



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

دستور العمل

طرح استعداد یابی

و

توانمند سازی

ایشانگران

اداره کل استعدادیابی و تربیت مدیران آینده ی ایشانگران

اردیبهشت 1403

نسخه ی سوم

فهرست مطالب

ردیف	عنوان	صفحه
1	شناسنامه ی سند	2
2	مقدمه	3
3	تعاریف و اصطلاحات	3
4	استنادات، قوانین و مقررات مورد عمل	4
5	اهمیت و ضرورت	4
6	اهداف استعداد سنجی و آموزشی	5
7	جامعه آماری تحت پوشش	6
8	حیطه عمل	7
9	فرایند نحوه اجرا	8
10	قوانین و مقررات مالی، آمار و برنامه بودجه	9
11	دستورات اجرایی	9
12	دستورات هماهنگی	10
13	چک لیست ارزیابی	10
14	پیوست ها	10

شناسنامه

نام سند : دستورالعمل طرح استعداد یابی

طبقه بندی سند : عادی

کد سند :

ضرورت تهیه و تدوین :

بنا به دستور :

به سفارش :

پیشنهاد اولیه:

تهیه و تدوین :

معاونت : معاونت آموزش و پژوهش

نام اداره کل : استعداد یابی و و تربیت مدیران آینده ی اینارگر

نام اداره : استعداد یابی

تهیه کننده : غلامرضا رضائی

سایر مشخصات :

تاریخ تهیه : اردیبهشت 1403

شماره ویرایش :

3

تاریخ تصویب :

جلد شماره :

1

تاریخ ابلاغ :

تعداد صفحات :

قابل استناد :

نمیباشد

میباشد

مقدمه:

این دستورالعمل در راستای تعریف و تبیین ضوابط اداری، مالی، منابع انسانی، ضوابط اجرایی تخصصی واحد ها و نیز راهنمای فنی و کاری برای حسن اجرای طرح استعداد یابی تدوین گردیده است و از مدل موفق دانشگاه شریف در حوزه ی استعدادسنجی و توان افزایی افراد جامعه استفاده و دستور العمل زیر بر اساس آن طراحی شده است.

تعاریف و اصطلاحات:

طرح: طرح استعداد سنجی و توان افزایی

دانش پذیر: کلیه دانش پذیران و مهارت جویان (دانش آموزان، دانشجویان و فارغ التحصیلان غیر شاغل بین 13

تا 30 سال) معرفی شده از سوی بنیاد

استعداد: هرویزگی ذاتی و خاص که بتوانیم از آن برای بهتر و راحت تر انجام دادن کارها استفاده کنیم.

مهارت های نرم: به مهارت های غیر فنی گفته می شود که بر چگونگی کار تاثیر دارد و شامل نحوه ی تعامل با

همکاران، چگونگی حل مسائل و روش مدیریت کارها می شود.

مارپل (تفکر طراحی): فرایند تکرار شونده است و به ما کمک می کند تا استراتژی ها و راه حل هایی را

شناسایی کنیم که ممکن است با درک اولیه به دست نیاید. در این روش، فرضیات را به چالش می کشیم و و

مشکلات را باز تعریف می کنیم.

پارک مالی (سواد مالی): دانش و مهارت مدیریت پول، توانایی قضاوت آگاهانه و انجام اقدامات موثر در مورد

نحوه استفاده از منابع مالی و مدیریت پول در زمان حال و آینده.

خلاقیت: توانایی ساختن یا خلق چیزی جدید، خلاقیت یعنی توانایی تولید ایده ها و راه حل های متعدد، جدید و

مناسب برای حل مسائل و مشکلات

استنادات، قوانین و مقررات مورد عمل

1. بند 4 و 5 سیاست های کلی نظام اداری ابلاغی مقام معظم رهبری
2. سیاست های حمایت و هدایت استعدادهای درخشان مصوب جلسه 419 تاریخ 77/2/22 شورای عالی انقلاب فرهنگی
3. بند 5 بخش ج از ماده 2 قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مصوب تاریخ 83/5/18 مجلس شورای اسلامی
4. قرارداد پژوهشی طراحی و اجرای طرح استعداد سنجی و توان افزایی دانشگاه صنعتی شریف برای خانواده های تحت حمایت بنیاد شهید و امور ایثارگران به شماره: 5010/02/217332 مورخ 1402/9/27

اهمیت و ضرورت

لزوم استعداد سنجی با توجه به معیارهای ارزشی ممکن است خوب یا بد، مثبت یا منفی تلقی شود لیکن باید پایداری کرده آن را ارزشمند تلقی میکنیم و این پیامدی است که میخواهیم آن را در حیطه انتخاب کارآمد جامعه ی هدف طرح قرار دهیم و پیامدی که آن را نامطلوب تلقی میکنیم، پیامدی است که میخواهیم همواره آن را از محدوده خدمات خود بیرون نگه داریم. بدین ترتیب، ممکن است بخواهیم قابلیت ورزشکار یا ریاضیدان شدن خانواده ی ایثارگری را بالا ببریم، نه قابلیت دزدیدن گاوصندوق یا جعل سند یا معتاد شدن او را. اما قابلیتها چنان در هم تنیدهند که این تفکیک ها عموماً ممکن نیست. لذا به قابلیت می پردازیم و قابلیت عبارت است از << قدرت انتخاب کارآمد >>، و این قدرت تابع کانالهای داوری ارزشی نیست که ممکن است برای آن در نظر گرفته شده باشند ... اگر بخواهیم قابلیت یادگیری دانش آموزان و مهارت آموزان را استعداد سنجی و سپس تحت آموزش خاص قرار دهیم باید مهارتهایی را به آنها بدهیم که بتوان آنها را با اهدافی متفاوت و خوب به خدمت جامعه در آورد و البته همراه با تحول

قدرت انتخاب مؤثر آنها، حس مسئولیت در قبال استفاده از این تواناییها را نیز باید فراهم آورد که همین مهم ضرورت و اهمیت اجرای طرح را نشان می دهد.

اهداف استعداد سنجی:

شناخت و ارزیابی شاخصه ها و مولفه های شخصیتی جامعه هدف شامل:

- 1- خودآگاهی: • عزت نفس: احترام به خویشتن، اعتماد به نفس • خود شکوفایی: تمایل به تلاش مستمر برای ارتقاء شخصی • خودآگاهی احساسی: شناخت و فهم احساسات شخصی .
- 2- ابراز خویشتن: ابراز احساسات: بیان آزادانه احساسات شخصی • جرات نظر: به شتراک گذاشتن احساسات و عقاید با رعایت احترام • استقلال: رها بودن از وابستگی احساسی به دیگران.
- 3- مهارتهای بین فردی: روابط بین فردی: ایجاد روابط متقابل موثر • همدلی: تشخیص، فهم، و درک احساسا دیگران. مسئولیت پذیری اجتماعی: عملکرد مسئولانه و داشتن آگاهی اجتماعی
- 4- تصمیمگیری: • حل مسئله: توانایی یافتن راهحل برای مشکلات • واقع بینی: دیدن مسائل به همان صورتی که در واقع هستند • کنترل تنش های ناگهانی: توانایی مقاومت در برابر تنش ها و یا به تاخیر انداختن آنها.
- 5- مدیریت استرس: • انعطافپذیری: سازگاری احساسات، افکار، و رفتار • تحمل استرس: سازگاری با شرایط استرس زا • خوشبینی: رفتار و چشم انداز مثبت نسبت به زندگی
- 6- خرسندی: • شادی: میزان لذت از زندگی

اهداف آموزشی

1. آشنایی با مفاهیم خلاقیت و نوآوری
2. پیدا کردن موانع خلاقیت و راههای بروز آن
3. کسب گامهایی برای رسیدن به خلاقیت
4. آشنایی با متدهای خلاقیت
5. کسب توانایی حل مسئله، تفکر و خلاقیت

6. یادگیری دغدغه مند نسبت به مسائل محیط و تلاش برای ارائه ی راه حل
7. مدیریت چالشهای ایجاد شده، بازیابی و بازطراحی آنها توسط اصول تفکر طراحی
8. افزایش بازدهی ایده و خلاقیت با عینی کردن و آزمودن ایده اجرا شده
9. اصول ارتباط موثر
10. آشنایی با روش های مذاکره
11. مدیریت استرس در جلسات
12. اهمیت زبان بدن در ارتباطات
13. آشنایی با نحوه ارائه موثر(پرزنتیشن)
14. شناخت انواع تغییرات سازمانی و کاربردهای آن
15. روشهایی برای رهبری تحول
16. نحوه تشخیص منابع قدرت و ذینفعان سازمان
17. انتخاب استراتژی درست در فرآیند ایجاد تغییر
18. آشنایی با تفکر پایدار و سیستماتیک
19. آشنایی با ۵ مرحله تفکر طراحی

جامعه آماری تحت پوشش

آمار تحت پوشش و اعتبار مصوب این فعالیت در قالب برنامه عملیاتی و بودجه هر ساله بصورت برش ستادی - استانی تعیین می گردد. این افراد شامل (دانش آموزان، دانشجویان و فارغ التحصیلان غیر شاغل) از حداقل 13 سال تا 30 سال با اولویت در گروه های زیر می باشند.

گروه 1- خانواده ی معزز شهدا شامل همسران و فرزندان
اول 2- جانبازان 70٪ و بالاتر و فرزندان و همسران آنان

گروه 1- آزادگان، همسران و فرزندان آنان
دوم 2- جانبازان 50 الی 69 درصد، فرزندان و همسران آنان

گروه 1- جانبازان 25 الی 49 درصد، فرزندان و همسران آنان
سوم 2- جانبازان زیر 25 درصد، همسران و فرزندان آنان

حیطه عمل

این دستورالعمل در گام اول ستادی بوده و پس از اطمینان از حسن اجرا و اخذ تضامین لازم، برای اجرا در سطح استان، شهرستان و مناطق تابعه استان براساس موافقت نامه به آن استان ابلاغ خواهد شد. برای تحقق اهداف و اجرای مؤثر برنامه و بودجه مصوب این فعالیت وظایفی متوجه حوزه‌های ذیربط می باشد که به شرح زیر به آنها اشاره می شود:

سطوح ستادی:

اداره ی کل استعدادیابی و تربیت مدیران آینده ی ایثارگر این وظائف را بر عهده دارد:

برنامه ریزی و تدوین دستورالعمل‌های کاربردی، پیاده سازی سیاست‌های راهبردی بنیاد، بررسی اقدامات انجام گرفته، اتخاذ تصمیم در خصوص عملکرد اجرایی، صدور دستورات، هماهنگی با سازمان های طرف قرارداد، آموزش و پرورش، دانشگاه‌ها و مجامع علمی و پژوهشی، کمک به رفع مشکلات، هماهنگی در خصوص تخصیص و توزیع اعتبار و نظارت بر حسن اجرای این فعالیت و اخذ گزارش اقدامات صورت گرفته و ارزیابی و تحلیل نتایج و ارسال آن به معاونت.

سطوح استانی:

در فاز 2 و 3 معاونت آموزش، پژوهش و نوآوری در استان ها متولی اصلی اجرای طرح می باشند. بر این اساس، برای عملیاتی کردن این دستورالعمل و سایر مصوبات لازم است در راستای تحقق اهداف پیش بینی شده نسبت به اطلاع رسانی، شناسایی و هدایت مشمولان واجد شرایط اقدام نمایند.

بنیاد استان علاوه بر ابلاغ دستورالعمل اجرایی موظف به تعیین و توزیع سهم اعتبار برنامه و بودجه شهرستان ها و مناطق تحت پوشش خود می باشد. نظارت بر حسن اجرای برنامه و دریافت گزارش عملکرد و جمع بندی و ارائه آن به معاونت آموزشی و پژوهشی بنیاد(اداره کل استعداد یابی و تربیت مدیران آینده ی ایثارگر) در حیطه مسئولیت استان می باشد.

تبصره 1: اداره کل بنیاد شهید و امور ایثارگران استان موظف است هماهنگی لازم را با نمایندگی دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی و سازمان ها ذیربط موضوع قراردادهای مرکز بمنظور جلب تعامل آنان در رسیدگی به وضعیت ایثارگران معرفی شده بعمل آورند.

فرایند نحوه اجرا

1. تهیه ی RFP و ارسال برای دانشگاه ها و موسسات آموزشی پژوهشی مرتبط توسط ستاد
2. اخذ پروپوزال ها، داوری و عقد قرارداد با منتخب مناقصه ی دارای شرایط لازم
3. تهیه دستورالعمل اجرایی و ابلاغ به مجری، استان ها، بودجه و امور مالی توسط اداره کل یا معاونت
4. انجام تبلیغات و فراخوان ستادی و استانی توسط واحدهای تخصصی ستادی، استانی یا برونسپاری
5. ثبت نام متقاضیان، تهیه لیست در مرکز یا استان ها و اعلام به مجری
6. تهیه بانک اطلاعاتی و تکمیل داده های اولیه
7. برگزاری آزمون های استعداد سنجی
8. اعلام نتیجه آزمون ها به اداره کل استعداد یابی
9. انتخاب واجدین شرایط آموزش و ارائه گواهی سنجش
10. معرفی مستعدین به مجریان جهت آموزش و مهارت آموزی
11. نظارت موردی و دوره ای بر عملکرد مجریان و تهیه گزارش و ارائه به اداره کل استعداد یابی
12. انجام آزمون های پایان دوره
13. اعطای اعتبارنامه (مجوز صلاحیت حرفه ای) به برگزیدگان دوره های آموزشی
14. ثبت نتایج در بانک اطلاعات
15. ارزیابی عملکردی مجری، ستاد و استان ها
16. اعلام پایان دوره به مالی و بودجه و تسویه حساب با مجری
17. تهیه ی جدول هزینه - منفعت بر اساس هزینه های مندرج در قرارداد و منفعت حاصل شده برای هر ایثارگر و جمعبندی نهایی آن.

فازبندی اجرای طرح:

این طرح در دو فاز بشرح زیر اجرا می شود:

1. برای 9000 نفر مدعو استعداد سنجی و 2000 نفر آموزش پذیر

2. سراسری برای کل ایثارگران در تمام کشور

قوانین و مقررات مالی، آمار و برنامه بودجه

الف- اعتبار مصوب و تعداد جامعه تحت پوشش قبلاً در سرفصل بودجه ی 1403 لحاظ گردیده.

ب- مضمولان از حیث ایثارگری و نوع ضوابط در ذیل بند تعاریف جامعه آماری تعیین شده اند.

ج- برنامه و بودجه این طرح طبق ضوابط اجرایی بودجه کل کشور و بنیاد شهید و امور ایثارگران، دستورالعمل شرح مواد هزینه، سرانه های در نظر گرفته شده، بر مبنای اجرای قوانین و مقررات مالی، آمار و برنامه و بودجه می باشد. بر این اساس مسئولین ستاد، رؤسای شهرستان ها و مناطق تحت پوشش استان می باید اهتمام خود را برای اجرای صحیح طرح به کار گیرند.

د- در اجرای این طرح، هیچ هزینه و یا مساعدت مالی به ایثارگر تعلق نمی گیرد.

ه - اقدامات مربوط به اجرای این طرح در فاز یک بر مبنای اعتبار مصوب ستادی اداره کل استعداد یابی اجرا می شوند.

دستورات اجرایی

- ارزشیابی عملکرد طرح استعداد یابی در مهرماه هر سال جهت گزارش برنامه عملیاتی، اطلاع رسانی و آگاه سازی،

ایجاد هماهنگی بیشتر برای شروع برگزاری دوره های آموزشی انجام می شود.

- تهیه و فعال سازی بانک اطلاعاتی از الزامات اجرای صحیح طرح می باشد.

- رفع موانع و مشکلاتی که اعضای اداره ی کل استعداد یابی و استان ها و شهرستان ها در راستای ارتقاء فعالیت های

خود ممکن است با آنها مواجه شوند، از اقدامات ضروری ریاست عالی سازمان است که توسط معاونت می بایست

پیگیری شود.

- می بایست ارتباط موثر کارفرما(بنیاد)، مجری و ذینفع(ایثارگران) با شیوه ها و ابزار مناسب، همواره برقرار و گزارشات

ماهانه ی آن تهیه و به مسئولین ذیربط ارائه گردد.

- باید شاخص هایی برای مدل و الگو سازی اجرای این طرح تهیه و در طی فرایند اجرا، تکمیل گردیده و در فاز های 2 و 3 به کار گرفته شود.

دستورات هماهنگی

- تشکیل کمیته ی مشترک تمامی عوامل موثر در اجرای طرح شامل : اداره کل استعداد یابی، روابط عمومی، پشتیبانی، بودجه، مالی، فناوری، آموزش و دانش پژوهان
- هماهنگی کامل بین کارفرما، مجری و ناظر
- در فاز یک هماهنگی کامل بین اداره ی کل استعداد یابی با اینارگران
- در فاز دو هماهنگی کامل بین اداره کل استعداد یابی، بنیاد استان ها، مجریان بومی و اینارگران

چک لیست ارزیابی

1. دریافت لیست اسمی آموزش دیدگان و مهارت آموزان از مراجع طرف قرارداد و انطباق با آمار بنیاد و رفع مغایرت های آماری .
2. اخذ نتایج امتحانات و تحلیل آن توسط اداره استعداد یابی .
3. رعایت ضوابط اعلام شده در مورد پرداخت های مالی، مطابق با سند قراردادها
4. ارسال به موقع گزارش عملکرد کمی و کیفی اجرای طرح

پیوست ها

الف: قرارداد فی مابین بنیاد شهید و دانشگاه صنعتی شریف

ب : پیوست فرهنگی

ج) شیوه نامه