

۲۰۲۳، سال مهارت در اروپا



مرکز ملی تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

بهار ۱۴۰۲

ITC

مرکز ملی تربیت مربی
دانشگاه ملی فناوری حرفه‌ای



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور



unesco

عمو شبکه بین‌المللی مراکز آموزش عالی و حرفه‌ای



۲۰۲۳، سال مهارت در اروپا

آماده شوید، ثبات داشته باشید، حرکت کنید!

تهیه کنندگان :

آقایان: روح اله منصور کیائی، عباس کریمی، بهزاد حشمتی

مرکز ملی تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

رعایت اصول اخلاقی و مسئولیت صحت و دقت محتوا بر عهده نویسنده / نویسندگان می باشد.

بهار ۱۴۰۲

دوره طولانی سختی، سردرگمی یا رنج به ظاهر بی پایان^۱، مفهوم جدیدی است که از فرهنگ لغت کالینز^۲ انتخاب و همه چیز را در مورد احساس سال ۲۰۲۲ برای بسیاری از افراد بیان می‌کند. در اوایل سال ۲۰۲۲، زمانی که اتحادیه اروپا تازه در وضعیت بهبود ناشی از همه‌گیری بیماری همه‌گیر بسر می‌برد، جنگ در اروپا آغاز شد که نابسامانی اقتصادی و مهاجرت بی‌سابقه را به دنبال داشت. در زمانی که وضعیت اضطراری آب و هوایی به طور فزاینده‌ای ملموس و به شدت احساس می‌شد، حرکت به سمت استقلال انرژی، کمبود گاز و مشکلات مالی ناشی از افزایش شدید قیمت‌ها، نگرانی‌های اصلی سیاست‌ها را تشکیل می‌دادند. در شرایط بحران و چالش‌های عظیم، «مرکز توسعه آموزش‌های حرفه‌ای اروپا» (سدفوپ^۳) بر ابعاد آموزش حرفه‌ای، مهارت‌ها و اشتغال توأم با تحول ادامه داد. اینکار به ارزیابی پیامد چالش‌های فعلی برای نظام‌های صلاحیت آموزش حرفه‌ای در ایجاد انگیزه در خصوص نحوه انعکاس سیاست‌ها در زمینه شایسته‌سازی افراد برای آینده کمک کرد. در آغاز و در طول سال مهارت در اروپا، فعالیت‌های مبتنی بر معیارهای نوین سدفوپ، در ایجاد یادگیری از طریق ارتقای مهارت‌های متداول و ایجاد مهارت‌های جدید کمک کرده و همچنان ادامه خواهد داشت. با این حال و علی‌رغم نقش اساسی مهارت در مقابله با چالش‌ها و شکل‌دهی تحولات موفق، منابع مهارتی واقعی کافی نیست. تعیین سال ۲۰۲۳ به عنوان سال مهارت در اروپا، تلاش مؤسسات اتحادیه اروپا را بر ایجاد مهارت، حذف شکاف مهارتی و کاهش ناهماهنگی‌ها متمرکز خواهد بود و همچنین چراغ راه آژانس اروپایی مرتبط با مهارت یا سدفوپ را روشن می‌کند.

ارتقای مهارت‌ها موجب بهبود بازار کار می‌شود

امروزه بازارهای کار اروپا در حال بهبودی از همه‌گیری کرونا و به تبع چالش‌های ناشی از آن در حال دیجیتالی‌تر شدن است. دورکاری در شیوه‌های اشتغال سرایت و رونق یافت و کمبود مهارتی کارفرمایان را برای دسترسی به داوطلبان شغلی مستعدتر به سمت گسترش تبلیغات شغلی آنلاین سوق داد و به دلیل بهره‌گیری کارکنان از رونق بازار کار برای جستجوی شغل بهتر، تغییر گردش شغل افزایش یافت. شاخص‌های «بخش بررسی اطلاعات مشاغل و مهارت‌های سدفوپ»^۴ نشان دهنده این روند است و بیان می‌کند که در نیم‌سال اول سال ۲۰۲۲، تعداد مشاغل آگهی شده به صورت آنلاین، دو برابر مدت مشابه سال ۲۰۱۹ بود.

^۱ Permacrisis

^۲ Collins Dictionary

^۳ European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop)

^۴ SkillsOVATE

۵۴ درصد آگهی‌های شغلی آنلاین اعلام شده در فاصله اواسط سال ۲۰۲۰ تا اواسط ۲۰۲۲، به مشاغل با مهارت‌های سطح بالای علمی، مهندسی، تجاری، اداری، اجتماعی، حقوقی یا فناوری اطلاعات مربوط بوده است. بخش‌های تولید، ساخت و ساز و تعمیر و نگهداری باعث بهبود و گسترش بازار کار آنلاین شدند. همزمان، آگهی‌های شغلی برای مشاغل دستی کم مهارت و با مهارت متوسط، سهم بزرگی داشتند و تقاضا برای کارگران تولیدی، نظافتچی‌ها و مددکاران، رانندگان و اپراتورهای کارخانه در حال رشد است.

اما؛ روندهای بلندمدت تصویری متفاوت را ترسیم می‌کنند و سند «پیش‌بینی جدید مهارتی سد فو پ در اتحادیه اروپا» که در سال ۲۰۲۳ منتشر می‌شود، نشان می‌دهد که اشتغال به سرعت به سمت مشاغل مهارت‌های بالا در حال رشد است. از این رو تعداد مشاغل با مهارت بالا سریع‌تر از پیش‌بینی‌های قبلی افزایش می‌یابد و در حدود یک دهه آینده از مشاغل با مهارت متوسط پیشی می‌گیرد و اشتغال در مشاغل پیش پا افتاده همچنان ثابت است. در دهه پیش رو، با ارتقای مهارت‌ها بر روندهای بازار کار، گسترش ظرفیت و نقش آموزش حرفه‌ای باید در کمک به افراد برای دسترسی به مشاغل سخت‌تر تمرکز یابد.

از آنجایی که پیش‌بینی می‌شود عرضه اشتغال در تمام سطوح مهارتی بیشتر از برآوردهای قبلی صورت پذیرد به نظر می‌رسد که سطح کمیت کلی اشتغال اتحادیه اروپا، بهبود یابد. اما این امر به خودی خود محقق نخواهد شد و بلندپروازی‌های گنجانده شده در پیش‌بینی ابتکارات سیاست سبز کمیسیون اروپا با هدف تحولات آب و هوایی که در این پیش‌بینی گنجانده شده است باید برآورده شود و تحقق این روند ارتقای پیش‌بینی شده نیازمند نیروی کار کافی و ماهر است.

آموزش حرفه‌ای برای اوکراینی‌ها

بازار کار اتحادیه اروپا به سرعت به تنش‌های فزاینده بین اوکراین و روسیه واکنش نشان داد. کارفرمایان بیشتری آگهی‌های شغلی آنلاین برای اوکراینی‌ها را شروع کردند. پس از جنگ و در فاصله بین ماه مارس تا ماه مه سال ۲۰۲۲، تقریباً ۲۰۰۰۰ شغل ایجاد شد که بیش از پنج برابر مشاغلی بود که در کل سال ۲۰۲۰ به صورت آنلاین تبلیغ شده بود.

اتحادیه اروپا دستورالعمل حمایت اضطراری را در مارس ۲۰۲۲ برای دسترسی به بازار کار و آموزش حرفه‌ای به پناهندگان اوکراینی فعال کرد. سد فو پ برای جمع‌آوری اطلاعات در خصوص چالش‌های پیش روی کشورها و نحوه واکنش آنها به شبکه ارجاع^۵ تخصصی آموزش حرفه‌ای خود متکی بود. حمایت مالی، تسهیل ورود محتوی به برنامه، از جمله آموزش حرفه‌ای دوگانه و اقدامات لازم برای پاسخ به مشکلات زبان به غلبه

^۵ ReferNet

بر موانع اتحاد عناصر مختلف کمک کرد. رویکرد حمایت از معلمان و مربیان درون شرکتی نوپدید در برخی کشورها، برای برخی دیگر کشورها الهام‌بخش است.

به نظر می‌رسد فراگیر بودن و حمایت از جوانان اوکراینی با پیشینه‌های مختلف و تمرکز بر رفاه و سلامت روانی فراگیران در شرایط نامشخص بزرگترین چالش محسوب می‌شود. لذا غلبه بر آنها از طریق آموزش حرفه‌ای و پشتیبانی از آموزش، بازار کار و پذیرش اجتماعی میلیون‌ها پناهنده جوان و بزرگسالی که از جنگ فرار کرده‌اند، یک امر حیاتی خواهد بود.

آموزش حرفه‌ای مناطق و شهرها را در تحول سبز توانمند می‌کند

در سال ۲۰۲۲، اهداف مربوط به اقدامات بهره‌وری انرژی و انرژی‌های تجدیدپذیر مورد توافق اتحادیه اروپا بلندپروازانه‌تر شد و شورا با تقویت این ایده که سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی باعث تغییر به سوی آینده‌ای پایدارتر می‌شوند، توصیه‌ای در مورد یادگیری برای تحول سبز و توسعه پایدار اتخاذ کرد. سبز کردن آموزش حرفه‌ای، مشاغل و صلاحیت‌ها که در طول هفته مهارت حرفه‌ای اروپا در سال ۲۰۲۲ توسط کمیسیون اروپا برگزار شد، مورد توجه قرار گرفت.

در سال ۲۰۲۲ سدفوپ نگاهی دقیق‌تر به معنای توافق سبز اروپا برای شهرها، مدیریت زباله، کشاورزی-غذا و چرخه اقتصاد معطوف کرد. سدفوپ با همکاری شرکای اجتماعی، انجمن‌ها، مقامات دولتی و کارشناسان روندها و پیامدهای آن‌ها را برای مشاغل، آموزش حرفه‌ای و مهارت تا سال ۲۰۳۰ ترسیم کرد. در کنار کارشناسان متخصص فناوری سبز و مجریان صرفه‌جویی اقتصادی و تحول سبز، شهروندان نیز درگیر شدند و همچنین به شرکت‌ها در زمینه مشارکت آموزش داده شد تا در این زمینه نقش مهمی را ایفا کنند (شکل ۱).

آموزش حرفه‌ای از این ظرفیت برخوردار است که تحول سبز را از طریق پیوندهای قوی بازار کار و رویکردهای انعطاف‌پذیر روزافزون به صلاحیت‌ها تسریع کند. سبز سازی از طریق گواهینامه‌های دوره‌های کوتاه مدت فرصتی را برای بازتعریف حرفه‌ها، بازاریابی ظرفیت‌های بالقوه خود برای پیشبرد تحول سبز و گسترش بیشتر به سمت آموزش حرفه‌ای فراهم می‌کند.

شکل ۱. تحول سبز: مشاغل در حال ظهور و شتاب دهنده‌های تحول

<p>شهرهای سبز هوشمند</p> <p>مدیریت شهر سبز هوشمند متخصصان فناوری اطلاعات متخصص فضای شهری متخصص انرژی متخصص حمل و نقل متخصص حفاظت محیط زیست متخصص مشارکت شهروندان متخصص ساخت و ساز</p> <p>مدیریت پسماند</p> <p>مدیر لجستیک، تحلیلگر داده (استراتژیک) مدیر پسماند متخصص ارزشیابی پسماند مدیر تضمین کیفیت کارشناس انرژی کارشناس بهینه‌سازی جریان پسمانده طراح صنعت اقتصاد چرخه‌ای مهندس فنی محصولات قابل بازیافت کارشناس استخراج، بازیافت، استفاده مجدد مواد مربی مدیریت پسماند تعمیرکار</p> 	<p>شتاب دهنده‌های تحول سبز</p> <p>بازاریابی مشاغل سبز بینش مهارتی مورد اعتماد حلقه‌های بازخورد قوی برای آموزش حرفه‌ای چابک کارآموزی سبز گواهینامه‌های کوتاه مدت تفکر سیستمی شبکه‌ها بازیگران داخلی قدرتمند</p> <p>اقتصاد چرخه‌ای</p> <p>طراحان محصول چرخه‌ای تحلیلگران مسائل صنعتی مهندسين مواد و فرآیند مدیران انرژی‌های تجدیدپذیر تسهیل‌کننده‌های همزیستی صنعتی متخصصان هیدروژن متخصصان رفتار مصرف‌کننده مربیان پایداری و مصرف معقول</p>	
	<p>کشاورزی-غذایی</p> <p>متخصصان منابع انسانی (مزارع بزرگ) کشاورزان مهندسان دانشمندان داده متخصصان تجارت الکترونیک کارشناسان ایمنی مواد غذایی کارشناسان سامانه موقعیت‌یابی (کشاورزی دقیق)</p> 	

گزارش اصلی سال ۲۰۲۲ سد فوپ و سازمان همکاری و توسعه اقتصادی نشان می‌دهد که چگونه کارآموزی سبز در سراسر اروپا در حال ظهور است و ظرفیت ایجاد تحول آن را نشان می‌دهد. قدرت یادگیری عملی می‌تواند به کارآموزان کمک کند تا به عنوان عامل تغییر در محل کار خود عمل کنند و به لطف ماهیت دوگانه یادگیرنده و کارمند بودن، آنها می‌توانند نوآوری سبز را از اماکن آموزشی به محل کار و بالعکس منتقل کنند. افزایش کارآموزی سبز برای بزرگسالان در مشاغل قهوه‌ای^۶ برای تسهیل تحول و کمک به سبزتر و پاک‌تر شدن محیط یک امر حیاتی است. در سال ۲۰۲۳ کار سبز به طور فزاینده‌ای بر نقشی که شرکای اجتماعی می‌توانند در آماده‌سازی محیط برای آینده‌ای سبزتر ایفا کنند، متمرکز خواهد شد.

تحول دیجیتال مناسب به معنای مهارت‌های بیشتر و مشاغل بهتر است

دومین یافته‌های نظرسنجی مهارت‌ها و مشاغل اروپایی، ارائه شده در کنفرانس قدرت تحول دیجیتال اروپا^۷ نشان می‌دهد که چرا مهارت‌های دیجیتال و مهارت‌های حل مسئله، تفکر انتقادی، خلاقیت و مهارت‌های منطقی به عنوان یک اولویت خط‌مشی مهارت‌آموزی برتر مهم هستند. ۵۲٪ از کارگران بزرگسال اتحادیه اروپا برای انجام کار بهتر باید مهارت‌های دیجیتالی خود را بیشتر توسعه دهند و از هر سه کارگر متأثر از تغییرات فناوری، دو نفر دارای شکاف مهارت‌های دیجیتال هستند. در عین حال که هوش مصنوعی و برنامه‌های دیجیتال پیشرفته اغلب در کانون توجه قرار دارند، بسیاری از بزرگسالان اروپایی از ارتقای مهارت‌های دیجیتال پایه و متوسط به عنوان پله‌ای به سمت مشاغل پیشرفته‌تر بهره می‌برند (شکل ۳).

شکل ۳. پتانسیل یادگیری در فعالیتهای دیجیتال (درصد کارگران بزرگسال اتحادیه اروپا در سال ۲۰۲۱)

عنوان شغل	پایه	عنوان شغل	متوسط	عنوان شغل	عالی
وب‌گردی، ایمیل و رسانه‌های اجتماعی	۲۰٪	کاربرد نرم افزارهای تخصصی	۵۰٪	مدیریت و ادغام پایگاه‌های داده	۸۱٪
نوشتن و ویرایش متن	۲۸٪	تهیه ارائه‌ها	۶۰٪	سیستم‌های فناوری اطلاعات سخت افزار و نرم افزار	۸۷٪
بکارگیری صفحه گسترده	۳۸٪	صفحات گسترده پیشرفته	۷۴٪	برنامه نویسی	۹۲٪

مرجع: سد فوپ (۲۰۲۲). قرار دادن اروپا در مسیر تحول دیجیتال انسانی.

^۶ brown jobs: مشاغل قهوه‌ای مجموعه‌ای از مشاغل و فعالیت‌هایی هستند که منجر به آلودگی آب، زمین و هوا، از بین رفتن تنوع زیستی، فرسودگی منابع طبیعی مانند آب، زمین‌های زراعی و استخراج سوخت‌های فسیلی می‌شوند.

^۷ Powering the European digital transition conference

همچنین تحول دیجیتال باید فرصت استفاده و توسعه مهارت به افراد را از طریق طراحی شغلی نوآورانه، گسترش دسترسی به فناوری دیجیتال و حمایت از طراحی شغلی مفید برای یادگیری فراهم کند. فرصت‌های بسیار زیادی برای ارتقای دیجیتال در دنیای کار وجود دارد. زمانی که ابزاری برای ارتقا یا مهارت مجدد فراهم می‌شود، دیجیتال‌سازی می‌تواند برای بسیاری از کارگران، با کار رضایت‌بخش‌تر، توسعه استقلال، بهبود کیفیت شغل و فرصت‌های یادگیری بیشتر همراه شود.

صرفاً مهارت بیشتر برای دوره COVID مفید نخواهد بود

در سال ۲۰۲۲، یعنی سالی که به عنوان سال جوانان در اروپا نامگذاری شده است، سد فوپ با چهار آژانس دیگر تحت مسئولیت اداره کل اشتغال، امور اجتماعی و پذیرش اجتماعی^۸ در زمینه گسترش حمایت از جوانان با تأکید بیشتر بر دسترسی به تجربه کاری و فرصت‌های شغلی در اقتصاد سبز و دیجیتال همکاری کرد. جوانان در سراسر اتحادیه اروپا با چالش‌های بی‌سابقه‌ای در یادگیری و دستیابی به شغل مشابه در زمان شیوع کووید-۱۹ مواجه شدند و از نظر سلامت روان بسیار ضربه خوردند.

تجربه جوانانی که در کشورهایی با سیستم شکل‌گیری مهارت‌های ضعیف‌تر، اشتغال کمتر مهارتی و اقتصاد مقاومتری کمتر، موفق به کسب شغل شده‌اند، نشان می‌دهد که برای بسیاری از آنها، عدم تطابق به فقدان مهارت‌ها مرتبط نیست، بلکه مربوط به مشاغلی است که ظرفیت بهره‌وری ندارند. کارگرانی که ظرفیت آگاهی دیجیتالی بیشتری دارند و در فن‌آوری دیجیتال پیشرفته مهارت بیشتری دارند، بیشتر از سایرین برای کار و یادگیری از راه دور مورد استفاده قرار می‌گیرند. این واقعیت است که آنها علی‌رغم صلاحیت فوق‌العاده، اغلب در مشاغلی با سطح ایمنی کمتر و با کیفیت پایین‌تر، رضایت شغلی کمتر و آموزش‌های کمتر از سوی کارفرما بهره‌مند می‌شوند و این موضوع به وضوح آن‌ها را در معرض مزایای کمتر قرار می‌دهد.

شروع انقلاب مهارتی

سد فوپ از مطالعات خود استفاده و با کمیته اقتصادی و اجتماعی اروپا متحد شد تا رویکردهای هماهنگ و سیستمی بیشتری برای ارتقا و مهارت مجدد ایجاد کند. یافته‌های بررسی‌های اخیر مسیر ارتقای مهارت سد فوپ در فرانسه و ایتالیا نشان داد که چنین رویکردهایی اغلب از اقدام در سطح محلی، ارتباط با افرادی که بیشتر در معرض خطر طرد اجتماعی هستند و پایدار کردن پروژه‌های موقتی تشکیل شده‌اند.

^۸ The Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (DG EMPL)

کارآموزی می‌تواند یک مسیر آموزشی قدرتمند برای بزرگسالان کم‌مهارت فراهم کند و ارتقای آن می‌تواند به طور همزمان به ارتقاء مهارت، پذیرش و تحول دوگانه و سایر اهداف سیاستی کمک کند. برای تحقق این امر، کارآموزی باید به یک امکان واقعی برای بزرگسالان تبدیل و شرکت‌های بیشتری درگیر شوند (شکل ۲).

شکل ۲- نحوه استفاده حداکثری از کارآموزی بزرگسالان

ایجاد امکان کارآموزی برای بزرگسالان	مشارکت بیشتر کارآموزان و شرکت‌ها
 <p>رفع موانع دسترسی به ارائه آموزش با کیفیت</p>	 <p>شناخت انگیزه بزرگسالان و شرکت‌ها در استفاده از کارآموزی برای ارتقاء و بازآموزی</p>
 <p>اطلاع‌رسانی و راهنمایی برای کمک به بزرگسالان در درک مزایا</p>	
 <p>ایجاد انگیزه از طریق مشوق‌های غیرمالی</p>	 <p>شناسایی نیازهای واقعی که ممکن است در حین کارآموزی برطرف شود</p>
 <p>مشوق‌های مالی و حمایت‌دهنده و منحصر به فرد از شرکت‌ها</p>	
 <p>انعطاف‌پذیری در سازماندهی و ارائه آموزش</p>	 <p>مشارکت سیستماتیک اتحادیه‌های کارگری و کارفرمایان در کنار مقامات دولتی و همکاری بین بخش‌های دولتی و خصوصی</p>
 <p>شکل‌دادن به کارآموزی با ویژگی‌های متمایز و خاص بزرگسالان</p>	

در سال ۲۰۲۲، کار سدفوپ بر روی شایستگی‌های کلیدی بر کارآفرینی متمرکز بود که زیربنای خلاقیت، پایداری، انعطاف‌پذیری و سازگاری با تغییر را تشکیل و رشد نوآوری و رقابت را افزایش می‌دهد. در سال

۲۰۲۳، سدفوپ به طور مفصل به اکوسیستم‌های ملی یادگیری کارآفرینی توجه خواهد کرد تا روش‌ها، ابزارها و رویکردهایی را شناسایی کند که به سیاست‌گذاران، ارائه‌دهندگان آموزش حرفه‌ای و سایر ذینفعان کمک می‌کند تا برنامه‌های آموزش حرفه‌ای را در ایجاد شایستگی کارآفرینی ارتقا دهند.

در سال ۲۰۲۲، کار سدفوپ بر روی شایستگی‌های کلیدی بر کارآفرینی متمرکز بود که زیربنای خلاقیت، پایداری، انعطاف‌پذیری و سازگاری با تغییر را تشکیل و رشد نوآوری و رقابت را افزایش می‌دهد. در سال ۲۰۲۳، سدفوپ به طور مفصل به اکوسیستم‌های ملی یادگیری کارآفرینی توجه خواهد کرد تا روش‌ها، ابزارها و رویکردهایی را شناسایی کند که به سیاست‌گذاران، ارائه‌دهندگان آموزش حرفه‌ای و سایر ذینفعان کمک می‌کند تا برنامه‌های آموزش حرفه‌ای را در ایجاد شایستگی کارآفرینی ارتقا دهند.

معلمان و مربیان آموزش حرفه‌ای نقش مهمی در انقلاب مهارتی دارند. برنامه‌ریزی ۲۰۲۲ سدفوپ از رویکردهای ملی برای توسعه حرفه‌ای اولیه و مستمر، چالش‌هایی را که معلمان و مربیان در جوامع پیچیده و به سرعت در حال تغییر با آن روبرو هستند، نشان می‌دهد. معلمان برای تبدیل شدن به سفیران دوگانه تحول و تغییر ذهنیت یادگیرندگان باید آموزش ببینند. سدفوپ اولین نظرسنجی اروپایی بین معلمان و مربیان را در سال ۲۰۲۳ یا اوایل سال ۲۰۲۴ راه اندازی خواهد کرد تا میزان آمادگی آنها برای چالش‌های پیش رو را ارزیابی کند.

انقلاب مهارتی بدون گسترش یادگیری و حمایت شغلی از طریق مشاوره، اعتبارسنجی مهارت‌های واقعی افراد، انگیزه‌های هدفمندتر مانند **رویدادهای** یادگیری فردی و حمایت اجتماعی واقع نمی‌شود. در سال ۲۰۲۲، سدفوپ آگاهی از سیستم‌های هدایت شغلی مؤثر و فراگیر را افزایش داد و فضایی را برای بحث در مورد فرصت‌ها و چالش‌های توسعه آنها فراهم کرد. سدفوپ کارشناسان را برای بحث در مورد روش‌های نظارت و ارزیابی مشاوره و ظرفیت آنها برای بهبود خدمات شغلی درگیر کرد. چهارمین دوره دوسالانه اعتبارسنجی یادگیری قبلی، فرصتی برای بحث و گفتگو با مخاطبان جهانی درباره تجارب، اطلاعات، دانش، ایده‌ها و دیدگاه‌ها در مورد اعتبارسنجی به‌عنوان بخش اساسی یادگیری مادام‌العمر فراهم کرد.

شکل دادن به تغییر و مبارزات مهارتی

برای دو دهه، کشورهای اروپایی بر روی شفاف‌سازی دانش و مهارت‌ها و قابلیت تعمیم آن‌ها بین نظام‌های آموزشی کار کرده‌اند. در سال ۲۰۲۲، سدفوپ با مطالعه گذشته سعی کرد بفهمد چگونه می‌توان تعمیم‌پذیری

نتایج یادگیری به دست آمده در محیط‌های رسمی و غیررسمی را در آینده بهبود بخشید. ۲۰۲۳ سال مهارت در اروپا، فرصت‌هایی را برای بحث در مورد ابتکارات اروپایی و ملی در این زمینه فراهم می‌کند. چارچوب سیاست‌های مهارتی و آموزش حرفه‌ای اتحادیه اروپا و بودجه بی‌سابقه موجود از طریق تسهیلات صندوق اجتماعی اروپا پلاس و سایر منابع، در حال تبدیل شدن به محرک‌های تغییر هستند. اولین یافته‌های حاصل از توصیه سدفوپ و نظارت بر اجرای بیانیه اسنابروک^۹ نشان می‌دهد که کشورهای اروپایی در برنامه‌های اجرایی ملی خود چابک‌تر کردن، انعطاف‌پذیری و فراگیر کردن آموزش حرفه‌ای، ارتقای دیجیتالی‌سازی، ایجاد فرهنگ جدید یادگیری مادام‌العمر و گسترش آموزش حرفه‌ای را در اولویت دارند. گواهینامه‌های دوره‌های کوتاه مدت در سال ۲۰۲۲ در کانون توجه قرار گرفت و به فراگیران کمک می‌کند تا مجموعه مهارت‌های خود را با سرعت خاص خود در راستای تغییر تقاضاهای بازار کار و نیازهای فردی ایجاد کنند. با وجود اینکه مقامات دولتی، ارائه‌دهندگان آموزش و شرکای اجتماعی انعطاف‌پذیری و قابلیت تعمیم گواهینامه‌های دوره‌های کوتاه مدت را قبول دارند اما چالش‌های متعددی وجود دارد که باید بر آنها غلبه کرد تا از پتانسیل آنها در ارتقاء مهارت و بازآموزی استفاده شود. در این راستا ایجاد قابلیت شفافیت و اعتماد در میان کارفرمایان و مؤسسات آموزشی و مطابقت مدارک و سیستم‌های ارزشیابی و سنجش سنتی مهم است. در سال ۲۰۲۳، پروژه آینده آموزش حرفه‌ای سدفوپ نقش گواهینامه‌های دوره‌های کوتاه‌مدت را در حمایت از اشتغال برجسته خواهد کرد.

ابزارها و پایگاه‌های داده سدفوپ به نظارت بر پیشرفت و تبدیل خواسته‌ها به عمل کمک می‌کند. گزارش خط‌مشی آموزش حرفه‌ای اروپا که در سال ۲۰۲۲ منتشر شد، پیشرفت به سوی اهداف توافق شده را به تصویر می‌کشد. جدول زمانی خط‌مشی‌های آموزش حرفه‌ای در اروپا که در سال ۲۰۲۳ راه‌اندازی می‌شود، از نظارت بر سیاست‌های آموزش حرفه‌ای سدفوپ برای نشان دادن پیشرفت در طول سال‌ها و الهام بخشیدن و حمایت از آموزش حرفه‌ای و اصلاحات سیاست آموزش مادام‌العمر استفاده می‌کند. همانطور که از توصیه شورای ۲۰۲۲ در مورد مسیرهای موفقیت مدرسه می‌توان استنباط کرد، ارزش ابزارهای سدفوپ به رسمیت شناخته شده است. این موضع، ابزار آموزش حرفه‌ای سدفوپ را به عنوان نقطه مرجع اصلی برای سیاست‌گذاران و متخصصان آموزش حرفه‌ای در اروپا قرار می‌دهد.

سال ۲۰۲۳، سال مهارت در اروپا نام‌گذاری شده است و سدفوپ از این سال به عنوان فرصتی برای حمایت از مردم و مهارت‌های آنها به عنوان پیوند مهم بین اهداف و سیاست‌های اتحادیه اروپا و سیاست‌های سطوح

^۹ Osnabrück

ملی و ایجاد پیشرفت ملموس در راستای آنها استفاده خواهد کرد. در دوران تحول، توسعه و استفاده مناسب از مهارت‌های جوانان و بزرگسالان به آنها انگیزه می‌دهد تا به بهترین شکل ممکن عمل کنند و به آنها سکوی پرشی برای یک شغل موفق می‌بخشد. دوره طولانی سختی، سردرگمی یا رنج به ظاهر بی پایان در سال ۲۰۲۲ به یک امر عادی تبدیل شد. از این رو سال مهارت در اروپا (۲۰۲۳) این اطمینان خاطر را فراهم می‌کند که پاسخ همه این چالش‌ها در توسعه‌ی مهارت‌هایی از قبیل ایجاد احساسات مثبت، تعامل، روابط، معنادار بودن و توانایی انجام کار خوب^{۱۰} خواهد بود.

مرجع :

- European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop), ۲۰۲۳. Cedefop ۲۰۲۲-۲۳ activities help kickstart the European Year of Skill, Briefing note – ۱۸۳۱-۲۴۱.

^{۱۰} permaskilling

ITC

مرکز ملی تربیت مربی
دانش‌های فنی و حرفه‌ای



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور



unesco

عموم‌شمکه بین‌المللی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای

ITC

مرکز ملی تربیت مربی
دانش‌های فنی و حرفه‌ای

بهار ۱۴۰۲