مواد، تجهیزات، روش‌ها و فرایندهای مرتبط با شغل خود برخوردار است. ۳- از دانش لازم برای تفسیر و طبقه‌بندی اطلاعات مرتبط با شغل برخوردار باشد. |
| | مهارت | ۱- مهارت لازم برای تفسیر و طبقه‌بندی اطلاعات شغلی خود را دارا است. ۲- از مهارت‌های روانی- حرکتی برای انتخاب و استفاده از مواد و ابزارهای معمول در محیط کاری برای انجام وظایف شغلی برخوردار است. ۳- مهارت لازم برای اجرای فرایندهای مرتبط با شغل خود را دارد. |
| | شایستگی | مسئولیت انجام وظایف و انتخاب محدود در زمینه‌های قابل پیش‌بینی اما تغییرپذیر با نظارت محدود را داشته باشد و در صورت لزوم بتواند نظارت بر کارهای معمول دیگران را بپذیرد. |



جدول شماره (۵)

| سطح | عنوان | توصیف گره های سطح (۵) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی |
|-----|---------|---|
| ۵ | شرح سطح | سطح پنج، مشخص کننده توانایی فرد برای انجام وظایف تخصصی و پیچیده شغلی است که نسبتاً قابل پیش بینی بوده و قابلیت هدایت فنی گروه (تیم) های کوچک و انتخاب را دارد. |
| | دانش | ۱- از دانش لازم برای نظم بخشی و ایجاد فرایندهای مرتبط با شغل خود برخوردار است. ۲- از دانش لازم برای ممیزی عملکرد گروه (تیم) های کاری برخوردار است. |
| | مهارت | ۱- از مهارت های شناختی و کاربردی لازم برای ارائه راه حل ها در حل مسائل نسبتاً قابل پیش بینی در حوزه شغلی خود برخوردار باشد. ۲- از مهارت های ارتباطی لازم برای تعامل با اعضای تیم برخوردار است. |
| | شایستگی | ۱- می تواند از عهده سرپرستی گروه (تیم) های کوچک در شرایط قابل پیش بینی برآید. ۲- می تواند عملکرد خود و اعضای گروه کاری را بررسی و بهبود بخشد. ۳- نسبت به نتایج کارهای خود مسئول و پاسخگو بوده و مسئولیت مشترک نتایج فعالیت ها و کار اعضای گروه کاری را بپذیرد. ۳- از توانایی انتقال دانش و مهارت به اعضای گروه کاری برخوردار باشد. ۴- با رویکردی کارآمد، اعضای گروه کاری را راهنمایی کند و برای توسعه هم افزایی در گروه (تیم) تلاش کند. |

جدول شماره (۶)

| سطح | عنوان | توصیف گره های سطح (۶) چهارچوب صلاحیت حرفه ای ملی |
|-----|---------|---|
| ۶ | شرح سطح | سطح شش، مشخص کننده توانایی فرد برای مجموعه وظایفی است که پیچیده و غیر قابل پیش بینی هستند و انجام آن ها شامل سرپرستی گروه (تیم)، پذیرش مسئولیت، استقلال و انتخاب های وسیع است. |
| | دانش | ۱- از دانش لازم برای پیش بینی وقایع در شرایط پیچیده برخوردار است. ۲- از دانش لازم برای تشخیص اقدامات و رویه های مناسب در حرفه خود برخوردار است. ۳- از دانش لازم برای بازطراحی فرایندهای مرتبط با حرفه خود برخوردار است. |
| | مهارت | ۱- از مهارت های شناختی و کاربردی برای ارائه راه حل های نوآورانه در حل مسائل غیر قابل پیش بینی برخوردار است. ۲- مهارت طراحی محصول / خدمت / فرایند مرتبط با حرفه را دارا است. ۳- از مهارت های روانی - حرکتی به صورت نوآورانه برای انتخاب و استفاده از روش، مواد و ابزارها در محیط کاری برای انجام وظایف برخوردار است. ۴- از مهارت های گروه (تیم) سازی، هدایت، اجرا و نظارت بر یک طرح (پروژه) / برنامه برخوردار باشد. |
| | شایستگی | ۱- می تواند با استقلال و انتخاب، وظایف پیچیده حرفه ای را در یک محیط کاری غیر قابل پیش بینی انجام دهد. ۲- می تواند از عهده سرپرستی و نظارت بر وظایف در زمینه های تغییرپذیر و غیر قابل پیش بینی برآید. |



جدول شماره (۷)

| سطح | عنوان | توصیف‌گرهای سطح (۷) چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی |
|-----|---------|---|
| | شرح سطح | سطح هفت، مشخص‌کننده توانایی فرد برای انجام وظایف حرفه‌ای پیچیده، جدید و غیرقابل پیش‌بینی همراه با قضاوت و مدیریت مستقل فرایندها و منابع و با استفاده از دانش تخصصی و روش‌های پژوهش در زمینه شغلی خود می‌باشد. |
| | دانش | ۱- از درک نقادانه و دانش لازم برای تشریح دلایل انتخاب‌ها و اقدامات در حرفه خود برخوردار است. ۲- از دانش لازم برای ارزشیابی و قضاوت نتایج فعالیت‌ها و فرایندهای مرتبط با حرفه خود برخوردار است. ۳- از دانش لازم برای کاربست فکر نو (ایده)‌های نوآورانه در تحولات مرتبط با حرفه خود برخوردار است. |
| ۷ | مهارت | ۱- از مهارت‌های حل مسأله و تصمیم‌گیری مرتبط با حرفه را برخوردار است. ۲- مهارت کسب دانش و مهارت مورد نیاز برای مواجهه با موضوعات جدید در حرفه خود را دارد. ۳- از مهارت‌های شناختی لازم برای ارزشیابی فکر نو (ایده)‌ها و مفاهیم پیچیده مرتبط با حرفه برخوردار است. ۴- از توانایی مدیریت در شرایط پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی برخوردار است. |
| | شایستگی | ۱- می‌تواند کارهای پیچیده، غیرقابل پیش‌بینی که شامل عوامل متعدد و متعامل می‌شود را مدیریت کند. ۲- می‌تواند قضاوت وسیع را در یک حوزه شغلی یا حرفه‌ای اعمال کند. ۳- می‌تواند از عهده مدیریت فعالیت‌ها، فرایندها و منابع در زمینه‌ای تغییرپذیر و غیرقابل پیش‌بینی برآید. |

جدول شماره (۸)

| سطح | عنوان | توصیف‌گرهای سطح (۸) چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی |
|-----|---------|---|
| | شرح سطح | سطح هشت، مشخص‌کننده توانایی فرد برای انجام وظایف حرفه‌ای در موقعیت‌های پیچیده و مبهم، همراه با نوآوری، قضاوت وسیع، مدیریت و رهبری در امور راهبردی و با استفاده از دانش تخصصی و روش‌های نوآورانه پژوهشی از طریق توسعه راه‌حل‌ها و فرایندهای مبتکرانه در حل موضوعات جدید می‌باشد. |
| | دانش | ۱- از دانش لازم برای خلق و توسعه فکر نو (ایده)‌های نوآورانه در ارتباط با حرفه خود برخوردار است. ۲- از دانش راهبردی لازم برای پیش‌بینی و ایجاد تحولات مرتبط با حرفه خود برخوردار است. ۳- از دانش لازم برای ارائه نظریه‌های جدید مرتبط با حرفه خود برخوردار باشد. |
| ۸ | مهارت | ۱- از مهارت مدیریت دانش و استفاده تلفیقی از دانش مرتبط با حرفه برخوردار است. ۲- مهارت لازم برای خلق و توسعه فکر نو (ایده)‌های جدید مرتبط با حرفه را دارا است. ۳- از مهارت مدیریت و رهبری در شرایط پیچیده و مبهم برخوردار است. |
| | شایستگی | ۱- مسئولیت مدیریت و رهبری گروه (تیم)‌های حرفه‌ای در شرایط غیر قابل پیش‌بینی را بر عهده دارد. ۲- مسئولیت مدیریت دانش و استفاده تلفیقی از دانش و مهارت در حوزه حرفه‌ای را بر عهده دارد. |



ماده ۶- مسیرهای دستیابی به سطوح صلاحیت حرفه‌ای ملی به شرح جداول (۹) تا (۱۶)

این ماده تعیین می‌شود:

جدول شماره (۹)

| مسیرهای دستیابی به سطح (۱) صلاحیت |
|---|
| مسیر نظام آموزش: فرد پس از اتمام دوره ابتدایی یا پایان متوسطه اول یا طی کردن دوره آموزش حرفه‌ای کوتاه‌مدت (آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای اولیه) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۱)، در این سطح قرار می‌گیرد. |
| مسیر بازار کار: اتمام دوره‌های سوادآموزی و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۱). |

جدول شماره (۱۰)

| مسیرهای دستیابی به سطح (۲) صلاحیت |
|---|
| مسیر نظام آموزش: فرد پس از اتمام دوره ابتدایی یا پایان دوره متوسطه اول و با طی کردن یک دوره آموزش حرفه‌ای میان‌مدت شامل کارورزی و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۲)، در این سطح قرار می‌گیرد. |
| مسیر بازار کار: فرد در سطح (۱) صلاحیت قرار دارد و پس از طی مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۲) بر اساس مسیر توسعه حرفه‌ای و طی نمودن دوره‌های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۲)، در این سطح قرار می‌گیرد. |

جدول شماره (۱۱)

| مسیرهای دستیابی به سطح (۳) صلاحیت |
|---|
| مسیر اول نظام آموزش: فرد با اتمام آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی دوره متوسطه دوم و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۳)، در این سطح قرار می‌گیرد. |
| مسیر دوم از نظام آموزش: فرد با اتمام دوره نظری متوسطه دوم و با طی کردن یک دوره آموزش حرفه‌ای کوتاه‌مدت (آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای اولیه)، و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۳)، در این سطح قرار می‌گیرد. |
| مسیر بازار کار: فرد در سطح (۲) صلاحیت قرار دارد و با طی کردن مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۳) بر اساس مسیر توسعه حرفه‌ای و طی نمودن دوره‌های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۳)، در این سطح قرار می‌گیرد. |



جدول شماره (۱۲)

| مسیرهای دستیابی به سطح (۴) صلاحیت |
|---|
| مسیر اول نظام آموزش: فرد با دارا بودن حداقل مدرک دوره آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و مهارتی دوره دوم متوسطه و با موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۴)، در این سطح قرار می‌گیرد. |
| مسیر دوم نظام آموزش: فرد با دارا بودن حداقل مدرک دوره دوم متوسطه نظری و طی نمودن یک دوره آموزش حرفه‌ای میان‌مدت شامل کارورزی (آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای اولیه) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۴)، در این سطح قرار می‌گیرد. |
| مسیر بازار کار: فرد با دارا بودن حداقل مدرک متوسطه اول در سطح (۳) صلاحیت قرار دارد و پس از طی مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۴) بر اساس مسیر توسعه حرفه‌ای و طی کردن دوره‌های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۴)، در این سطح قرار می‌گیرد. |

جدول شماره (۱۳)

| مسیرهای دستیابی به سطح (۵) صلاحیت |
|---|
| مسیر اول نظام آموزش: فرد با دارا بودن حداقل مدرک کاردانی نظری و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۵)، در این سطح قرار می‌گیرد. |
| مسیر دوم نظام آموزش: فرد با دارا بودن حداقل مدرک کاردانی مهارتی و طی کردن یک دوره آموزش حرفه‌ای کوتاه‌مدت (آموزش و تربیت حرفه‌ای اولیه) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۵)، در این سطح قرار می‌گیرد. |
| مسیر بازار کار: فرد با دارا بودن حداقل مدرک دوره دوم متوسطه (دیپلم) در سطح (۴) صلاحیت قرار دارد و پس از طی مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۵) بر اساس مسیر توسعه حرفه‌ای و طی نمودن دوره‌های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت حرفه‌ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۵)، در این سطح قرار می‌گیرد. |

جدول شماره (۱۴)

| مسیرهای دستیابی به سطح (۶) صلاحیت |
|--|
| مسیر اول نظام آموزش: فرد با دارا بودن حداقل مدرک کارشناسی مهارتی و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۶) در این سطح قرار می‌گیرد. |
| مسیر دوم نظام آموزش: فرد با دارا بودن مدرک کارشناسی نظری و طی نمودن یک دوره آموزش حرفه‌ای میان‌مدت شامل کارورزی (آموزش و تربیت حرفه‌ای اولیه) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۶)، در این سطح قرار می‌گیرد. |
| مسیر بازار کار: فرد با دارا بودن حداقل مدرک کاردانی در سطح (۵) صلاحیت قرار دارد و با طی نمودن مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۶) بر اساس مسیر توسعه حرفه‌ای و طی نمودن دوره‌های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت حرفه‌ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۶)، در این سطح قرار می‌گیرد. |



جمهوری اسلامی ایران

رئیس جمهور

تصویب نامه هیئت وزیران

شماره
تاریخ ۱۴۰۱ / ۱۱ / ۱۹

جدول شماره (۱۵)

مسیرهای دستیابی به سطح (۷) صلاحیت

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

جدول شماره (۱۶)

مسیرهای دستیابی به سطح (۸) صلاحیت

مسیر بازار کار: فرد در سطح (۷) صلاحیت قرار دارد و پس از طی مدت زمان گذر تجربی لازم برای دستیابی به سطح (۸) بر اساس مسیر توسعه حرفه‌ای و طی نمودن دوره‌های آموزشی لازم ضمن کار (آموزش و تربیت حرفه‌ای مستمر) و موفقیت در ارزشیابی صلاحیت سطح (۸)، در این سطح قرار می‌گیرد.

ماده ۷- دستگاه‌های موضوع مواد (۵) و (۶) قانون و ماده (۸) آیین‌نامه اجرایی مکلفند با همکاری نظام‌های حرفه‌ای، انجمن‌های علمی- حرفه‌ای، اتحادیه‌ها و صنوف حرفه‌ای و شغلی، مصادیق، الزامات و پیش نیازهای ورود به سطوح صلاحیت حرفه‌ای را در قالب تدوین استانداردهای ارزشیابی و شایستگی حرفه‌ها، از جمله مدت زمان گذر تجربی از یک سطح به سطح دیگر و تحرکات افقی در سطوح و مدت اعتبار گواهینامه‌های صلاحیت حرفه‌ای و میزان دوره‌های آموزشی حرفه‌ای، برای تصویب به شورای عالی پیشنهاد نمایند.

ماده ۸- صلاحیت‌های احراز شده براساس استانداردهای حرفه و ارزشیابی، مبنای گذر از یک سطح به سطح بالاتر است.

ماده ۹- احراز صلاحیت افراد در سطوح (۷) و (۸) جداول موضوع مواد (۵) و (۶) این تصویب‌نامه، توسط کارگروه تخصصی نظارت و سنجش موضوع ماده (۹) آیین‌نامه اجرایی انجام می‌شود.

محمد مخبر
معاون اول رئیس جمهور

رونوشت به دفتر مقام معظم رهبری، دفتر رئیس‌جمهور، دفتر رئیس مجلس شورای اسلامی، دفتر رئیس قوه قضاییه، دفتر معاون اول رئیس‌جمهور، دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام، دبیرخانه ستاد کل نیروهای مسلح، معاونت حقوقی رئیس‌جمهور، معاونت امور مجلس رئیس‌جمهور، معاونت اجرایی رئیس‌جمهور، دیوان محاسبات کشور، دیوان عدالت اداری، سازمان بازرسی کل کشور، معاونت قوانین مجلس شورای اسلامی، امور تدوین، تنقیح و انتشار قوانین و مقررات، کلیه وزارتخانه‌ها، سازمان‌ها و مؤسسات دولتی، نهادهای انقلاب اسلامی، روزنامه رسمی جمهوری اسلامی ایران، دبیرخانه شورای اطلاع‌رسانی دولت و دفتر هیئت دولت ابلاغ می‌شود.