

بررسی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ده کشور منتخب و مقایسه آن با ایران

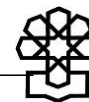
معاونت پژوهش‌های اجتماعی - فرهنگی
دفتر: مطالعات اجتماعی

کد موضوعی: ۲۱۰
شماره مسلسل: ۱۵۷۵۸
بهمن‌ماه ۱۳۹۶

به نام خدا

فهرست مطالب

۱	چکیده
۲	مقدمه
۲	فصل اول - بررسی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای و روند اجرای آن
۵	فصل دوم - بررسی و مقایسه شاخص‌های کلیدی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای در ۱۰ کشور و ایران
۵	۱-۲. بررسی اهداف چارچوب صلاحیت حرفه‌ای
۸	۲-۲. بررسی مشارکت ذینفعان
۱۰	۳-۲. بررسی وضعیت اجرای چارچوب صلاحیت حرفه‌ای
۱۷	۴-۲. بررسی توصیف‌گرهای سطوح و نتایج یادگیری
۲۱	۵-۲. بررسی اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در مقایسه با چارچوب صلاحیت حرفه‌ای
۲۸	۶-۲. بررسی وضعیت ارجاع به چارچوب‌های منطقه‌ای
۳۰	۷-۲. بررسی درس‌های مهم و آینده
۳۳	نتیجه‌گیری و پیشنهاد
۳۴	منابع و مأخذ



بررسی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ده کشور منتخب و مقایسه آن با ایران

چکیده

چارچوب صلاحیت حرفه‌ای، صلاحیت‌ها، مدارک و گواهینامه‌ها را در سطوح و انواع مختلف به صورتی منسجم و همگون براساس معیارها و شاخص‌های توافق شده به هم ارتباط می‌دهد. تاکنون بیش از ۱۲۰ کشور چارچوب صلاحیت را تدوین و اجرا کرده‌اند و سازمان‌های بین‌المللی اطلاعات مربوط به وضعیت اجرای آن را گردآوری و در گزارش‌های متعددی برای بهره‌برداری سایر کشورها ارائه کرده‌اند. در این گزارش چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ۱۰ کشور صاحب سبک، دارای قدمت در طراحی و مدیریت یکپارچه در نظام آموزش فنی و حرفه‌ای با توجه به هفت شاخص بررسی شده است و همچنین نسبت به هر شاخص وضعیت کشور خودمان نیز مورد توجه قرار گرفته است.

این بررسی نشان می‌دهد، تضمین کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، حمایت از یادگیری مادام‌العمر، یکپارچه‌سازی اعطای صلاحیت حرفه‌ای، تشکیل نهاد ملی و تصمیم‌ساز، پذیرش صلاحیت حرفه‌ای ۸ سطحی، اعتباردهی به آموزش‌های رسمی و یادگیری‌های قبلی مورد توافق همگان است و از سوی دیگر ارجاع به چارچوب‌های منطقه‌ای نیز اجتناب‌ناپذیر است. در کشورهای حوزه آسیا و اقیانوسیه در اکثر موارد این ارجاعات به APEC (کشورهای مجمع همکاری‌های اقتصادی آسیا و اقیانوسیه) بوده است.

اکثر کشورهایی که این چارچوب را اجرا کرده‌اند، معتقدند این چارچوب موجب تضمین کیفیت آموزش می‌شود، از کارهای موازی جلوگیری می‌کند و تجارب حرفه‌ای و یادگیری‌های قبلی را مورد ارزیابی و پذیرش قرار می‌دهد و تأخیر در اجرای آن هزینه‌های ناشی از تفاوت در صلاحیت‌ها را زیاد می‌کند.

با توجه به محتوای این گزارش نیازهای عمده کشور در این حوزه عبارتند از:

- تهیه، تدوین و تصویب آیین‌نامه‌های مورد نیاز قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی.
- تدوین، تصویب و اجرای هرچه سریع‌تر چارچوب صلاحیت حرفه‌ای با توجه به تجارب بین‌المللی.
- ارتقای جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای با استفاده از تمامی ابزارهای ممکن.

مقدمه

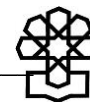
در چارچوب صلاحیت حرفه‌ای به آموزش، مهارت و تجربه توجه می‌شود و زمان و مکان یادگیری اهمیتی ندارد. صلاحیت حرفه‌ای به شایستگی‌ها و پیامدهای آن ارزشگذاری می‌کند و فرصت مناسب را برای ارتقای حرفه‌ای فراهم کرده و نقش مهمی در رفع نیازهای امروز نیروی انسانی ایفا می‌کند. تاکنون بیش از ۱۲۰ کشور چارچوب صلاحیت‌ها را تدوین، تصویب و اجرا کرده‌اند. سازمان‌های بین‌المللی از جمله سدافوپ، بنیاد مهارت‌آموزی اروپا، یونیوک و... اقدام به جمع‌آوری داده‌های مرتبط با این موضوع کرده‌اند. براین اساس گزارش‌های متعددی توسط این نهادها تهیه و در اختیار سایر کشورها قرار گرفته است تا الگویی باشد برای ایجاد و اجرای این چارچوب در سطح ملی در کشورهایی که هنوز موفق به اجرای آن نشده‌اند و همچنین در راستای انجام اصلاحات لازم و به‌روزرسانی اسناد با توجه به تجارب موجود کمکی باشد.

در این راستا پس از گزارش بررسی چارچوب پیشنهادی صلاحیت حرفه‌ای ملی ایران که با اتکا به طرح نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای در مرکز پژوهش‌ها تهیه شد (این طرح در تاریخ ۱۳۹۶/۸/۲۴ به تصویب رسید)، این گزارش با هدف معرفی برخی شاخص‌های مهم و ضروری برای هر چارچوب صلاحیت حرفه‌ای که می‌تواند الگوی مناسبی در تدوین و تصویب در کشور ما باشد، تهیه شده است.

در این گزارش چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ۱۰ کشور (آلمان، فیلیپین، انگلستان و ایرلند شمالی، ولز، استرالیا، مالزی، جمهوری کره، اسکاتلند، آفریقای جنوبی و سوئد) بررسی و مقایسه شده است. ملاک انتخاب جهت تحلیل و مقایسه معیارهایی مانند صاحب سبک بودن، قدمت در طراحی، مدیریت یکپارچه نظام فنی و حرفه‌ای، مجری چارچوب صلاحیت حرفه‌ای و... می‌باشد. شاخص‌های مقایسه نیز اهداف، مشارکت ذینفعان کلیدی، وضعیت اجرا، توصیف‌گرهای سطوح، اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در پیوند با صلاحیت حرفه‌ای، ارجاع به چارچوب‌های منطقه‌ای و درس‌های مهم و طرح‌های آینده می‌باشد. در این گزارش وضعیت ایران نیز از حیث این هفت شاخص بررسی شده است.

فصل اول - بررسی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای و روند اجرای آن

چارچوب‌های صلاحیت حرفه‌ای ملی سطوح صلاحیت را براساس پیامدهای یادگیری طبقه‌بندی می‌کنند. این طبقه‌بندی نشان‌دهنده محتوا و نیمرخ صلاحیت‌هایی است که انتظار داریم دارند. گواهینامه بداند، درک کند و بتواند انجام دهد. رویکرد پیامد یادگیری حرکت بین آموزش رسمی و غیررسمی را تضمین می‌کند و به همین دلیل افراد می‌توانند به‌آسانی بین مؤسسات آموزش



فنی و حرفه‌ای غیررسمی و بخش‌های آموزش رسمی جابجا شوند. چارچوب‌ها کمک می‌کنند تا صلاحیت‌ها آسان‌تر درک و مقایسه شوند و همچنین کشورها تشویق می‌شوند تا نسبت به اصلاح سیاست‌های ملی و عملکرد آموزش و پرورش، تربیت حرفه‌ای و یادگیری مادام‌العمر تجدیدنظر کنند. کاتالیزور اصلی برای توسعه چارچوب صلاحیت جامع ملی در اروپا، چارچوب صلاحیت اروپا^۱ (EQF) بوده است. همه کشورهای متعهد به چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا، در حال ایجاد و یا اجرای چارچوب‌های ملی هستند که بیشترین سازگاری را برای تمام سطوح و انواع صلاحیت‌ها داشته باشد. این کشورها عبارتند از: ایسلند، لیختن‌اشتاین، نروژ، سوئیس، آلبانی، بوسنی و هرزگوین، جمهوری سابق یوگسلاوی، مقدونیه، مونته‌نگرو، صربستان و ترکیه. توسعه چارچوب صلاحیت ملی در اروپا براساس توافقنامه بولونی (چارچوب اجرایی صلاحیت حرفه‌ای در آموزش عالی اروپا) است. همه کشورهای در حال اجرای چارچوب صلاحیت اروپا در این فرآیند مشارکت می‌کنند.

پیشرفت‌های کلی تدوین و اجرای چارچوب صلاحیت حرفه‌ای در سال ۲۰۱۴ براساس گزارش سدافوپ^۲ بدین قرار است:

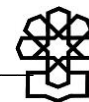
- ۳۳ کشور در حال مطالعه و کار روی چارچوب جامعی هستند که همه انواع و سطوح صلاحیت‌ها را پوشش می‌دهد.
- ۲۹ کشور به‌طور رسمی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای را تصویب کرده‌اند.
- ۳۰ کشور چارچوب صلاحیت هشت‌سطحی را پذیرفته‌اند.
- ۱۸ کشور به مرحله عملیاتی کردن چارچوب صلاحیت حرفه‌ای رسیده‌اند. در هفت کشور از این گروه از جمله بلژیک، دانمارک، فرانسه، ایرلند، مالت، نیوزلند و انگلستان چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی کاملاً اجرایی شده است.
- پنج کشور چارچوب صلاحیت حرفه‌ای را با محدودیت‌هایی در انواع و سطوح صلاحیت و یا جدا کردن شمول اجرای چارچوب از یکدیگر معرفی کرده‌اند. این مدل در جمهوری چک، انگلستان، ایرلند شمالی و سوئیس با جدا کردن چارچوب صلاحیت حرفه‌ای آموزش عالی پذیرفته شد، در فرانسه، آموزش فنی و حرفه‌ای تمایل دارد که صلاحیت‌ها در چارچوب دیده شوند و در ایتالیا چارچوب به صلاحیت‌های آموزش عالی اختصاص یافته است.
- ۲۲ کشور چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی خود را به چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای اروپا ارجاع داده‌اند،
- تأثیر سطوح چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا بر روی گواهینامه‌ها، دیپلم‌ها و اسناد یوروپس (مدارکی که در همه اروپا دارای ارزش است) در ۹ کشور دیده می‌شود.

1. European Qualification Framework

2. Cedefop- european Center for Development of Vocational Training

توسعه چارچوب صلاحیت حرفه‌ای یک پدیده جهانی است که به سمت یک همکاری قوی‌تر بین کشورها و مناطق می‌رود. سدافوپ (Cedefop) و ای تی اف (ETF) با یونسکو همکاری (تشریک‌مسابی) می‌کنند تا توسعه جهانی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای را نشان دهند. در سال ۲۰۱۳ سه سازمان مشترکاً اقدام به انتشار اولین فهرست جهانی از چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی کردند. (مطالعات موضوعی و موردی ملی) در این فهرست ۱۴۰ چارچوب که در دهه گذشته توسعه یافته، ارائه شده است. این فهرست در سال ۲۰۱۵ در پنجمین نشست وزرای آموزش اروپا و آسیا ویرایش شد. از بین کشورهای فوق‌الذکر در این گزارش چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ۱۰ کشور (آلمان، فیلیپین، انگلستان و ایرلند شمالی، ولز، استرالیا، مالزی، جمهوری کره، اسکاتلند، آفریقای جنوبی و سوئد) بررسی و مقایسه شده است. ملاک انتخاب جهت تحلیل و مقایسه، معیارهای زیر می‌باشد:

- کشورهای صاحب سبک در آموزش فنی و حرفه‌ای مانند آلمان، استرالیا،
 - کشورهای دارای قدمت در طراحی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای مانند انگلستان، آفریقای جنوبی و اسکاتلند،
 - کشورهای با مدیریت یکپارچه در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مانند فیلیپین، انگلستان، استرالیا و آلمان،
 - کشورهای دارای چارچوب صلاحیت حرفه‌ای جامع مانند ایرلند، آفریقای جنوبی،
 - کشورهای آسیایی مانند مالزی و کره جنوبی،
 - کشورهای دارای نظام رسمی مشابه با کشور ایران مانند سوئد،
- شایان ذکر است که برخی از کشورها دارای جامعیت هستند، بنابراین در معیارها تکرار شده‌اند. شاخص‌های بررسی و مقایسه نیز هفت شاخص هستند که عبارتند از:
۱. اهداف،
 ۲. مشارکت ذینفعان کلیدی،
 ۳. وضعیت اجرا،
 ۴. توصیف‌گرهای سطوح شایستگی،
 ۵. اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در پیوند با صلاحیت حرفه‌ای،
 ۶. ارجاع به چارچوب‌های منطقه‌ای،
 ۷. درس‌های مهم و طرح‌های آینده.
- در این گزارش وضعیت ایران نیز از حیث این هفت شاخص در حدود و ثغوری که منابع مکتوب وجود داشته یا اجرا صورت گرفته بررسی شده است.



فصل دوم - بررسی و مقایسه شاخص‌های کلیدی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای در ۱۰ کشور و ایران

در این گزارش برای هر شاخص جدولی تهیه شده است که داده‌های کشورهای به سازمان یونیوک و سدافوپ در خصوص هر شاخص در آن احصا شده است. اطلاعات موجود از ایران نیز در این جداول ذکر شده است. در پایان هر جدول یک مقایسه تحلیلی صورت گرفته است که می‌تواند مبنای مناسبی برای الگوگیری باشد.

۱-۲. بررسی اهداف چارچوب صلاحیت حرفه‌ای

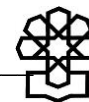
جدول ۱. مقایسه اهداف چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ۱۰ کشور

اهداف چارچوب صلاحیت‌ها	کشورها	ردیف
<ul style="list-style-type: none"> • شفافیت را در صلاحیت‌های آلمان افزایش دهد و کمک کند صلاحیت‌های آلمان در نقاط دیگر اروپا مورد پذیرش قرار گیرند؛ • از تحرک یادگیرندگان و کارکنان بین آلمان و سایر کشورهای اروپایی و در داخل خاک آلمان پشتیبانی کند؛ • مشابهت‌ها و تفاوت‌های صلاحیت‌ها را مشخص کرده و تحرک را ارتقا بخشد؛ • اعتبار صلاحیت‌ها را افزایش دهد، فرصت‌های انتقال را بهبود بخشد و اطمینان از کیفیت را ارتقا دهد؛ • توانایی تعیین مهارت‌های لازم برای یک صلاحیت را افزایش دهد؛ • رویکرد نتایج یادگیری در فرآیندهای صلاحیت‌ها را تقویت کند؛ • فرصت‌های اعتبارگذاری و پذیرش آموزش‌های غیررسمی و فوق برنامه را تقویت کند؛ • دسترسی به آموزش مادام‌العمر و مشارکت در آن را تشویق کند و آن را ارتقا دهد. 	آلمان	۱
<ul style="list-style-type: none"> • ایجاد زمینه برای یک نظام منسجم آموزش مادام‌العمر؛ • گنجاندن صلاحیت‌ها در آموزش پایه، آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و آموزش عالی و ایجاد نظام مسیرها و معادل‌سازی بین صلاحیت‌ها درون این سه بخش و بین آنها؛ • برآورده کردن نیازهای صنعت محلی و اطمینان از همسویی با صلاحیت‌ها و چارچوب‌های ملی، صلاحیت خارج از کشور به‌منظور کمک به کارگران فیلیپینی برای اشتغال و ادامه تحصیل در سایر کشورها؛ • تبدیل صلاحیت‌های حرفه‌ای دنیای کار به شایستگی • تدوین توصیف‌گرها برای همه صلاحیت‌های پیشنهادی (براساس توصیف‌گرهای تهیه شده در PTVQF^۱ چارچوب صلاحیت حرفه‌ای فیلیپین) • ایجاد مکانیسم‌های مناسب اطمینان از کیفیت. 	فیلیپین	۲
<ul style="list-style-type: none"> • معرفی یک رویکرد کنترلی و اصلاحی؛ • ادغام صلاحیت‌ها و حتی واحدها و قرار دادن آنها در سطوح مختلف؛ • انسجام اعتبار آموزشی؛ • ارتباط مستقیم با تک تک یادگیرندگان (پرونده‌های تحصیلی یادگیرندگان). 	انگلستان و ایرلند شمالی	۳
<ul style="list-style-type: none"> • همه را قادر سازد مهارت‌های اساسی را فرا گرفته و آنها را حفظ کنند؛ • افراد را تشویق کند یادگیرندگان مادام‌العمر شوند؛ • دانش را در کسب‌وکار و مؤسسه‌های آموزشی به‌کار گیرند؛ • کسب‌وکار و کارکنان را تشویق کند مهارت‌های جدیدی را کسب کنند؛ • کمک کند افراد در محل خود به‌دنبال مهارت‌های جدید باشند. 	ولز	۴

اهداف چارچوب صلاحیت‌ها	کشورها	ردیف
<ul style="list-style-type: none"> • تنوع مقاصد تربیتی و آموزشی استرالیا را برای حال و آینده تأمین کند؛ • از توسعه و حفظ آن دسته از مسیرهای آموزشی پشتیبانی کند که به یادگیرنده اجازه حرکت آزادانه بین بخش‌های مختلف آموزشی و از بخش‌های آموزشی به بازار کار را بدهد؛ • با فراهم آوردن مکانیسم‌هایی برای به رسمیت شناختن آموخته‌ها و تجربیات قبلی افراد، از هدف‌های آموزش مادام‌العمر آنها حمایت کند؛ • به افراد فرصت دهد که صلاحیت‌های پذیرفته شده و تأیید شده کیفی را کسب کنند؛ • از تحرک ملی و بین‌المللی فارغ‌التحصیلان و کارگران حمایت کند؛ • صلاحیت‌های استرالیا را در ردیف کشورهای دیگر قرار دهد به طوری که پذیرش آنها توسط کشورهای دیگر افزایش یابد. 	استرالیا	۵
<ul style="list-style-type: none"> • تشویق همکاری بین بخش دولتی و خصوصی؛ • تدوین استانداردهای صلاحیت‌ها و تقویت سیاست‌های مربوط به تضمین کیفیت؛ • اطمینان از نامگذاری دقیق و هماهنگ برای صلاحیت‌ها؛ • پشتیبانی از آموزش منعطف از طریق امکان انتخاب مسیرهای آموزشی متفاوت و پذیرش آموخته‌های قبلی؛ • پیوند گواهینامه‌ها و مدارک تحصیلی با آموزش دوره‌های سطح کارشناسی و کارشناسی ارشد؛ • تشویق افراد به این باور که صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای هر دو به طور مساوی معتبر هستند؛ • ایجاد یک واحد سنجش مشترک برای ارزیابی و انتقال واحدهای درسی؛ • ایجاد پیوند با صلاحیت‌های کشورهای دیگر؛ • فراهم نمودن اطلاعات روشن و در دسترس برای توده مردم. 	مالزی	۶
<ul style="list-style-type: none"> • ایجاد هماهنگی بین وزارتخانه‌های مسئول تدوین سیاست‌های آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای؛ • ایجاد هماهنگی بین صلاحیت‌هایی که در دبیرستان‌ها و کالج‌ها اخذ می‌شود و صلاحیت‌های فنی ملی و استانداردهای مرتبط با آنها؛ • تقویت آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای در بُعد علمی به میزانی بیش از حد فعلی و تبدیل آن به آموزش‌های نتیجه‌محور عملی به طوری که نیروی انسانی با ویژگی‌های اعلام شده از طرف کارفرمایان را تربیت نماید؛ • ایجاد نردبان حرفه‌ای و پیشرفت آموزشی به طوری که تکنسین‌ها دندانشاز، دندانپزشک شوند و کارمندان حقوقی و حسابداری، حقوقدان و حسابدار؛ • عملکرد یادگیری و سنجش را بیشتر شبیه کار واقعی و کمتر شبیه مدرسه کند؛ • رقابت میان شرکت‌ها و مردم را از طریق پذیرش یادگیری‌های غیررسمی تقویت کند؛ • شناخت، ارزیابی و پذیرش یادگیری‌های غیررسمی و فوق برنامه را به صلاحیت‌های فنی و حرفه‌ای پیوند دهد؛ • ارتقای ارزش یادگیری‌های غیررسمی و فوق برنامه از طریق اصلاح کیفیت این آموزش‌ها با عنایت به معیارها و استانداردهای KQF^۱ (چارچوب صلاحیت‌های کره) و NCS^۲ (استانداردهای ملی شایستگی). 	جمهوری کره	۷
<ul style="list-style-type: none"> • حمایت از یادگیری مادام‌العمر؛ • مشخص کردن نقاط ورود به صلاحیت‌ها و خروج از آنها و برنامه‌های یادگیری در هر سطحی از سطوح؛ • نشان دادن مسیرهای ممکن به یادگیرندگان و دیگران برای پیشرفت و انتقال واحدها؛ • نشان دادن سطح (و حجم) واحدهای انواع صلاحیت‌های اسکاتلند؛ • ایجاد پیوند بین واحدهای صلاحیت‌ها یا برنامه‌های یادگیری برای کمک به یادگیرندگان با هدف ادامه آموخته‌های قبلی. 	اسکاتلند	۸
<ul style="list-style-type: none"> • تسهیل دسترسی، تحرک و پیشرفت در مسیرهای تربیت، آموزش و حرفه؛ • ارتقای کیفیت تربیت و آموزش؛ 	آفریقای جنوبی	۹

1. Korean Qualification Framework

2. National Competency Standards



اهداف چارچوب صلاحیت‌ها	کشورها	ردیف
<ul style="list-style-type: none"> سرعت بخشیدن به رفع تبعیض‌های غیرعادلانه گذشته در تربیت، آموزش و فرصت‌های شغلی؛ هدف‌های چارچوب ملی صلاحیت‌ها به گونه‌ای طراحی شده که به رشد و توسعه شخصی همه یادگیرنده‌ها و توسعه اجتماعی اقتصادی همه ملت کمک کند. مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی و شوراهای کیفیت وابسته به آن باید : یک چارچوب یکپارچه و شفاف ملی را برای رسمیت بخشیدن به دستاوردهای یادگیری ایجاد کند، پرورش دهد و از آن نگهداری کند؛ مراقبت کند که صلاحیت‌های آفریقای جنوبی دارای کیفیت قابل قبول و در سطح بین‌المللی قابل مقایسه با سایر کشورها باشد. 		
<ul style="list-style-type: none"> طراحی نظام جامع^۱ NQF برای تسهیل و کمک به ارجاع به EQF؛ تسهیل مقایسه صلاحیت‌های سوئد با دیگر کشورهای عضو اتحادیه اروپا توسط دینفغان؛ تلاش در جهت مشروعیت‌بخشی به NQF در نقش ملی؛ باز کردن مسیر برای رسمیت دادن به صلاحیت‌هایی که خارج از نظام عمومی آموزش و پرورش به‌طور خاص در بخش آموزش بزرگسالان، آموزش مردمی و در بازار کار اعطا می‌شود؛ شفافیت‌بخشی به نظام صلاحیت‌ها برای تسهیل و انتقال از یک بخش از آموزش به بخش‌های دیگر. بسترسازی برای کسب یک صلاحیت کامل که نیازمند مهارت‌آموزی بیشتر در کار است. پیوند بخش غیررسمی به NQF برای شفاف‌سازی. تشکیل شورای ملی صلاحیت‌ها به‌عنوان دروازه‌بان NQF؛ تضمین کیفیت و شفاف‌سازی اعطای مدرک برای مؤسسه‌های دارای مجوز آموزش؛ تلاش برای باز کردن مسیر توسعه حرفه‌ای برای همه هشت سطح NQF بر روی همه صلاحیت‌ها از علمی تا غیر آن؛ تضمین کیفیت قدرتمند و شفاف برای اطمینان از آثار منفی باز بودن سطوح (هشت سطح) در آموزش عالی. 	سوئد	۱۰
<ul style="list-style-type: none"> تضمین کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای؛ ایجاد تسهیل و انعطاف برای یادگیرندگان به‌منظور حرکت در مسیرهای مختلف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (رسمی، غیررسمی و سازمان‌نیافته)؛ حمایت از یادگیری‌های مادام‌العمر از طریق به‌حساب آوردن یادگیری‌های قبلی و تجارب افراد و ارتقای آنان؛ تسهیل حرکت دانش‌آموختگان و مهارت‌آموختگان به‌صورت افقی و عمودی بین سطوح تحصیلی و مهارتی در سطح ملی و بین‌المللی؛ معرفی صلاحیت‌های حرفه‌ای سطوح مختلف ملی در سطح بین‌المللی برای اعتباردهی به مدارک تحصیلی و گواهینامه‌های حرفه‌ای؛ یکپارچه‌سازی توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای؛ استانداردسازی فعالیت‌های حرفه‌ای در سطح ملی برای کمک به توسعه پایدار؛ یکسان‌سازی سطوح صلاحیت در کشور از طریق استانداردسازی شایستگی‌های حرفه‌ای؛ مشارکت ارائه‌کنندگان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، تدوین استانداردهای حرفه‌ای و ارزشیابی؛ یکپارچه‌سازی اعطای صلاحیت حرفه‌ای ملی از طریق اثبات شایستگی‌ها در سطح ملی؛ فراهم آوردن شرایط رتبه‌بندی مراکز ارائه‌دهنده آموزش؛ تنوع‌بخشی به انواع آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از طریق محاسبه تجارب شخصی افراد در ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای؛ همگام‌سازی صلاحیت‌های نیروی انسانی با اقتضانات اقتصادی؛ تسهیل حرکت نیروی کار در فراتر از مرزها از طریق اعطای گواهینامه‌های صلاحیت حرفه‌ای در تراز بین‌المللی.^۲ 	ایران	۱۱

1. National Qualification Framework

۲. گزارش بررسی چارچوب پیشنهادی صلاحیت حرفه‌ای ملی ایران ، ۱۵۲۰۴ ، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

• نتایج مقایسه اهداف

مقایسه اهداف از نظر فراوانی و تحقق با شاخص‌های نظری چارچوب صلاحیت حرفه‌ای نشان می‌دهد که همه کشورها در اهداف زیر مشترک هستند که در چارچوب پیشنهادی ایران مورد تأکید قرار گرفته است.

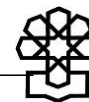
- تضمین کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای؛
- ایجاد تسهیل و انعطاف برای یادگیرندگان به منظور حرکت در مسیرهای مختلف آموزش‌های فنی و حرفه‌ای (رسمی، غیررسمی و سازمان‌نیافته)؛
- حمایت از یادگیری‌های مادام‌العمر از طریق به حساب آوردن یادگیری‌های قبلی و تجارب افراد و ارتقای آنان؛
- تسهیل حرکت دانش‌آموختگان و مهارت‌آموختگان به صورت افقی و عمودی بین سطوح تحصیلی و مهارتی در سطح ملی و بین‌المللی؛
- معرفی صلاحیت‌های حرفه‌ای سطوح مختلف ملی در سطح بین‌المللی برای اعتباردهی به مدارک تحصیلی و گواهینامه‌های حرفه‌ای؛
- یکپارچه‌سازی اعطای صلاحیت حرفه‌ای ملی از طریق اثبات شایستگی‌ها در سطح ملی؛
- تسهیل حرکت نیروی کار در فراتر از مرزها از طریق اعطای گواهینامه‌های صلاحیت حرفه‌ای در تراز بین‌المللی.

۲-۲. بررسی مشارکت ذینفعان

جدول ۲. مقایسه وضعیت مشارکت ذینفعان در چارچوب صلاحیت حرفه‌ای

ردیف	نام کشور	مشارکت ذینفعان
۱	آلمان	گروه راهنمای ملی به صورت مشترک به وسیله وزارت فدرال آموزش و پرورش و تحقیقات و کنفرانس دائمی وزرای آموزش و پرورش و امور فرهنگی ایالت‌ها تأسیس شد. این گروه، گروه دیگری را ایجاد کرد که از ذینفعان آموزش عالی، آموزش مدرسه‌ای، تربیت و آموزش حرفه‌ای، شرکای اجتماعی، مؤسسه‌های عمومی، آموزش و پرورش و بازار کار، همچنین پژوهشگران و کارشناسان تشکیل می‌شد و تصمیمات آن براساس اتفاق نظر بین اعضاست.
۲	فیلیپین	شورای ملی هماهنگی یک سازمان حمایتی است که به ریاست دبیر معاونت آموزش و مشارکت مسئول توسعه آموزش فنی و مهارت‌ها، کمیسیون آموزش عالی، اداره کار و اشتغال، کمیسیون مقررات حرفه‌ای تشکیل می‌شود.
۳	انگلستان و ایرلند شمالی	مسئولیت نظارت بر QCF ^۱ و NQF بین اداره صلاحیت‌ها و امتحانات ^۲ (Ofqual I) در انگلستان و شورای برنامه‌های درسی، امتحانات و ارزشیابی در ایرلند شمالی تقسیم شده است. QCF در گذشته توسط مؤسسه متصدی صلاحیت‌ها و برنامه‌های درسی ^۳ (QCA) تدوین، آزمایش و اجرا شده بود. وقتی این ارگان به دنبال تغییر دولت در سال ۲۰۱۱ منحل شد، Ofqual مسئولیت اصلی اجرای این چارچوب را به عهده گرفت.
۴	ولز	در حال حاضر چارچوب به وسیله دولت اداره می‌شود، ولی اظهار می‌دارند که لازم است بنیاد این چارچوب

1. Qualification Competency Framework
2. Office of Qualifications and Examinations in England
3. qualification Curriculum Authority



ردیف	نام کشور	مشارکت ذینفعان
		از طریق پیوند مستقیم‌تر با نهادهای استخدامی واژگان‌های صلاحیت ذریبط (مانند مشاغل ولز و صلاحیت‌های ولز) گسترش یابد. ذینفعان مشارکت کارفرمایان و یادگیرندگان را در امور مربوط به چارچوب ضعیف می‌دانستند. آنها نیاز افزایش آگاهی نسبت به چارچوب و حمایت از آن را در بخش‌های تربیت و آموزش ضروری ذکر کردند.
۵	استرالیا	کمیته ملی ثبت، شورای وزیران آموزش و پرورش، کار، اشتغال، تربیت و امور جوانان، هیئت مشورتی چارچوب صلاحیت‌های آموزشی استرالیا (در ارتباط با مدارس، مؤسسات و دانشگاه‌ها و ارگان‌هایی که دوره‌ها را اعتباربخشی می‌کردند) را تشکیل می‌دهند.
۶	مالزی	وزارت آموزش عالی، آژانس صلاحیت‌های مالزی، وزارت منابع انسانی، تشکل‌های تخصصی، تشکل‌های مسئول امتحانات و مراکز اعطای گواهینامه، ذینفعان این حوزه را تشکیل می‌دهند.
۷	جمهوری کره	وزارت آموزش و پرورش، با مشورت وزارت اشتغال و نیروی کار و وزارت بازرگانی و صنایع ذینفعان اصلی هستند.
۸	اسکاتلند	این چارچوب با همکاری شرکای ^۱ SCQF، یک شرکت غیرانتفاعی و یک خیریه اسکاتلندی اداره می‌شود. شرکای چارچوب عبارتند از مسئول صلاحیت‌های اسکاتلند، دانشگاه‌های اسکاتلند، آژانس اطمینان از کیفیت، انجمن کالج‌های اسکاتلند و وزرای اسکاتلند، کارفرمایان نیز در هیئت شرکای SCQF نماینده دارند.
۹	آفریقای جنوبی	یک هیئت قانونی مرکزی مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی است و سایر ذینفعان هم در اداره آن تأثیر دارند. نمایندگان اتحادیه‌های اصناف، ارائه‌دهندگان آموزش (شامل آموزش عالی، آموزش مستمر و آموزش عمومی) گروه‌های حرفه‌ای، کارفرمایان و کارشناسان در هیئت‌ها و شوراهای SAQF و شوراهای کیفیت (شامل سه گروه مربوط به بخش‌های مختلف آموزش و تربیت که مسئول حفظ کیفیت و تدوین استاندارد هستند).
۱۰	سوئد	وزارت آموزش و تحقیقات مسئول اصلی و گروه وسیعی از ذینفعان از بخش تربیت و آموزش و بازار کار سایر ذینفعان هستند.
۱۱	ایران	دانشگاه فنی و حرفه‌ای، دانشگاه آزاد اسلامی (سما)، دانشگاه جامع علمی - کاربردی، وزارت آموزش و پرورش (متوسطه فنی و حرفه‌ای) انجمن‌های حرفه‌ای و تخصصی دارای صلاحیت ممیزی، اتحادیه‌های صنفی، سازمان‌های اعطاکننده صلاحیت حرفه‌ای (نسل دوم) مانند نظام مهندسی و نظام صنفی، نظام روانشناسی، حسابرسی، کانون وکلا و ذینفعان اصلی هستند.

• مقایسه از نظر مشارکت ذینفعان

مقایسه کشورها نشان می‌دهد که مشارکت در طیفی وسیع و متنوع وجود دارد، اما همه کشورها برای استقرار چارچوب صلاحیت حرفه‌ای بر سه اصل مهم تأکید دارند.

۱. وجود نهاد ملی سیاستگذار
۲. تصمیم‌گیری براساس اتفاق نظر توسط وزرای آموزشی، صنعتی و کار، انجمن‌های حرفه‌ای تخصصی دارای صلاحیت ممیزی، اتحادیه‌های صنفی و نمایندگان جامعه مدنی (شرکای اجتماعی)
۳. مشارکت حداکثری ارائه‌دهندگان آموزش
- ۴.

1. Scotland Qualification Framework

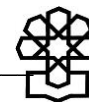
۲. بررسی چارچوب پیشنهادی صلاحیت حرفه‌ای ملی ایران، ش ۱۵۲۰۴، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.

۲-۳. بررسی وضعیت اجرای چارچوب صلاحیت حرفه‌ای

جدول ۳. مقایسه وضعیت اجرای چارچوب صلاحیت حرفه‌ای

ردیف	نام کشور	اجرای چارچوب
۱	آلمان	<p>۱ DQR یک چارچوب اجرایی است. اسناد و مسئولیت‌های اجرای آن بین ذینفعان اصلی توافق و منتشر شده است. این توافق‌ها عبارتند از:</p> <ul style="list-style-type: none"> • صدور یک قطعنامه مشترک با فهرست کامل صلاحیت‌های مربوط به پیوست آن. ایجاد یک وبسایت جدید مربوط به DQR و پایگاه داده‌ها در نیمه سال ۲۰۱۴؛ • اجرای دستورالعمل DQR. این دستورالعمل مسئولیت‌ها، رویه‌ها، استانداردها و روش‌های تخصیص صلاحیت‌ها را مشخص می‌کند و به‌طور پیوسته به روز می‌شود. توضیح رویه تخصیص صلاحیت‌ها از یادگیری غیررسمی نیز پس از توافق به این دستورالعمل افزوده خواهد شد.
۲	فیلیپین	<p>این سازمان‌ها به اتفاق یکدیگر متعهدند چارچوب منسجمی را با الهام از الگوهای بین‌المللی تهیه کنند که آموزش عمومی، آموزش و تربیت حرفه‌ای و آموزش عالی و همچنین یادگیری مادام‌العمر وسیع‌تر را شامل شود. یک پروژه پژوهشی به نام «تعریف پیوستگی شایستگی‌های آموزشی فیلیپین: به‌سوی چارچوب ملی صلاحیت‌ها» توسط شورای ملی هماهنگی NCC^۲ در سال ۲۰۰۴ سفارش داده شد. نتایج این تحقیق، همراه با کار قبلی که سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت (TESDA)^۳ در مورد کیفیت آموزش و تربیت حرفه‌ای فیلیپین - استرالیا انجام داد، نیروی پیش‌برنده‌ای را برای ایجاد PQF به‌وجود آورد. برنامه فشرده مشاوره با ذینفعان عمده مانند نمایندگان صنایع فیلیپین، دانشگاه‌ها، مؤسسه‌های آموزش و تربیت حرفه‌ای، مدارس و دیگران که به نظام صلاحیت‌ها علاقمند هستند نیز اجرا خواهد شد. تمام سطوح PQF به‌وسیله یک نظام اطمینان از کیفیت که شامل استانداردهای تدوین شده صلاحیت‌ها و تسریع برنامه‌ها و معیارهای ارزشیابی است، اداره می‌شوند. در سطوح ابتدایی و متوسطه، اعتبارسنجی برنامه‌ها به‌وسیله معاونت آموزش تحت نظام مجوز و پذیرش انجام می‌شود. سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت (TESDA) کلیه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای پس از متوسطه را مدیریت می‌کند و یک نظام منسجم «ثبت» و «اعتبارسنجی» را برای این منظور ایجاد کرده است.</p>
۳	انگلستان و ایرلند شمالی	<p>این روزها نقش آینده QCF^۴ مورد توجه قرار گرفته است؛ اسنادی که از ارزشیابی QCF وجود دارد مربوط به تجربیات عملی از اجرای این چارچوب بین سال‌های ۲۰۰۸ - ۲۰۱۴ است. در زیر به نقاط قوت QCF اشاره شده است.</p> <ul style="list-style-type: none"> • QCF ساختاری را ایجاد می‌کند که در آن می‌توان حجم و ارزش صلاحیت‌ها را با استفاده از واژگان مشخص بیان کرد که این ویژگی را می‌توان خصوصیت یک چارچوب توصیفی صلاحیت‌ها برشمرد. این‌گونه چارچوب‌ها به افراد کمک می‌کنند که تصمیمات آگاهانه‌تری اتخاذ کنند و همچنین برای اعطای کمک‌هزینه و استخدام نیز راهنمای مفیدی هستند. • به‌نظر می‌رسد ساختار سطح‌بندی موجود مناسب باشد. بهتر است ۸ سطح اصلی و ۳ سطح ورودی فعلی در آینده نیز حفظ شود. • چارچوب صلاحیت‌ها این امکان را فراهم می‌کند که برای یادگیرندگان توضیح دهیم که

1. Deutsche Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen
2. National Council Cooperation
3. Technical Education Skill Development Authority
4. Qualification and Credit Framework



ردیف	نام کشور	اجرای چارچوب
		<p>صلاحیت‌ها چگونه با یکدیگر مرتبط هستند و همچنین موجب می‌شود مؤسسات اجراکننده صلاحیت‌های خود را به‌درستی طراحی و معرفی کنند. این خصوصیت باید ادامه یابد.</p> <ul style="list-style-type: none"> • اشتراک واحدها کمکی به کاهش تعداد صلاحیت‌ها نکرده است: بعد از معرفی QCF صلاحیت‌ها / واحدها به تعداد ۱۰۰۰۰ عدد رشد کرده است؛ • روایی کلی صلاحیت‌ها به حد کافی مورد توجه قرار نگرفته است. تأکید بر ارزشیابی واحدها باعث شده از روایی کلی غفلت شود.
۴	ولز	<ul style="list-style-type: none"> • در ^۱ QALL چارچوب برای ایجاد انعطاف در آن و در نتیجه برای گروه‌هایی با نیازهای خاص مفید بوده است. • ذینفعان ^۲ CQFW را چارچوبی یافته‌اند که از پذیرش یادگیری‌های خارج از جریان اصلی تحصیلی حمایت می‌کند که این امر موجب تشویق ارائه‌دهندگان به گسترش عرصه به نفع یادگیرندگان می‌شود. آنها اعتقاد دارند که چارچوب این امکان را فراهم کرده است تا ارائه‌دهندگان به‌طور مرتب به تدوین برنامه‌های غیررسمی براساس سطوح و توصیف‌گرهای چارچوب بپردازند. CQFW از یک «مقیاس مشترک» بین واحدها پشتیبانی می‌کند که پیوند و ارتباط بین دستاوردهای آموزش در بخش‌ها، سطوح و محل‌های جغرافیایی مختلف را ساده‌تر می‌سازد. توصیف‌گرهای سطوح نیز هماهنگی و اطمینان بین ذینفعان را فراهم می‌کنند و به یادگیرندگان فرصت می‌دهند ارزش صلاحیت‌های خود را درک کنند و مسیرهای گوناگون پیشرفت خود را ترسیم نمایند. • تعداد زیادی از ذینفعان از انعطاف موجود در نگرش واحدمحور استقبال کرده‌اند. این ذینفعان شامل ارگان‌های دارای مجوز، مشاورین مهارت‌های بخش‌ها، ارائه‌دهندگان و سازمان‌ها می‌باشند که این نگرش را دارای توانمندی برای نوسازی سریع انواع یادگیری‌ها و برآورده کردن نیازهای گروه‌های متنوع از یادگیرندگان توصیف کرده‌اند. این چارچوب با یک نگاه اجمالی، مانع تکرار واحدها و صلاحیت‌ها می‌شود و به این ترتیب، منفعت اقتصادی دارد. • تعداد زیادی از ذینفعان نیز به نقش حمایتی چارچوب از انتقال آموخته‌ها به خارج از ولز به‌خصوص به سایر نقاط پادشاهی اشاره داشتند. • نقاط ضعف مهم CQFW نیز عبارتند از: <ul style="list-style-type: none"> • بیشتر ذینفعان اعتقاد دارند که همه توانایی‌های CQFW آن‌طور که در ابتدا انتظار می‌رفت در عمل به‌کار گرفته نشده است. علیرغم اینکه در بعضی از بخش‌ها از توانایی‌های آن استفاده شده، ولی در مجموع موفقیت زیادی به‌دست نیامده است. دولت ولز نیز کارهایی را انجام داده اما در عین حال هنوز هم اطلاعات چارچوب باید به عامه مردم، کارفرمایان و یادگیرندگان انتقال داده شود. استفاده از زبان پیچیده (زبانی که برای مؤسسات مجاز نوشته شده) و نبود راهنمایی در مورد امتیازات چارچوب باعث ناشناس ماندن آن شده است. ذینفعان کاغذبازی موجود در چارچوب را به‌عنوان یکی از موانع استفاده گسترده از آن عنوان کرده‌اند. کارفرمایان به‌دنبال آن هستند که درک چارچوب آسان‌تر و نگرش آن ساده‌تر باشد. روش‌های اعتباربخشی به یادگیری‌های غیررسمی و فوق برنامه نیز برای برخی بسیار پیچیده بوده و خطر ناامید کردن استفاده‌کنندگان بالقوه را افزایش داده است؛ • به‌طور عام اعتقاد بر این است که تعداد کمی از کارفرمایان درگیر این چارچوب شده‌اند یا از آن خبر دارند. درحالی که این نشان‌دهنده ناشناس ماندن CQFW است، برخی از ذینفعان می‌گویند که QCF انگلیس - ایرلند شمالی، چارچوب غالب در پادشاهی متحد است و ترجیح می‌دهند با آن کار کنند و خود را به ولز محدود نکنند.

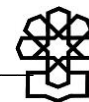
1. Qualification Approved Lifelong Learning
2. Credit and Qualification Framework of Wales

ردیف	نام کشور	اجرای چارچوب
		<ul style="list-style-type: none"> • برخی از ذینفعان اظهار می‌دارند که گردآوری واحدها و انتقال آنها نقشی را که انتظار می‌رفت بازی نکرده است: به نظر می‌رسد یادگیرندگان و کارفرمایان بیشتر بر روی صلاحیت‌های کامل متمرکز شده‌اند تا واحدهای صلاحیت‌ها. • مهم‌ترین انتقاد نسبت به دولت ولز عدم «سرمایه‌گذاری استراتژیک» برای این چارچوب ابراز شده است. گفته می‌شود که اسناد و بیانیه‌های اخیر اهمیت کافی را برای چشم‌انداز وسیع‌تر، تربیت و آموزش ولز قائل نشده‌اند. برای مثال در بررسی صلاحیت‌ها در سال‌های ۲۰۱۳ - ۲۰۱۴ این موضوع برجسته نشده است. گفته شد که انحلال اخیر «گردهمایی توافق مشترک بر واحدها» بر نقش و تصویر CQFW بی‌تأثیر نبوده است. به‌ویژه از لحاظ اعتباری که چارچوب بین ذینفعان کلیدی داشته است، زیرا تعداد زیادی از آنان در این گردهمایی مشارکت می‌کردند. • ذینفعانی که در ارزیابی شرکت کرده‌اند در کل نقش CQFW را به‌عنوان یک چارچوب منسجم‌کننده پذیرفته‌اند و برای تدوین و اجرای آن حمایت کافی از سوی آنان وجود دارد. افزایش افتراق بین نظام‌های تربیت و آموزش ولز و انگلستان فرصتی است برای CQFW که چشم‌انداز صلاحیت‌های ولز را نشان دهد و موجب تشویق، تدوین و اصلاح آن شود. برای تقویت نقش CQFW لازم است دولت ولز به بهبود نقش این چارچوب به‌عنوان بخشی تنیده شده در چشم‌انداز سیاست تربیت و آموزش تلاش کند.
۵	استرالیا	<p>در سال ۱۹۹۰ نظام ثبت صلاحیت‌های آموزش عالی استرالیا^۱ (RATE) تأسیس شد. این نظام ثبت صلاحیت‌ها به‌طور گسترده مورد استفاده قرار گرفت، اما فراگیر و جامع نبود. (برای مثال در غرب استرالیا از آن استقبال نشد) و همچنین همه سطوح تربیت و آموزش حرفه‌ای را پوشش نمی‌داد، به‌خصوص در صنایع دستی ناقص بود که نتیجه آن استفاده برخی از ایالت‌ها (مانند نیو ساوت ولز)^۲ از نظام صلاحیت‌های صنایع دستی خودشان در آن سطح شد. نبود انسجام و جامعیت، شناخت متقابل صلاحیت‌ها را بین ایالت‌ها محدود و به‌عنوان یک مانع در راه پیدایش تربیت و آموزش حرفه‌ای ملی عمل می‌کرد.</p> <p>به همین دلیل از سال ۱۹۹۵ اجرای این برنامه (RATE) متوقف شد و به‌جای آن و تا حد زیادی در پاسخ به نیازهای اقتصادی رو به افزایش به نیروی کار ماهر و نیروهای نیمه‌متخصص و علاوه بر همه اینها نیاز به یک نظام ملی واقعی صلاحیت‌ها «چارچوب صلاحیت‌های آموزشی استرالیا» جایگزین گردید. اجرای این چارچوب و پذیرش آن توسط طرف‌های ذینفع پنج‌سال طول کشید. شورای وزیران آموزش و پرورش، کار، اشتغال، تربیت و امور جوانان MCEETYA^۳ ساختار و اجرای آن را بررسی و هدایت می‌کرد. شورا از وزیرانی تشکیل شده بود که همگی در سطح ایالتی، ملی و منطقه‌ای مسئولیت آموزشی و تربیتی دولتی داشتند. وزیران نام برده موافقت کردند «هیئت مشورتی چارچوب صلاحیت‌های آموزشی استرالیا» را تأسیس کنند تا بر اجرای چارچوب و فعالیت‌های پیشنهادی در جهت رسیدن به اهداف نظارت نماید. هیئت موظف بود به وزیران عضو شورا و به عموم گزارش دهد. برای اجرای وظایف، این هیئت در رابطه نزدیک با مدارس، مؤسسات آموزش و تربیت حرفه‌ای و دانشگاه‌ها و علاوه بر آن با ارگان‌هایی که دوره‌ها را اعتباربخشی می‌کردند، قرار داشت. این ارتباط برای اطمینان دادن به طرف‌های ذینفع از جمله نمایندگان سه بخش آموزش و صنعت، اتحادیه‌های صنفی، دولت و اجتماعات مرتبط، بسیار ضروری می‌نمود. در سال ۲۰۰۸، برای قوت بخشیدن به چارچوب و به‌روزرآوری و مرتبط کردن آن با نیازهای استرالیا، هیئت مشورتی جای خود را به «شورای چارچوب صلاحیت‌های آموزشی استرالیا» داد. نقش فعلی شورا، اجرا و نگهداری چارچوب صلاحیت‌های آموزشی استرالیاست. برای اطمینان از اینکه در سطح ملی و بین‌المللی توانمند است و توانایی حمایت از مرتبط کردن دانشجویان به بخش‌های مختلف و مسیرهای آموزشی گوناگون را دارد. این شورا به‌واسطه شورای دائمی آموزش عالی، مهارت‌ها و</p>

1. Registry of Australian Tertiary Education .n.

2. New South wales

3. Ministry Council of Education and Employment Training Youth Affair

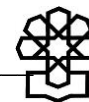


اجرای چارچوب	نام کشور	ردیف
<p>اشتغال (که جایگزین وزیران آموزش و پرورش، کار، اشتغال، تربیت و امور جوانان شد) به وزیران دولت استرالیا و هشت دولت ایالتی و سرزمینی گزارش می‌دهد. عضویت شورای چارچوب صلاحیت‌های آموزشی استرالیا از کارشناسان زمینه‌های متفاوتی تشکیل شده است: اتحادیه‌ها، صنعت، شرکت‌های خصوصی، سه بخش آموزش، دولت‌های مشترک‌المنافع و ایالتی/ سرزمینی. باید توجه داشت که این ترکیب با انتصاب نمایندگان سازمان‌های مختلف به‌عنوان عضو در هیئت مشورتی متفاوت است.</p> <p>تأثیر صنعت در تربیت و آموزش حرفه‌ای یکی از ویژگی‌های اساسی نظام آموزشی استرالیا در دو دهه اخیر بوده است. مؤسسه‌های صنعتی که عموماً تحت قانون کار ایالتی یا فدرال، مانند «قانون کار عادلانه ۲۰۰۹» ثبت شده‌اند، در ایجاد دستور کار مدارس و تربیت و آموزش حرفه‌ای و مؤسسه‌های آموزش عالی مشارکت دارند. این مشارکت به نوبه خود بر مسیر چارچوب صلاحیت‌های آموزشی نیز مؤثر است. سازمان‌های حرفه‌ای نیز در نظام تربیت استرالیا نقش دارند نمایندگان صنعت در شورای استانداردهای ملی مهارت‌ها (NSSC) نیز عضویت دارند، این شورا همان ارگانی است که می‌گویند خطاهایی در کیفیت بسته‌های آموزشی و ارائه‌دهندگان آموزش مرتکب شده است. شورای استانداردها تأیید نهایی بسته‌های آموزشی را که توسط شورای مهارت‌های صنعت (ISC) تدوین شده، به‌عهده دارد و برای اطمینان از اینکه ارائه تربیت و آموزش حرفه‌ای نیازهای کسب‌وکار و کارفرمایان را برآورده می‌کند، ضروری است. یازده شورای مهارت‌های صنعت شرکت‌هایی خصوصی هستند که به‌وسیله هیئت‌مدیره صنایع و کمیته‌های دائمی اداره می‌شوند اما هزینه‌های آنها را دولت استرالیا می‌پردازد شوراهای مهارت‌های صنعت نظر همه صنایع، جمعیت‌های صنفی، شرکت‌ها، اتحادیه‌ها، سازمان‌های آموزشی و دولت را در نظام تربیت و آموزش استرالیا منعکس می‌کنند. از طریق شبکه این شوراها، صنعت نظر خود را مستقیماً در تعریف مهارت‌های مورد نیاز کارگاه‌ها اعمال می‌کند. یک بسته آموزشی عبارت است از یکسری از واحدهای شایستگی، صلاحیت‌ها و راهنمای ارزیابی که در سطح ملی تأیید شده است و برای یک صنعت خاص، یک بخش از صنعت، یا یک شرکت طراحی شده است. بسته‌های آموزشی رابطه بین تربیت و آموزش حرفه‌ای و بازار کار را برقرار می‌کنند. این بسته‌ها به‌وسیله فرآیند مشورت ملی و اعتباربخشی تدوین می‌شوند که نمایندگان صنعت و سایر دست‌اندرکاران تربیت و آموزش حرفه‌ای در آن مؤثر هستند. بسته‌های آموزشی، مهارت‌ها و دانش مورد نیاز برای عملکرد مؤثر در محیط کار را توصیف می‌کنند اما برنامه آموزشی ارائه نمی‌دهند. سازمان‌های آموزشی ثبت شده (RTOS) براساس ویژگی‌های مندرج در بسته‌های آموزشی برنامه‌های آموزش را تهیه و ارائه می‌کنند تا پاسخگوی نیازهای افراد و شرکت‌ها باشند.</p>		
<p>چارچوب صلاحیت‌های مالزی به‌عنوان یک چارچوب کنترلی به‌وسیله حکومت و از طریق وزارت آموزش عالی، آژانس صلاحیت‌های مالزی^۴ (MQA) و وزارت منابع انسانی مورد بازرسی و کنترل قرار می‌گیرد. سایر ذینفعان شامل تشکل‌های تخصصی، تشکل‌های مسئول امتحانات و مراکز اعطای گواهینامه می‌باشند. آژانس صلاحیت‌های مالزی (MQA) جانشین دو مؤسسه سنجش کیفیت شد که یکی «هیئت اعتبارگذاری ملی» و دیگری «بخش نظارت بر کیفیت وزارتخانه» بود. اولی به آموزش عالی دولتی و دومی به آموزش عالی خصوصی می‌پرداخت. کار اصلی آژانس صلاحیت‌های مالزی (MQA) که پاسدار چارچوب صلاحیت‌های مالزی محسوب می‌شود، سازماندهی و اجرای چارچوب است تا اطمینان حاصل شود کیفیت لازم اعمال شده و اعتبارگذاری برنامه‌ها انجام گرفته تا پذیرش و پیوند صلاحیت‌ها تسهیل شود و ثبت صلاحیت‌های مالزی به انجام برسد. همه ارائه‌دهندگان انواع آموزش عالی در حیطه مسئولیت MQA قرار دارند. افزایش تحرک یادگیرندگان و کارگران بین آموزش و بازار</p>	مالزی	۶

1. National Standards of Skills Council
2. Industrial Skills Council
3. Registered Training Organization Small
4. Malaysian Qualification Agency

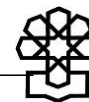
ردیف	نام کشور	اجرای چارچوب
		<p>کار به این معناست که پذیرش صلاحیت‌ها از همیشه اهمیت بیشتری دارد. اعتبارگذاری برنامه‌ها و صلاحیت‌ها نیز نشان می‌دهد که کیفیت لازم برای پذیرش آنها توسط مسئولان و ارگان‌های مختلف که ملاک آنها کیفیت می‌باشد احراز شده است. با وجود اینکه اعتبارگذاری در قانون صلاحیت‌های مالزی اجباری نیست، به‌منظور ایجاد هماهنگی با چارچوب، در سایر مقررات و سیاست‌ها، الزام‌آموز محسوب می‌شود. برنامه‌ها در صورتی که شرایط چارچوب را دارا باشند، اعتباربخشی می‌شوند و در آن صورت می‌توانند در فهرست صلاحیت‌های مالزی ثبت شوند.</p>
۷	جمهوری کره	<p>چارچوب صلاحیت‌های کره (KQF) به‌وسیله وزارت آموزش و پرورش و با مشورت سایر دست‌اندرکاران، مانند وزارت اشتغال و نیروی کار (MOEL) و وزارت بازرگانی و صنایع آغاز به کار کرد.</p> <p>جمهوری کره در سال‌های اخیر در حال طراحی سازوکار پیوند بین نظام سنتی آموزش عالی و نظام تربیت حرفه‌ای و صلاحیت‌های این کشور مانند استانداردهای مهارت‌های کره (KSS)^۳، نظام حرفه‌ای ملی (NOS) و چارچوب صلاحیت‌های کره می‌باشد. نظام حرفه‌ای ملی به‌وسیله وزارت اشتغال و نیروی کار و استانداردهای مهارت‌های کره در وزارت آموزش و پرورش تدوین و اجرا شده است.</p> <p>در دسامبر سال ۲۰۱۰، استانداردهای مهارت‌های کره (KSS) و نظام حرفه‌ای ملی (NOS) به‌وسیله دفتر هماهنگی سیاست‌ها با یکدیگر ادغام شدند و استانداردهای ملی شایستگی (NCS)^۵ را تشکیل دادند. همه این کوشش‌ها برای آن است که نظام‌های متعدد آموزش و تربیت حرفه‌ای و نظام‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای به یکدیگر پیوند داشته و تدوین نظام تربیت و آموزش شایسته‌محور را ارتقا بخشد. علاوه بر این، غرض از این ادغام تقویت کارکرد کلی هماهنگی و به‌کارگیری نظام‌های مرتبط با صلاحیت‌های مؤثر می‌باشد. وزارت اشتغال و نیروی کار و سازمان‌های وابسته به آن مسئول کارکرد استانداردهای ملی شایستگی (NCS) هستند. وزارت اشتغال و نیروی کار مسئولیت پالایش و اصلاح صلاحیت‌های حرفه‌ای، بهینه‌سازی بُعد عملی گواهینامه‌ها و به‌روز کردن نظام تولید آزمون‌های مبتنی بر کار را به‌عهده دارد. این وزارتخانه علاوه بر این، کاربرد استانداردهای ملی شایستگی را در بازار کار مورد بررسی قرار می‌دهد.</p> <p>تدوین استانداردهای ملی شایستگی (NCS) به‌طور عمده به‌وسیله شورای توسعه منابع انسانی اجرا می‌شود که باید به تأیید دولت کره برسد. پژوهش مربوط به آن را نیز مؤسسه پژوهش‌های تربیت و آموزش حرفه‌ای کره (KRIVET)^۶ انجام می‌دهد. نه (۹) وزارتخانه دولتی مسئول تهیه NCS در بیست رشته صنعت از جمله کشاورزی و جنگلداری، نساجی، شیمی، ماشین‌آلات، برق، محیط زیست، خدمات مالی، بهداشت، فرهنگ، توریسم، صنایع غذایی و خدمات انسانی هستند. شورای بخشی به حفظ ارتباط بین آموزش و تربیت و صنعت کمک می‌کند و وزارت آموزش و پرورش با همفکری ذینفعان، صلاحیت‌ها را هماهنگ می‌سازد. بین سال‌های ۲۰۰۲ و ۲۰۱۲، برای ۸۵ رشته و ۳۳۱ شغل استاندارد تدوین شد. در آینده قرار است برای ۲۱۲ رشته و ۸۲۶ شغل استاندارد تهیه شود.</p> <p>درک بهتر تفاوت بین رشته و شغل اهمیت زیادی دارد. برای مثال، رشته پزشکی در استانداردهای ملی شایستگی کره NCS شامل چهار زیرگروه (در اینجا شغل محسوب می‌شود) است: پزشکی کلینیکی، پرستاری، پزشکی پایه و تخصصی که برای کمک به پزشکی کلینیکی مانند پاتولوژی کلینیکی و تصویربرداری پزشکی فعالیت می‌کند. انتظار می‌رود این استانداردها در ساختار برنامه‌های درسی آموزش و تربیت حرفه‌ای رعایت گردد.</p>

1. Korean Qualification Framework
2. The Ministry Of Employment and Labor
3. Korean Skills Standards
4. National Occupational System
5. National Competency Standard
6. Korean Research Institute Of Vocational Education and Training



ردیف	نام کشور	اجرای چارچوب
۸	اسکاتلند	<p>در سال ۲۰۱۳ ارزیابی مستقلی انجام شد که در آن در مورد سطح آگاهی، ادراک و فهم یادگیرندگان، والدین، کادر آموزش و مدیران از 'SCQF' تحقیق شد. براساس ترکیب گروه‌های هدف (۲۷ گروه)، پرسشنامه اینترنتی (۱۴۴۴ پاسخ)، مصاحبه رودرو (۲۵۰) و مصاحبه مفصل (۱۶)، اطلاعات ارزشمندی را درخصوص اجرای چارچوب در اختیار دست‌اندرکاران قرار داد. نتایج کلی نویدبخش است و نشان می‌دهد که SCQF به‌طور گسترده‌ای توسط یادگیرندگان، والدین و کارشناسان آموزش در اسکاتلند شناخته شده است. این ارزشیابی در خارج از اسکاتلند نیز مهم است زیرا اسنادی مبتنی بر تحقیق درباره تأثیر چارچوب بر مخاطبین نهایی در اختیار علاقمندان قرار می‌دهد. یافته‌های اصلی گزارش شده برای یادگیرندگان عبارتند از:</p> <ul style="list-style-type: none">• ۵۳ درصد از همه یادگیرندگان گزارش دادند که از SCQF خبر دارند. سطح دانش آنان در بخش‌های مختلف آموزش متفاوت بود و بیشترین فراوانی در مدارس دیده شد (۶۳ درصد) و کمترین در آموزش بزرگسالان محلی. بعضی از یادگیرندگان از سطوح صلاحیت‌ها آگاهی داشتند، اما آنها را چندان به SCQF ربط نمی‌دادند که نشان می‌دهد سطح آگاهی واقعی بالاتر از ۵۳ درصد است.• ۶۶ درصد از یادگیرندگانی که از چارچوب آگاه بودند با اصول و اهداف آن نیز آشنایی قابل قبولی داشتند. یادگیرندگان به‌طور خاص از سطوح، امتیاز واحدها و نقش چارچوب در روشن ساختن پیشرفت و تسهیل انتقال در میان بخش‌های مختلف تربیت و آموزش آگاهی داشتند.• نیمی از یادگیرندگان که از چارچوب خبر داشتند، به‌طور فعال آن را به‌کار گرفته بودند. بین کسانی که در مدارس بودند این احتمال که آن را در برنامه تحصیلی آینده و آموزش‌های شغلی خود به‌کار گیرند، زیاد بود. این چارچوب در آموزش مادام‌العمر فقط کمی مورد استفاده قرار گرفته و در بخش آموزش‌های محلی بزرگسالان آگاهی کمی نسبت به آن دیده می‌شد. <p>در مورد کادر آموزشی و مدیران، یافته‌ها عبارتند از:</p> <ul style="list-style-type: none">• آگاهی همگانی نسبت به SCQF بین مدیران و مدرسان وجود دارد. سطح آگاهی از جزئیات متفاوت است، بیشترین سهم را کادر مشاوره در مدارس دارند که این چارچوب در آنها به‌صورت فعال ارائه و اصلاح شده است؛• کمترین آشنایی با این چارچوب مربوط به مدرسان کلاس‌هاست، بین این مدرسان، درک ارزش چارچوب نیز پایین است.• تصور کلی از چارچوب مثبت بود و کادر آموزشی به‌ویژه به نقش آن در تعیین سطوح و همچنین به مسیرهای پیشرفت اشاره داشتند. مزایای خاصی که اشاره شد آن است که این چارچوب کمک می‌کند که یادگیرندگان صلاحیت‌هایی را که به‌خاطر آنها تحصیل می‌کنند و توالی آموزشی خود را بهتر درک کنند. این چارچوب علاوه بر آن به ایجاد یک تصویر جامع شامل صلاحیت‌های دانشگاهی، حرفه‌ای و عمومی کمک می‌کند. یافته‌های زیر در مورد والدین گزارش شده است:• در حدود یک‌سوم از والدینی که با آنان مصاحبه شد درباره SCQF چیزهایی شنیده بودند. بیشتر آنان آشنایی خود را از طریق یک مؤسسه آموزشی به‌دست آورده بودند (۵۳ درصد) و ۴۷ درصد گزارش داده‌اند که از طریق فرزندان خود با چارچوب آشنا شده‌اند؛• فقط ۸ درصد از والدینی که با آنان مصاحبه شد فعالانه چارچوب را به‌کار می‌بردند؛• در واقع هر کسی که در مصاحبه‌ها شرکت کرد ارزش SCQF را می‌شناخت و از پیشنهاد آگاه کردن بیشتر والدین نسبت به نقش چارچوب در تنوع بخشیدن به انتخاب آموزشی کودکان حمایت می‌کرد. <p>یافته‌های ارزشیابی به بخش‌هایی اشاره دارد که برای توسعه آینده چارچوب توصیه شده و همچنین</p>

ردیف	نام کشور	اجرای چارچوب
		<p>پیشنهادهایی به شرح زیر در گزارش ذکر شده است:</p> <ul style="list-style-type: none"> • نقش سطوح SCQF در ایجاد یک مرجع برای همه صلاحیت‌ها باید ارتقا یابد؛ • همه اعضای شرکای SCQF باید درگیر افزایش آگاهی نسبت به این چارچوب شوند؛ • به‌علت تأثیر مثبت، استفاده از رسانه‌های اجتماعی برای آگاه‌سازی باید توسعه یابد؛ • برند SCQF باید تقویت شود؛ • باید بسته‌های ابزار برای مقاصد مختلف تدوین شود که استفاده عملی از عناصر چارچوب را پشتیبانی کند. <p>ارزیابی ۲۰۱۳ تأیید می‌کند که SCQF به جایگاه پیشرفته‌ای از اجرا رسیده است و آگاهی از این چارچوب به نسبت بالاست.</p>
۹	آفریقای جنوبی	<p>چارچوب ملی صلاحیت‌ها شامل سه زیر چارچوب (آموزش عالی، تربیت و آموزش عمومی و مستمر و حرفه‌ای) می‌باشد. آفریقای جنوبی ۱۰ سطح را در صلاحیت پذیرفته است.</p>
۱۰	سوئد	<p>با توجه به تأخیر به کارگیری رسمی^۱ (SEQF)، اجرای اولیه آن به اواسط ۲۰۱۵ برمی‌گردد. عوامل زیر می‌تواند بر اجرای این چارچوب مؤثر باشد.</p> <p>آژانس ملی آموزش عالی هم‌اهنگی تدوین NQF را به‌عهده داشته است و همچنین نقش کلیدی در اجرای این چارچوب بازی می‌کند. آیین آژانس در سال ۲۰۰۹ با مسئولیت اداره الگوی جدید آموزش و تربیت عالی سوئد تشکیل شد. و با تأمین تربیت و آموزش حرفه‌ای مناسب که مستقیماً مرتبط با بازار کار باشد، توجه تعداد زیادی از افراد و کارفرمایان را به‌خود جلب کرد. ارائه جایگزین برای بخش سنتی دانشگاهی، برای مثال از طریق ترکیب یادگیری تئوری و عملی، مؤسسه‌های جدید را تبدیل به مراکزی کرد که تأمین آموزش کمکی برای تربیت و آموزش موجود و ارائه صلاحیت‌ها را به‌عهده دارند.</p> <p>این امر بدان معناست که هم‌اهنگی تدوین چارچوب به‌وسیله مؤسسه‌ای انجام می‌شود که در تعیین نقش صلاحیت‌های غیردانشگاهی در سطوح ۵ تا ۶ جایگاه مشخصی دارد. این جایگاه می‌تواند در اجرای آتی چارچوب مثبت یا منفی تلقی شود. آژانس ملی آموزش عالی حرفه‌ای در جایگاه مناسبی برای سر و سامان دادن به گشودن چارچوب بر روی بخش غیررسمی و خصوصی قرار دارد. مباحث فشرده‌ای با تعداد زیادی از ذینفعان انجام شده و ورود تدریجی صلاحیت‌های خصوصی به چارچوب از سال ۲۰۱۵ شروع خواهد شد. در هر حال جای سؤال دارد که آیا آژانس آموزش عالی حرفه‌ای در جایگاهی قرار دارد که تعهد مؤسسه‌های آموزش عالی را نسبت به SEQF تضمین کند. سوئد تصمیم گرفته است چارچوب مجزایی برای صلاحیت‌های آموزش عالی ایجاد کند. یک نظام خود گواهی مستقل نیز به منطقه آموزش عالی اروپا ایجاد شده است. ماهیت سطوح ۶ تا ۸ مندرج در NQF، به‌طور وسیعی در طرح پیشنهادی SEQF مورد بحث قرار گرفته است، اما رابطه SEQF با آموزش عالی مورد خطاب صریح قرار نگرفته است، بجز یک تصمیم کلی در ارتباط با EQF، به این مضمون که صلاحیت‌های علمی به‌طور خودکار در سطوح ۶ تا ۸ قرار خواهند گرفت.</p> <p>مشاوره‌ای که در سال ۲۰۱۱ در خصوص باز کردن سطوح ۶ تا ۸ انجام شد نشان می‌دهد که نظرات متفاوتی بین بخش آموزش عالی (علمی) و سایر دست‌اندرکاران تدوین NQF وجود دارد. برخی از دانشگاه‌ها از این می‌ترسند که ایجاد یک NQF جامع ممکن است به تهدیدی برای کیفیت کلی و وضعیت آموزش عالی سوئد تبدیل شود. برای اینکه SEQF بتواند به‌عنوان یک NQF جامع عمل کند لازم است ارتباط آن با چارچوب آموزش عالی روشن‌تر شود و گفتگوی مستمر بین دست‌اندرکاران آن دو برقرار باشد.</p>
۱۱	ایران	<p>پیشنهاد این است که اجرا به‌عهده نهاد ملی آموزش فنی و حرفه‌ای باشد.</p>



• مقایسه از نظر اجرا

وضعیت کشورها نشان می‌دهد که اجرای چارچوب به‌عهده نهاد ملی است که به‌موجب قانون شکل گرفته است، اما نهاد ملی با تشکیلاتی که مجریان آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، نمایندگان اتحادیه‌های صنفی، انجمن‌های تخصصی حرفه‌ای با صلاحیت ممیزی در آن حضور دارند.

۴-۲. بررسی توصیف‌گرهای سطوح و نتایج یادگیری

جدول ۴. مقایسه توصیف‌گرهای سطوح و نتایج یادگیری

ردیف	نام کشور	توصیف‌گرهای سطوح و نتایج یادگیری
۱	آلمان	یک ساختار هشت سطحی ایجاد شده است که همه انواع صلاحیت‌های آلمان را پوشش می‌دهد. توصیف‌گرهای سطوح شایستگی‌های لازم برای دریافت یک صلاحیت را شرح می‌دهند. ساختار کلی با استفاده از یک راهبرد واژگانی و مفهومی پذیرفته شده به زبان آلمانی هدایت می‌شود که بر توانایی انجام کار دلالت دارد. ^۱ DQR بین دو نوع از شایستگی تفاوت قائل می‌شود: شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های فردی. اصطلاح شایستگی در دل DQR نهفته است و آمادگی فرد را برای به‌کار گرفتن دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های روش‌شناسانه فردی و اجتماعی در کار تحصیل و توسعه حرفه‌ای و فردی نشان می‌دهد.
۲	فیلیپین	PNQF ^۲ چارچوبی هشت سطحی است که با چارچوب‌های فرعی در زیرسیستم‌های مختلف آموزشی و مهارت‌آموزی، گواهینامه‌های ملی ۱ تا ۴ و دیپلم که آمیزه‌ای از شایستگی‌های فناوری و روش‌شناسی است، ارتباط دارد. مثلاً فردی که گواهینامه III را دریافت می‌کند، قادر است: <ul style="list-style-type: none"> • یکسری عملیات وسیع مهارتی را که شامل رویه‌ها و روندهای محیط کار است، انجام دهد؛ • درک فرآیند کاری را نمایش دهد، در حل مسئله مشارکت کند و درخصوص فرآیندها، تجهیزات و مواد مورد استفاده تصمیم‌گیری نماید؛ • از خود مسئولیت‌پذیری نشان دهد و در کار تیمی به‌طور مؤثر شرکت کند در آموزش عالی علمی، توصیف‌گرها برای سطوح صلاحیت‌های زیر تهیه شده‌اند: کارشناسی، کارشناسی ارشد (پست کارشناسی)، دکتری و فوق دکتری (پست دکتری)
۳	انگلستان و ایرلند شمالی	^۳ (QCF) از ۹ سطح تشکیل شده که شامل یک سطح ورودی (که خود به سطوح ورودی ۱ تا ۳ تقسیم شده است) و ۸ سطح در ادامه می‌باشد. توصیف‌گرهای هر یک از سطوح درک مشترکی را از نتیجه یادگیری فراهم می‌کنند. این توصیف‌گرها برای استفاده در محدوده وسیعی از زمینه‌های یادگیری طراحی شده‌اند و آنچه در نظام تجمیع و انتقال واحدها در ایرلند شمالی تدوین شده، اساس تدوین توصیف‌گرهای کنونی در NQF و یکسری از توصیف‌گرهای سطوح در چارچوب‌های پادشاهی و بین‌المللی می‌باشد. پنج سطح بالای چارچوب به‌منظور هماهنگی با ^۴ (FHEQ) در انگلستان، ولز و ایرلند شمالی طراحی شده است. یک سطح نشان‌دهنده تقاضای نسبی موجود در جامعه برای یادگیرندگان، میزان پیچیدگی یا عمق یادگیری و توانایی یادگیرنده در نشان دادن این پیشرفت است. توصیف‌گرهای سطوح نتیجه یادگیری را منعکس می‌کنند، نه فرآیند یادگیری و روش‌های ارزشیابی را شاخص‌های هر سطح به این دسته‌ها گروه‌بندی می‌شوند: <ul style="list-style-type: none"> • دانش و درک، • کاربرد و عمل،

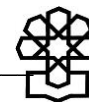
1. Deutscher Qualifikation Rahmen

2. Philippine National Qualification Framework

3. Qualification and Credit Framework

4. Framework Of Higher Education Qualification

ردیف	نام کشور	توصیف‌گرهای سطوح و نتایج یادگیری
		<ul style="list-style-type: none"> استقلال و پاسخگویی. <p>QCF علاوه بر سطوح، از یک نظام واحد و امتیازی تشکیل شده است. در این نظام، یک واحد معادل ۱۰ ساعت یادگیری است، بدون توجه به اینکه یادگیری در کجا و چه زمانی اتفاق افتاده است. همچنین این چارچوب شامل یکسری از اصول برای ترکیب واحدها و تکمیل صلاحیت‌هاست. این اصول مشخص می‌کند برای هر صلاحیت کدام واحدها باید گذرانده شود. یکسری از اصول هم برای تعیین معتبر یا نامعتبر بودن واحدهای قبلی وجود دارد.</p> <p>رویکرد نتایج یادگیری بخش اعظم نظام‌های صلاحیت انگلستان و ایرلند را تشکیل می‌دهد. این رویکرد که از سال‌های ۱۹۸۰ ارتقا پیدا کرد، به‌طور وسیعی مورد پذیرش قرار گرفته و اجرا شده است.</p>
۴	ولز	<p>در CQFW نه (۹) سطح وجود دارد، سطح ورودی و هشت سطح دیگر. در این چارچوب توصیف‌گرهای مشترکی وجود دارد که در مورد همه انواع برنامه‌های یادگیری و صلاحیت‌ها صدق می‌کند.</p> <ul style="list-style-type: none"> همه صلاحیت‌ها و برنامه‌های یادگیری در CQFW براساس نتایج یادگیری تعریف شده‌اند و این نتایج باید ارزشیابی اطمینان از کیفیت را دارا باشند. CQFW دو نوع سنجش را برای توصیف صلاحیت‌ها به کار می‌برد: سطح نتایج یادگیری؛ حجم یادگیری که با تعداد واحدهای درسی در CQFW توصیف می‌شود.
۵	استرالیا	<p>چارچوب اصلاح شده صلاحیت‌های استرالیا از مشخصه‌هایی برای ۱۴ نوع صلاحیت تشکیل شده است. هریک از این صلاحیت‌ها به‌وسیله بخش مربوطه به یک ساختار ده‌مرحله‌ای تبدیل شده است. صلاحیت آموزشی دوره دوم متوسطه در چارچوب صلاحیت‌های استرالیا وجود دارد، اما در یک مقطع خاص پیش‌بینی نشده است.</p> <p>چارچوب اصلاح شده صلاحیت‌های استرالیا تغییراتی را در صلاحیت‌های قبلی ایجاد کرده است. یک دوره کارشناسی چهارساله جداگانه و سه کارشناسی ارشد به آن اضافه شده است. قبلاً فقط دو نوع کارشناسی ارشد وجود داشت: کارشناسی ارشد (پژوهشی) و کارشناسی ارشد (درسی). کارشناسی ارشد (گسترده) نیز اضافه شده است که دانشجویان را برای حرفه‌های مختلف آماده می‌کند. چارچوب اصلاح شده صلاحیت‌های استرالیا دو نوع دکترای هم تعریف کرده است، مدرک دکترای حرفه‌ای و مدرک دکترای پژوهشی.</p>
۶	مالزی	<p>MQF (چارچوب صلاحیت‌های مالزی) صلاحیت‌ها را براساس مجموعه‌ای از معیارهای مورد توافق ملی و الگوبرداری شده بین‌المللی تدوین و طبقه‌بندی می‌کند. MQF سطوح دانشگاهی، نتایج یادگیری و نظام واحدی براساس آموخته‌های علمی دانش‌آموزان برقرار شده است. آموخته‌های علمی دانش‌آموزان شامل همه فعالیت‌هایی می‌شود که وی برای دستیابی به یکسری از نتایج یادگیری انجام می‌دهد، مانند سخنرانی، تدریس خصوصی، فعالیت‌های علمی، بازیابی اطلاعات، پژوهش، کار میدانی و امتحان دادن. معیارهای MQF برای همه صلاحیت‌هایی که ارائه‌دهندگان آموزش عالی اعطا می‌کنند پذیرفته و استفاده می‌شود.</p> <p>MQF یک چارچوب هشت سطحی است که از سه زیر چارچوب تشکیل شده است که عبارتند از: یک بخش پنج سطحی مهارتی (که به نام استانداردهای مهارتی حرفه‌ای شناخته می‌شود) یک بخش آموزش و تربیت حرفه‌ای (گواهینامه‌های ۱-۳) که این گواهینامه‌ها در پلی تکنیک‌ها و کالج‌های محلی اعطا می‌شود و سوم یک چارچوب شش سطحی برای صلاحیت‌های آموزش عالی که سه سطح پایینی آن با بخش مهارت‌های آموزش و تربیت حرفه‌ای همپوشانی دارد. نتایج یادگیری برای هریک از صلاحیت‌های MQF به‌صورت توصیفی ارائه شده که مبتنی بر هشت محدوده یادگیری است که در همه سطوح ثابت می‌مانند:</p> <ol style="list-style-type: none"> دانش مربوط به موضوع؛ مهارت‌های عملی؛ مهارت‌های اجتماعی و مسئولیت‌ها؛ ارزش‌ها، ویژگی‌ها و حرفه‌ای شدن؛ ارتباط، رهبری و مهارت‌های کار جمعی؛ حل مسئله و مهارت‌های عملی؛ مهارت‌های مدیریتی و خوداشتغالی؛ مهارت‌های مدیریت اطلاعات.

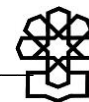


ردیف	نام کشور	توصیف گره‌های سطوح و نتایج یادگیری
۷	جمهوری کره	<p>چارچوب صلاحیت‌های کره از استانداردهای ملی شایستگی NCS تشکیل شده است. NCS مفهومی است که ضوابط و شرایط عملکرد شغلی را گردآوری و استاندارد می‌کند. این مفهومی جامع است که شامل توانایی‌ها مانند دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های لازم برای انجام وظیفه در یک شغل و گذراندن آزمون توانایی‌ها می‌گردد. NCS با استفاده از رویه‌های زیر تدوین شده است:</p> <ul style="list-style-type: none">• توسعه طرحی جامع؛• تحلیل ساختار حرفه‌ای و مشاغل؛• طراحی واحدهای شایستگی؛• استاندارد کردن شایستگی‌ها و مقاطع؛• ارزشیابی شایستگی‌های پایه؛• اختصاص کد؛• راستی‌آزمایی استانداردهای حرفه‌ای. <p>استانداردهای ملی شایستگی NCS در حکم کانالی برای پاسخگویی به تقاضاهای صنایع و اصلاح برنامه‌های درسی دبیرستان‌ها و کالج‌ها و مراکز ارائه آموزش به کار می‌رود. این نظام شایستگی متمرکز بر حل مسئله، ارتباطات، مدیریت روابط و کار تیمی می‌باشد.</p>
۸	اسکاتلند	<p>SCQF دوازده سطح دارد که از دستیابی (ورودی) در سطح ۱ شروع می‌شود و تا دکتری در سطح ۱۲ ادامه می‌یابد. سطوح مختلف نشان‌دهنده میزان دشواری هر صلاحیت است؛ افزایش سطح مربوط به عواملی است مانند:</p> <ul style="list-style-type: none">• پیچیدگی، عمق دانش و فهم؛• پیوند به زمینه‌های آکادمیک، شغلی و حرفه‌ای و میزان تلفیق، استقلال و نوآوری مورد لزوم؛• دامنه و پیچیدگی کاربرد عمل؛• نقشی که در مقابل سایر یادگیرندگان (کارکنان) در انجام وظایفشان بازی می‌کند؛ <p>توصیف‌گرهای سطوح اسکاتلند در سال ۲۰۱۲ بازبینی شدند. این بازبینی تغییر اساسی را از نگرش قبلی ایجاد نکرد، بلکه به‌عنوان بخشی از تکوین مستمر چارچوب، بر مبنای تجربیات گردآوری شده از اجرای آن اصلاحاتی اعمال شد. سه سطح دسترسی (ورودی) نیز به همان میزان برای پاسخگویی به نیازهای آموزشی خاص افراد اهمیت دارد و به‌عنوان بخش اصلی استراتژی آموزش مادام‌العمر محسوب می‌شود. سطوح دسترسی می‌تواند برخی را به تربیت و آموزش رسمی بازگرداند. لازم است که همه آموزش‌هایی که قرار است در این چارچوب ثبت شوند به‌صورت نتایج یادگیری بیان گردند.</p>
۹	آفریقای جنوبی	<p>یکی از تغییرات اصلی که در چارچوب ملی صلاحیت‌های آفریقای جنوبی اتفاق افتاده، افزایش مقاطع آن از ۸ به ۱۰ بوده است. در چارچوب ملی صلاحیت‌های هشت مقطعی، کارشناسی ارشد و دکتری با هم در گروه ۸ قرار می‌گرفتند. در چارچوب ملی صلاحیت‌های ۱۰ مقطعی این نقیصه برطرف شده است. نتایج یادگیری به‌طور وسیع در همه بخش‌های آموزشی آفریقای جنوبی مورد استفاده قرار می‌گیرد. نتایج یادگیری اساس چارچوب ملی صلاحیت‌ها را شکل می‌دهد. مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی در حال تقویت رویکردی به‌منظور ارزیابی صلاحیت‌های خارجی است تا آنها را به صلاحیت‌های نتیجه‌محور تبدیل کند. از سال ۲۰۰۹ تاکنون پیشرفت‌های قابل توجهی در اجرای چارچوب ملی صلاحیت‌های تجدید نظر شده رخ داده است. سیاست‌های به رسمیت شناختن آموخته‌های قبلی، ثبت صلاحیت‌ها و خرده‌صلاحیت‌ها، شناخت گروه‌های حرفه‌ای، تجمع و انتقال واحدها و نظام ارزیابی کامل شده است. شاخص‌های مقاطع نیز بین ارگان مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی^۱ (SAQA) و شوراهای کیفیت مورد توافق قرار گرفته است. به‌منظور تقویت همکاری بین مؤسسه‌های کلیدی، مسئول صلاحیت‌های آفریقای جنوبی نظامی را برای همکاری و اجرای چارچوب ملی صلاحیت‌ها ایجاد کرده است که نقشه راه به‌حساب می‌آید. یک خدمت مشاوره‌ای نیز ایجاد شده است که کاربران را در خصوص نظام تربیت و آموزش هدایت می‌کند. ارزیابی واحدی هم همچنان همراه چارچوب ملی صلاحیت‌ها باقی مانده است. پایگاه ملی اسناد یادگیرندگان (NLRD)^۲ که یک پایگاه ذخیره اطلاعات در مورد دستاوردهای آموزشی دانشجویان و اطلاعات مرتبط دیگر است، وجود دارد که اطلاعات مهم مربوط به نظام تربیت و آموزش آفریقای جنوبی را فراهم می‌کند.</p>

ردیف	نام کشور	توصیف‌گرهای سطوح و نتایج یادگیری
۱۰	سوئد	<p>SEQF براساس یک ساختار هشت‌سطحی استوار است که هر سطح آن با دانش، مهارت و شایستگی توصیف می‌شود. هدف صریح و روشن از این فعالیت ایجاد مجموعه‌ای از توصیف‌گرها است که تا حد ممکن با EQF هماهنگ باشد. درحالی که تأثیر توصیف‌گرهای اولیه EQF بر توصیف‌گرهای جدید واضح است، ورود به جزئیات افزایش یافته است. تفاوت دو مجموعه توصیف‌گر را می‌توان از تعریف شایستگی به خوبی درک کرد: در توصیف‌گرهای مربوط به SEQF شایستگی چنین تعریف شده است: توانایی قبول مسئولیت، تصمیم‌گیری و عمل به صورت مستقل یا با همکاری دیگران. این درحالی است که توصیف‌گر EQF شایستگی را با عبارتی خلاصه‌تر: قبول مسئولیت و عمل به صورت مستقل تعریف کرده است.</p> <p>دیدگاه نتایج یادگیری از ویژگی‌های مهم و اجرایی شده آموزش و تربیت سوئد است. این ویژگی از منظر سیاسی پیوند مستقیمی با «مدیریت هدف محور» دارد که از سال ۱۹۹۰ در حال اجراست. با وجود اینکه در بیان ویژگی‌های آموزش و پرورش سوئد اصطلاح «نتایج یادگیری» به طور معمول به کار نمی‌رود (برای آموزش اجباری اصطلاح «هدف‌های دانشی» به کار می‌رود)، اصول حاکم بر آن شناخته و پذیرفته شده است. برنامه درسی محوری برای آموزش اجباری اخیراً مورد تجدیدنظر قرار گرفته و نگرش نتایج یادگیری در آن بیشتر تقویت و پالایش شده است.</p> <p>دانشگاه‌ها برای امتحانات از مقررات ملی که استفاده از نتایج یادگیری را الزامی می‌سازد تبعیت می‌کنند، ولی تعبیر و تفسیر هر مؤسسه از نتایج یادگیری با مؤسسه دیگر متفاوت است. اینها مؤسسه‌های مستقل هستند که مسئولان ملی در آنها نفوذ کمتری دارند. فرآیند بولونیا مانند برخی از فعالیت‌های محلی در تعریف مؤسسه‌ها از نتایج یادگیری مؤثر بوده است.</p> <p>مسئله خاصی که با آن وجود دارد اینکه تا چه میزان دیدگاه نتیجه‌محور بر فعالیت‌های مربوط به ارزیابی تأثیر خواهد گذاشت. کارشناسان ممکن است برای قبول اینکه روش‌ها و معیارهای ارزشیابی باید مستقیماً مرتبط با هدف‌های بیان شده در برنامه درسی باشد، مشکل داشته باشند. این فرآیندی مستمر است که چالش بلندمدتی را نشان می‌دهد که در مسیر انتقال به نگرش نتایج یادگیری وجود دارد.</p>
۱۱	ایران	<p>پیامدهای یادگیری ناشی از آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای در تمام سطوح برای هر صلاحیت عبارت است از: دانش، مهارت، شایستگی که به صورت درهم‌تنیده در صلاحیت خود را نشان می‌دهد. براین اساس دانش عبارت است از: درک و فهم مفاهیم، اصول و رویه‌ها.</p> <p>مهارت عبارت است از: کاربرد دانش و شایستگی عبارت است از: کاربرد مهارت در زمینه خاص شغلی و یا حرفه‌ای اثبات صلاحیت برای هر یک از سطوح از طریق ارزیابی پیامدهای یادگیری به صورت درهم‌تنیده انجام می‌شود به این معنا که نتایج تعیین صلاحیت حرفه‌ای در تمام سطوح مستلزم ارزیابی دانش، مهارت، شایستگی در همان سطح توسط ارزیابی بیرونی و با معیارها و یا توصیف‌کننده‌های سطوح که به صورت توافقی در هر کشور تدوین می‌شود انجام خواهد شد. بدیهی است توصیف‌کننده‌های سطوح عبارت‌های کلی است که مصداق آنها به رشته‌های تحصیلی - حرفه‌ای مرتبط است.</p>

• مقایسه سطوح صلاحیت و توصیف‌گرها

۱. بیش از ۹۰ درصد کشورها دارای نظام صلاحیت ۸ سطحی هستند.
۲. برخی از کشورها از جمله اسکاتلند و استرالیا دارای ۱۲ تا ۱۴ سطح هستند که یا سطوح فرعی برای سطح ورودی دارند مانند اسکاتلند و یا تنوع مدارک حرفه‌ای مربوط به یک سطح تحصیلی دارند مثلاً کارشناسی ارشد در سه نوع پژوهشی، درسی و گسترده در استرالیا.
۳. توصیف‌کننده‌های سطوح در تمام کشورها از جمله ایران با تأکید بر سنجش درهم‌تنیده دانش، مهارت و نگرش تعریف شده‌اند. در برخی از کشورها مانند آلمان حوزه نگرش به شایستگی‌های غیرفنی شکسته شده است.



۵ - ۲. بررسی اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در مقایسه با چارچوب صلاحیت حرفه‌ای

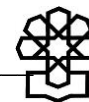
جدول ۵. مقایسه اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در مقایسه با چارچوب صلاحیت حرفه‌ای

ردیف	نام کشور	اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در مقایسه با چارچوب صلاحیت حرفه‌ای
۱	آلمان	<p>آلمان یک استراتژی کلی برای اعتبارسنجی ندارد. توسعه NFQ باعث شده توجه به استقرار اعتبارسنجی تقویت شود. یک گروه کاری در حال بررسی این است که چطور می‌توان نتایج یادگیری آموزش‌های غیررسمی را به DQR پیوند زد.</p> <p>به هر حال تمهیداتی برای پذیرش تمام یا بخشی از شایستگی‌های دریافت شده از طریق آموزش‌های غیررسمی و فوق برنامه اندیشیده شده است.</p> <p>توصیف‌گرهای سطوح در آلمان در دو بخش شایستگی‌های شخصی، (شامل شایستگی‌های اجتماعی و استقلال) و شایستگی‌های حرفه‌ای (شامل دانش و مهارت‌ها) می‌باشند.</p>
۲	فیلیپین	<p>یادگیری مادام‌العمر یک اصل مهم در آموزش و مهارت‌آموزی فیلیپین است. تأکید این نوع از آموزش بر تناسب بین آموزش مدرسه‌ای عمومی و سنتی و مهارت‌آموزی شایسته‌بنیان قرار دارد.</p> <p>یادگیری غیررسمی و فوق برنامه ابزار مهم کسب مهارت برای بسیاری از فیلیپینی‌ها به حساب می‌آید. سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت (TESDA) برای استاندارد کردن و گواهی دانش، مهارت‌ها و استعدادهایی که از طریق یادگیری غیررسمی و فوق برنامه کسب شده یک نظام گواهینامه ملی را در چهار سطح ایجاد کرده است. این سطوح مسیرها را برای افراد بیکار ماهر، به‌خصوص در مناطق روستایی که افراد حرفه مشخصی را از والدین خود آموخته‌اند، هموار می‌سازد.</p> <p>چارچوب ملی صلاحیت‌های فیلیپین PNQF از آموزش و مهارت‌آموزی مستمر معلمان فنی‌وحرفه‌ای حمایت می‌کند. سازمان مسئول آموزش فنی و توسعه مهارت TESDA یک نظام آموزشی دوگانه پودمانی برای معلمان آموزش و تربیت فنی‌وحرفه‌ای تدوین کرده است که برنامه درسی آن طبق استانداردهای زیر چارچوب آموزش و تربیت فنی‌وحرفه‌ای PQF تهیه شده است. ارزشیابی این افراد با استفاده از شواهد عملکرد کاری و با در نظر گرفتن استانداردهای صنعت انجام می‌شود. این نظام آموزشی آموخته‌های قبلی (RPL) افراد را نیز به رسمیت می‌شناسد و به یادگیرندگان اجازه می‌دهد در زمان‌های مختلف و سطوح متفاوت از نظام خارج یا به آن وارد شوند و مدرک خود را برای شایستگی‌های کسب شده در هر نقطه‌ای دریافت کنند. برنامه‌های تأیید شده مهارت‌آموزی در سطح ملی اعتبارسنجی شده‌اند. چارچوب ملی صلاحیت‌های فیلیپین PNQF از برنامه‌های پس از آموزش و تربیت فنی‌وحرفه‌ای نیز حمایت می‌کند. این برنامه‌ها راه کارآمدی برای کسب واحدهای درسی در جهت آموزش عالی دانش‌آموزان و افزایش قابلیت اشتغال آنهاست. برنامه‌ها طوری طراحی شده‌اند که به دانش‌آموزان مهارت‌ها، دانش و نگرش لازم را برای شغل فعلی یا مورد تقاضا و یا دوره آموزش مورد نظر ارائه می‌دهند.</p> <p>فیلیپین برای مسئله پذیرش آموخته‌های قبلی RPL یک نظام یادگیری جایگزین (ALS) طراحی کرده است که صلاحیت‌ها و واحدهای درسی مشابه نظام رسمی را به دانش‌آموزان اعطا می‌کند.</p> <p>در این نظام، ارزشیابی بر مبنای خلاصه عملکرد، مصاحبه و یا امتحان کتبی صورت می‌گیرد. برنامه‌های یادگیری جایگزین نیز در همه زیربخش‌های آموزش و مهارت‌آموزی وجود دارد. برای آموزش پایه، آزمون تعیین سطح آموزش پایه فیلیپین و برای آموزش عالی علمی، برنامه گسترده معادل‌سازی و اعتبارسنجی کارشناسی و کارشناسی ارشد برگزار می‌شود. همچنین نظامی وجود دارد برای سنجش شایستگی و گواهینامه‌های آموزش و تربیت فنی‌وحرفه‌ای.</p>

1. Technical Education and Skills Development Authority
2. Recognition Of Prior Learning
3. Aternative Learning System

اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در مقایسه با چارچوب صلاحیت حرفه‌ای	نام کشور	ردیف
<p>هیچ استراتژی یا خط‌مشی جامعی برای اعتبارسنجی همه بخش‌های تربیت در انگلستان یا ایرلند شمالی وجود ندارد. پذیرش آموخته‌های قبلی RPL به پذیرش آموخته‌های غیررسمی و فوق برنامه اطلاق می‌شود. در رابطه با (QCF)، RPL می‌تواند به دریافت مدرک واحدها یا صلاحیت‌های کامل منجر شود. همچنین در آموزش عالی، هم برای پذیرش و هم برای معافیت به‌کار می‌رود، اما بیشتر چارچوب‌های کنترلی دانشگاه‌ها امتیاز RPL را بین نصف تا دوسوم یک مدرک محدود می‌کنند. RPL در QCF‌هایی که صلاحیت رسمی صادر می‌کنند قابل استفاده است. فرد می‌تواند برای معافیت از واحدها براساس آموخته‌های شغلی خود درخواست معافیت دهد. آموزش‌های غیررسمی دارای مدرک (آموزش‌های محل کار توسط کارفرمایان، یادگیری بزرگسالان و یادگیری محلی، یا دیگر انواع یادگیری دارای گواهی) هم موجب معافیت واحدها می‌شوند. برخلاف QCF، در NQF هیچ اشاره‌ای به پذیرش آموخته‌های قبلی نشده است. علاوه بر آن QCF امکان بیشتری برای پذیرش آموخته‌های قبلی را فراهم می‌کند، زیرا واحد ارزشیابی آن محدوده وسیع‌تری از آموخته‌ها را مجاز می‌داند، به طوری که افراد محبور نیستند یک صلاحیت کامل را به نمایش بگذارند تا به آنها امتیازی تعلق گیرد. در آموزش عالی فرض اصلی FHEQ آن است که صلاحیت‌ها باید براساس دستاورد، نتیجه و حاصل یادگیری پذیرفته شوند و نه براساس سال‌های صرف شده برای تحصیل. مسئولیت RPL (که در سابق به اعتبارسنجی آموخته‌های [تجربی] قبلی معروف بود) به‌عهده مؤسسه‌هایی است که مدرک را صادر می‌کنند (زیرا این مؤسسه‌ها مسئول نهایی استاندارد بودن علمی آموزش‌ها هستند). با وجود اینکه هیچ مقرراتی برای نظارت بر RPL وجود ندارد، سنت رایج در این مورد دانشجویان پخته‌تر را به استفاده از این امتیاز تشویق می‌کند. از سال ۲۰۱۰، QAA آکد کیفیت را برای آموزش عالی معرفی کرد. این آکد انتظاراتی را که همه مؤسسه‌های تأمین‌کننده آموزش عالی پادشاهی متحد ملزم به انجام آن در انگلستان، ولز، ایرلند شمالی و اسکاتلند هستند مشخص کرده است. هریک از این انتظارات همراه با یکسری شاخص برای نشان دادن «شیوه منطقی» ذکر شده است و به همین وسیله ارائه‌دهندگان می‌توانند انطباق خود را با ضوابط نشان دهند. در کدهای جدید کیفیت، به RPL اهمیت زیادی داده شده است و یک فصل به نام ارزیابی دانشجویان و RPL به‌طور خاص به آن پرداخته است.</p> <p>ثبت پیشرفت و موفقیت در یادگیری‌های اعتبارسنجی نشده RARPA مسیر دیگری است که افراد می‌توانند آموخته‌های قبلی خود را اعتبار بخشند. به‌طور عمده این مسیر مربوط به یادگیری بزرگسالان و یادگیری محلی و در برخی از پروژه‌ها اجباری است و بیشتر به آموزش شانس دوم مربوط است. راهنمای کاربرد RARPA توسط مؤسسه ملی آموزش بزرگسال و مستمر تهیه شده که آموزش استادکاران و دست‌اندرکاران را برای اعمال RARPA نیز دربر دارد.</p> <p>تعداد زیادی صلاحیت نیز وجود دارد که در QCF، NQF، یا FHEQ وجود ندارند ولی با اعتبارگذاری به‌حساب می‌آیند، زیرا برعهده ارائه‌کننده یادگیری است که تصمیم بگیرد کدام فرآیند را فرد باید بگذراند تا صلاحیت مربوط را کسب کند.</p>	انگلستان و ایرلند شمالی	۳
<p>۴ (CQFW) در سال ۲۰۰۲ انتخاب شد و از همان ابتدا این امکان را فراهم می‌کرد که یادگیری‌های غیررسمی و فوق برنامه در کنار انواع دیگر یادگیری‌ها مورد تأیید و پذیرش قرار گیرد. ستون اصلی چارچوب یعنی «آموزش مادام‌العمر تأیید شده» (QALL) راهکاری را برای پذیرش (تأیید دانش و یا</p>	ولز	۴

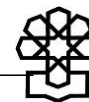
1. Qualification and Credit Framework
2. Quality Assurance Agency for Higher Education
3. Recording progress and Achievement in none Accredited Learning
4. Credit and Qualification Framework of Wales
5. Quality Assured Lifelong Learning



اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در مقایسه با چارچوب صلاحیت حرفه‌ای	نام کشور	ردیف
<p>مهارت‌هایی است که از طریق آموزش‌های غیررسمی و آموزش‌های فوق برنامه شامل یادگیری‌های بزرگسالان و یادگیری در محلات، آموزش‌هایی که در محل کار اتفاق افتاده است) و یادگیری‌های خارج از برنامه که براساس تخصص، علاقه یا برای سرگرمی فرا گرفته شده است، ارائه می‌دهد.</p> <p>یادگیری‌ها باید براساس واحدهای پذیرفته شده تعریف شوند که این واحدها تنها از سوی ارگان‌های دارای مجوز مورد شناسایی قرار می‌گیرند. روش روشنی برای تدوین و ثبت واحدها وجود دارد و آموزش‌های لازم در زمینه نحوه تهیه این واحدها از سوی ارگان‌های دارای مجوز ارائه می‌شود و پیش‌نویس واحدها به ارگان‌های مسئول تحویل می‌شود و مورد بررسی‌های همه‌جانبه از جمله بررسی کارشناسان باتجربه قرار می‌گیرد و در صورت لزوم قبل از تأیید و پذیرش، تجدیدنظرهایی در آنها صورت می‌گیرد. واحدها پس از تأیید آماده استفاده ارگان‌های دارای مجوز هستند. بیش از ۱۰۰۰ واحد تاکنون مورد تأیید قرار گرفته است علاوه بر اینها، یادگیرندگان در ولز می‌توانند از مسیرهای اعتبارسنجی موجود در پادشاهی متحد بهره‌برداری کنند. این مسیرها عبارتند از: RPL در تربیت و آموزش حرفه‌ای VET، تربیت و آموزش حرفه‌ای مستمر و آموزش عالی و فرآیندهای پذیرش و ثبت یادگیری‌ها و دستاوردها در یادگیری‌های تأیید نشده و همچنین روش‌های دستیابی به درس‌های آموزش عالی.</p> <p>هیچ‌کدام از این فعالیت‌ها را نمی‌توان استراتژی سیاست رسمی این کشور خواند زیرا اینها در درون نظام تربیت و آموزش یک بخش خاص مانند آموزش بزرگسال و مستمر، آموزش عالی، یادگیری‌های تأیید نشده بزرگسال، شیوه یا راهنما هستند. اعتبارگذاری به‌طور معمول به ارائه‌دهندگان آموزش یا گاهی به بخش‌های زیرمجموعه ارائه‌دهندگان سپرده می‌شود. فعالیت‌های بخش خصوصی یا بخش سوم [بخش غیردولتی و غیرانتفاعی مانند مؤسسه‌های خیریه] بر ارائه راهنمایی و چارچوب برای اعتبارسنجی از طریق یادگیری‌های مادام‌العمر تأیید کیفیت شده QALL متمرکز است و پذیرش آموخته‌های قبلی RPL با همان برنامه‌ها و استانداردهای آموزش رسمی اجرا می‌شود.</p> <p>براساس مصاحبه‌ای که برای فهرست اعتبارسنجی سال ۲۰۱۴ با ذینفعان انجام شده است، برخی از موانع بالقوه برای توسعه بیشتر RPL شامل: عدم آگاهی یادگیرندگان از فرصت‌هایی که RPL در اختیار آنها قرار می‌دهد، نبود تجربه کافی در میان ارائه‌دهندگان، یا نبود اعتماد به نفس برای اجرای RPL ذکر شده است. همچنین ممکن است نبود بودجه کافی برای RPL (بجز در بخش آموزش عالی) برای استفاده از فرآیندی که اداره آن دشوار و زمانبر است، بازدارنده باشد (هم برای داوطلبان و هم برای ارائه‌دهندگان).</p>		
<p>یکی از ویژگی‌های مهم چارچوب صلاحیت‌های استرالیا ایجاد بستگی نزدیک‌تر بین آموزش متوسطه، تربیت و آموزش حرفه‌ای و آموزش عالی است. هدف چارچوب صلاحیت‌های استرالیا تقویت روابط بین این سه بخش با ایجاد پیوند ساخت یافته و غیرساخت یافته بین آنهاست. این پیوندها، یادگیرنده‌ها را به ایجاد یک نظام آموزش بازتر، یادگیری مادام‌العمر پس از تحصیلات اجباری قابل دسترسی و مرتبط قادر می‌کنند.</p> <p>ایجاد موفقیت‌آمیز پیوند بین صلاحیت‌ها به وجود مکانیسم‌های مؤثر برای انتقال واحدها (بین اجزای مدارک تحصیلی موجود) و معادل‌سازی (تطبیق) آموخته‌های قبلی بستگی دارد (که به‌وسیله آنها شایستگی‌ها و تجارب فرد برای حرکت به سمت صلاحیت‌های رسمی به‌کار گرفته می‌شود).</p>	استرالیا	۵
<p>وقتی در آگوست ۲۰۰۷ برنامه راهبردی ملی آموزش عالی^۱ (NHESP) شروع به‌کار کرد، یکی از هفت هدف اصلی خود را یادگیری مادام‌العمر تعیین کرد. پس از آن بود که طرح ملی اولیه یادگیری مادام‌العمر منتشر شد. MQF ابزار مهمی در تحقق خط‌مشی آموزش مادام‌العمر در مالزی محسوب می‌شود که برای توسعه جامعه و اقتصاد دانش‌محور نیز نقش کلیدی به‌عهده دارد. چارچوب</p>	مالزی	۶

اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در مقایسه با چارچوب صلاحیت حرفه‌ای	نام کشور	ردیف
<p>صلاحیت‌های مالزی به‌طور اخص برای تسهیل دستیابی افراد و گروه‌های اجتماعی به آموزش طراحی شده است که فرصت‌های آموزشی را از دست داده‌اند. این وظیفه را با استفاده از مسیرهای منعطف آموزش برای همه یادگیرندگان انجام می‌دهد و به‌طور نظام‌مند صلاحیت‌های بخش‌های مختلف را به هم پیوند می‌دهد. یک نظام محاسبه واحد درسی و انتقال واحد درسی ایجاد اطمینان می‌کند که یادگیرندگان قادر به پیشرفت عمودی و افقی هستند و آموخته‌های قبلی آنها، چه به‌صورت رسمی، چه به‌صورت غیررسمی و چه به شکل فوق برنامه کسب شده باشد، پذیرفته خواهد شد. این کار در سال ۲۰۱۰ آغاز شد و به این ترتیب تحرک بین بخشی، مثلاً از مسیر علمی به مسیر حرفه‌ای میسر گردید.</p> <p>برخی از دوره‌ها نقاط ورود منعطف دارند تا به ارتقای بیشتر یادگیری مادام‌العمر کمک شود. یادگیرندگان بزرگسال و شهروندان بازنشسته (یادگیرندگان مادام‌العمر) مجازند پنج درصد از ظرفیت مؤسسه‌های آموزش عالی را تشکیل دهند. درحال حاضر ۶ دانشگاه اجازه برقراری این نظام منعطف را دریافت کرده‌اند. ارزیابی آموخته‌های قبلی در این مؤسسه‌ها می‌تواند در چند مرحله انجام شود. مؤسسه‌ها ملزم هستند مکانیسم‌های اطمینان از کیفیت را اجرا کنند تا یادگیری مناسب، مؤثر و بی‌نقص اجرا شود. سایر اندازه‌گیری‌ها، شامل تأمین مالی و نظام‌های پشتیبانی نیز برای برنامه‌های یادگیری مادام‌العمر اهمیت دارند.</p> <p>در سال ۲۰۰۹ MQF دستورالعملی را برای اعتباربخشی به آموخته‌های قبلی تدوین کرد و در سال ۲۰۱۱ با ایجاد ابزارها و معیارهایی برای اندازه‌گیری این آموخته‌ها و تأسیس مراکز سنجش، دستورالعمل دنبال شد. روش‌هایی برای شناخت آموخته‌های قبلی افراد مورد استفاده قرار می‌گیرد که اولین آن مجموعه‌ای از شواهد نتایج یادگیری یک درس یا دوره است. این مجموعه می‌تواند شامل گزارش‌ها (توسط داوران و سایر سنجشگران مرتبط)، توصیف مشاغل، مقاله‌ها، محصولات یا تولیدات ساخته شده، طراحی‌ها، شکل‌ها، برنامه‌ها، نتایج آزمون‌ها و مانند آن باشد. توصیف کتبی از دانش فرد و مهارت‌های او نیز ممکن است در این مجموعه قرار گیرد که به‌وسیله یک فرد صاحب صلاحیت مانند کارفرمای داوطلب (مدیر یا ناظر) یا مراجعین (دانش‌آموز یا مشتری) تهیه شده باشد. سرانجام، امتحانات کتبی یا شفاهی نیز ممکن است به کار رود.</p>		
<p>راهکارهای کره برای پذیرش و اعتبارسنجی آموخته‌های قبلی و یادگیری غیررسمی و فوق برنامه همراه با چارچوب صلاحیت‌های کره (KQF) و استانداردهای ملی شایستگی (NCS) تدوین شد. کوشش برای سازماندهی مجدد نظام صلاحیت‌های ملی درحال انجام است تا به یادگیرندگان این امکان را بدهد که واحدهای خود را تجمیع کنند و به یک صلاحیت یا یک مدرک دانشگاهی از طریق «نظام بانک واحدهای علمی»^۱ (ACBS) دست یابند.</p> <p>نزدیک به ۵۰۰ مؤسسه آموزشی و مهارت‌آموزی در (ACBS) مشارکت دارند. وزارت آموزش و پرورش طرح بنیادی اعتبارسنجی را تدوین کرده و با ارسال گواهینامه اعتبار به هر یک از مؤسسه‌ها، تأیید نهایی را اعلام می‌کند، این درحالی است که مؤسسه ملی آموزش مادام‌العمر^۲ (NILE) مسئول اجرای طرح، کنترل مستندات و تهیه یک گزارش نهایی برای وزارت آموزش و پرورش می‌باشد. زمانی که تعداد مشخصی از واحدها تجمیع شوند، «نظام بانک واحدهای علمی» (ACBS) نتایج فعالیت‌های یادگیری‌های غیررسمی متعدد را مستند کرده و مورد شناسایی قرار می‌دهد. درحال حاضر واحدهای ۶ منبع مورد قبول قرار گرفته‌اند:</p> <ul style="list-style-type: none"> • واحدهایی که از مؤسسه‌های آموزش عالی رسمی منتقل شوند؛ 	جمهوری کره	۷

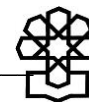
1. Academic Credit Bank System
2. National Institute for Lifelong Education



ردیف	نام کشور	اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در مقایسه با چارچوب صلاحیت حرفه‌ای
		<ul style="list-style-type: none">• واحدهایی که با شرکت در دوره‌های مؤسسه‌های آموزش عالی رسمی کسب شوند؛• واحدهایی که از آموزش غیررسمی و دوره‌های مهارت‌آموزی منتقل شوند که مورد تأیید NILE باشند.• واحدهایی که در حوزه مالکیت معنوی مهم تلقی شده و اهمیت آنها غیرقابل استدلال باشد (نظام بانک واحدهای علمی ACBS برنامه‌های درسی استاد شاگردی را در زمینه فعالیت‌های هنری که وابسته به سنت و میراث فرهنگی باشند اعتبارسنجی می‌کند)؛• واحدهایی که در صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی بالاتر از سطح تکنسینی صنعتی قرار دارند؛• واحدهایی که از گذراندن «امتحانات مدارک خودآموزی کارشناسی» (BDES) منتقل شده باشند. BDES به دانشجویان این امکان را می‌دهد که یک مدرک دانشگاهی را با گذراندن امتحانی که به‌وسیله NILE برگزار می‌شود بدون حضور در دانشگاه یا کالج، اخذ کنند. <p>از ۶ منبع قابل قبول بالا، دو منبع اول مربوط به دانشگاه است. واحدهای این دو منبع برای مدارک علمی قابل قبول هستند، بدون توجه به اینکه در چه زمانی اعطا شده باشند. البته بیشترین تعداد اعتباردهی مربوط به مؤسسه‌های آموزش و مهارت‌آموزی غیررسمی است. تعداد واحدهایی که از طریق کسب صلاحیت‌های ملی مهارت یا با قبولی در امتحانات مورد پذیرش قرار می‌گیرند، بستگی به میزان دشواری امتحانات دارد.</p> <p>کار ACBS را نظامی به نام «نظام حساب یادگیری مادام‌العمر»^۲ (LLAS) تقویت می‌کند. این نظام برای اعتباردهی به همه انواع یادگیری از طریق پذیرش و گواهی صلاحیت‌های علمی و حرفه‌ای مأموریت دارد. LLAS به افراد اجازه می‌دهد تجربه‌های یادگیری مادام‌العمر را جمع‌بندی کنند و این تجربه‌ها را به‌عنوان نردبانی برای ارتقای شغلی به‌کار گیرند</p>
۸	اسکاتلند	<p>یک روش اعتبارسنجی دست و دل بازانه به نام «پذیرش آموخته‌های قبلی» RPL به این چارچوب پیوند خورده است. در اسکاتلند، RPL فراتر از اعتبارگذاری به آموزش‌های غیررسمی و خارج از برنامه است، این روش شامل آموزش‌های رسمی قبلی نیز می‌شود.</p> <p>دو شبکه ملی در RPL پیوند بین ذینفعان مرتبط را فراهم می‌کنند؛ یکی توسط شرکای SCQF اداره می‌شود و دیگری را شبکه RPL آموزش عالی اسکاتلند مدیریت می‌کند که زیر نظر آژانس اطمینان از کیفیت آموزش عالی QAA اسکاتلند و دانشگاه‌های اسکاتلند به انجام وظیفه مشغول است. بسته ابزار چارچوب SCQF ابتدا در ماه مارس ۲۰۱۰ منتشر شد و سپس در دسامبر همان سال تجدید چاپ شد و بیش از ۱۰۰۰ نسخه به چاپ رسید. بررسی استفاده از این بسته ابزار در یک دوره آزمایشی انجام شد (به‌وسیله پیوند یادگیری اسکاتلند) تا مشخص شود آیا این بسته برای مقاصد متفاوت افراد مختلف مناسب است یا نه. در دوره دوم آزمایش، گفتگوی کاملی با گروه هدف در سال ۲۰۱۲ - ۲۰۱۳ انجام شد (یک بررسی اینترنتی با گروه هدف ذینفعان). در نتیجه این ارزیابی، قرار است راهنمای اینترنتی RPL هم برای یادگیرندگان و هم برای تأمین‌کنندگان آموزش در نیمه دوم سال ۲۰۱۴ شروع شود.</p> <p>RPL را می‌توان برای اعطای اعتبار به واحدها در جهت دستیابی به صلاحیت‌ها یا برای فرآیند پذیرش مورد استفاده قرار داد. علاوه بر آن روشی برای طراحی توسعه فردی، توسعه شغلی و ایجاد ارتباط بین یادگیری‌های غیررسمی فوق برنامه و تربیت و آموزش رسمی به‌شمار می‌رود. راهنمای SCQF دو نوع RPL ممکن را در اسکاتلند تشریح می‌کند: یکی به رسمیت شناختن تکوینی و دیگری نهایی. در به رسمیت شناختن تکوینی این امکان برای یادگیرنده فراهم است که یادگیری خود را نسبت به توصیف‌گرهای سطوح محک بزند. این باعث</p>

1. Bachelor's Degree Examination for Self-Education.
2. Lifelong Learning Account System

ردیف	نام کشور	اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در مقایسه با چارچوب صلاحیت حرفه‌ای
		<p>اعطای ارزش واحد مربوط به SCQF نمی‌شود. در به رسمیت شناختن نهایی اعطای ارزش واحد انجام می‌شود و ارزشیابی رسمی از یادگیری غیررسمی یا تجربی قبلی یادگیرنده انجام می‌شود. این نیز ممکن است اعتبارسنجی یادگیری‌های تجربی قبلی نامیده شود.</p> <p>RPL می‌تواند برای ارزیابی واحدها در انواع صلاحیت‌ها به کار رود:</p> <ul style="list-style-type: none"> • گواهینامه‌های ملی آموزش عالی و دیپلم (به غیر از واحدهای درجه‌بندی شده)؛ • نشان‌های توسعه حرفه‌ای؛ • صلاحیت‌های حرفه‌ای اسکاتلند؛ • نشان‌های پیشرفت ملی؛ • صلاحیت‌های ملی؛ • نشان‌های توسعه حرفه‌ای. <p>برخی از واحدها و ارزیابی‌ها را نمی‌توان از طریق RPL محاسبه کرد، مانند زمانی که الزامات خاص کنترلی، حرفه‌ای و سایر الزامات قانونی وجود داشته باشد. اژانس اطمینان از کیفیت آموزش عالی QAA کدهای کیفیت جدیدی را برای آموزش عالی معرفی کرده است که نقاط مرجع قطعی برای همه ارائه‌کنندگان آموزش عالی در سراسر پادشاهی متحد است. این کدهای کیفیت جدید جایگزین یکسری نقاط ارجاع قدیمی که با عنوان زیرساخت علمی نامیده می‌شود، خواهد شد و بر RPL تأکید زیادی خواهد کرد. QAA اسکاتلند در حال فعالیت با آموزش عالی اسکاتلند است تا یک چارچوب ملی برای PRL تهیه کند.</p>
۹	آفریقای جنوبی	<p>در آفریقای جنوبی اصطلاح RPL برای به رسمیت شناختن یادگیری‌های غیررسمی و فوق برنامه به کار می‌رود و تعریف آن مقایسه یادگیری و تجارب قبلی یادگیرندگان است که به هر شکلی کسب شده باشد با نتایج یادگیری مشخص شده برای یک صلاحیت خاص. اندازه‌گیری یادگیری براساس نتایج یادگیری یک صلاحیت خاص انجام می‌شود و می‌تواند به دریافت صلاحیت منجر شود. دو نوع RPL در آفریقای جنوبی به وجود آمده است: RPL برای واحدهای درسی که معمولاً با آموزش عمومی و آموزش مستمر رابطه دارد و RPL درسی که مرتبط با آموزش عالی است.</p> <p>در مدت هجده سالی که از ایجاد چارچوب ملی صلاحیت‌ها می‌گذرد، RPL برای بیش از ۵۰۰۰۰۰ نفر به صورت یک واقعیت مطرح شده است که یا آن را مورد استفاده قرار داده‌اند یا در حال انجام این فرآیند هستند. آفریقای جنوبی به سمت کشوری با یک نظام RPL ملی در حرکت است. برای RPL سه گروه اصلی هدف وجود دارد: اول گروه دسترس: یادگیرندگان بزرگسال غیرماهری که به دنبال تکمیل مهارت و بهبود صلاحیت‌های خود هستند و کاندیداهایی که شرایط حداقلی را برای ورود به برنامه‌های یادگیری رسمی ندارند؛ دوم گروه کارگرانی که نیمه‌ماهر و حتی بیکار باشند و ممکن است قبلاً سال‌ها کار کرده باشند، ولی به دلیل سیاست‌های آموزشی محدودکننده گذشته از اخذ صلاحیت‌ها بازمانده باشند و سوم کاندیداهایی که آموزش رسمی را نیمه‌کاره رها کرده‌اند، ولی طی سال‌ها یادگیری خود را با استفاده از برنامه‌های آموزشی کوتاه‌مدت تکمیل کرده باشند. بیشترین تعداد داوطلبان RPL بین مقاطع ۲ و ۴ چارچوب ملی صلاحیت‌ها قرار می‌گیرند و به‌طور معمول دارای گواهینامه ترک تحصیل نیستند.</p>
۱۰	سوئد	<p>تدوین SEQF به‌عنوان فرصتی برای بهبود فعالیت پیرامون اعتبارگذاری یادگیری‌های غیررسمی و فوق برنامه دیده می‌شود.</p> <p>دولت به اژانس ملی آموزش عالی سوئد مأموریت داد هماهنگی و پشتیبانی از نگرش ملی اعتبارگذاری آموخته‌های قبلی را به انجام برساند. این اژانس از سال ۲۰۱۰ تا ۲۰۱۲ با هماهنگی ارگان‌های مرتبط مانند اژانس ملی آموزش (مسئول اعتبارگذاری در آموزش بزرگسالان)، معیارهای اعتبارگذاری و</p>



ردیف	نام کشور	اعتبارسنجی آموزش‌های غیررسمی در مقایسه با چارچوب صلاحیت حرفه‌ای
		دستورالعمل‌های تضمین کیفیت و مستندسازی فرآیند اعتبارگذاری را تهیه کرد. این معیارها و دستورالعمل‌ها پیش‌بینی توسعه آینده را نیز در خصوص اعتبارگذاری ترسیم می‌کند که در میان آنها به پیوند با SEQF نیز اشاره شده است. وضعیت رسمی این معیارها و اجرای متعاقب آنها در سطح ملی مشخص نیست، اما پیشرفت‌هایی در جریان است و صلاحیت‌ها و استانداردهایی که در SEQF گنجانده خواهد شد برای اعتبارگذاری یادگیری غیررسمی و فوق برنامه نیز پیش‌بینی شده است. رویه‌ها و دستورالعمل‌هایی که در قالب معیارها توصیف شده‌اند به آموزش بزرگسالان، آموزش عالی حرفه‌ای، دبیرستان‌های فولک (دبیرستان‌های شهری) و سایر بخش‌های بازار کار نیز قابل تعمیم می‌باشند. تأمین‌کنندگان آموزش رسمی در همه سطوح، همراه با سازمان‌های بخشی، این فرصت را دارند که معیارهای ملی و دستورالعمل‌ها را مطابق نیازهای خود و زمینه مورد نظر تغییر دهند. بخش‌های متفاوت بازار کار هر یک از الگوهای خود را برای اعتبارگذاری تدوین می‌کنند. استانداردهایی که سازمان‌های بخش‌های بازرگانی تهیه می‌کنند به‌عنوان چارچوب‌های خاص کسب‌وکار برای اعتبارگذاری دانش، مهارت‌ها و شایستگی حرفه‌ای به کار می‌روند. اینها به‌طور اعم استانداردهای حرفه‌ای‌اند که بر ارزشیابی نتیجه‌محور متمرکز هستند و میزان آمادگی فرد را برای یک حرفه یا کسب خاص معین می‌کنند. مدل‌های بخشی با هماهنگی سازمان‌های بخش بازرگانی، مانند فدراسیون بازرگانی سوئد، هیئت آموزش صنعت ساختمان سوئد و شورای تربیت حرفه‌ای و محیط کار- مشاغل حمل‌ونقل با کمک و حمایت آژانس‌های ملی عمومی تدوین می‌شوند. پیش‌بینی شده که این مدل‌ها نیز در SEQF گنجانده شود.
۱۱	ایران	یادگیری مادام‌العمر، تجارب دنیای کار (گذر تجربی)، یادگیری‌های قبلی سازمان نایافته با سنجش معتبر مورد قبول قرار می‌گیرد

• مقایسه اعتباردهی آموزش‌های غیررسمی

تمام کشورها در طراحی و اجرای صلاحیت حرفه‌ای به آموزش‌های غیررسمی و یادگیری‌های قبلی قابل سنجش اعتبار داده‌اند، اما در محاسبه برای اعطای مدارک تحصیلی و صلاحیت حرفه‌ای بین آنان تفاوت‌هایی وجود دارد از جمله:

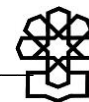
۱. اعتباردهی یادگیری‌های قبلی تا سطح آموزش متوسطه،
 ۲. اعتباردهی یادگیری‌های قبلی تا سطح کاردانی،
 ۳. اعتبار آزاد یادگیری‌های قبلی در انواع و سطوح مختلف مانند اسکاتلند
- توجه: اکثر کشورها در مورد پذیرش تجارب حرفه‌ای در آموزش عالی نظر مساعدی ندارند و این رویه را بی‌اعتبار کردن حوزه‌های آکادمیک تلقی می‌کنند، اما تا پایان متوسطه مشکلی وجود ندارد. برای مثال دو دهه است که گواهینامه‌های مهارتی سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای در ایران برای شاخه کاردانش (مهارتی) جانشین آموزش رسمی شده است.

۲-۶. بررسی وضعیت ارجاع به چارچوب‌های منطقه‌ای

جدول ۶. مقایسه وضعیت ارجاع به چارچوب‌های منطقه‌ای

ردیف	نام کشور	ارجاع به چارچوب منطقه‌ای
۱	آلمان	کمیته مشترک راهنما که به وسیله دولت فدرال و ایالت‌ها در سال ۲۰۰۷ تشکیل شد مسئول ارجاع چارچوب است و توسط دفتر DQR پشتیبانی می‌شود. گزارش ارجاع در ماه دسامبر سال ۲۰۱۲ ارائه شد. چارچوب آموزش عالی، از سال ۲۰۰۹ اعتبار خود را از چارچوب صلاحیت‌های منطقه آموزش عالی اروپا (QF-EHEA) ^۱ اخذ کرده است. از ژانویه ۲۰۱۴، سطوح EQF و NQF به تدریج به بخشی از گواهینامه‌ها و دیپلم‌های تکمیلی آموزش عالی تبدیل شدند. گواهینامه‌های استادکاران خبره نیز نشان‌دهنده سطوح مرتبط NQF و EQF هستند. این گواهینامه‌ها مانند مدرک کارشناسی مربوط به سطح ۶ می‌باشند. از دیدگاه سیاست‌های تربیت و آموزش این یک ابزار سنجش به حساب می‌آید. اختصاص مدرک به این سطح و ارجاع آنها به گواهینامه‌ها مبین ارزش و کیفیت بالای این صلاحیت است. در آلمان، صلاحیت‌های تربیت آموزش حرفه‌ای تقریباً در تمام سطوح DQR/EQF قرار می‌گیرد و برای مثال سه سال کارآموزی فرد را در سطح ۴ قرار می‌دهد.
۲	فیلیپین	گروه کاری صلاحیت‌های آسیایی و چارچوب مرجع (AQR) ^۲ در حال تدوین یک چارچوب منطقه‌ای است.
۳	انگلستان و ایرلند شمالی	در فوریه سال ۲۰۱۰، QCF به عنوان بخشی از فرآیند کلی ارجاع چارچوب صلاحیت‌های آموزشی انگلستان با EQF هماهنگ شد. ^۳ (FHEQ) با EQF هماهنگ نشده است. در طول فرآیند ارجاع صلاحیت‌ها این امکان مورد بحث قرار گرفت، ولی توافقی حاصل نشد. از آنجا که پنج سطح فوقانی QCF با FHEQ مشابه است، یک ارتباط نهایی و غیرمستقیم بین آنها به وجود آمده است. مقدمات تسلیم یک گزارش ارجاع به روز شده به گروه مشاورین EQF فراهم شده است. چنین گزارشی امکان بازنگری ارجاع FHEQ را به EQF فراهم می‌کند.
۴	ولز	CQFW در فوریه سال ۲۰۱۰ به عنوان بخشی از فرآیند کلی ارجاع پادشاهی متحد با EQF هماهنگ شد. تنها نکته قابل توجه در این هماهنگی این است که سطح ۳ ورودی صلاحیت‌ها در ولز معادل سطح ۱ EQF است و از سوی دیگر سطح ۵، EQF معادل سطح ۴ و ۵ ولز است اما از سطح ۵ به بعد همانند یکدیگر هستند.
۵	استرالیا	چارچوب اصلاح شده صلاحیت‌های استرالیا به طور رسمی به چارچوب‌های صلاحیت منطقه‌ای یا هر چارچوب صلاحیت ملی دیگری مرتبط نیست. اما استرالیا ارتباط خود را با سازمان‌های کشورهای و مناطق دیگر در خصوص صلاحیت‌ها حفظ می‌کند. در سطح بین‌المللی علاقه زیادی به چارچوب صلاحیت‌های استرالیا به عنوان مدلی برای چارچوب‌های صلاحیت ملی نشان داده شده است و استرالیا در گردهمایی‌های بین‌المللی زیادی شرکت کرده تا توانایی این مدل را برای چارچوب‌های منطقه‌ای مورد بحث و تبادل نظر قرار دهد. شورای چارچوب صلاحیت‌های استرالیا کمیته‌ای را تحت عنوان کمیته بین‌المللی تطبیق تشکیل داد تا تعمیم چارچوب صلاحیت‌های استرالیا را به سایر چارچوب‌ها بررسی کند. در سال ۲۰۱۰ یک تمرین تئوری انجام شد تا امکان تطبیق چارچوب صلاحیت‌های استرالیا را با چارچوب ملی صلاحیت‌های ایرلند مشخص نماید. این پروژه همه وجوه دو چارچوب را شناسایی کرد تا به یک مقایسه معتبر بین این دو دست یابد. این مطالعه به

1. Qualification Framework – European Higher Education Area
2. The ASEAN Qualification and Reference Framework
3. Framework for Higher Education Qualifications



ردیف	نام کشور	ارجاع به چارچوب منطقه‌ای
		تطبيق يا ارجاع رسمى بين دو چارچوب نينجاميد، اما نشان داد كه چنين فعاليتى امكانپذير است و استراليا به‌خوبى قادر به ايفاي نقش در فعاليت‌هاى خارج از منطقه آسيا و اقيانوسيه است. در دسامبر سال ۲۰۱۰ يك جلسه گفتگو براى بحث بر سر چالش‌هاى پيش روى اتحاديه اروپا و استراليا در مورد شفافيت فراملى، قابليت مقايسه و به رسميت شناختن صلاحيت‌ها برگزار شد. اين گفتگوها به‌دنبال يك دوره دو روزه فعاليت‌هاى هم‌آموزى بين‌المللى با موضوع چارچوب صلاحيت‌ها انجام شد كه هدف آن تشويق يادگيرى دوجانبه از توسعه ملى و فراملى و همچنين درك اين مطلب بود كه چگونه چارچوب صلاحيت‌ها مى‌تواند ابزارى براى همكارى‌هاى بين‌المللى باشد. استراليا و كميسيون اروپا در يك مطالعه مشترك نقشى را كه چارچوب صلاحيت‌ها مى‌تواند در تسهيل تحرک دانشجويان و كارگران ايفا كرده و صلاحيت‌ها را در سطح بين‌المللى قابل مقايسه و شفاف نمايند، بررسى كردند. اين بررسى به‌طور ويژه متمرکز بر روابط بين چارچوب‌هاى صلاحيت استراليا، اروپا و همچنين چارچوب‌هاى صلاحيت كشورهاي اروپايى بود و عنايت به آن داشت كه چگونه وجود اين چارچوب‌ها در تحرک يادگيرندگان و كارگران بين استراليا و اروپا تأثير مى‌گذارد. استراليا همچنين متعهد به قرارداد تجارت آزاد آسيا-استراليا-نيوزيلند ^۱ (AANZFTA) براى ظرفيت‌سازى در مورد پروژه چارچوب صلاحيت‌هاى ملى است كه هدف آن هماهنگى ترتيبات قانونى براى پشتيبانى از به رسميت شناختن و كيفيت صلاحيت‌ها در همه كشورهاي (AANZFTA) است. پروژه به‌دنبال تدوين چارچوب صلاحيت ملى قابل مقايسه براساس يك چارچوب مشترك مرجع در منطقه است.
۶	مالزى	مطلبى در اين رابطه ارائه نشده است.
۷	جمهورى كره	جمهورى كره درصدد هماهنگ كردن چارچوب صلاحيت‌هاى خود با چارچوب‌هاى درحال تهيه در كشورهاي مجمع همكارى‌هاى اقتصادى آسيا و اقيانوسيه ^۲ (APEC) است تا از اين طريق پذيرش دوجانبه صلاحيت‌ها در سراسر منطقه عملى گردد و تحرک آموزشى و شغلى براى دو طرف تسهيل شود.
۸	اسكاتلند	SCQF در فوريه ۲۰۱۰ به‌عنوان بخشى از فرآيند ارجاع پادشاهى متحد با EQF هماهنگ شد.
۹	آفريقاى جنوبى	آفريقاى جنوبى به‌عنوان يكى از كشورهاي عضو انجمن توسعه آفريقا ^۳ (SADC)، از سال ۲۰۰۱ نقش فعالى را در تدوين يك چارچوب منطقه‌اى صلاحيت‌ها براى SADC بازي كرده است. البته پيشرفت در اين زمينه كند بوده و بيشتر به‌وسيله تعدد نظام‌هاى آموزشى و تربيتى و سطح متفاوت توسعه در كشورها و نبود يك نمايندگى پيشران توانمند مركزى محدود مى‌شد.
۱۰	سوئد	اگر فرض كنيم كه SEQF در بهار ۲۰۱۵ به‌كار گرفته شد، ارجاع به EQF در پاييز ۲۰۱۵ اتفاق افتاده است. سطوح هشت‌گانه SEQF همان ۸ سطح EQF است. يك NQF براى آموزش عالى به‌طور جداگانه تدوين و براساس چارچوب صلاحيت‌هاى منطقه آموزش عالى اروپا در سال ۲۰۱۱ خود ارزيايى شده است.
۱۱	ايران	در سنجش صلاحيت‌هاى حرفه‌اى در ايران، چارچوب صلاحيت حرفه‌اى اروپا به‌لحاظ مقايسه‌هاى بين‌المللى و كار در فراتر از مرزها، مورد توجه قرار گرفته است.

1. Asia Australia New Zeland Free Trade Agreement
2. Asia –Pacific Economic Cooperation Forum
3. South Africa Development Community

• مقایسه از منظر ارجاع به چارچوب‌های منطقه‌ای

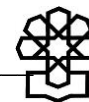
چارچوب صلاحیت حرفه‌ای در کشورها ناگزیر از ارجاع به چارچوب‌های منطقه‌ای است. به هر حال در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به صورت خاص و در سایر آموزش‌ها که مستلزم کار با محصولات فناوری است به صورت موردی، هم سطحی صلاحیت‌ها یک اصل مهم و حیاتی است. نتایج این مطالعه نشان می‌دهد که:

۱. کشورهای اروپایی چارچوب صلاحیت اروپا EQF را ملاک قرار داده‌اند.
۲. کشورهای آسیایی مجمع همکاری‌های اقتصادی آسیا و اقیانوسیه APEC را ملاک قرار داده‌اند.
۳. کشورهای آفریقایی انجمن توسعه آفریقای جنوبی SADC را ملاک قرار داده‌اند.

۲-۷. بررسی درس‌های مهم و آینده

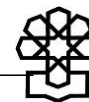
جدول ۷. مقایسه درس‌های مهم و طرح‌های آینده

ردیف	نام کشور	درس‌های مهم و طرح‌های آینده
۱	آلمان	<p>۱. تدوین چارچوب صلاحیت حرفه‌ای آلمان در دل یک مفهوم وسیع‌تر در نظام آموزش و تربیت آلمان انجام شود؛</p> <p>۲. علاوه بر آن تدوین چارچوب صلاحیت حرفه‌ای آلمان به دیدگاهی جامع و یکسری از توصیف‌گرهای منسجم نیاز دارد که تمام سطوح تربیت و آموزش را دربر گیرد؛</p> <p>۳. نگرانی از اینکه رویکرد نتایج یادگیری می‌تواند صلاحیت‌های تربیت و آموزش حرفه‌ای را به سطوح تجزیه کرده و به جداسازی فردی منجر شود، لذا بحث‌های فشرده‌ای در مورد تأثیر پارادایم جدید صورت گرفته است. همچنین دغدغه دیگر آنکه چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ممکن است ارزش صلاحیت‌ها را کاهش داده و نوعی به هم ریختگی ایجاد کند و تشخیص بین انواع دانش را مبهم سازد؛</p> <p>۴. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای آلمان با مشارکت همه جانبه و وسیع ذینفعان و همه زیرسیستم‌های آموزش و تربیت (آموزش و تربیت عمومی، مدرسه‌ای، کاری و عالی) بازار کار و وزارتخانه‌ها و ایالت‌ها تدوین می‌شود؛</p> <p>۵. ذینفعان موافقت کردند که هماهنگی صلاحیت‌ها در آموزش آلمان با سطوح چارچوب صلاحیت حرفه‌ای آلمان نباید جایگزین نظام فعلی دسترسی به آموزش شود؛</p> <p>یک دوره پنج‌ساله اجرا با ارزیابی علمی برنامه‌ریزی شده است.</p>
۲	فیلیپین	<p>چارچوب ملی صلاحیت‌های فیلیپین (PNQF) ابزار مهمی برای بهسازی آموزش و مهارت‌آموزی در فیلیپین محسوب می‌شود، صلاحیت‌ها را در سراسر کشور هماهنگ می‌کند و نسبت به شفافیت تدارک مهارت‌آموزی و مطابقت آن با استانداردهای تهیه شده در سطح ملی اطمینان ایجاد می‌کند. این چارچوب، هم کارگران و هم کارفرمایان را قادر می‌سازد سیاست‌های مربوط به انتقال واحدهای درسی، پیوند بین آموزش علمی و حرفه‌ای، قابلیت انتقال، پیوندها، مسیرها و پذیرش واحدها، اعتبارگذاری و اعتبارسنجی یادگیری غیررسمی و فوق برنامه را درک کنند. PNQF مکانیسم اطمینان از کیفیت را نیز برای اعطای مجوز به ارائه‌دهندگان و ذینفعان فراهم می‌کند. طرح‌های آینده برای شورای ملی هماهنگی، تشکیل جلسات مرتب برای پیگیری فعالیت‌های چهار گروه کاری است. در مقابل، گروه‌های کاری نیز برنامه‌های فعالیت و هدف‌های خود را تهیه کرده و به‌طور متناوب به NCC گزارش خواهند داد.</p>



ردیف	نام کشور	درس‌های مهم و طرح‌های آینده
۳	انگلستان و ایرلند شمالی	داستان انگلستان و ایرلند شمالی نشان می‌دهد که چارچوب‌های صلاحیت چگونه متحول می‌شوند. مهم آن است که عرصه و نقشی را که QCF بازی می‌کند روشن کنیم. تجربیاتی که در مورد انتقال واحد در QCF ایجاد شده در خارج از پادشاهی متحد نیز قابل استفاده است، همان‌طور که تجربیات مربوط به رویکرد واحد محور و نحوه ارتباط آن با ارزشیابی قابل استفاده است. همپوشانی بین QCF و NQF اولیه نیز باید به نفع یادگیرندگان و کارفرمایان روشن شود. موضوع یک چارچوب جامع صلاحیت‌ها باید در انگلستان به صورت نظام یافته مورد بررسی قرار گیرد. این حقیقت که بسیاری از کشورهای اروپایی به سمت تدوین چارچوب‌های جامع حرکت می‌کنند نشان می‌دهد که شکل جدید توسعه چارچوب در پاسخ به EQF در حقیقت فراتر از چارچوب‌های پیشگام مانند چارچوب انگلستان و ایرلند شمالی حرکت کرده است.
۴	ولز	نقشی که قرار است توسط CQF ایفا شود به برخی از عوامل بستگی دارد. پیگیری ارزیابی ۲۰۱۴ توسط دولت ولز نشان خواهد داد که آیا این چارچوب اولویت و اشاعه بیشتری خواهد یافت یا نه. به نظر می‌رسد دینفان هرکجا بیشتر درگیر اجرا هستند، مدلی را ترجیح می‌دهند که به چارچوب صلاحیت اسکانلند نزدیک‌تر باشد. آینده CQFW همچنین بستگی دارد به توسعه چارچوب‌های صلاحیت در انگلستان و اینکه ارزیابی QCF به روشن کردن نقش آینده این چارچوب‌ها می‌انجامد یا نه. ارائه CQFW در وبسایت مخصوص - از دیدگاه کاربران در بیرون از تیم درگیر ایجاد چارچوب - بسیار پیچیده است. اطلاعات زیادی در این سایت وجود دارد ولی نحوه ارائه آن به گونه‌ای است که برای یادگیرندگان، والدین یا کارفرمایان درک روح چارچوب و امتیازات آن دشوار است.
۵	استرالیا	استرالیا درس‌های مهمی را از تدوین چارچوب صلاحیت‌های استرالیا در ابتدای دهه ۱۹۹۰ و فرآیند اصلاح آن در سال‌های ۲۰۱۰-۲۰۱۱ آموخته است که مهمترین آنها در زیر خلاصه شده است: <ul style="list-style-type: none">• چارچوب صلاحیت‌های ملی تنها بخشی از یک نظام تربیتی و آموزشی کارآمد و کیفی است. تحقق چالش‌های ملی نیازمند آن است که همه بخش‌های نظام یا یکدیگر همکاری داشته باشند، به خصوص وقتی که با ارگان‌های قانونگذار در ارتباط قرار می‌گیرند.• چارچوب صلاحیت‌های ملی باید مرتبط با سهامداران (ارگان‌ها و افراد ذینفع) و نیازهای اقتصادی باشد و به چالش‌های شناخته شده پاسخ دهد.• چارچوب صلاحیت‌های ملی باید به‌طور مدام ارزیابی و اصلاح شود تا در رأس شرایط اقتصادی و اجتماعی حاکم باقی بماند. هرگاه تغییری ممکن باشد باید براساس ساختار موجود رخ دهد که مورد حمایت سهامداران و مشارکت آنها باشد.• مشارکت و مشاوره با سهامداران، به‌ویژه در بخش صنعت، هنگام تدوین چارچوب صلاحیت‌های ملی بسیار حائز اهمیت است. یک فرآیند دیوانسالار و سنگین احتمالاً حمایت کمتری را از بخش‌های مربوطه دریافت می‌کند تا فرآیندی که به‌طور مؤثر همه سهامداران را مشارکت دهد.• اصلاحات پیچیده مانند اجرای چارچوب صلاحیت‌های ملی نیازمند یک طرح بلندمدت اجرایی است که زمان مورد نیاز برای دستیابی به نتایج در آن منظور شده باشد. در عین حال مهم است که سهامداران از اصلاحات آگاه باشند و از آنان در فرآیند اصلاحات پشتیبانی به‌عمل آید. جلسات توجیهی و آموزشی در زمان تدوین قرارداد و اجرای چارچوب نیز اهمیت بالایی دارد.• رهبری مؤثر در این فرآیند امری حیاتی است. کسانی باید اصلاحات را به پیش برند که متعهد، اثرگذار و پیگیر باشند تا اجرای کامل و ارائه آن انجام شود.
۶	مالزی	MQF ابزاری مهم در پیاده‌سازی سیاست‌های یادگیری مادام‌العمر در مالزی می‌باشد. مالزی به طراحی این چارچوب به‌عنوان یک نظام هماهنگ صلاحیت‌ها می‌نگرد که در مقیاس ملی ارائه شده و فرآیند اجرای آن به آرامی فراهم می‌شود.

ردیف	نام کشور	درس‌های مهم و طرح‌های آینده
		الگوگیری MQF باعث شده که قابلیت مقایسه صلاحیت‌های مالزی افزایش یابد. گرد آوردن همه ارائه‌دهندگان آموزش زیر یک چتر، پاسخگویی به دغدغه‌های ذینفعان را آسان‌تر کرده است. مالزی در نظر دارد از MQF برای هماهنگی بیشتر صلاحیت‌ها در مؤسسه‌های دولتی و خصوصی استفاده کند و مقیاس مشترکی را برای اعتباربخشی و پذیرش آموخته‌ها بین بخش‌های مختلف ایجاد نماید. همچنین در نظر دارد یک چارچوب صلاحیت‌های منطقه‌ای برای اتحادیه ملت‌های جنوب شرقی آسیا (ASAN) تدوین کند و MQF را در معرض بررسی حاضر قرار دهد تا از دارا بودن بالاترین سطح استاندارد و حفظ آن اطمینان حاصل نماید.
۷	جمهوری کره	چارچوب صلاحیت‌های کره KQF و استانداردهای ملی شایستگی NCS هنوز هم باید در مؤسسه‌ها و ارگان‌های دست‌اندرکار آموزش بخش‌ها و مؤسسه‌های مهارت‌آموزی و آموزش حرفه‌ای بیشتر مورد توجه قرار گیرد. دانشگاه‌ها، به‌ویژه در مقابل از دست دادن اختیارات خود جبهه دفاعی اتخاذ می‌کنند و تنها چارچوب‌هایی را می‌پذیرند که وضعیت موجود آنها را تثبیت می‌کنند. این درحالی است که چارچوب صلاحیت‌های کره KQF و استانداردهای ملی شایستگی NCS تنها در صورتی نقش مورد انتظار را ایفا می‌کنند که این نگرش تغییر کند. در آینده پیوند آموزش‌ها با KQF و NCS باعث می‌شود «نظام بانک واحدهای علمی» ACBS و «نظام حساب یادگیری مادام‌العمر» LLAS نه فقط برای یادگیرندگان، بلکه برای کارفرمایان و آموزشگران معتبرتر و مفیدتر شوند. «نظام بانک واحدهای علمی» ACBS می‌تواند در تقویت و تسهیل برنامه‌های درسی شایسته‌محور در مؤسسه‌های آموزش و مهارت‌آموزی که خود اعتبارسنجی کرده است نقش مؤثری را ایفا کند. واحدهای شایسته‌محور در برنامه‌های آموزش و مهارت‌آموزی مسیر جدیدی است که «نظام بانک واحدهای علمی» ACBS و آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای را مرتبط کند و با این کار استحکام و جامعیت بیشتری را در آموزش عالی سنتی و سایر نظام‌های آموزشی به‌دست آورد.
۸	اسکاتلند	موارد خاصی ذکر نشده است
۹	آفریقای جنوبی	چارچوب ملی صلاحیت‌های آفریقای جنوبی بخشی مهمی از چشم‌انداز تربیت و آموزش این کشور شده است. نتایج یادگیری به‌طور وسیعی در همه بخش‌ها مورد استفاده قرار گرفته است. SAQA و سه شورای کیفیت آن به سازمان‌هایی پخته با وظایف مشخص تبدیل شده‌اند که با یکدیگر کار می‌کنند و اجرای چارچوب ملی صلاحیت‌ها را به‌عهده دارند. ارتباط بین زیرچارچوب زمینه‌ای است که باید در آینده بیشتر روی آن کار کرد. سیاست ملی و معیارهای ارتباطی درحال بررسی هستند که به این مشکلات بپردازند. قصد آن است که PRL با استفاده از استراتژی همکاری ملی گسترش داده شود. برای اطمینان از اینکه این استراتژی تأثیر لازم را خواهد داشت، وزیر آموزش و تربیت و آموزش عالی یک گروه را مأمور کرد تا استراتژی ملی PRL را تدوین کند. این گروه تکمیل استراتژی را در سال ۲۰۱۳ به انجام رساند. قوانین جدید در مورد بخش تربیت و آموزش پس از مدرسه نیز درحال تدوین است. یک گزارش کار از تصمیم دولت درباره آموزش و تربیت پس از مدرسه برای اطلاع عموم منتشر شده و طرح‌های اجرایی آن در دست تهیه است. SAQA اخیراً تمرکز خود را از سیاست توسعه که در قانون ۲۰۰۸ چارچوب ملی صلاحیت‌ها مورد تأکید بود و تا حد زیادی در سال ۲۰۱۴ کامل شده، به سمت بررسی سیاست‌های اجرایی سوق داده است. این شامل تأکید بیشتر بر نظارت و ارزیابی و نقش بیشتر SAQA در مواردی می‌شود که رفتار غیرعادلانه و تبعیض‌آمیز مانع تحرک آموزشی یادگیرندگان شود. مقایسه بین‌المللی بین چارچوب ملی صلاحیت‌های آفریقای جنوبی و سایر کشورها نیز مورد توجه بوده است. چنین فرآیندی با کشور مالزی آغاز شده و در سال ۲۰۱۵ به پایان خواهد رسید.



ردیف	نام کشور	درس‌های مهم و طرح‌های آینده
۱۰	سوئد	اجرای حکم در سال ۲۰۱۵ به SEQF این مجوز را می‌دهد که به مرحله اجرا وارد شود. در این خصوص تهدیدی وجود دارد و آن اینکه اگر تأخیر بیشتری انجام گیرد، انگیزه و شتاب برای فعالیت، مثلاً در بخش خصوصی از بین می‌رود. سوئد در مقایسه با سایر کشورها از همان ابتدا بر نیاز به پذیرش آموزش و تربیت غیررسمی تأکید نموده است و این امکان را فراهم کرده که پیوندهایی را با آموزش متنوع و گسترده حیطه آموزش مستمر و آموزش مردمی که به‌وسیله بخش خصوصی و سازمان‌های غیردولتی ارائه می‌شود، برقرار کند. موفقیت کلی چارچوب بخشی بستگی به این دارد که تا چه میزان مرتبط با ذینفعان خارج از آموزش و تربیت رسمی و اولیه است. به همین دلیل، مهم است که در این زمینه حرکتی انجام داده و نیت‌ها را به عمل تبدیل کنیم. با وجود اینکه مشارکت ذینفعان نظام‌دار و وسیع بوده است، چارچوب صلاحیت‌های جداگانه برای آموزش عالی و خود گواهی جداگانه به چارچوب صلاحیت‌های منطقه آموزش عالی اروپا نشان می‌دهد که باید بین دانشگاه‌ها و سایر بخش‌های آموزش و تربیت ارتباط و گفتگوی نزدیک‌تری ایجاد شود.
۱۱	ایران	هنوز اجرا نشده است.

• مقایسه درس‌های مهم و مسیر آینده

۱. موجب تضمین کیفیت آموزش می‌شود؛
۲. از کارهای موازی و گاهی همسان جلوگیری می‌کند؛
۳. پاسخگویی و ارزیابی را شفاف می‌کند؛
۴. نظام استخدام و استانداردها را هماهنگ و تسهیل می‌کند؛
۵. تجارب حرفه‌ای و یادگیری‌های قبلی را مورد ارزیابی و پذیرش قرار می‌دهد؛
۶. موجب رتبه‌بندی مؤسسات آموزشی از طریق مقایسه صلاحیت‌ها می‌شود.
۷. تأخیر در اجرای صلاحیت حرفه‌ای هزینه‌های اجتماعی ناشی از تفاوت در صلاحیت‌ها را زیاد می‌کند.

نتیجه‌گیری و پیشنهاد

نتیجه‌گیری

بررسی و مقایسه شاخص‌های چارچوب صلاحیت حرفه‌ای حاکی از آن است که تضمین کیفیت آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، ایجاد تسهیل و انعطاف برای یادگیرندگان، حمایت از یادگیری‌های مادام‌العمر، یکپارچه‌سازی اعطای صلاحیت حرفه‌ای و حرکت نیروی کار در فراتر از مرزها از اهداف کشورهای مذکور است.

تشکیل نهاد ملی و تصمیم‌سازی در این نهاد با توجه به نظرات وزرای آموزشی، صنعتی و کار، انجمن‌های حرفه‌ای تخصصی، اتحادیه‌های صنفی جهت بهره‌گیری از مشارکت حداکثری ارائه‌دهندگان مورد نظر همه کشورهاست.

اکثر کشورها نظام صلاحیت حرفه‌ای ۸ سطحی را پذیرفته‌اند که با تأکید بر سنجش درهم‌تنیده دانش، مهارت و نگرش تعریف می‌شوند.

اعتباردهی به آموزش‌های رسمی و یادگیری‌های قبلی مورد توافق همگان است، اما اکثر کشورها در مورد پذیرش تجارب حرفه‌ای در آموزش عالی نظر مساعدی ندارند.

ارجاع به چارچوب‌های منطقه‌ای امری گریزناپذیر است. کشورهای اروپایی (EQF)، کشورهای آسیایی و اقیانوسیه آپک (APEC) و کشورهای آفریقایی، انجمن توسعه آفریقای جنوبی (SADC) را ملاک قرار داده‌اند.

اکثر کشورها معتقدند این چارچوب موجب تضمین کیفیت آموزش شده، از کارهای موازی و گاهی همسان جلوگیری می‌کند، تجارب حرفه‌ای و یادگیری‌های قبلی را مورد ارزیابی و پذیرش قرار می‌دهد و موجب رتبه‌بندی مؤسسات آموزشی از طریق مقایسه صلاحیت‌ها می‌شود. تأخیر در اجرای آن نیز می‌تواند هزینه‌های اجتماعی ناشی از تفاوت در صلاحیت‌ها را افزایش دهد.

پیشنهاد

دستاورد ما از تجربیات بین‌المللی می‌تواند موارد زیر باشد:

۱. بهره‌گیری از این دستاوردها برای تدوین آیین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها و دستورالعمل‌های مورد نیاز قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای،
۲. تدوین، تصویب و اجرای هرچه سریع‌تر چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی،
۳. استفاده از تجربیات بین‌المللی در انجام موارد فوق‌الذکر،
۴. ارتقای جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای از طریق رسانه ملی، نظام آموزشی و دست‌اندرکاران امور فرهنگی کشور.

منابع و مأخذ

۱. آزاد، ابراهیم و محبوبه محمدعلی. بررسی چارچوب پیشنهادی صلاحیت حرفه‌ای ملی ایران، ۱۵۲۰۴، معاونت پژوهش‌های اجتماعی - فرهنگی، دفتر مطالعات اجتماعی، آذرماه ۱۳۹۵.
 ۲. طرح شماره ۴۰۰ (طرح نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای).
 ۳. محمدعلی، محبوبه و مهدی اسمعیلی. اظهارنظر کارشناسی درباره: طرح نظام جامع آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای و مهارتی، ۱۴۰۰۴، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، آذرماه ۱۳۹۳.
4. Global Inventory of Regional and National Qualifications Frameworks Volume II.



مرکز پژوهش‌ها
مجلس شورای اسلامی

شماره مسلسل: ۱۵۷۵۸

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: بررسی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ده کشور منتخب و مقایسه آن با ایران

نام دفتر: مطالعات اجتماعی (گروه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای)

تهیه و تدوین کنندگان: محبوبه محمدعلی، ابراهیم آزاد

مترجم: محمد مشاهری فرد

ناظران علمی: علی اخوان بهبهانی، محمدرضا مالکی

متقاضی: معاونت پژوهش‌های اجتماعی - فرهنگی

ویراستار تخصصی: _____

ویراستار ادبی: _____

واژه‌های کلیدی:

۱. صلاحیت حرفه‌ای

۲. آموزش فنی و حرفه‌ای

۳. نظام جامع آموزش

۴. تربیت فنی و حرفه‌ای



تاریخ انتشار: ۱۳۹۶/۱۱/۱۵