



## **بنام خدا**

**دانشکده بین المللی ابن سینای گرجستان**

**با مجوز رسمی وزارت علوم کشور گرجستان**

**عنوان طرح:**

**طرح جامع ارزشیابی گواهینامه های صلاحیت حرفه ای بین المللی**

**گواهینامه های صلاحیت حرفه ای بر اساس استاندارد EQF (چارچوب صلاحیت های ملی) با معیار**

**بین المللی و راهبردهای شناخت، اعتبارسنجی و اعتباربخشی (RVA) یادگیری های مادام العمر**

**و آموزش های غیر رسمی**

دانشکده بین المللی ابن سینا ی گرجستان  
با مجوز رسمی وزارت علوم کشور گرجستان

۱. عنوان طرح

طرح جامع اعتباربخشی گواهینامه های صلاحیت حرفه ای بر اساس استاندارد EQF (چارچوب صلاحیت های ملی) با معیار بین المللی و راهبردهای شناخت، اعتبارسنجی و اعتباربخشی (RVA) یادگیری های مادام العمر و آموزش های غیر رسمی  
۲. پیشینه طرح

در سال های ۲۰۰۴ الی ۲۰۰۵، کنفرانس عمومی آموزشی، علمی و فرهنگی سازمان ملل متحد (یونسکو) هدایت سازمان یادگیری مادام العمر (UIL) یونسکو را با وظیفه انجام و انتشار تحقیق در مورد شناخت، اعتبارسنجی و اعتباربخشی (RVA) یادگیری غیررسمی و خصوصی در مقیاس بین المللی به عهده گرفت. از آن زمان UIL به دانش کلی RVA و درک روش های RVA کمک کرده است.

علاوه بر این، UIL با کمیسیون ملی فرانسه در سازماندهی دو سمینار بین المللی (۱- در مورد «شناخت یادگیری تجربی: تجزیه و تحلیل بین المللی در پاریس (۲۰۰۵)» و ۲- در زمینه «چشم انداز توسعه در کشور های آفریقایی» در Servres) برای یونسکو همکاری داشته است. برگزاری دو سمینار یاد شده علاقه شدیدی در میان کشورهای عضو در به اشتراک گذاری تجربه و ایجاد چارچوب برای RVA یادگیری غیر رسمی و خصوصی را موجب گردیدند.

به تازگی، تصویب چارچوب Belem توسط ششمین کنفرانس بین المللی آموزش بزرگسالان (CONFINTEA VI) در دسامبر ۲۰۰۹، نیز اهمیت اصول یادگیری مادام العمر را در حل چالش های جهانی مورد توجه قرار داده است. همچنین به طور ویژه ای چگونگی ساخت یا بهبود ساختارها و سازوکارهای شناخت تمامی اشکال یادگیری را توصیف نمود.

در این زمینه، UIL با همکاری مرکز اعتبارسنجی پیش از آموزش در دانشکده علوم کاربردی اینهلاند هلند و در همکاری با کمیسیون ملی یونسکو، یک کنفرانس بین المللی در تاریخ ماه مارس سال ۲۰۱۰ در زمینه «پیوند روشهای شناختن چارچوب های کیفی - تحقیقات مشترک بین شمال و جنوب» برگزار نمود. هدف از کنفرانس این بود که: درک بهتری از مسائل مربوط به سیاست و عمل پیرامون شناسایی، اعتبارسنجی و اعتباربخشی یادگیری غیررسمی و خصوصی (RVA)، با تمرکز ویژه بر ارتباط با چارچوبهای کیفی در حوزه های متنوع ملی صورت گیرد.

نتیجه این کنفرانس، افزایش دانش جامع در مورد روش های شناخت ملی و بین المللی و چارچوب های کیفی بود. این پیکره از دانش باید با هدف نزدیک کردن کشورهای شمال و جنوب در یک جامعه یادگیرنده، میان کشورهای عضو به اشتراک گذاشته شود. کنفرانس یاد شده به منظور بررسی پیشرفت های موجود و برجسته سازی تجربیات خاص و موفقیت آمیز در کشورهای شرکت کننده برنامه ریزی شد. به این ترتیب، کنفرانس مذکور با هدف ایجاد یک فرآیند یادگیری متقابل، بر اساس یک رویکرد خوشبینانه «نیمه پر لیوان» بجای رویکرد های منفی آغاز به کار نمود. به عبارت دیگر، ما باید بیشتر از آنچه که گاهی می فهمیم یاد بگیریم.

Arne Carlsen ، آگست ۲۰۱۳

#### مدیر موسسه یونسکو برای آموزش مادام العمر، هامبورگ

یکی از بزرگترین چالش هایی که کشورها در حال حاضر با آن روبرو هستند، این است که چگونه یادگیری را که در خارج از بخش آموزش رسمی اتفاق می افتد، شناسایی کنند. در این پژوهش، شناخت، اعتبارسنجی و اعتباربخشی (RVA) یادگیری در شرایط رسمی، غیر رسمی و خصوصی<sup>۱</sup> در قالبهای مختلف ملی و منطقه ای در نظر گرفته می شود. در اینجا ما استدلال می کنیم که یادگیری رسمی برای تسهیل و استفاده از پتانسیل کامل انسانی هر جامعه مناسب نیست. RVA یک ابزار مهم برای مقایسه اشکال مختلف یادگیری است تا از تبعیض علیه کسانی که مهارت های غیر رسمی یا خصوصی را کسب می کنند، رفع گردد. افرادی که دسترسی محدود و یا به میزان پایینی به تحصیلات رسمی داشته اند و یا مهارت های فراوانی را در محل کار یا سایر شرایط خارج از نظام آموزشی رسمی فرا گرفته اند، اغلب در یادگیری و آموزش های بیشتر و در بازار کار محروم مانده اند. با شناسایی و به رسمیت شناختن صلاحیت های خاص، ما این مهارت ها را برای خود آموزان ارائه می دهیم. با دادن فرصت شناخت صلاحیت های افراد، بوسیله ی شواهدی به آنها سرمایه های شخصی و ترویج خودشناسی و اعتماد به نفس را ارائه می دهیم. به همین علت، RVA این وعده را می دهد که عامل اصلی انگیزش افراد برای ادامه تحصیل باشد، به این ترتیب پیشرفت یادگیرنده را به آموزش و پرورش بیشتر و آموزش و افزایش شانس موفقیت های اجتماعی و اقتصادی تسهیل می کند.

#### اهداف اصلی این طرح شامل:

۱. افزایش مشارکت و موفقیت، به خصوص شاغلین حوزه های فنی و مهارتی
۲. کمک به متقاضیان برای دسترسی آسان به آموزش های فنی و حرفه ای و انواع آموزشهای کوتاه مدت و مهارت آموزی
۳. بهبود ارزش و وجه آموزش های فنی و حرفه ای برای دسترسی به زمینه های اشتغال بیشتر و بازآفرینی مهارتها
۴. برداشتن گام های مثبت در راه افزایش مشارکت در راستای بهبود کیفیت و بهره وری بالاتر در سطح ملی
۵. سرمایه گذاری برای ایجاد سازمان های ارائه دهنده دوره های آموزشی مادام العمر
۶. توانمند سازی سازمان ها و موسسات آموزشی برای همکاری با صنایع مختلف در راستای افزایش نوآوری و توسعه مهارتی کشور

## الزامات دولت برای اجرای طراحی چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای

۱- طراحی چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای باید مبتنی بر شایستگی‌های حرفه‌ای شامل شایستگی‌های فنی، غیرفنی از قبیل اخلاق حرفه‌ای و شایستگی‌های عمومی باشد. شایستگی‌های حرفه‌ای باید بر اساس مجموعه‌ای منسجم از دانش، مهارت و نگرش مبتنی بر کارهای درون یک حرفه تدوین گردد. این طراحی باید تا بالاترین سطوح با توجه به نوع مشاغل و حرف و بر اساس نظام طبقه‌بندی مشاغل و حرف کشور انجام شود.

- دانش و توانایی‌های مورد نیاز برای انجام یک کار خاص در هر سرویس یا بخش تولیدی،

۲- شایستگی‌های اجتماعی، شامل توانایی ایجاد ارتباط معتبر با دیگران، کار در تیم‌ها و ایجاد شبکه‌های اجتماعی،

۳- نگرش‌ها شامل توانایی دستیابی به اهداف، اعتماد به نفس، انعطاف‌پذیری، انگیزش و توانایی نبرد برای باورها،

۴- شایستگی‌های معنوی یعنی توانایی ایجاد ایده‌های جدید و ابتکارات، و.....

۵- شایستگی‌های اخلاقی، شامل ارزش‌های اصلی که به تشخیص و تمایز میان حق و باطل (درست و نادرست) کمک می‌کند.

۲- کدگذاری حرف و مشاغل باید بر اساس آخرین نظام بین‌المللی طبقه‌بندی مشاغل و حرف مصوب سال ۲۰۰۸ میلادی سازمان جهانی کار انجام گیرد.

۳- توسعه حرفه‌ای در چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی باید زمینه تحرک‌پذیری افقی و عمودی در گروه‌های بزرگ شغلی را تا سطوح بالا فراهم آورد و سنجش یادگیری مادام‌العمر را امکان‌پذیر کند.

۴- تدوین و تصویب استانداردهای آموزش، ارزشیابی و شایستگی حرفه باید براساس چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی انجام شود.

۵- مدارک و گواهینامه‌ها در نظام آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی باید مبتنی بر چهارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی اعطاء گردد.

۶- فرآیند انجام کلیه فعالیتها با رعایت ضوابط و مقررات مصوب از جمله: مصوبه هیات محترم وزیران و سایر اسناد بالادستی دنبال خواهد شد.

## سطوح صلاحیت حرفه‌ای ملی هشت سطح است، که عبارت است از:

- سطح ۱- سطح کارگر ساده
- سطح ۲- سطح کارگر ماهر
- سطح ۳- سطح کمک کاردان حرفه‌ای از قبیل کمک تکنسین
- سطح ۴- سطح کاردان حرفه‌ای از قبیل تکنسین
- سطح ۵- سطح کاردان ارشد حرفه‌ای از قبیل کمک مهندس
- سطح ۶- سطح کارشناس حرفه‌ای از قبیل مهندس حرفه‌ای
- سطح ۷- سطح کارشناس ارشد حرفه‌ای از قبیل مهندس ارشد حرفه‌ای
- سطح ۸- سطح دکترای حرفه‌ای

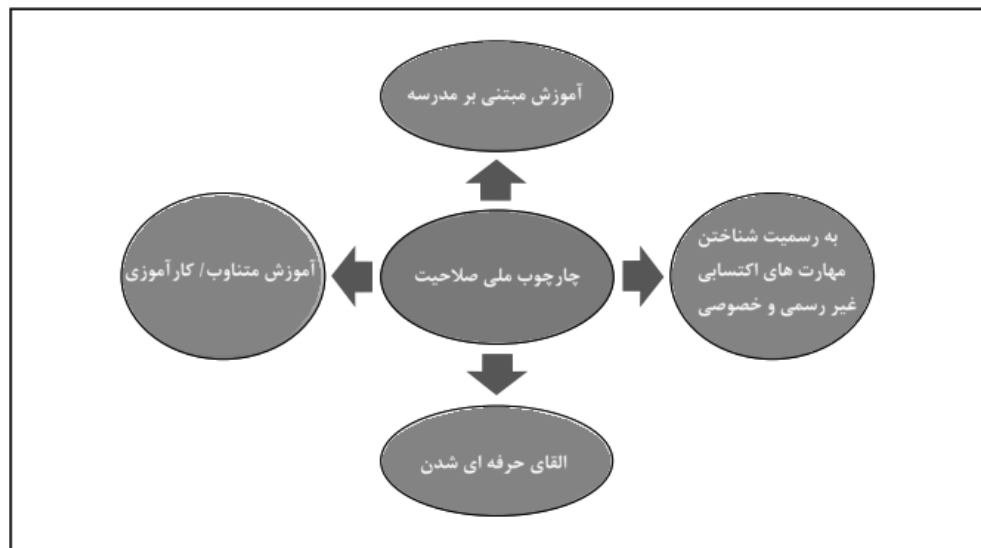
- دریافت کنندگان مدرک صلاحیت های حرفه ای از کلیه مزایای قانونی قابل اعطادر حوزه های مختلف فعالیتی بهره مند خواهند شد.

## مسیرهای آموزش در چارچوب ملی صلاحیت

پارادایم جدید توسعه مهارت ها شامل چندین مسیر آموزشی است که در یک چارچوب ملی صلاحیت گنجانده شده است. ارائه آموزش مبتنی بر مدرسه، یک بخش حیاتی این پارادایم است. علاوه بر این، آموزش متناوب و آموزش دوره کارآموزی نیز در آن گنجانده شده است. مهارت هایی که به شکل غیر رسمی و خصوصی به دست آمده اند، باید به رسمیت شناخته شوند. نهایتاً، باید ادغام در بازار کار و حرفه ای شدن، صورت گیرد.

با توجه به اهمیت بخش خصوصی در ایران، اولویت اصلی، تغییر به چارچوبی برای به رسمیت شناختن و اعتبار سنجی تمام انواع مهارت ها و تجارب کاری در چارچوب ملی صلاحیت است که شامل چندین مسیر آموزشی می باشد.

جدول ۱.۱. مسیرهای آموزش در چارچوب ملی صلاحیت،



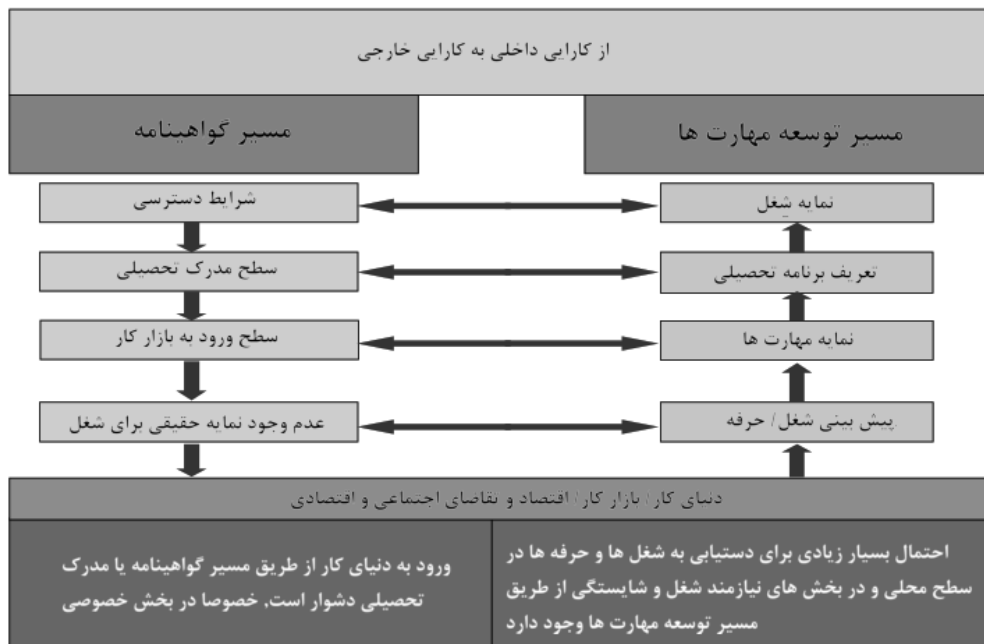
در این خصوص برای اولین بار در کشور اولین جلد از کتاب تخصصی مربوط با عنوان :

نگاه تطبیقی به سیستم های آموزشی دنیا

ارزشیابی صلاحیت های حرفه ای بین المللی (RVA- EQF)

تالیف و منتشر گردیده است که میتواند مورد بهره برداری اشخاص حقیقی و حقوقی قرار گیرد .

جدول ۱,۲ از مسیر مدرک تحصیلی و گواهینامه، تا مسیر توسعه مهارت ها،



### تغییر منطق توسعه مهارت ها

در سال های اخیر، سازمانهای مختلف جهانی برای توسعه، در همکاری با NGO های محلی و مقامات ملی، تلاش هایی برای تغییر منطق فعلی توسعه مهارت ها از کارآمدی داخلی به کارآمدی خارجی، و حرکت از تاکید بر مسیر گواهی نامه، به مسیر تاکید بر توسعه مهارت ها انجام داده اند (شکل ۱,۲ را ببینید).

## چارچوب صلاحیت های ملی

چارچوب صلاحیت های ملی (EQF)، توسط مدیریت کل اعتبار بخشی، ادغام و تایید اعتبار ( اداره کل اعتباربخشی، ادغام و تایید اعتبار با همکاری سازمان های مربوطه می تواند به شکل زیر ارائه شود . شورای ملی استاندارد سازی و صدور گواهینامه ی شایستگی های کار در توسعه ی EQF، خصوصا در مورد مسائل مرتبط با اشتغال ، و معادلسازی با مدارک آموزش رسمی، مشارکت داشته است. EQF (پایین را ببینید)، ۱۰ سطح دارد و مشابه با چارچوب صلاحیت های اروپا طراحی شده است. استاندارد های ملی شایستگی و ارتباط آنها با چارچوب صلاحیت های ایران ، توسط شورای استاندارد سازی و صدور گواهینامه ی شایستگی های کار ، که شامل نمایندگان ادارات دولتی، کارکنان و کارفرمایان، و همچنین مربیان است تنظیم و ترویج شده است.

سطح EQF	آموزش های رسمی و غیر رسمی	سطوح قابل اجرا	شرح ویژگی های صلاحیت های حرفه ای
۱	آموزش پایه	کارگر ساده	* فعالیت های به شدت معمولی و قابل پیش بینی * کار تحت آموزش سرپرست
۲		کارگر ماهر	* برنامه ریزی شده، فعالیت های عمدتا تصادفی و قابل پیش بینی * کار تحت آموزش سرپرست * کار با همکاری گروه معادل
۳	متوسطه ی اولیه	کمک کاردان حرفه ای	* فعالیت های معمولی و همچنین کمی غیر قابل پیش بینی * دریافت برخی آموزش ها از طرف سرپرست * نظارت و جهت دهی به کارکنان زیر دست
۴		تکنسین حرفه ای از قبیل کاردان	* فعالیت های معمولی یا متفاوت برنامه ریزی شده * فعالیت های غیر قابل پیش بینی * دریافت دستور العمل از طرف سرپرست * ارائه ی آموزش های خاص به کارکنان زیر دست * مسئولیت نسبت نتایج کار خود و دیگران
۵		کاردان ارشد حرفه ای	* ارائه ی دستور العمل های کلی و آموزش های

خاص به زیردستان				
* مسئولیت نسبت به نتایج کار خود و دیگران				
* مسئولیت برای برنامه ریزی فعالیت ها برای یک گروه کاری				
* مدیریت فعالیت های فنی یا حرفه ای پیچیده	۶	کارشناس حرفه ای	آموزش های حرفه ای	۶
* مسئولیت برای پیشرفت حرفه ای دیگران	۷	کارشناس ارشد حرفه ای		۷
* مسئولیت برای برنامه ریزی فعالیت ها برای یک گروه کاری		دکترای حرفه ای		۸
* ارائه راهکارهای توسعه و خلاقیت محور				

### مزایای ارزشیابی صلاحیت های حرفه ای EQF

یک چارچوب صلاحیت که یادگیری قبلی را به رسمیت می شناسد، به لحاظ شخصی، تاثیر معناداری بر شاگردان دارد. این، آنها را قادر می سازد تا تجارب خود را یکپارچه نموده و به آنها بینش و حمایت همتایان را ارائه می نماید. این مربوط به شغل فعلی شاگرد است و موجب افزایش اعتماد به نفس می شود. علاوه بر این، موجب افزایش توانایی برای مشارکت در بازار کار می شود.

تاثیرات برای کارفرمایان و سازمان ها این است که کارکنان، شایسته تر، دارای اعتماد به نفس بیشتر، ذهنی تر، و تحلیلی تر می شوند و اعضای تیم بهتر می شوند و مهارت های ارتباطی بهتری پیدا می کنند. کارکنان، یادگیری مرتبط با کار و در محل را تجربه نموده و انگیزه ی بالاتر، و بهره وری بهتری، نشان می دهند.

### برخی از مزایای طرح

۱. اشتغال زایی برای حداقل ۲۰۰۰۰ هزار نفر همزمان با شروع اولیه طرح و حرکت بسوی کشوری یادگیرنده .
۲. دسترسی ساده به انواع فرصت های آموزش و پرورش عالی و مستمر و تحریک پیشرفت شخصی.
۳. سوق دادن کشور به سمت مهارت محوری به جای مدرک پروری .
۴. حمایت از یادگیری و عملکرد خود مدیریت شده.
۵. تشویق افراد به ثبت مداوم پیشرفت های شخصی و حرفه ای و باز آموزی مهارتها.
۶. رونق آموزشگاههای فنی و حرفه ای و تمامی آموزشگاههای مرتبط با حرف مختلف .
۷. سوق دادن اتحادیه ها و اصناف به سمت ترکیب تجربه ، مهارت و علم برای توسعه مشاغل مختلف .



۸. تعیین سطح علمی، تخصصی، حرفه ای و مهارتی جامعه که به هر دلیلی نتوانسته اند تحصیلات دانشگاهی را گذرانده و یا ادامه داده و از امکانات آن بهره مند شوند. مانند: خیل عظیم محققان و متخصصان، ورزشکاران، هنرمندان، استادکاران و ...

۹. نخبه پروری، نخبه سنجی و شناسایی نخبگان.

۱۰. رتبه بندی علوم و فنونی که در بستر جامعه حضور فعال داشته و در سطوح آکادمیک به آموزش آنها توجهی نمی شود. مانند: بسیاری از گرایش های رشته های علوم پایه، علوم اسلامی و فلسفی، طب سنتی و مکمل، روانشناسی و علوم رفتاری، تربیت بدنی، آشپزی و شیرینی پزی، آرایشگری و ...

۱۱. بهره مندی از کلیه امکانات و تسهیلات جامعه مدنی از قبیل مجوزات فعالیت، توسعه علم و مهارت و ... که نیازمند به رتبه بندی علمی می باشد.

۱۲. افزایش روحیه و شکوفایی فردی جهت حضور پویا و فعال در جامعه.

۱۳. کمک به تقویت ارتباط بیشتر بین دانشگاه و جامعه متخصصین.

۱۴. ترغیب به ادامه تحصیل و یادگیری علوم و فنون مهاتی، فنی و دانشگاهی.

۱۵. مقابله با خروج ارز از کشور به منظور انجام فرآیند تعیین سطح در خارج از کشور و کمک به توسعه اقتصاد مقاومتیو حمایت از تولیدات ملی.

۱۶. مقابله با مشکلات و تخلفات آموزشی از قبیل: مدرک فروشی و جعل مدارک تحصیلی و ...

۱۷. طراحی صرفا جهت ورود به بازار کار و کمک به صرفه جویی اقتصادی برای دانش پذیران و تعیین بازار هدف برای علاقه مندان فعالیت در اصناف، جامعه حرف و متخصصان.

## چالش ها

گذار از سطح سیستم به سطح کاربر، چالش برانگیز است. متقاعد نمودن ارائه دهندگان، علی الخصوص در مورد اینکه به رسمیت شناختن یادگیری قبلی یک ایده ی خوب است، دشوار است. اغلب شاگردان و کارفرمایان، در مورد حقی که آنها برای دریافت اعتبار از یادگیری های غیر رسمی و خصوصی شان دارند، به خوبی آگاه نیستند. این مسئله برای اتخاذ رویکرد های پایین به بالا برای غلبه بر برخی موانع، همانطور که در بالا تشریح شد، ضروری است.

## خواسته ها، روش های اجرا و کنترل طرح

با توجه به دامنه وسیع متقاضیان شرکت در طرح جامع اعتباربخشی، وجود رویه ای مناسب جهت اجرای صحیح و کنترل آن، امری الزامی و بسیار مهم شناخته می شود. به منظور پیاده سازی طرح، مجری آن می بایست به یکی از طرق زیر، اقدام به اطلاع رسانی، آگاه سازی و جذب علاقه مندان شرکت در طرح نماید.

۱. عقد قرارداد و تفاهم نامه های همکاری با ادارات مختلف، دستگاه ها و نهادها، دانشگاه ها، موسسات و شرکت ها، اتحادیه ها و ... به منظور توسعه همکاری ها؛
۲. تولید بروشور و آگهی های تبلیغاتی به منظور اطلاع رسانی بیشتر؛
۳. تنظیم فرم ها و شرایط مناسب ثبت نام جهت دریافت مدارک و مستندات متقاضیان؛
۴. ارزشیابی صحیح و دقیق مدارک و مستندات و استعلام آنها از مراجع صادرکننده شان؛
۵. طراحی آزمون تعیین سطح متناسب با محتوی رشته ها، رشته ها و سرفصل ها؛
۶. تنظیم تعرفه مناسب به منظور رفاه حال متقاضیان؛
۷. اعلام سطح ارزشیابی شده به متقاضیان؛
۸. پرداخت تعرفه تعیین و ارتقاء سطح به مجری طرح توسط متقاضی؛
۹. اعطای گواهینامه تعیین سطح به متقاضی آن.

بخش فارسی زبان دانشکده ابن سینا : کشور گرجستان , تفلیس گیلدانی - متروی اخماتلی