

چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا

EQF



مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای



چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا

EQF

منبع :

برداستی از طرح پژوهشی
طراحی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی
مربیان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

کلیه حقوق این اثر متعلق به مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای می‌باشد.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

دی ۱۴۰۰

چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا

معرفی

چارچوب صلاحیت حرفه‌ای، ابزاری برای توسعه و طبقه‌بندی صلاحیت‌ها است که با توجه به مجموعه معیارهای سطح یادگیری به دست می‌آید و امروزه در سراسر جهان از آن به‌عنوان معیاری برای سنجش صلاحیت منابع انسانی در مشاغل استفاده می‌شود و بسیاری از کشورها به تدوین این چارچوب با استفاده از تجارب بین‌المللی در قالب چارچوب صلاحیت ملی یا منطقه‌ای دست زده‌اند. از نظر تاریخی در طول قرن بیستم صلاحیت‌ها اهمیت زیادی یافت و موجب شده فعالیت شدیدی برای توسعه چارچوب‌های صلاحیت صورت گیرد. در نیمه دوم قرن بیستم این امر بیشتر مورد تأکید قرار گرفت و گرایش به سمت تدوین چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای شدت بیشتری یافت. در دهه ۱۹۶۰ رویکرد صلاحیت حرفه‌ای مبتنی بر برون‌داد در ایالات متحده امریکا پدیدار شد و در سال ۱۹۸۴ در اسکاتلند پایه و اساس اصلاحاتی گردید که منجر به ایجاد چارچوب اعتبار و صلاحیت‌های اسکاتلند در سال ۲۰۰۱ گردید. در اواخر دهه ۱۹۹۰ و اوایل دهه ۲۰۰۰ چارچوب‌های صلاحیت در دیگر کشورها آغاز شد که اغلب از مدل چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی بریتانیا به‌عنوان پایه استفاده می‌شد و بیشتر بدنبال گسترش آن در آموزش حرفه‌ای بود. از حدود سال ۲۰۰۵ چارچوب صلاحیت ملی در بسیاری از کشورها در منطقه آسیا و اقیانوسیه، به‌ویژه برای آموزش حرفه‌ای، تدوین شد. در سال ۲۰۰۸ بدنبال تصویب "چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا"^۱ (EQF) توسط اتحادیه اروپا، تعداد قابل ملاحظه‌ای از کشورهای اروپایی چارچوب‌های صلاحیت را تدوین کردند به گونه‌ای که اکنون همه کشورهای اتحادیه اروپا دارای چارچوب صلاحیت‌های جامع هستند یا در حال اعلام آن می‌باشند. چارچوب‌های صلاحیت منطقه‌ای نیز در نقاط مختلف دنیا طراحی و یا اجرا می‌شوند و تحت تأثیر و نفوذ آن در ایجاد "چارچوب‌های ملی صلاحیت حرفه‌ای"^۲ (NQFs) هستند. این چارچوب‌ها بیشتر مربوط به آموزش فنی و حرفه‌ای پس از دوره متوسطه است.

چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا در آوریل ۲۰۰۸ به اجرا درآمد و از آن زمان به‌عنوان یک مرجع مشترک برای مقایسه صلاحیت‌ها در مرزهای ملی و در سطح نهادی و آسانتر کردن درک آن‌ها، هم برای تحصیل و هم برای اهداف کار، تبدیل شده است. این برنامه شامل هشت سطح مبتنی بر پیامدهای یادگیری است، از پایه (سطح ۱) تا پیشرفته‌ترین (سطح ۸)، که در آن هر چارچوب صلاحیت ملی یا سیستم با هم مرتبط یا "ارجاع" می‌شوند. با توجه به تنوع سیستم‌های آموزش و مهارت آموزی در اروپا، هر سطح از نظر دانش، مهارت و مسئولیت و استقلال (پیامدهای یادگیری) تعریف شده و دستیابی به آن لازم است. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا در انواع و سطوح مختلف آموزش، مهارت‌آموزی و صلاحیت‌ها، از آموزش عمومی و آموزش فنی و حرفه‌ای گرفته تا آموزش عالی

¹ European Qualification Framework (EQF)

² National Qualification Frameworks (NQFs)

اعمال می‌شود. هر سطح از راه‌های مختلف تحصیلی یا شغلی قابل دستیابی است. به این معنی که شامل صلاحیت‌هایی است که از طریق اعتبار بخشی به یادگیری‌های غیررسمی و سازمان نیافته اعطا می‌شود. صلاحیت‌های فردی به طور مستقیم به چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا ارجاع نمی‌شود، اما باید ابتدا در یک چارچوب صلاحیت ملی گنجانده شود. توصیف کننده‌های سطح چارچوب ملی به توصیف کننده‌های سطح چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا ارجاع می‌شود.

در ماه مه ۲۰۱۷، چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا بازنگری و اصلاح شد تا به چالش‌های فعلی و آینده، بهتر پاسخ داده شود. در حالی که اهداف اصلی توافق شده یک دهه پیش برای ایجاد شفافیت و مقایسه در صلاحیت حرفه‌ای در سراسر اروپا حفظ شد. این تجدید نظر یکی از ۱۰ اقدام اصلی برنامه مهارت‌های جدید برای اروپا بود و هدف از آن بهبود کیفیت پاسخ گوئی آموزش بود که باعث می‌شود مهارت‌ها بیشتر دیده شود و هوشمندی مهارت‌ها بهبود یابد. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا همچنین به اصل حقوق اجتماعی اروپا کمک می‌کند، که اصل اول آن تأکید می‌کند: "همه از حق داشتن آموزش فراگیر با کیفیت و آموزش و یادگیری مادام‌العمر به منظور حفظ و دستیابی به مهارت‌هایی برخوردار باشند که به آن‌ها امکان دهد به طور کامل در فعالیت‌های اجتماعی مشارکت و با موفقیت حرکت خود در بازار کار را مدیریت کنند." چارچوب صلاحیت حرفه‌ای در اروپا مورد استفاده قرار گرفته است و در برنامه و سامانه‌های جدید اروپا ادغام می‌شود تا به افراد امکان دهد نتایج یادگیری خود را از طریق صلاحیت‌ها، با اطلاعات مربوط به مطالب و سطح یادگیری خود ارائه دهند.

بعلاوه تحت نفوذ چارچوب صلاحیت اروپا، چارچوب صلاحیت‌ها در مناطق دیگر جهان مانند منطقه کارائیب و افریقای جنوبی، منطقه اقیانوسیه و کشورهای جزایر اقیانوس آرام و بعلاوه کشورهای جنوب شرق آسیا³ (ASEAN) و استرالیا، چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای طراحی و توسعه یافته است.

از چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا بیشتر بدانیم

چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا به عنوان "فراچارچوب" توصیف می‌شود که اجازه می‌دهد یک یا چند صلاحیت از یک یا چند کشور با هم مقایسه شوند. فلسفه طراحی به عنوان "پیامدهای یادگیری" یا آنچه که صاحب صلاحیت آن را می‌داند و قادر به انجام آن است، توصیف می‌شود. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا بر این ایده متکی است که می‌توان برون‌دادهای آموزشی را مستقل از فرآیندهای درسی یا آموزشی منتج به آن، مشخص کرد. این یک ایده جدید نیست؛ یک نسخه بنیادی از رویکرد پیامدهای یادگیری است که توسط انگلستان در سال ۱۹۸۶ با راه‌اندازی صلاحیت‌های ملی حرفه‌ای آغاز شد. در بعضی جنبه‌ها، چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا برخی از عناصر رویکرد چارچوب صلاحیت ملی را اتخاذ کرده است. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا مجبور است چندین ذینفع

³ Association of Southeast Asian Nations (ASEAN)

را راضی کند، که برخی از آن‌ها حداقل به بعضی از فرضیات اساسی در برداشت اصلی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا مشکوک هستند، به همین دلیل زمینه‌های بسیار خوبی وجود دارد که فرض کنیم هر چند به روش‌های ظریف و مبهم تکامل می‌یابد. برخی از تنش‌ها در کشورهای عضو که رویکرد طراحی در آن ایجاد شده است کاهش پیدا می‌کند. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا مانند بسیاری از چارچوب‌های ملی صلاحیت نوعی ماتریس است که در آن صلاحیت قرار دارد.

جدول ۱: ماتریس صلاحیت‌های حرفه‌ای اروپا

سطح	دانش	مهارت	شایستگی (استقلال و مسئولیت پذیری)
سطح ۱			
سطح ۲			
سطح ۳			
سطح ۴...۵...۶...۷			
سطح ۸			

ستون‌های جدول ۱ جنبه‌های مختلف شناختی یک صلاحیت را شرح می‌دهد. ردیف‌ها سطح تسلط این مجموعه از خصوصیات را از پایینترین تا بالاترین در یک سلسله مراتب ضمنی اعم از (حدود) دوره دوم آموزش ابتدائی تا سطح دکترا مشخص می‌کنند. از هر کشور دعوت می‌شود از این چارچوب برای طبقه‌بندی صلاحیت‌های خود استفاده کند. تصور می‌شود که این امر، ایجاد تعادل بین صلاحیت‌ها را در سطح اتحادیه اروپا تسهیل می‌کند. در نتیجه شفافیت و اعتماد متقابل بین صلاحیت‌های کشورهای مختلف ایجاد می‌شود و بدین ترتیب تحرک بین‌المللی دانشجویان و کارگران افزایش می‌یابد. از هر کشوری دعوت شده است تا از این ماتریس استفاده کند تا صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی خود را در الگوی اتحادیه اروپا قرار دهد.

تعامل بین چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا و ملی

رویکرد ارتقا یافته توسط چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا نشان دهنده تغییر گسترده تر در سطح ملی به سمت تمرکز بر پیامدهای یادگیری است. اکثر کشورهای اروپایی برای تعامل با صلاحیت‌های حرفه‌ای اروپا، اکنون بر اساس پیامدهای یادگیری، چارچوب‌های صلاحیت ملی خود را تدوین و پیاده سازی می‌کنند. تا فوریه سال ۲۰۱۵، ۲۴ کشور به طور رسمی با هم ارتباط داشتند و سطح صلاحیت‌های ملی خود را به چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا ارجاع می‌دادند.

تعامل بین چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا و ملی، به گفته طراحان، چند هدف بلند پروازانه دارد.

- چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا اول از همه به عنوان یک چارچوب جامع با هدف فراتر از مرزها بین آموزش حرفه‌ای و عمومی ظاهر می‌شود. در تئوری، آموزش عالی را نیز شامل می‌شود. این مرحله بیشتر یک روند در اکثر کشورهای اروپایی به سمت بالا بردن سطح آموزش حرفه‌ای از طریق یک سیستم آموزش عالی است. همچنین با یکی از اهداف سیاست اروپا، ترویج برابری عزت نفس بین آموزش عمومی و آموزش حرفه‌ای، همخوانی دارد. این هدف با تأیید گسترده‌ای از سوی کارفرمایان و اتحادیه‌های کارگری روبرو شده است.

- چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا کاملاً درگیر سیاست اروپایی آموزش فنی و حرفه‌ای مادام‌العمر است. بنابراین بدون تمایز صلاحیت هر دو آموزش اولیه و مداوم را پوشش می‌دهد، با این حال، از این هم فراتر می‌رود، زیرا، با پیگیری اصطلاحات و توصیه‌های اروپایی، معلوم می‌شود که هدف صلاحیت حرفه‌ای این است که بتواند یادگیری حاصل از فرآیندهای "رسمی"، "غیررسمی" و "سازمان نیافته" را به رسمیت بشناسند.

- به منظور انجام این کار، بلکه به دلیل عدم موفقیت تلاش‌های قبلی اروپا برای تهیه سیستم معادل بین صلاحیت‌ها، آن را بر اساس پیامدهای یادگیری پایه گذاری کرده است. بنابراین با رویکرد "ورودی-خروجی" (سال‌های تحصیل، ساعات آموزش حرفه‌ای ورودی‌ها) و، به‌عنوان مثال، نمره قبولی در امتحان که سطح دانش را نشان می‌دهد (خروجی) مشخص می‌شود. با این حال، همانطور که خواهیم دید، از معنای "پیامدهای یادگیری" در کشورهای اتحادیه اروپا تفسیر متفاوتی وجود دارد. در اینجا، در طراحی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا، یک پیشینه قوی از سنت آنگلوساکسون در پیامدهای یادگیری وجود دارد با یک ویژگی خودکفائی که تنها ویژگی است که توسط صلاحیت اعتبار می‌یابد.

در اصل، چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا مفهوم صلاحیت را به‌عنوان "استقلال و مسئولیت" توصیف می‌کرد، خود را به‌عنوان موقعیت فردی که در یک سلسله مراتب مدیریتی قرار دارد تفسیر می‌کرد. با این حال، این مسئله بیشتر با ویژگی دیگری از پیدایش چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا یعنی اینکه به‌عنوان یک چارچوب پیامدهای یادگیری طراحی شده است، اشتباه گرفته شده است. در ابتدا به‌عنوان چارچوب شایستگی توصیف شد، این اصطلاحات اکنون به نفع "پیامدهای یادگیری" کاهش یافته است. با این حال، این تغییر واژگانی لزوماً تأثیری بر موضوع ندارد، یعنی اینکه تفسیر خاص آنگلوساکسون از پیامدهای یادگیری پذیرفته شده است و این تفسیر به مفهوم "آنگلوساکسون" از صلاحیت به‌عنوان توانایی انجام دادن بسته‌های محدود وظایف در سطح آستانه، نزدیک است. بدون تغییر مفهوم اساسی، تغییر واژه به تنهایی کافی نیست. بنابراین، فشار برای تغییر ستون شایستگی در چارچوب چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا، ضرورت تغییر مفهوم پیامدهای یادگیری را که پایه و اساس فلسفه طراحی آن است، ایجاد می‌کند. زیرا اگر "صلاحیت" به‌عنوان نوع ظرفیت تلفیقی پیچیده تعبیر شود که در بسیاری

از کشورهای قاره به رسمیت شناخته می‌شود، نمی‌تواند در یک چارچوب قرار بگیرد که توانایی‌های انجام وظایف محدود در سطح آستانه را به‌عنوان ویژگی کلیدی طبقه‌بندی تشخیص دهد. ظرفیت اشتغال برای حل این مشکل نیاز به یافتن راه حل است اما کار بسیار دشوارتر از تغییر ساده مفهوم ستون سوم شایستگی خواهد بود.

همانند این اثر "از پایین به بالا"، یک اثر "از بالا به پایین" نیز وجود دارد. اگر ایده پیامد یادگیری دستخوش تغییر مهمی شود، دیگر نمی‌توان سه دسته دانش، مهارت و شایستگی را دقیقاً مانند آن‌ها کنار گذاشت. ما تازه دیده‌ایم که از یک سو یک اثر متقابل و از سوی دیگر پیامدهای یادگیری وجود دارد. اما اگر پیامدهای یادگیری شامل مفاهیم ورودی مانند برنامه درسی و آموزش باشد، باید رویکرد پذیرفته شده در مورد دانش و مهارت تغییر کند. نقش دانش سیستماتیک باید در ستون دانش به‌عنوان ویژگی کلیدی مفهوم گسترده شایستگی به رسمیت شناخته شود زیرا استفاده از آن یکی از ویژگی‌های اصلی تصورات گسترده‌تر از شایستگی است. برای در نظر گرفتن توانایی‌های عرضی، ستون مهارت باید به چگونگی دانستن تغییر یابد. آنچه ممکن است در سطح بخش و سطح شغلی به سرانجام برسد ممکن است مانند چارچوبی باشد که در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: بازنگری چارچوب صلاحیت‌های پیشنهادی

ساختار الزامات				
شایستگی‌های فردی		شایستگی‌های شغلی		
اعتماد به نفس	شایستگی اجتماعی	مهارت‌های پایه		دانش
استقلال / مسئولیت‌پذیری، دستیابی به نتایج، تأمل و مهارت آموزی، مسئولیت پذیری	مهارت‌های کارتیمی، رهبری، مشارکت و ارتباطات	توانایی‌های عرضی: برنامه ریزی، سازماندهی، ارزیابی کنترل دامنه فعالیت‌هایی که باید انجام شود	مهارت‌ها: فیزیکی، فکری دامنه فعالیت‌هایی که باید انجام شود	دانش ابزار، تجهیزات، مواد ماهیت و فلسفه سیستماتیک غیر سیستماتیک

علاوه بر این، افزودن یک «دامنه» بیشتر به منظور نشان دادن دامنه فعالیت‌های انجام شده در یک شغل ضروری خواهد بود. در نهایت با این تغییرات، چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا شباهت کمی، چه از نظر ساختاری و چه از نظر طراحی با مفهوم (چارچوب) اصلی دارد خواهد داشت. این بدان معنا نیست که لزوماً مشکلی برای چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا وجود دارد. بلکه ممکن است صرفه جویی در هزینه‌های آن باشد، اگر چنین تغییراتی بدان معنی باشد که در بین افراد ذی نفع که واقعاً روزانه از آن استفاده می‌کنند، در جایی که واقعاً مهم است مورد پذیرش قرار می‌گیرد. با این حال، این بدان معنی است که دیگر شبیه به مفهوم تحول‌گرا اصلی که تنها چند سال پیش اعلام شده بود، نخواهد بود.

علت اصلی این است که ساخت ابزارهایی مانند چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا، در تجزیه و تحلیل نهایی، عمیقاً سیاسی است و منعکس کننده نقاط قوت نسبی سرویس آموزش از یک سو و بازار کار از سوی دیگر است. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا را می‌توان تلاشی برای جابجایی تعادل آموزشی قدرت از مؤسسات آموزشی به سمت بازار کار دانست. بنابراین، به سختی جای تعجب دارد که اولاً، در کشورهایی که معلمان قدرت زیادی نسبت به برنامه درسی دارند، و جایی که رتبه‌بندی صلاحیت‌ها مسئله اساسی برای جریان صلاحیت‌ها در سیستم آموزش و آموزش فنی و حرفه‌ای (به منظور اجازه پیشرفت در سیستم) است، برخی از ذینفعان (معلمان، ارائه‌دهندگان آموزش) بدگمان هستند و برای کسب رتبه برتر در سطح چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا بدنبال لابی‌گری می‌باشند و این تنها مسئله مفاهیم نیست. به‌عنوان نمونه، فرانسه مرجع کاملاً مستقیمی از شبکه سطح خود را به هشت سطح چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا با تأکید بیشتر بر خطوط ماتریس نسبت به ستونها انتخاب کرده است. هلند علی‌رغم داشتن سیستم صلاحیت خود، هنوز در حال بحث در مورد این روند ارجاع است. ثانیاً، دو گروه از گروه‌های ذینفع که خود را بازنده بالقوه / یا برنده‌ی چنین تحولی می‌دانند، یعنی اتحادیه‌های کارگری و اتحادیه کارفرمایان در کشورهایی که دارای بازار کار قوی شغلی و / یا پیوندهای محکم بین صلاحیت‌ها و توافقی‌های جمعی هستند، به دنبال ایجاد تغییرات اساسی در طرح اصلی بوده‌اند. جالب است که در آلمان، اتحادیه‌ها در آغاز نسبت به چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا بسیار تردید داشتند. آن‌ها نه تنها در حال حاضر تغییر در ساختار مفهومی چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا را پیشنهاد می‌دهند، بلکه در سطح ملی درخواست ارجاع به صلاحیت‌های عالی سیستم آموزش دوگانه (تکنسین و کارشناسی ارشد) را در همان سطح دانشگاه دارند.

درگیری پس از آن با دانشگاه‌ها است. البته این تنها عامل تغییر محرک نیست. بلکه اگر بخواهیم در بازار کار قابل استفاده باشد، اجتناب ناپذیر است. چنین ساختار یدکی مانند چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا نیاز به "قوی‌تر شدن" خواهد داشت، اگر قرار باشد مقایسه معناداری از ارزش تحصیلی در سطح مناسب از جزئیات انجام شود. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا که بوروکرات و سیاستمداران از آن خوشحال هستند و کارفرمایان و اتحادیه‌های صنفی بی تفاوت هستند، موفق نخواهد بود. "مرگ بدون دلیل" سرنوشتی نیست که معماران چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا بخواهند برای محصول خود رقم بزنند و بنابراین اصلاح یک امر ضروری است.

پیامدهای یادگیری: تقویت روند

چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا مبتنی بر یک حس قوی از "پیامدهای یادگیری" است. گفته می‌شود که فرآیند ارجاع صلاحیت حرفه‌ای ملی بدون در نظر گرفتن ورودی‌ها (ساعت آموزش، برنامه درسی یا فعالیت‌های آموزشی) انجام می‌شود. به این معنا، متناسب با آن گرایش به صلاحیت حرفه‌ای مبتنی بر پیامد را تقویت می‌کند. با این حال، در بررسی سیستم‌های مختلف صلاحیت، نشان داده شده است که تفاوت‌های شدیدی در روابط میان ورودی‌ها و پیامدها، نه تنها بین کشورها بلکه در داخل کشورها هم وجود دارد. در هلند، تمام صلاحیت‌ها بر اساس

شایستگی‌ها یا پیامدها سازماندهی می‌شود. با این حال، پیوندهای بین ورودی و پیامدها در عمل قوی است. فرانسه تصویری متنوع‌تر نشان می‌دهد. برخی صلاحیت‌ها هنوز مبتنی بر شایستگی نیستند. و مانند هلند، رابطه با ورودی‌ها حفظ شده است. در آلمان، هسته اصلی سیستم دوگانه با مفهوم فراگیر از ظرفیت شغلی تعریف می‌شود. به این معنا، می‌توان آن را "پیامدهای هدایت شده" دانست. با این حال، طراحی دقیق صلاحیت‌ها شامل ملاحظات ورودی قوی است. همانطور که گفته شد، در انگلیس، چارچوب صلاحیت ملی با مفهوم پیامدهای چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا مطابقت دارد. با این حال، این مورد برای سایر صلاحیت‌ها (مانند صلاحیت‌های پرستاری، پیرسون⁴ BTEC و سایر) صادق نیست. علیرغم ارتباط چارچوب صلاحیت ملی انگلیس با آموزش و تربیت حرفه‌ای، انگلیس و سایر کشورهای حوزه بریتانیا همچنان از صلاحیت‌های مبتنی بر ورودی استفاده می‌کنند که پیوند داخلی با برنامه درسی و دوره تحصیلی مشخص را حفظ می‌کنند. این امر تا حد زیادی در مورد کارآموزی که توسط دولت حمایت و تبلیغ می‌شود صادق است که اگرچه همه آن‌ها یک جزء چارچوب صلاحیت ملی را شامل می‌شوند، اما اغلب "گواهی فنی" را نیز شامل می‌شوند که شامل دانش فنی لازم برای تمرین در سطح معینی است. با این حال، میزان دانش موجود در گواهی فنی در تجارت و مشاغل بسیار متفاوت است و در بعضی موارد شامل دانش شفاهی ساده است که می‌تواند از طریق یک آزمون چند گزینه‌ای نیز ارزیابی شود.

بنابراین، حتی اگر چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا (و چارچوب صلاحیت ملی)، کشورها را تحت فشار قرار دهد تا سیستم‌های مبتنی بر پیامدهای بیشتری را اتخاذ کنند، با وجود، فاصله گرفتن از مفهوم اصلی مبتنی بر پیامدها، باز هم خیلی خوب خواهد بود. به عنوان مثال، در فرانسه، اگرچه یک چارچوب مبتنی بر یادگیری مشخص شده است، اما واضح است که پیامدهای یادگیری ممکن است از نظر برنامه درسی و همچنین توصیف کننده‌های عملکرد تعریف شود، به طوری که چارچوب ملی فرانسه را نمی‌توان به عنوان یک یادگیری مبتنی بر پیامدها قوی توصیف کرد. چارچوب صلاحیت ملی آلمان مبتنی بر پیامدهای یادگیری خواهد بود، اگرچه برداشت خود آنها از پیامدهای یادگیری حداقل تا حدودی مبتنی بر ورودی است و بنابراین بعید است که چارچوب صلاحیت ملی آلمان در تفسیر قوی از پیامدهای یادگیری مستعد شود. بنابراین، در حال حاضر، پیامدهای یادگیری از ورودی‌ها و الزامات درسی موجود مشتق می‌شود. در هلند استفاده از پیامدهای یادگیری به خوبی توسعه یافته است، با این حال پس از مدتی متوجه شدند که استفاده کامل از چارچوب صلاحیت ملی انگلستان برای هلند مناسب نیست و باید مشخصات ورودی را در صلاحیت‌ها بگنجانند. این احتمال وجود دارد که در آینده، چارچوب صلاحیت ملی در هلند یک چارچوب صرفاً مبتنی بر پیامدها نباشد.

بعلاوه نشانه‌هایی وجود دارد که اجرای چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا مستلزم فاصله گرفتن از این تفسیر و بیشتر گرایش به سمت مفهوم "استانداردها" است، یعنی نشانه‌هایی در فرایند یادگیری سلسله مراتبی که ممکن

شورای آموزش تجارت و فناوری - کالج پیرسون (BTEC) Business and Technology Education Council⁴

است از آن به‌عنوان الگویی برای ابزارهای ارزیابی خاص استفاده شود. دلایل این امر دو نوع هستند. اولین مورد، مخالفت برخی شرکای اجتماعی در برخی از کشورهای شرکت کننده است که نگران این احتمال هستند که تفسیر دقیق از پیامدهای یادگیری می‌تواند سیستم‌های آموزش و تربیت حرفه‌ای مبتنی بر برنامه درسی را که در کشورهاشان حاکم است و از طرف همه شرکای اجتماعی، به‌ویژه توسط اتحادیه‌های کارگری پشتیبانی می‌شود، تضعیف کند. دوم، در کار کردن چنین سیستم‌هایی مشکلاتی وجود دارد، زیرا هر دو ادعا می‌کنند پیامدهای یادگیری را کاملاً مستقل از ورودی برنامه‌های درسی یا آموزشی مشخص می‌کنند و در عین حال، این پیامدهای یادگیری را در یک سلسله مراتب از سطوح قرار می‌دهند که دلالت بر پیشرفت درسی و آموزشی دارد.

عناصر اساسی

"مرکز توسعه آموزش‌های حرفه‌ای اروپا"⁵ (CEDEFOP) عناصر اصلی هسته چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا را مربوط به هشت سطح مرجع بر اساس پیامدهای یادگیری معرفی می‌کند. سطح صلاحیت‌های ملی به یکی از سطوح مرجع چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا، از پایه (سطح ۱) تا پیشرفته‌ترین (سطح ۸) مرتبط می‌شود. این امر می‌تواند مقایسه بین سطوح صلاحیت ملی در کشورهای مختلف را ممکن کند. هدف بلند مدت این است که کلیه صلاحیت‌های جدید که در اروپا صادر می‌شود حاوی مرجع مربوط به سطح چارچوب صلاحیت ملی و چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا باشد. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا در مورد انواع و سطوح آموزش، مهارت آموزی و صلاحیت‌ها، از آموزش عمومی گرفته تا آموزش‌های نظری، فنی و حرفه‌ای اعمال می‌شود. در هر سطح از صلاحیت‌ها، اصولاً باید با انواع مسیرهای آموزشی و شغلی قابل دستیابی باشد. این رویکرد مبتنی بر پیامدهای یادگیری، تمرکز را از تأکید سنتی بر "ورودی‌های یادگیری"، مانند طول یک تجربه یادگیری یا نوع موسسه، برمی‌دارد. همچنین با ارتقاء اعتبار یادگیری غیررسمی و سازمان نایافته، یادگیری مادام‌العمر را ترغیب می‌کند.

سطح توسعه

از نظر یونسکو، چارچوب صلاحیت اروپا بعنوان کاتالیزوری برای توسعه چارچوب صلاحیت‌های ملی مبتنی بر یادگیری عمل کرده و به تغییرات در چشم انداز صلاحیت حرفه‌ای در اروپا کمک کرده است. در ۳۹ کشوری که هم اکنون در زمینه اجرای چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا همکاری می‌کنند، ۳۴ چارچوب صلاحیت ملی با استفاده از سطوح آشکار پیامدهای یادگیری ایجاد شده‌اند یا در حال ایجاد هستند. اکثر کشورها در تلاشند تا یک چارچوب ملی صلاحیت حرفه‌ای جامع شامل کلیه سطوح و انواع صلاحیت‌های آموزش رسمی و مهارت آموزی (آموزش عمومی، تربیت و آموزش حرفه‌ای و آموزش عالی) و به طور فزاینده‌ای به صلاحیت‌های اعطا شده در خارج از سیستم رسمی بپردازند. نمونه‌هایی از این مورد را می‌توان در فرانسه، هلند، لهستان، اسلوانی، سوئد و

⁵ European Center for Development of Vocational Training

انگلیس (اسکاتلند) یافت. اگرچه این چارچوب‌ها به مراحل اجرای مختلفی رسیده‌اند، اما تعداد فزاینده‌ای در حال حاضر عملیاتی شده و در سیاست‌ها و شیوه‌های آموزش و مهارت آموزی در کشورهای مربوطه نقش دارند. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا دو اصل مهم را برای حمایت از شفافیت و نوسازی سیستم‌های صلاحیت در اروپا ترویج کرده است.

الف - جهت گیری پیامدهای یادگیری: با تمرکز بر آنچه از دارنده صلاحیت انتظار می‌رود بداند، و قادر به انجام و درک آن باشد. این اصل، چشم انداز جدیدی در مورد سیستم‌های صلاحیت و محتوا و مشخصات فردی را ارائه می‌دهد. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا صلاحیت را از نظر یادگیری پیامدها تقویت کرده است، و یک زبان مشترک برای مقایسه آن‌ها فراهم می‌کند. درجه‌بندی الزامات توصیف صلاحیت و توصیف‌کنندگان سطح صلاحیت ملی در بسیاری از کشورها در حال انجام است.

ب - رویکرد جامع: همه سطوح و انواع صلاحیت مربوط به آموزش رسمی، و آموزش و تربیت حرفه‌ای (VET، آموزش عمومی، آموزش عالی) و همچنین افرادی که در خارج از آموزش رسمی و مهارت آموزی و همچنین از طریق اعتبار بخشی از یادگیری غیررسمی و سازمان نیافته اعطا می‌شوند را در بر می‌گیرد. این رویکرد جامع توجه را به پیشرفت در بخش‌های آموزش و حواشی آن جلب می‌کند.

سطح چارچوب صلاحیت ملی و چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا به طور فزاینده‌ای در اسناد جدید صلاحیت و بانک‌های اطلاعاتی اروپا ارائه شده‌است. در نتیجه، فراگیران، کارفرمایان، ارائه‌دهندگان آموزش و ارگان‌های رسمیت‌بخشی به صلاحیت‌ها و متولی سنجش مهارت‌ها بهتر می‌توانند سطح، محتوا و ارزش یک صلاحیت را بشناسند. صدور اسناد صلاحیت (گواهی‌نامه‌ها و دیپلم‌ها، و / یا گواهی‌نامه اروپا و دیپلم مکمل) مربوط به سطح چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا در ۲۷ کشور شامل: اتریش، بلژیک (جامعه فلانسی / هلندی زبان)، چک، دانمارک، استونی، فنلاند، فرانسه، آلمان، یونان، مجارستان، ایسلند، ایرلند، ایتالیا، لتونی، لیتوانی، لوکزامبورگ، مالت، مونته نگرو، هلند، مقدونیه شمالی، نروژ، لهستان، پرتغال، رومانی، اسلوانی، سوئیس و انگلیس شروع شده است.

همچنین حائز اهمیت است که بانک‌های اطلاعاتی ملی و اروپایی اطلاعات ایده‌آل را در مورد صلاحیت‌ها مطابق با چارچوب آن‌ها ایجاد می‌کنند. بانک‌های اطلاعاتی به خوبی میزان بکارگیری صلاحیت‌ها (ملی و اروپا) را در ۲۰ کشور نشان می‌دهد (هرچند که برخی فقط سطح ملی دارند و در مراحل اولیه هستند): اتریش، بلژیک (انجمن‌های بلژیک و فرانسه)، چک، دانمارک، استونی، فرانسه، آلمان، یونان، ایرلند، لتونی، لیتوانی، مالت، مونته نگرو، هلند، لهستان، پرتغال، رومانی، اسلواکی، اسلوانی و انگلیس. چندین کشور مانند قبرس و یونان نیز قصد خود را برای انجام این کار در سال ۲۰۱۹، اعلام کرده‌اند. جدول ۳ سطوح مرجع در چارچوب صلاحیت اروپا را نشان می‌دهد.

جدول ۳ سطوح مرجع در چارچوب صلاحیت اروپا (EQF)

سطح	دانش	مهارت	شایستگی
۸	دانش در پیشرفته‌ترین مرز یک رشته کار یا مطالعه و یا بین زمینه‌های مختلف	پیشرفته‌ترین و تخصصی‌ترین مهارت‌ها و تکنیک‌ها، از جمله ترکیب و ارزیابی، مورد نیاز برای حل مشکلات اساسی در تحقیق و / یا نوآوری و گسترش و تعریف مجدد دانش موجود یا عمل حرفه‌ای	اقتدار قابل توجه، نوآوری، استقلال، یکپارچگی علمی و حرفه‌ای و تعهد پایدار به پیشرفت ایده‌ها یا فرآیندهای جدید را در خط مقدم کار یا زمینه‌های مطالعه از جمله تحقیق نشان دهد.
۷	دانش بسیار تخصصی، که برخی از آن‌ها در صدر دانش در یک زمینه کار یا مطالعه قرار دارد، به‌عنوان پایه‌ای برای تفکر اصلی و / یا تحقیق و، شناخت و تفکر انتقادی از موضوعات دانشی در یک زمینه و یا بین زمینه‌های مختلف	مهارت‌های تخصصی حل مسئله مورد نیاز در پژوهش و / یا نوآوری به منظور توسعه دانش و رویه‌های جدید و ادغام دانش کاربردی در زمینه‌های مختلف	مدیریت و تبدیل زمینه‌های کار یا مطالعه پیچیده، غیرقابل پیش بینی و نیاز به رویکردهای استراتژیک جدید. مسئولیت کمک به یادگیری دانش و تمرین حرفه‌ای و / یا بررسی عملکرد استراتژیک تیم‌ها را بر عهده بگیرد
۶	دانش پیشرفته در زمینه کار یا مطالعه، شامل درک جدی از تئوری‌ها و اصول	مهارت‌های پیشرفته، نشان دادن تسلط و نوآوری، برای حل مشکلات پیچیده و غیرقابل پیش بینی در یک زمینه تخصصی کار یا مطالعه مورد نیاز است	فعالیت‌ها یا پروژه‌های پیچیده فنی یا حرفه‌ای را مدیریت کند، مسئولیت تصمیم‌گیری را در زمینه کارهای غیرقابل پیش بینی یا مطالعه انجام دهد. مسئولیت مدیریت حرفه‌ای افراد و گروه‌ها را بر عهده بگیرد
۵	دانش جامع، تخصصی، واقعی و نظری در یک زمینه کاری یا مطالعه و آگاهی از مرزهای آن دانش	طیف گسترده‌ای از مهارت‌های شناختی و عملی برای توسعه راه حل‌های خلاقانه برای مشکلات انتزاعی مورد نیاز است	مدیریت و نظارت بر اعمال در زمینه‌های کار یا فعالیت‌های مطالعاتی که تغییر غیرقابل پیش بینی داشته باشد؛ بازنگری و توسعه عملکرد خود و دیگران
۴	دانش واقعی و نظری در زمینه‌های گسترده در یک زمینه کاری یا تحصیلی	طیف وسیعی از مهارت‌های شناختی و عملی برای یافتن راه حل برای مشکلات خاص در یک زمینه کاری یا تحصیلی مورد نیاز است	خود مدیریت را در رهنمودهای زمینه‌های کار یا مطالعه تمرین کند که معمولاً قابل پیش بینی هستند اما در معرض تغییر هستند. نظارت بر کار معمول دیگران، مسئولیت برخی ارزیابی و بهبود کار یا فعالیت‌های مطالعاتی را بر عهده بگیرد
۳	دانش واقعیت‌ها، اصول، فرایندها و مفاهیم کلی، در یک زمینه کار یا مطالعه	طیف وسیعی از مهارت‌های شناختی و عملی برای انجام وظایف و حل مشکلات با انتخاب و استفاده از روش‌های اساسی، ابزارها، مواد و اطلاعات مورد نیاز	مسئولیت انجام وظایف در محل کار یا تحصیل را بر عهده بگیرد. رفتار خود را با شرایط در حل مشکلات سازگار کند
۲	دانش بنیادی واقعی از یک رشته کار یا مطالعه	مهارت‌های اساسی شناختی و عملی مورد نیاز برای استفاده از اطلاعات مربوطه به منظور انجام وظایف و حل مشکلات معمولی با استفاده از قوانین و ابزارهای ساده	تحت نظارت با استقلال کار یا مطالعه
۱	دانش عمومی پایه	مهارت‌های اساسی مورد نیاز برای انجام کارهای ساده	تحت نظارت مستقیم و در زمینه ساختاری کار یا مطالعه

منبع: یونسکو ۲۰۱۹

آینده چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا

چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا به‌طور کلی به‌عنوان یک موفقیت و ابزاری مهم برای افزایش شفافیت صلاحیت در سطح ملی و بین‌المللی و ارتقاء اعتماد متقابل بین کشورهای اروپایی در نظر گرفته می‌شود. مطابق با مشاهدات ذکر شده، توافق وجود دارد که موفقیت آینده چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا بستگی به یک روند مداوم دارد که در آن ارجاع دهی، بررسی و تجدید شود. همچنین اولویت اصلی در دوره آینده، این است که چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا برای کاربران نهایی بیشتر قابل مشاهده و شفاف باشد - به‌ویژه با اطمینان از این که سطح چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا از این پس به طور نظام‌مند در کلیه صلاحیت‌های جدید اعطا شده در اروپا قرار می‌گیرد. بعلاوه این چارچوب در تلاش برای نشان دادن سهم خود در اهداف گسترده‌تر یادگیری مادام‌العمر، اشتغال‌زایی، و پویایی کارگران و یادگیرندگان، و ادغام و انسجام اجتماعی است.

به بیان دیگر، چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا در مرکز ابزارهای شفافیت اتحادیه اروپا در بخش آموزش و مهارت‌آموزی قرار دارد و با سایر ابزارهای شفافیت و تشخیص ایجاد شده در دهه‌های اخیر ارتباط دارد. به‌طور کلی موفقیت و ابزاری مهم برای افزایش شفافیت در سیستم‌ها و صلاحیت‌های ملی و ارتقاء اعتماد متقابل بین کشورهای اروپایی به حساب می‌آید. در ۱۰ سال گذشته، پیشرفت قابل مشاهده‌ای صورت گرفته است.

هدف توصیه‌ها برای اصلاح چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا، رفع چالش‌های فعلی و افزایش شفافیت و انسجام ارجاع چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا است که منعکس‌کننده ماهیت در حال تغییر سیستم‌های صلاحیت است. این هدف همچنین بدنبال تقویت ارتباط بین صلاحیت‌های ارجاع شده به چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا و تضمین کیفیت، و روشن کردن نقش چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا در رابطه با صلاحیت‌های بین‌المللی و کشورهای سوم است.

چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا به‌عنوان یک دستگاه ترجمه برای شفاف‌سازی صلاحیت ملی در سراسر اروپا، ترویج تحرک و پویایی کارگران و یادگیرندگان بین کشورها و تسهیل یادگیری مادام‌العمر آن‌ها عمل می‌کند. چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا که در سال ۲۰۰۸ به تصویب رسیده است، قصد دارد سیستم‌ها و سطوح صلاحیت ملی کشورهای مختلف را به یک چارچوب مرجع مشترک اروپا مرتبط کند. افراد و کارفرمایان می‌توانند از چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا برای درک بهتر و مقایسه سطح صلاحیت کشورهای مختلف و سیستم‌های مختلف آموزشی و مهارت‌آموزی استفاده کنند. تا سال ۲۰۱۵، ۳۸ کشور اروپایی متعهد به تلاش در جهت اجرای چارچوب صلاحیت حرفه‌ای اروپا بودند.