

کارگاه آموزشی "صلاحیت حرفه‌ای و استانداردهای شایستگی (ایران)"

مروری بر نظام صلاحیت حرفه‌ای کره و چالش‌های آن

دکتر جئونگ یون چو

مدیر اجرایی، موسسه بین‌المللی توسعه اشتغال (IIED)

ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای



کلیه حقوق این اثر متعلق به مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای و آژانس
همکاری‌های بین‌المللی کره (کوئیکا) می باشد.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

۱۳۹۹

کارگاه آموزشی "صلاحیت حرفه‌ای و استانداردهای شایستگی (ایران)"

مروری بر نظام صلاحیت حرفه‌ای کره و چالش‌های آن

دکتر جنوگ یون چو

مدیر اجرایی، موسسه بین‌المللی توسعه اشتغال (IIED)

استاد و ارائه دهنده



چو، جئونگ یون
موسسه بین المللی توسعه اشتغال (IIED)
شماره تماس: ۰۱۰-۹۹۵۰-۲۱۱۳
E-mail: joycho9797@gmail.com

سوابق کاری

- مدیر اجرایی موسسه بین المللی توسعه اشتغال (۱۳۹۸ تاکنون)
- رئیس آژانس بین المللی مهارت و صلاحیت (۱۳۹۵ تا ۱۳۹۸)
- محقق و پژوهشگر ارشد موسسه تحقیقات آموزش و تربیت حرفه ای کره (۱۳۷۶ تا ۱۳۹۵)
- پژوهشگر موسسه توسعه آموزشی کره (۱۳۷۴ تا ۱۳۷۶)

سوابق آموزشی

- دانشگاه هانیانگ، کره، دکترای تخصصی (مهندسی شیمی)
- دانشگاه هانیانگ، کره، کارشناسی ارشد (مهندسی شیمی)
- دانشگاه ملی چونگ نام، کره، کارشناسی (آموزش مهندسی شیمی)

فهرست محتوا

۱. نظام ملی صلاحیت فنی (NTQS) کره

- عملکرد و نقش صلاحیت حرفه‌ای
- نظام ملی صلاحیت کره چیست؟
- ساختار نظام صلاحیت کره
- مشمولیت "صلاحیت ملی فنی"
- تغییر "چارچوب ملی صلاحیت فنی"
- ارتباط بین درجه صلاحیت، نوع کار و موسسه آموزشی
- مدیریت گواهینامه
- نتایج آزمون برگرفته از سازمان توسعه منابع انسانی کره، اتاق صنعت و بازرگانی کره و ...

۲. استانداردهای ملی شایستگی (NCSS) کره

- دلایل اصلی معرفی استانداردهای ملی شایستگی (NCSS) کره
- نظام صلاحیت مبتنی بر "استانداردهای ملی شایستگی"
- نظام جذب و بکارگیری (استخدام) مبتنی بر شایستگی
- شرح حیطه‌های ۳ گانه در ۸ سطح "چارچوب صلاحیت کره"

۳. "چارچوب صلاحیت بخشی/صنعت" (SQF) در کره

- "چارچوب صلاحیت بخشی" (SQF) در کره
- وضعیت موجود تدوین ۱۳ SQF توسط "شوراهای مهارت صنعت" از سال ۲۰۱۵
- چارچوب صلاحیت بخش فناوری اطلاعات و مراقبت زیبایی
- تدوین و توسعه چارچوب صلاحیت‌های بخشی در اروپا

۴. نتیجه‌گیری و جمع‌بندی با آزمون کوتاه

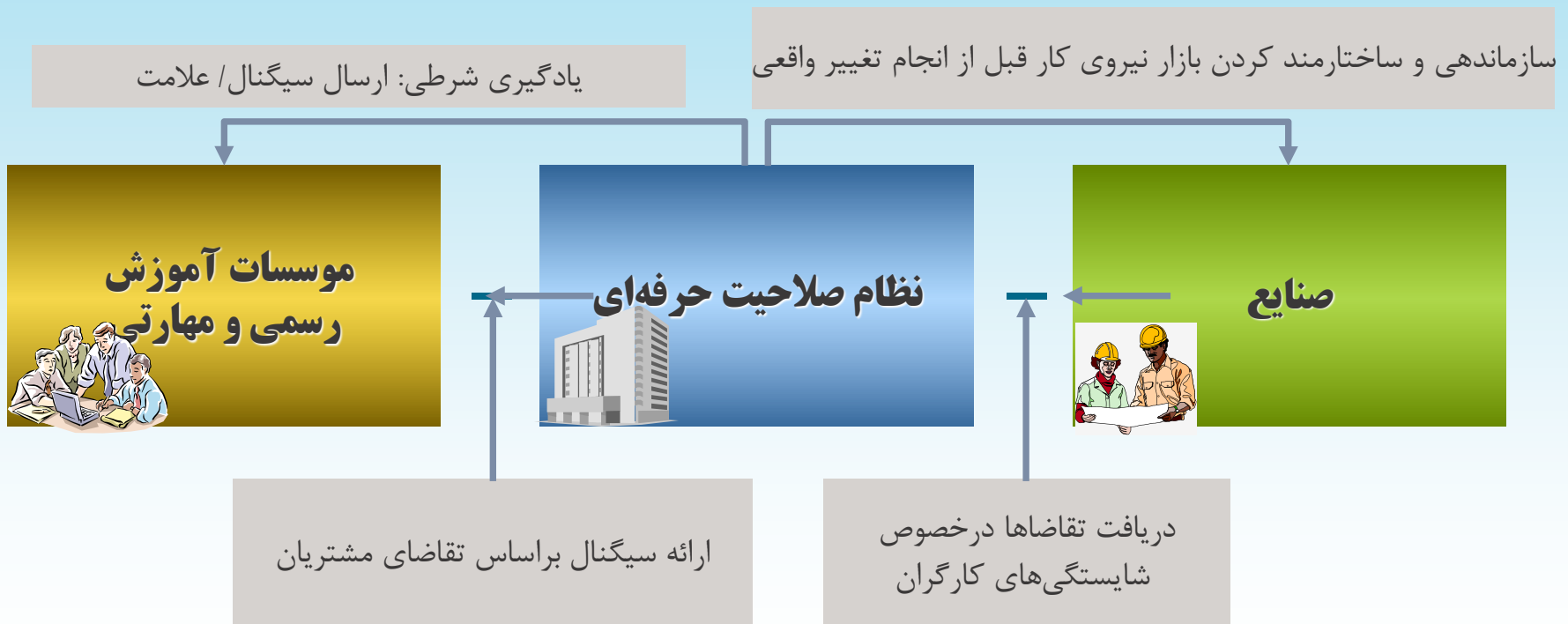
- مفهوم نظام ملی صلاحیت فنی کره به عنوان یک قانون جامع
- سیاست‌های "توافق به رسمیت‌شناسی متقابل" ابر اساس صلاحیت حرفه‌ای
- مفید و کاربردی بودن طبقه‌بندی استانداردهای ملی شایستگی در کره
- مهمترین عوامل طراحی چارچوب ملی صلاحیت در راستای ابعاد سیاسی، اجتماعی و اقتصادی
- مفید بودن SQF در ارتباط با NQF
- تدوین NQF از طریق SQF

نظام ملی صلاحیت فنی (NTQS) کره

عملکرد و نقش صلاحیت حرفه‌ای

۱. عملکرد

● به عنوان یک رابط (پل ارتباطی) بین صنایع و موسسات آموزشی و تربیتی (آموزش رسمی و مهارتی) عمل می‌کند.



نقش و عملکرد صلاحیت حرفه‌ای

۱. نقش

- کارفرما، ارزش و سودمندی صلاحیتی که در بازار نیروی کار به طور واضح و راحت مورد استفاده قرار می‌گیرد، را بخوبی درک می‌کند. در راستای شایستگی کارگران، همچون پول صلاحیت می‌تواند برای کل مردم و کارفرمایان، اعتبار ایجاد نماید. ← اعتبار
- همچون پول همیشه می‌توان ارزش و سودمندی صلاحیت را جمع و ذخیره کرد. اگر دارندگان صلاحیت می‌خواهند از ارزش آن سود ببرند، باید همچون پول با آن برخورد کنند. با این حال، برای حفظ ارزش صلاحیت، دارندگان آن بایستی در برنامه‌های آموزشی توسعه مستمر حرفه‌ای (CDP) شرکت کنند. ← ارزش / ارزش‌پذیری
- همچون پول، صلاحیت را می‌توان همه‌جا نه تنها در کشور خود بلکه در کشورهای خارجی نیز استفاده کرد. ارزش صلاحیت را می‌توان هم داخلی و هم بین‌المللی مبادله کرد ← انتقال‌پذیری
- همچون پول، صلاحیت می‌تواند با دیگر صلاحیت‌ها، از قبیل گواهینامه‌ها، دیپلم، و حتی مدارک دانشگاهی معادل‌سازی شود. انطباق‌پذیری که با مفهوم چارچوب ملی صلاحیت و همچنین رسمیت‌بخشی متقابل صلاحیت‌ها مرتبط است.

نظام ملی صلاحیت کره چیست؟

■ نظام مدارک دانشگاهی

• نظام رسمیت بخشی جایگزین
(برای مثال؛ نظام اعتباری بانکی، نظام ارائه مدرک به مطالعات
فردی، ...)

■ نظام صلاحیت حرفه ای

• دارای مجوز براساس قانون و مقررات
• بدون مجوز: شایستگی رسمیت یافته

ساختار نظام صلاحیت کره

صلاحیت‌های حرفه‌ای در کره

صلاحیت‌های ملی حرفه‌ای

صلاحیت‌های ملی فنی

- قانون ملی صلاحیت ملی
- ۲۴ حوزه فنی / فناوری / خدمات
- ۵۴۴ نوع گواهینامه (مهندس حرفه‌ای، مهندس ...)
- فنی: ۵۱۲ مورد
- خدمات: ۳۲ مورد

صلاحیت‌های ملی

حوزه‌های غیر-فنی

- قوانین و مقررات مجزا تحت وزارتخانه‌های مربوطه
- حدود ۷۳۶ مورد صلاحیت (وکیل، حسابدار، کارشناس حقوقی ثبت اختراع، ...)
- براساس ۱۷۸ شغل

صلاحیت‌های حرفه‌ای خصوصی

صلاحیت‌های خصوصی

رسمیت یافته

- قانون پایه "صلاحیت"
- ۹۵ مورد صلاحیت رسمیت یافته

صلاحیت‌های خصوصی

ثبت شده

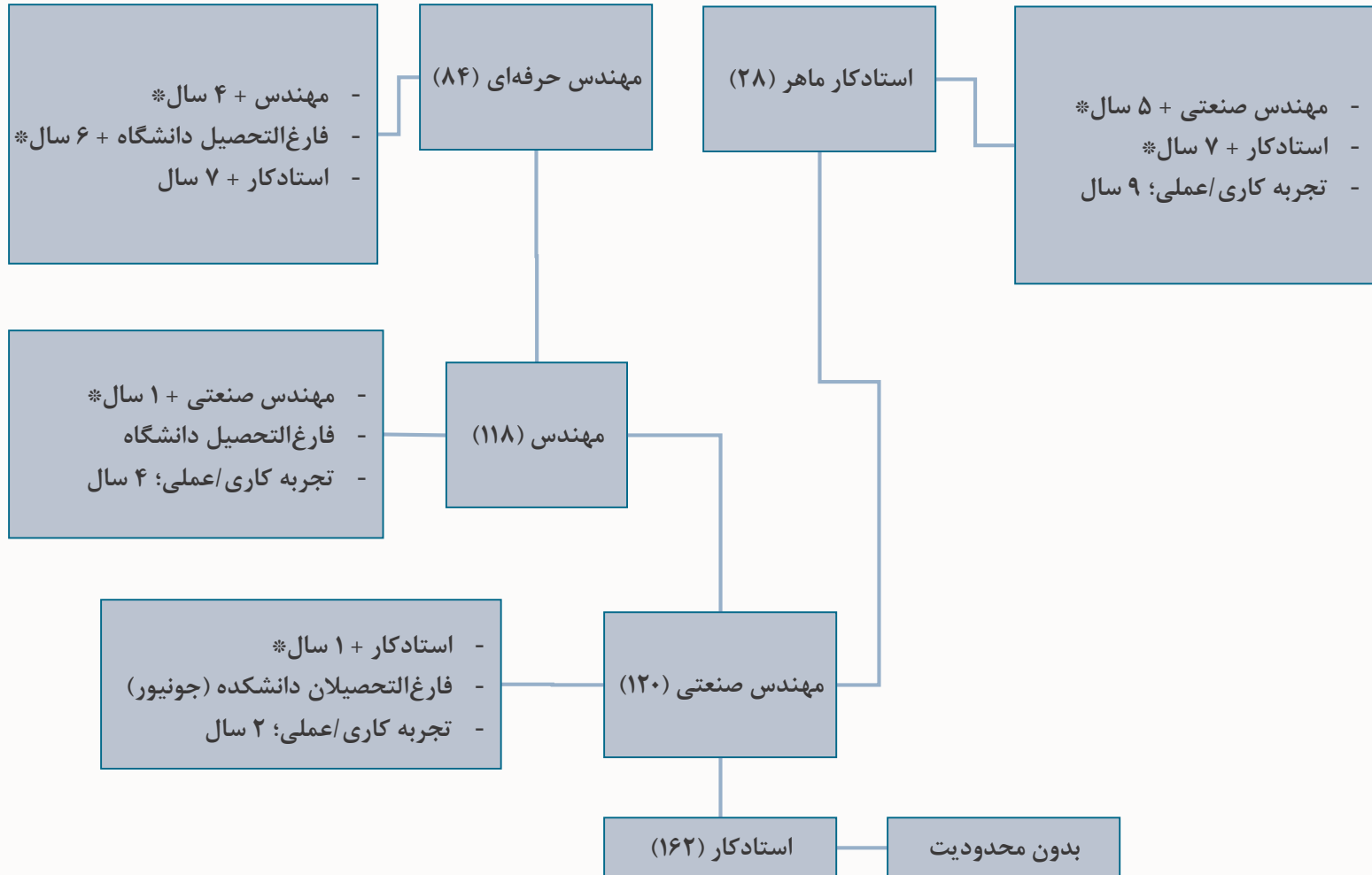
- قانون پایه "صلاحیت"
- بیش از ۴۰۵۷۷ گواهینامه ثبت شده در "موسسه پژوهش در آموزش‌های حرفه‌ای کره" (KRIVET) تایید شده
- وزارتخانه‌های مختلف

ساختار نظام صلاحیت کره

صلاحیت‌های درون شرکتی

- ۱۷۳ مورد صلاحیت به عنوان صلاحیت خصوصی مطابق با "قانون بیمه بیکاری" ثبت شده است که توسط "وزارت اشتغال و کار" (MoEL) مدیریت می‌شود.
- به طور کلی ۷۹ شرکت دولتی و خصوصی، شامل شرکت‌های بزرگ از جمله سامسونگ، هیوندای، ال جی، لوته، ... و همچنین بنگاه‌های کوچک و متوسط ثبت شده اند و از "وزارت اشتغال و کار" حمایت‌های مالی و فنی دریافت کرده‌اند (تا آوریل ۲۰۱۹).
- آموزش صلاحیت‌ها با عناوین نوآوران (توسط سامسونگ SDS)، ۶ سیگما (توسط ای جی و خوه‌ران)، مشاور دیجیتال (توسط ال جی الکترونیک)، تکنسین سطح بی ام دبلیو (توسط BMW کره)، استادکار قهوه (توسط استارباکس)، استادکار مراقبت زیبایی ناخن، استادکار گریم و آرایش (توسط امور پسفیک) و ... اجرا شده اند.

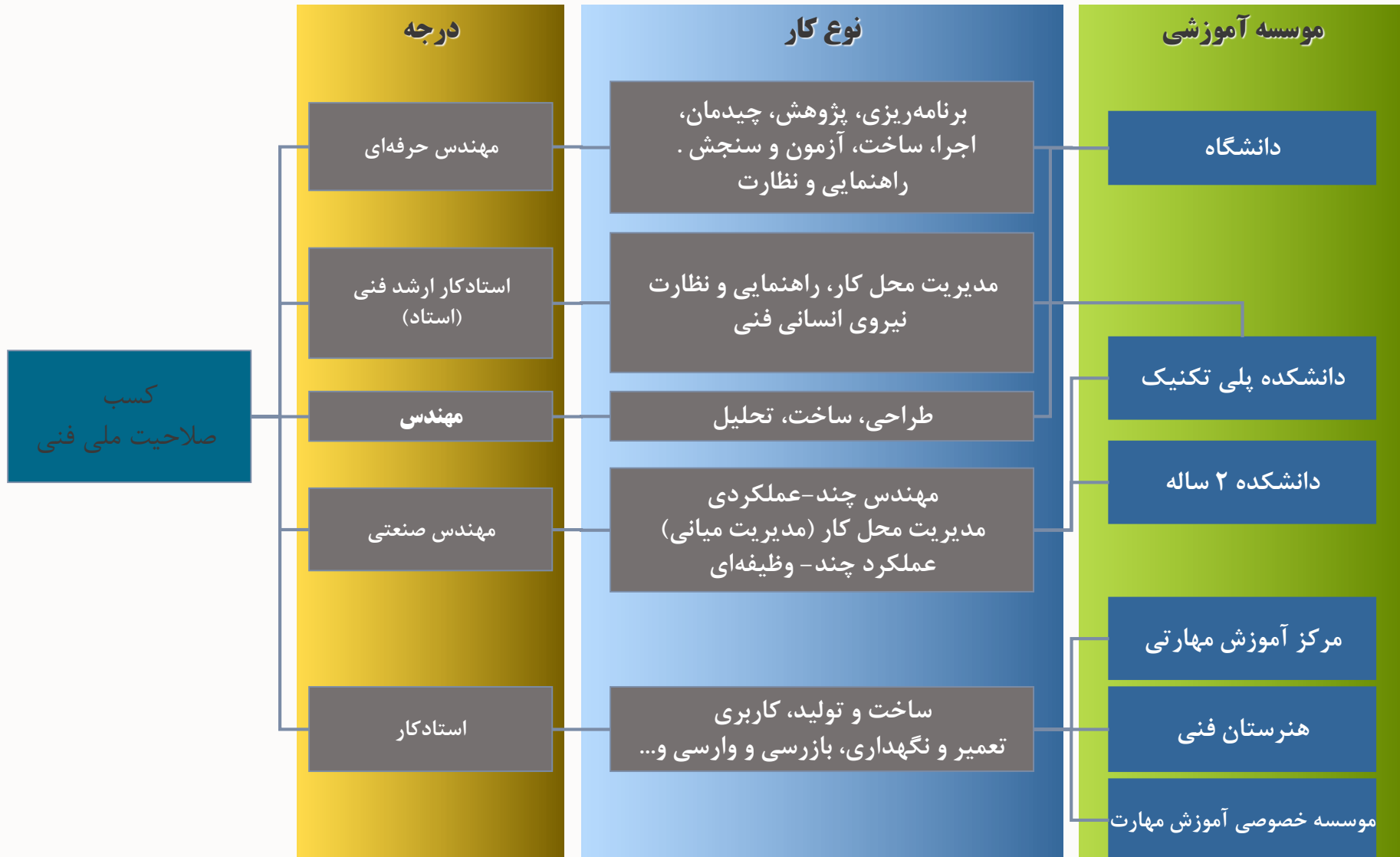
مشمولیت "صلاحیت ملی فنی"



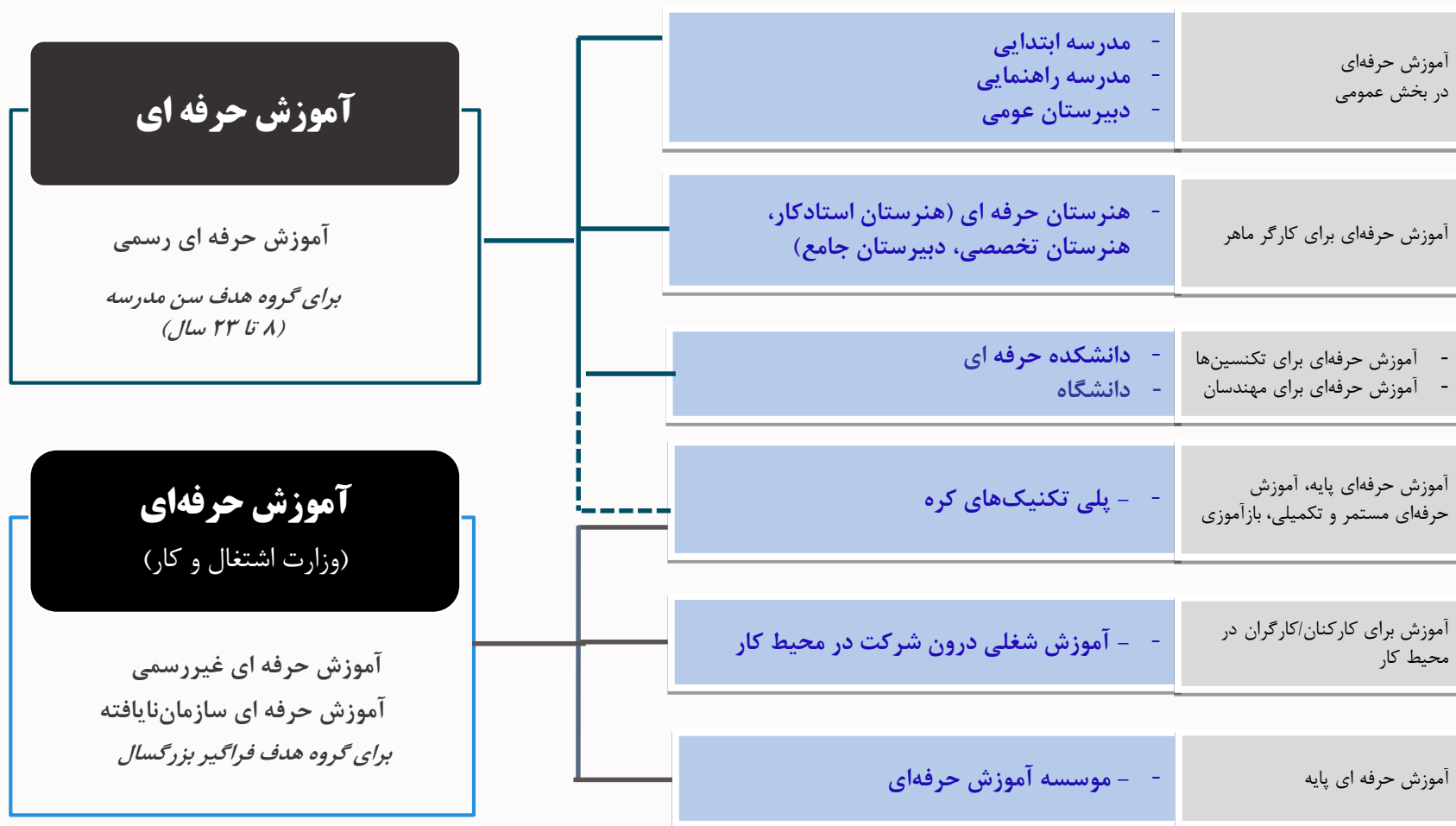
رویه‌های آزمون و سنجش گروه فنی

نوع صلاحیت	رویه آزمون و سنجش	
	آزمون عملی یا مصاحبه	آزمون کتبی
مهندس حرفه‌ای	مصاحبه	پاسخ کوتاه یا انشایی
استادکار عالی	آزمون عملی + آزمون کتبی	چهار گزینه‌ای
مهندس	آزمون عملی + آزمون کتبی	چهار گزینه‌ای
مهندس صنعتی	آزمون عملی + آزمون کتبی	چهار گزینه‌ای
استادکار	آزمون عملی	چهار گزینه‌ای

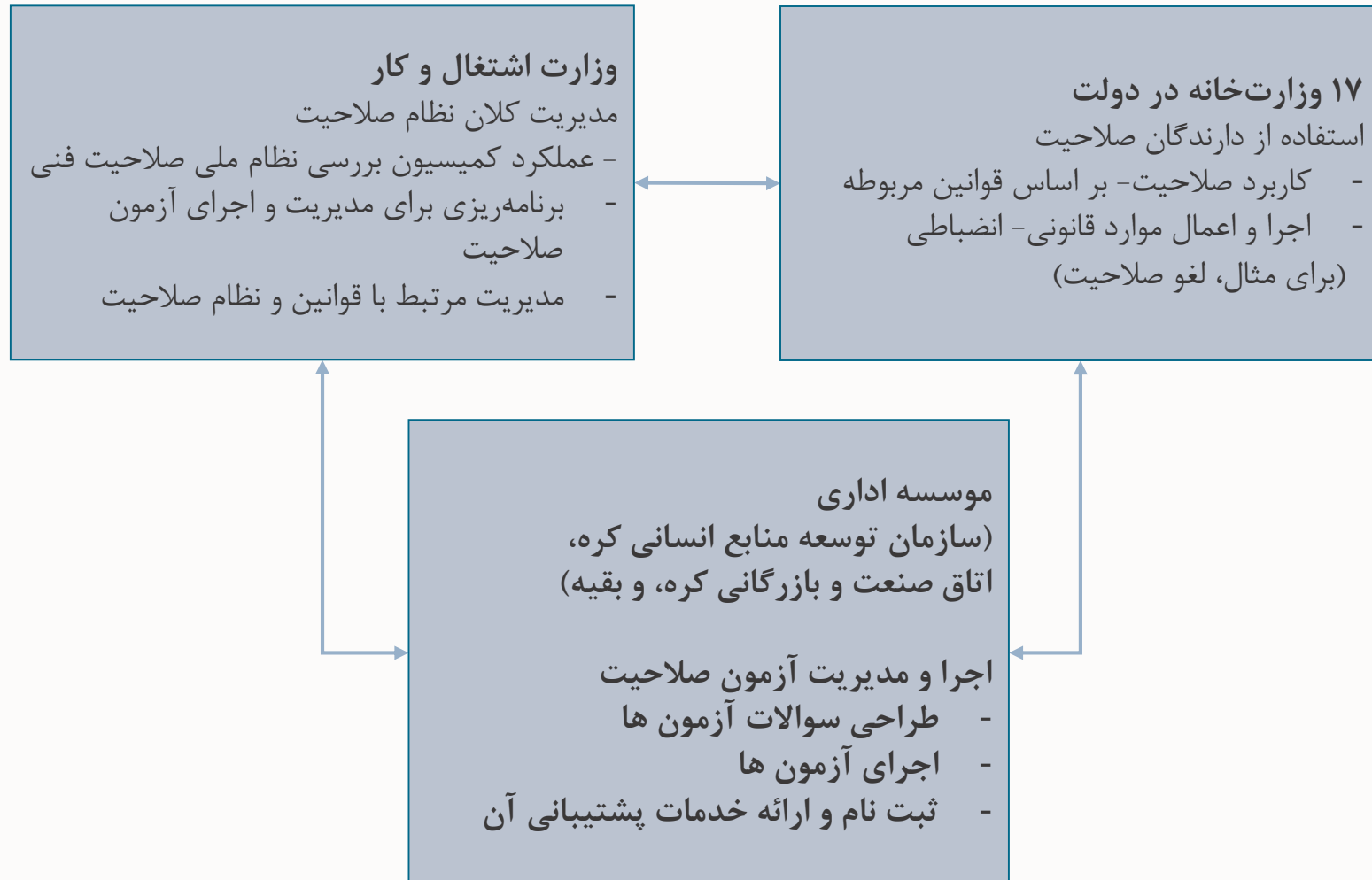
ارتباط بین درجه صلاحیت، نوع کار و موسسه آموزشی



حکمرانی نظام آموزش و تربیت حرفه‌ای در کره



سیستم عامل نظام ملی صلاحیت فنی



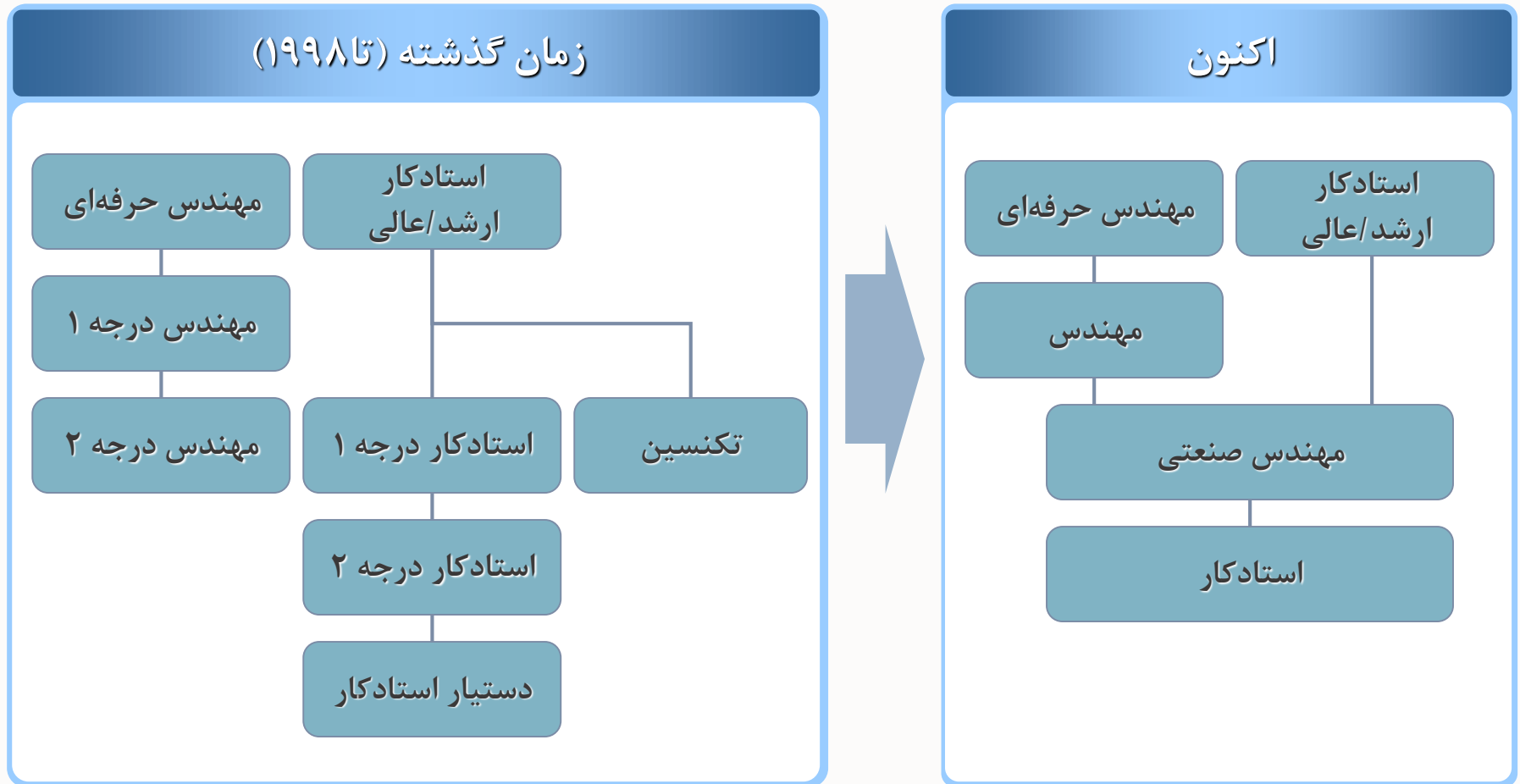
عملکردهای وزارت اشتغال و کار

"وزارت اشتغال و کار"، نهادی مهم است که "نظام ملی صلاحیت فنی" را مدیریت و با همکاری دیگر وزارتخانه‌ها، سیاست‌های عملکردی و تنظیماتی را اجرا می‌کند.

عملکردهای مهم

- تعیین، برقراری و لغو یا حذف رده‌بندی‌ها و آزمون صلاحیت، عناوین و موضوعات، تصمیم در خصوص الزامات کاربردی (واجد شرایط بودن)
- تصمیم در خصوص موارد مهم از قبیل هزینه گواهینامه
- تایید طرح‌های مدیریت و پشتیبانی از آزمون‌های صلاحیت
- اجرا و یافتن روش‌هایی برای بهبود "نظام ملی صلاحیت فنی" از قبیل بهبود و حل برخوردهای تبعیضی با داوطلبان گواهینامه صلاحیت، بهبود سیستم مدیریت صلاحیت‌ها.

تغییر "چارچوب ملی صلاحیت فنی"



تغیر روندها و تعداد صلاحیت‌ها (۱۹۷۴-۲۰۱۵)

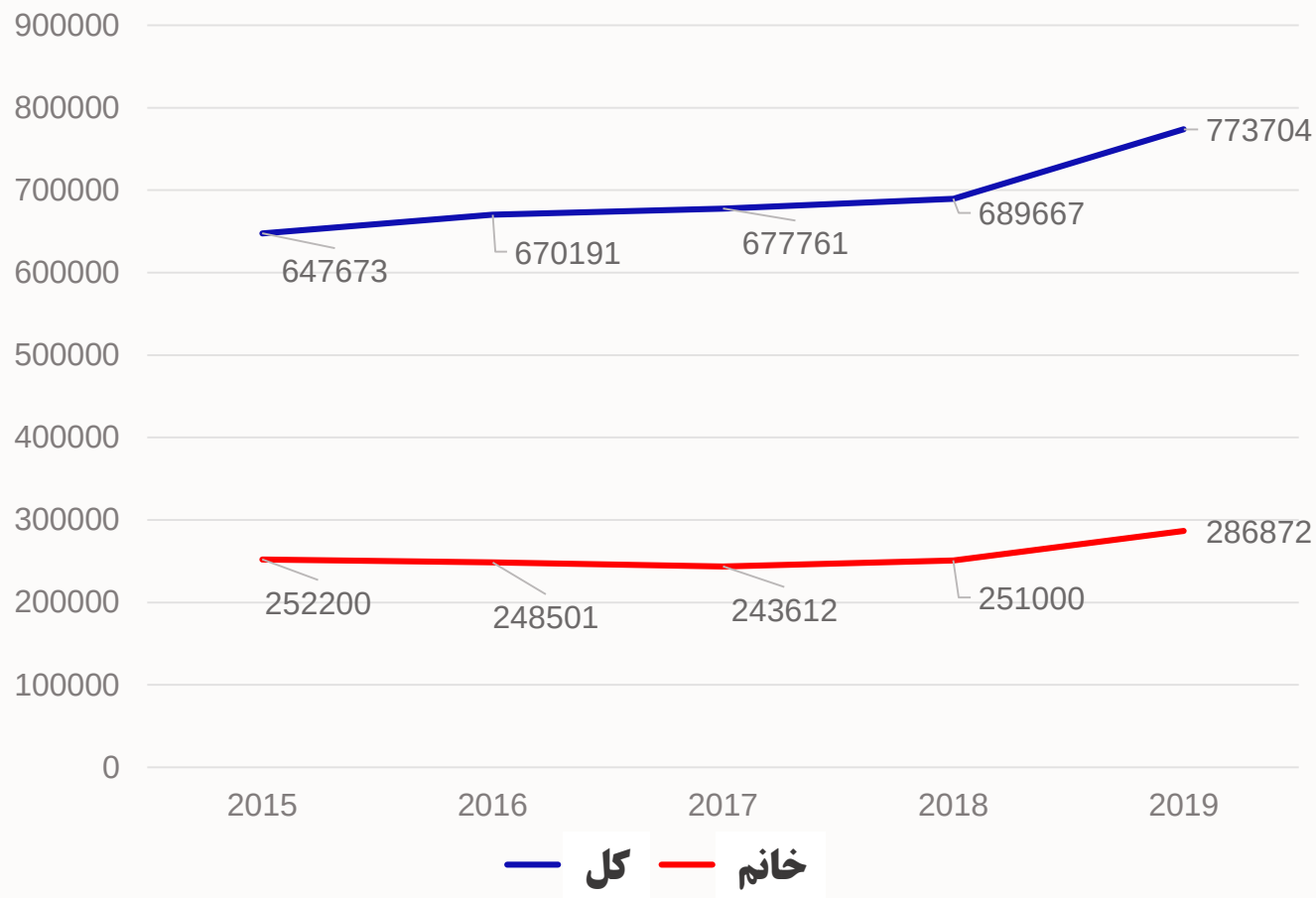
	۱۹۷۴	۱۹۸۲	۱۹۸۹	۱۹۹۷	۱۹۹۸	۲۰۰۳	۲۰۰۹	۲۰۱۲	۲۰۱۵
تعداد صلاحیت‌ها	۷۲۷	۸۸۱	۸۷۳	۷۰۸	۵۶۳	۶۱۶	۵۵۶	۵۲۲	۵۲۶
ویژگی نظام صلاحیت	۲ مسیر: فناورانه فنی				مسیر واحد: یکی شدن فناورانه و فنی				

نتایج آزمون نظام ملی صلاحیت فنی برگرفته از سازمان توسعه منابع انسانی کره

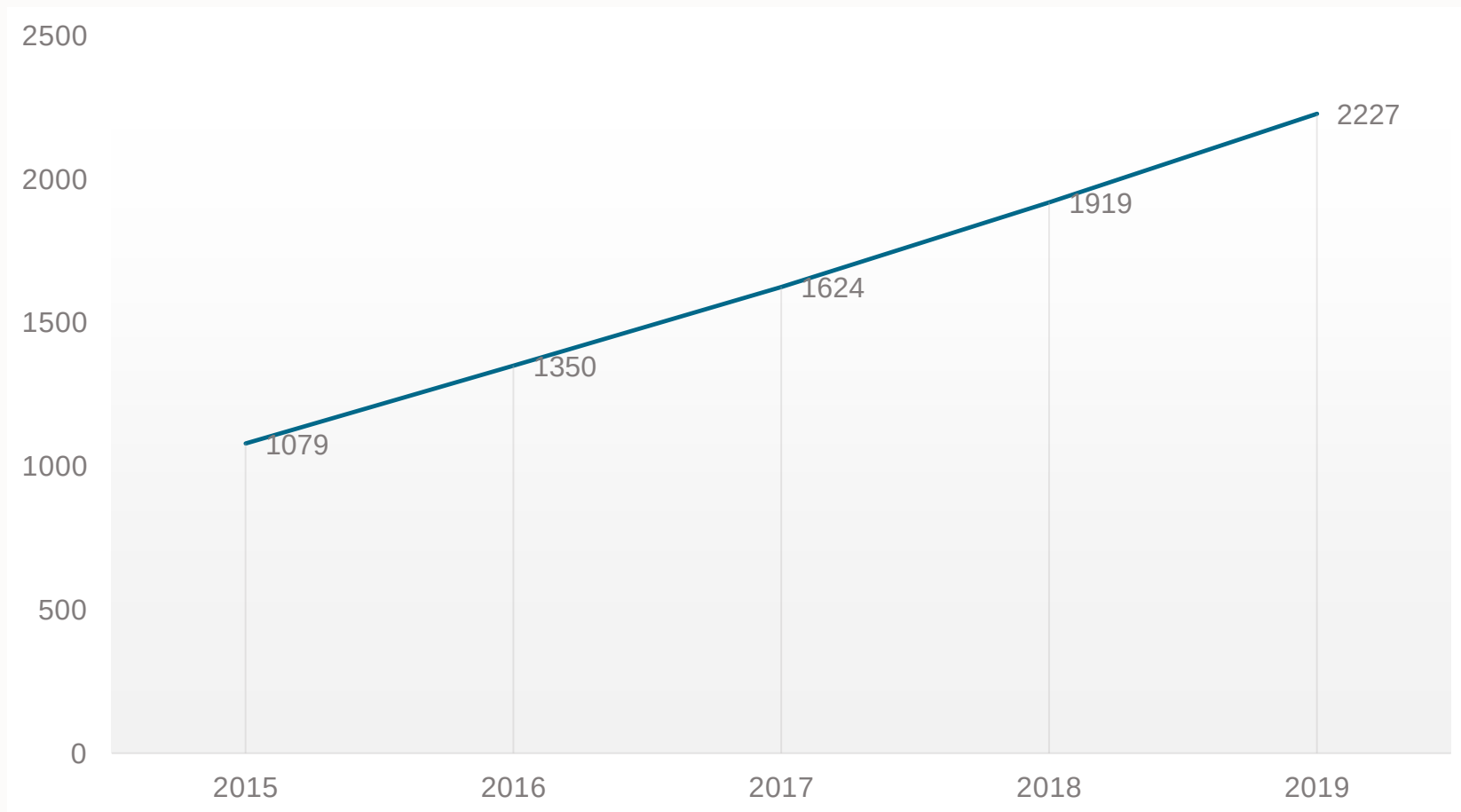
تعداد کل متقاضیان و قبول شدگان، میانگین نرخ قبولی مطابق با سطوح از ۱۹۷۵ تا ۲۰۱۹

سطح/درجه صلاحیت	تعداد متقاضی (نفر)	تعداد قبول شده (نفر)	میانگین نرخ قبولی (%)
مهندس حرفه‌ای	579,701	51,724	8.9 (1st: 9.1%, 2nd: 63.5%)
استادکار عالی	267,492	61,284	22.9 (1st: 45.3%, 2nd: 29.4%)
مهندس	8,806,114	1,953,839	22.1 (1st: 36.4%, 2nd: 39.3%)
مهندس صنعتی (تکنسین)	9,147,239	1,719,326	18.7 (1st: 32.3%, 2nd: 44.8%)
استادکار	30,351,415	11,071,032	36.5 (1st: 40.5%, 2nd: 5123%)
جمع	78,0530,467	28,837,009	40.7

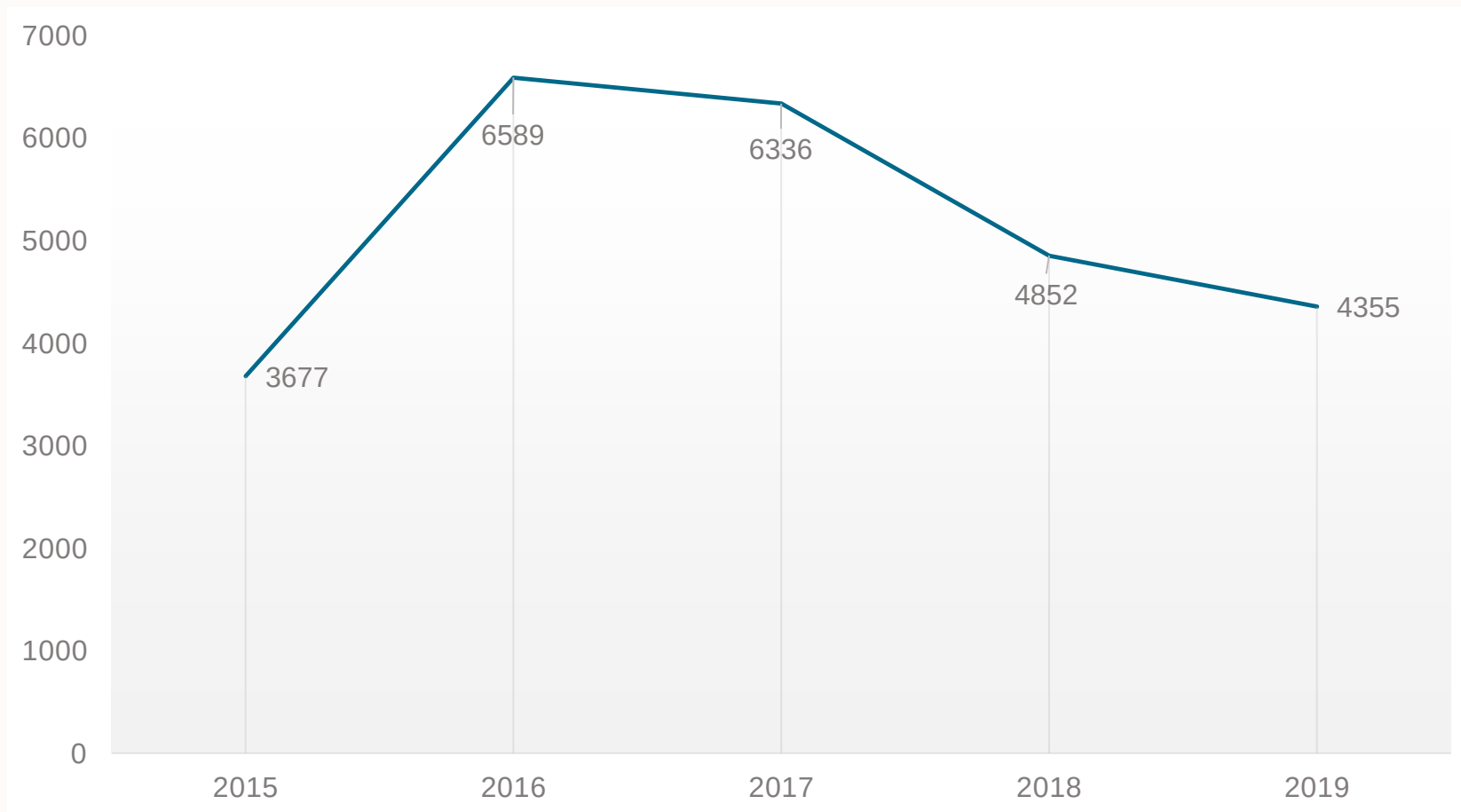
روند دریافت و کسب "صلاحیت ملی فنی" در ۵ سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹



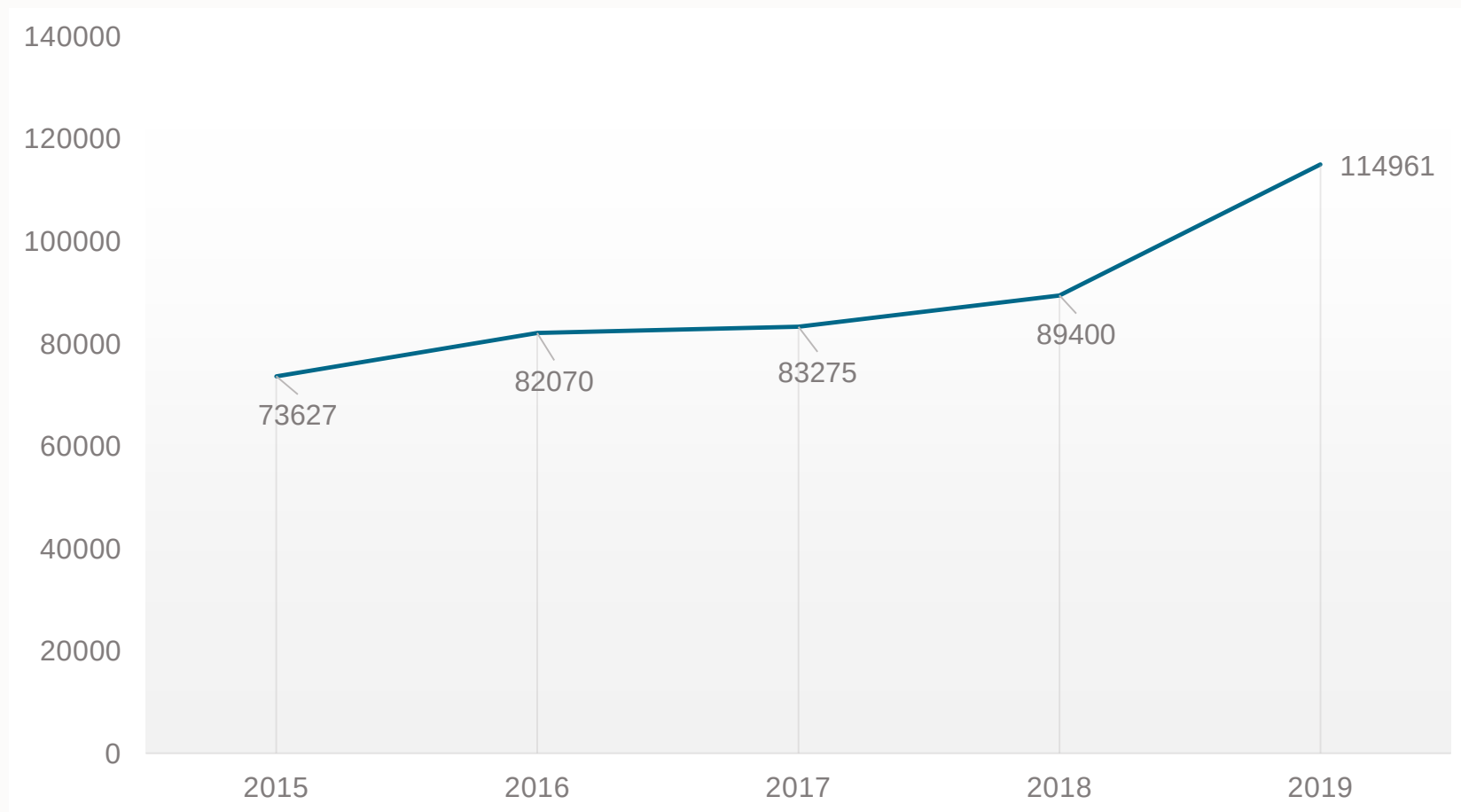
روند دریافت و کسب صلاحیت "مهندس حرفه‌ای" در "نظام ملی صلاحیت فنی" در ۵ سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹



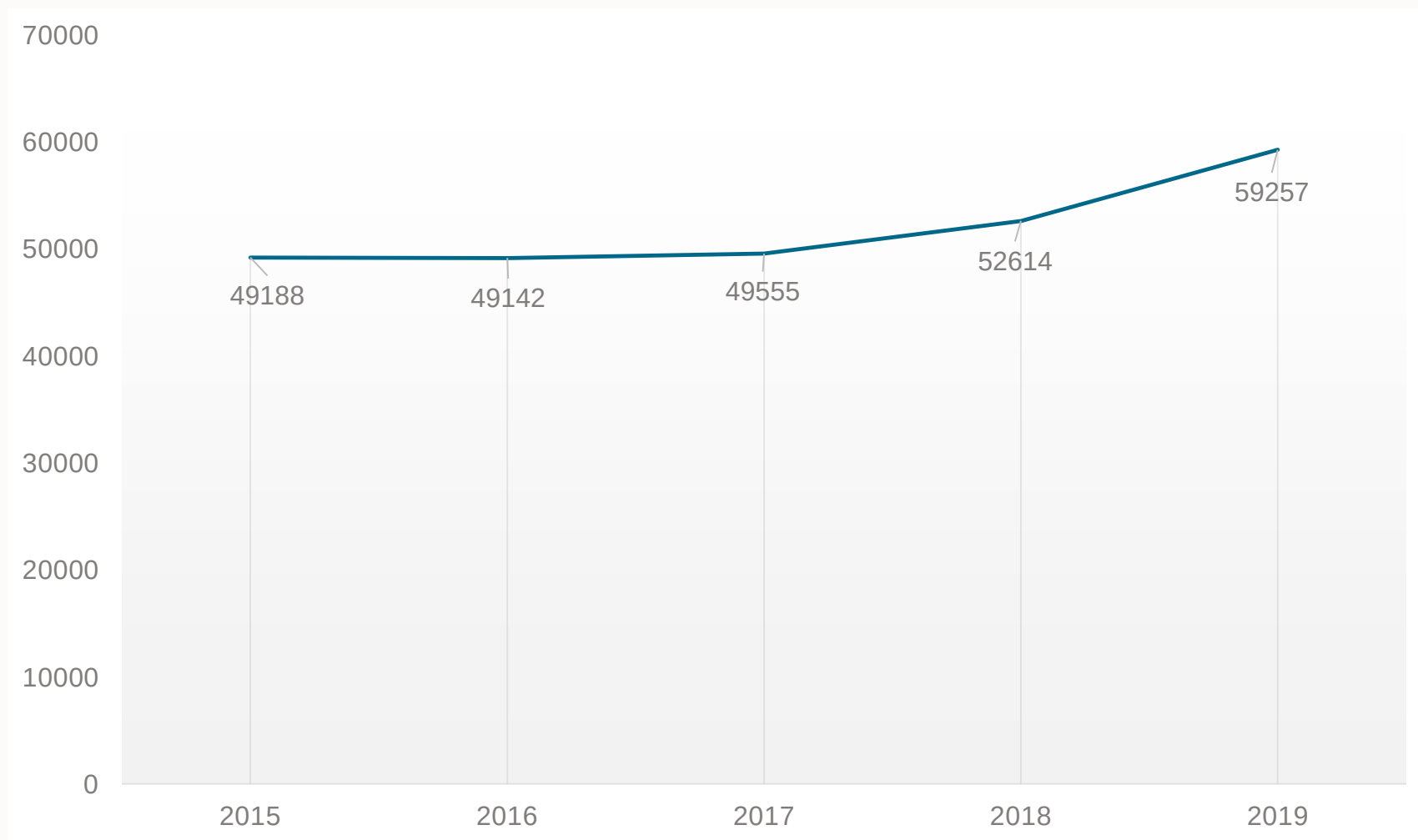
روند دریافت و کسب صلاحیت "استادکار ارشد/عالی" در "نظام ملی صلاحیت فنی" در ۵ سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹



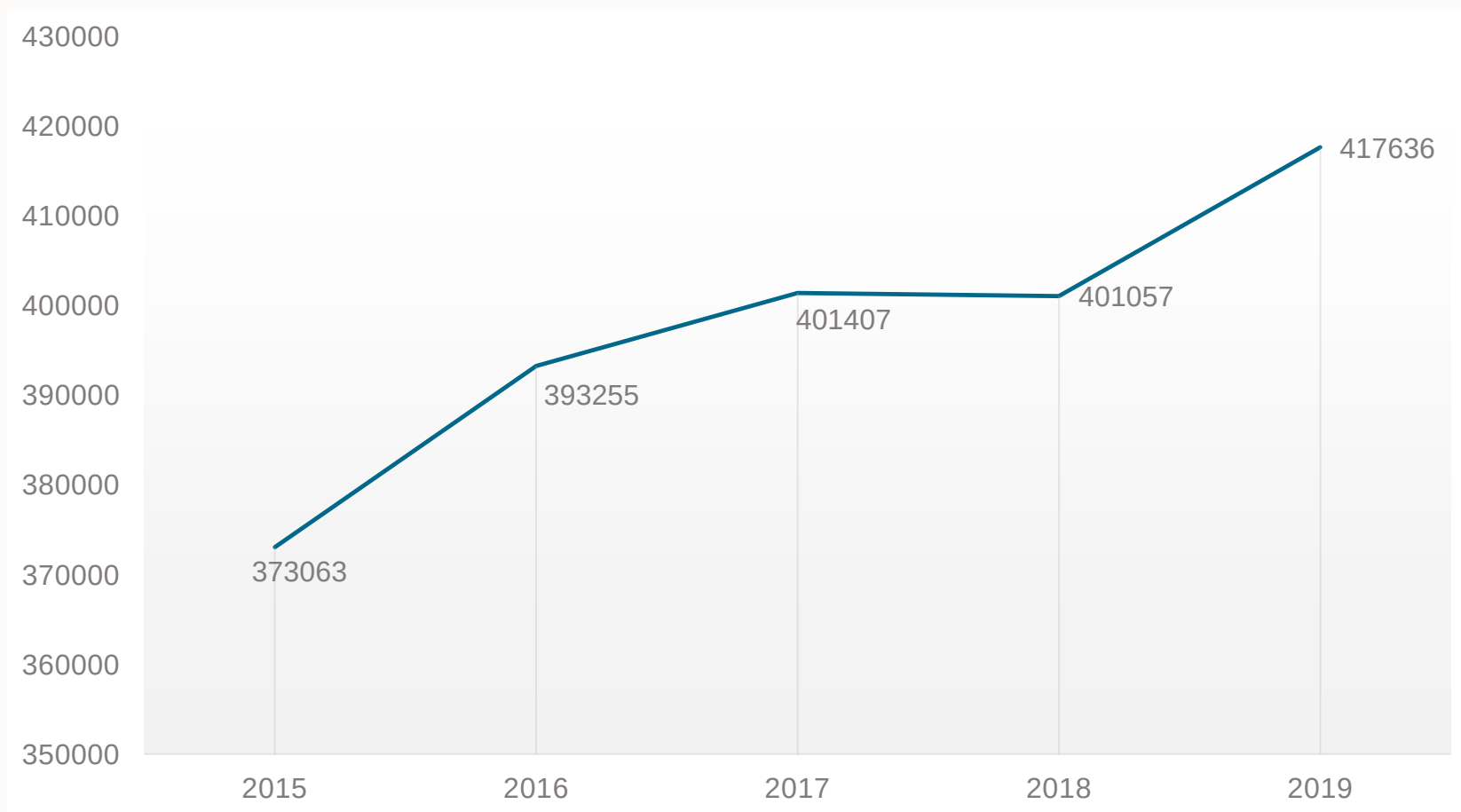
روند دریافت و کسب صلاحیت "مهندس" در "نظام ملی صلاحیت فنی" در ۵ سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹



روند دریافت و کسب صلاحیت "مهندس صنعتی (تکنسین)" در "نظام ملی صلاحیت فنی" در ۵ سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹



روند دریافت و کسب صلاحیت "استادکار" در "نظام ملی صلاحیت فنی" در ۵ سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹



نتایج آزمون نظام ملی صلاحیت فنی (خوشه خدمات)

برگرفته از اتاق صنعت و بازرگانی کره، سازمان توسعه منابع انسانی کره، ...

تعداد کل متقاضیان: ۲۸،۹۰۱،۵۰۶ نفر

تعداد کل قبول شدگان:

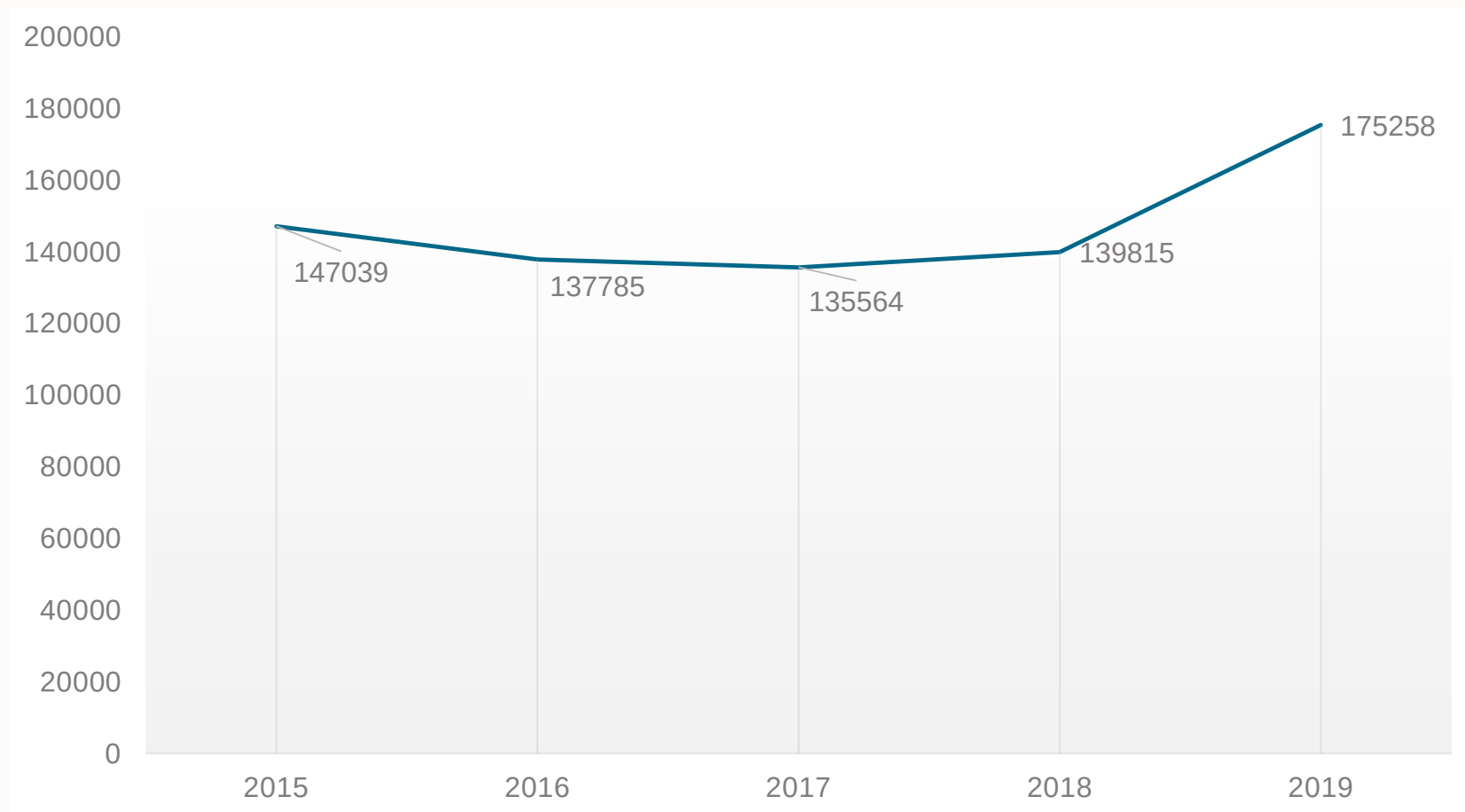
۱۳،۶۶۳،۴۹۵ نفر

میانگین قبولی: ۳۴.۴٪

صلاحیت‌ها مربوط به خوشه خدمات بشرح زیر:

- (۱) واژه‌پردازی، (۲) کاربری کامپیوتر،
- (۳) کاربر حسابداری کامپیوتری، (۴) تندنویسی به زبان کره‌ای
- (۵) منشی‌گری، (۶) کاربر و مدیر تجارت الکترونیکی
- (۷) مشاور شغلی / حرفه‌ای (۸) تحلیل‌گر مطالعات و بررسی
- (۹) برنامه‌ریز قرارداد (مدیر برنامه) (۱۰) مشاور مشتریان
- (۱۱) هماهنگ‌کننده تور بین المللی درمان پزشکی
- (۱۲) مشاور بالینی (۱۳) مدیر بازاریابی بین المللی
- (۱۴) مدیر کسب و کار ورزشی

روند دریافت و کسب "صلاحیت ملی فنی" در خوشه خدمات در ۵ سال ۲۰۱۵ تا ۲۰۱۹



چالش‌های آینده نظام صلاحیت حرفه‌ای کره

الف. ارتقا و بکارگیری "استانداردهای ملی شایستگی" در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و نظام صلاحیت

- ترقی "استانداردهای ملی شایستگی"، با نقش‌آفرینی به عنوان بستری واقعی جهت اصلاح آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی
- تغییر نظام توسعه و نگهداری از "استانداردهای ملی شایستگی" با تمرکز بر صلاحیت در هر بخش، که خیلی بر سیستم طبقه‌بندی صنعت تکیه نمی‌کند (نظام طبقه‌بندی صنعت-۲۴ گروه KECO)
- فعال‌سازی "شورای مهارت صنعت" (ISC)، پیشرفتی است که آن را به بدنه اصلی برای اجرا و راه‌اندازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی و نظام صلاحیت در هر بخش تبدیل می‌کند.

چالش‌های آینده نظام صلاحیت حرفه‌ای کره

ب. نظام‌مند و فعال‌سازی "چارچوب صلاحیت کره (KQF)" از طریق "چارچوب صلاحیت بخشی (SQF)"

- تدوین کل نظام "چارچوب صلاحیت کره" از طریق گسترش تدوین و بکارگیری SQF ها در بخش‌های مختلف صنعتی، با تمرکز بر ارتباط صلاحیت‌های موجود شامل صلاحیت‌های آموزش رسمی، آموزش حرفه‌ای
- بکارگیری نظام KQF و SQF برای تضمین کیفیت نظام آموزش و صلاحیت از نقطه‌نظر شایستگی‌های غالب در صنعت
- ایجاد اجماع اجتماعی بمنظور گسترش بکارگیری KQF و SQF در راستای "استانداردهای ملی شایستگی"

چالش‌های آینده نظام صلاحیت حرفه‌ای کره

ج. ایجاد مشارکت اجتماعی بین دولت، صنعت، دانشگاه (شامل دانشکده و مدارس متوسطه)، موسسه تحقیقات، و بخش خصوصی، ...

- نظام صلاحیت بایستی با هدف تدوین شایستگی‌های کارگران و بهبود سطح مهارتی آنان با ارتباط نیازهای بازار کار با آموزش و تربیت حرفه‌ای مدیریت و اداره شود. این صلاحیت باید با همکاری بین دولت، صنایع و موسسات مرتبط قابل حصول باشد.
- صلاحیت تحت هدایت صنعت و نظام آموزش و تربیت فنی و حرفه‌ای براساس مشارکت اجتماعی بایستی افرادی را آماده کند که پاسخگوی سریع بازار کار (غالب صنعت دربرگیرنده فناوری هوشمند جدید در انقلاب چهارم صنعتی) باشند.

چالش‌های آینده نظام صلاحیت حرفه‌ای کره

د. پالایش نظام سنجش و آزمودن صلاحیت‌ها

- گسترش و پایدارسازی آزمون و سنجش مبتنی بر برنامه (سنجش مبتنی بر شایستگی) در قیاس با روش آزمون و سنجش سنتی در نظام ملی صلاحیت
- شروع به رسمیت‌شناسی تجربیات عملی (سابقه کاری) با پشتیبانی و ضمانت صلاحیت‌های ملی مبتنی بر استانداردهای ملی شایستگی.
- به رسمیت‌شناسی شایستگی‌هایی که بخشی از صلاحیت را تشکیل داده و از فناوری‌های جدید حاصل از انقلاب چهارم صنعتی نشأت گرفته‌اند. شیوه و روشی که واحدهای شایستگی موردنیاز انجام مشاغل را به صلاحیت اضافه کند.

چالش‌های آینده نظام صلاحیت حرفه‌ای کره

ه. جهانی‌سازی صلاحیت برای تسهیل جابجایی نیروی کار

- روند جهانی برای گسترش "توافق به رسمیت‌شناسی متقابل" (MRA) صلاحیت‌ها بین کشورها براساس "توافق تجارت آزاد" (FTA)
- "توافق به رسمیت‌شناسی متقابل" مهندس حرفه‌ای: کره با ایالات تگزاس آمریکا، کره با استرالیا.
جابجایی صلاحیت مهندس حرفه‌ای تقریباً انجام شده است.
- پژوهش‌های مشترک برای به رسمیت‌شناسی بین صلاحیت "جوشکار" (کره) و "سازنده اسکلت فلزی" (استرالیا): براساس استانداردهای شغلی مشترک برگرفته از "استانداردهای ملی شایستگی" هر دو کشور از طریق فرآیند الگوبرداری، و شروع "توافق به رسمیت‌شناسی متقابل" صلاحیت "جوشکار".
- "توافق به رسمیت‌شناسی متقابل" صلاحیت "مهندس فناوری اطلاعات": کره و ژاپن. جابجایی صلاحیت "مهندس فناوری اطلاعات" به طور مداوم اتفاق می‌افتد.

استانداردهای ملی شایستگی (NCSs) در کره

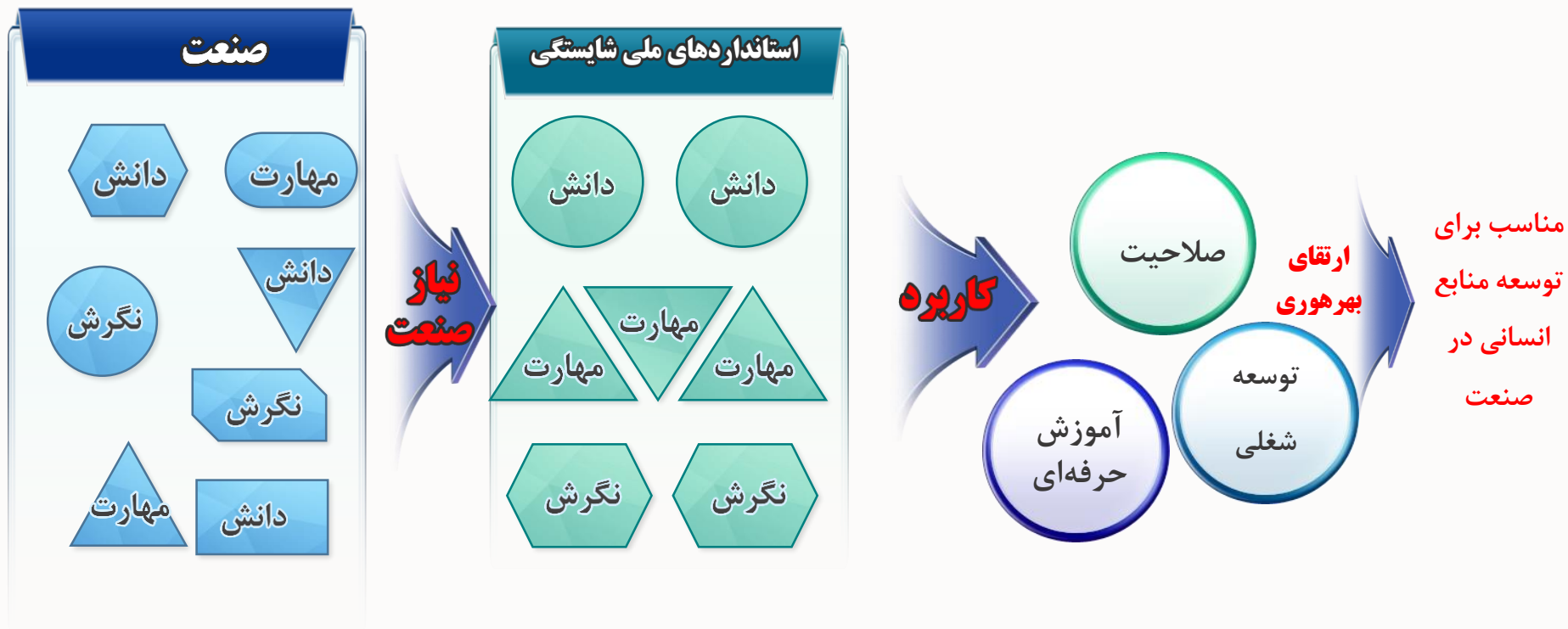
استانداردهای ملی شایستگی (NCSs) کره

بمنظور اصلاح نظام آموزش عمومی، آموزش فنی و حرفه‌ای، و صلاحیت عرضه-محور
به نظام تقاضا-محور (صنعت به عنوان مشتری)

❖ بمنظور اطمینان از قابل مقایسه بودن نظام آموزش عمومی، آموزش فنی و
حرفه‌ای، و صلاحیت در راستای شایستگی‌ها و براساس تقاضای صنعت برای نیروی
انسانی واجد شرایط / صلاحیت‌دار

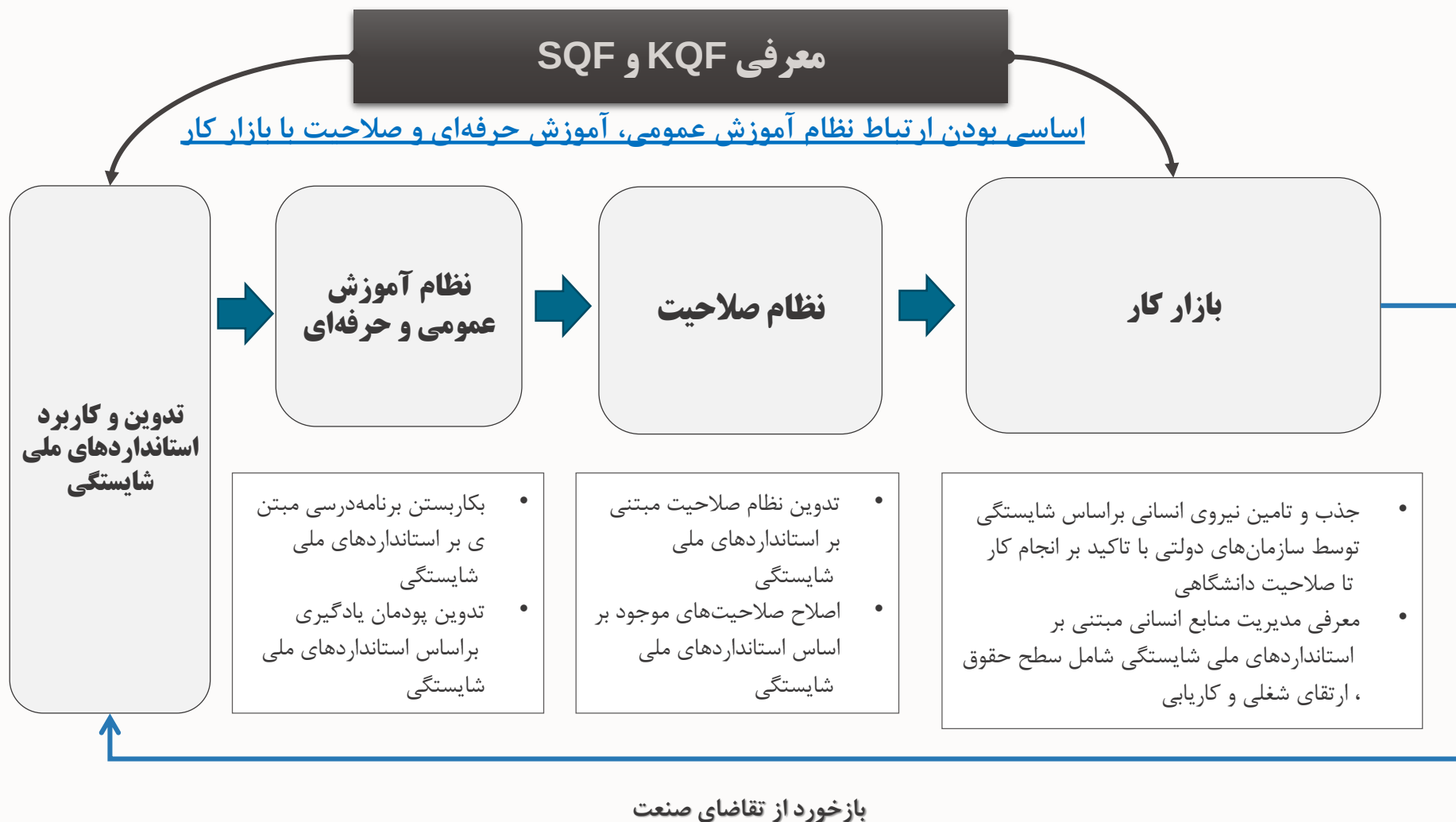
مرور مفهومی "استانداردهای ملی شایستگی"

دولت کره شایستگی‌ها (دانش، مهارت و نگرش) را در ۲۴ بخش و ۸ سطح سازماندهی می‌کند تا بتوان از طریق آن فعالیت‌های یک حرفه را بطور اثربخش اجرا کرد (قانون مربوطه: "قانون چارچوب صلاحیت‌ها").



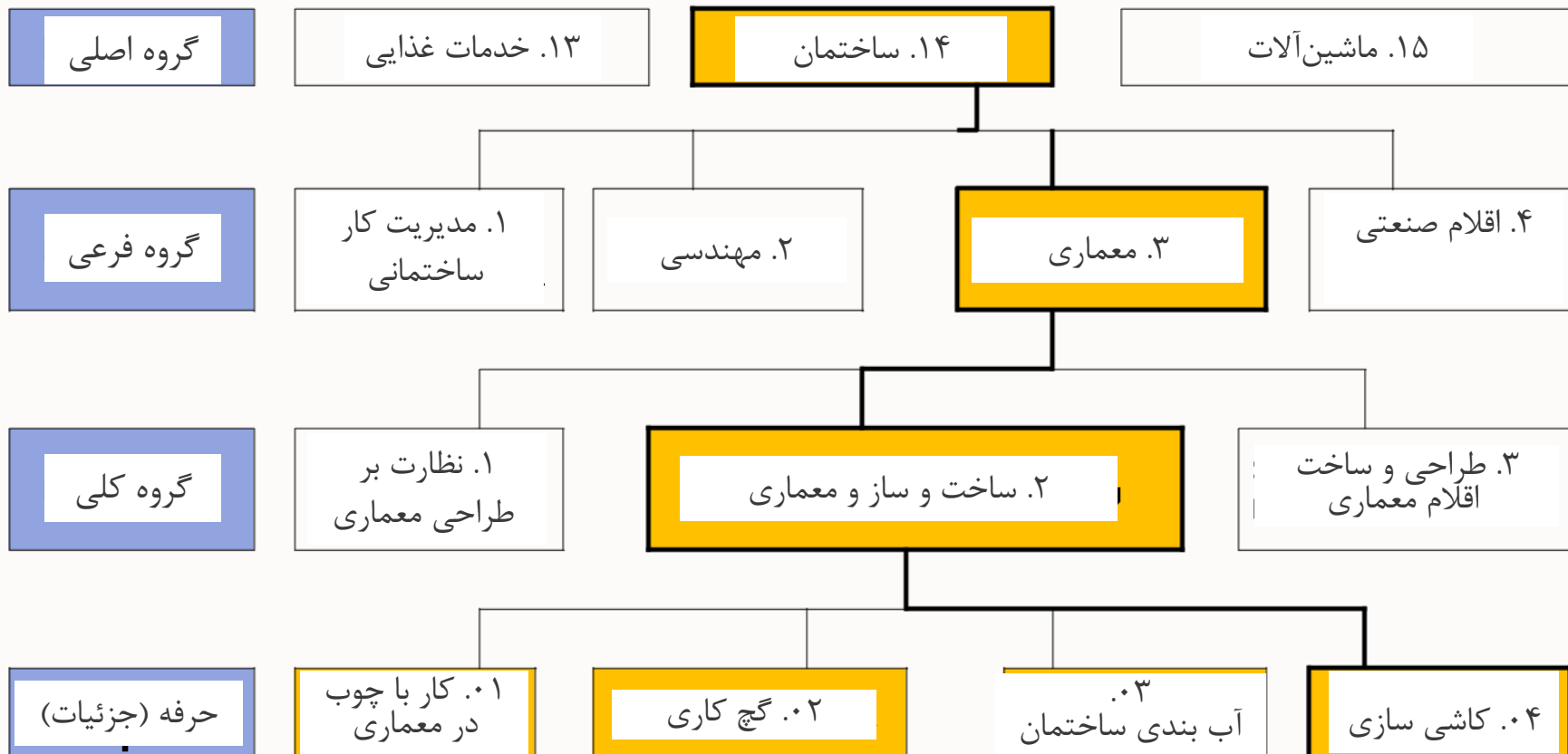
I. Introduction of Korean Qualification Framework(KQF)

مسیر تدوین "چارچوب صلاحیت کره" بر اساس "استانداردهای ملی شایستگی"



نظام طبقه‌بندی استانداردهای ملی شایستگی

جزئیات حرفه‌ها براساس ۲۴ گروه اصلی "طبقه‌بندی مشاغل/اشتغال کره" (KECO) در طبقه‌بندی "استانداردهای ملی شایستگی"



تعداد استانداردهای ملی شایستگی موجود

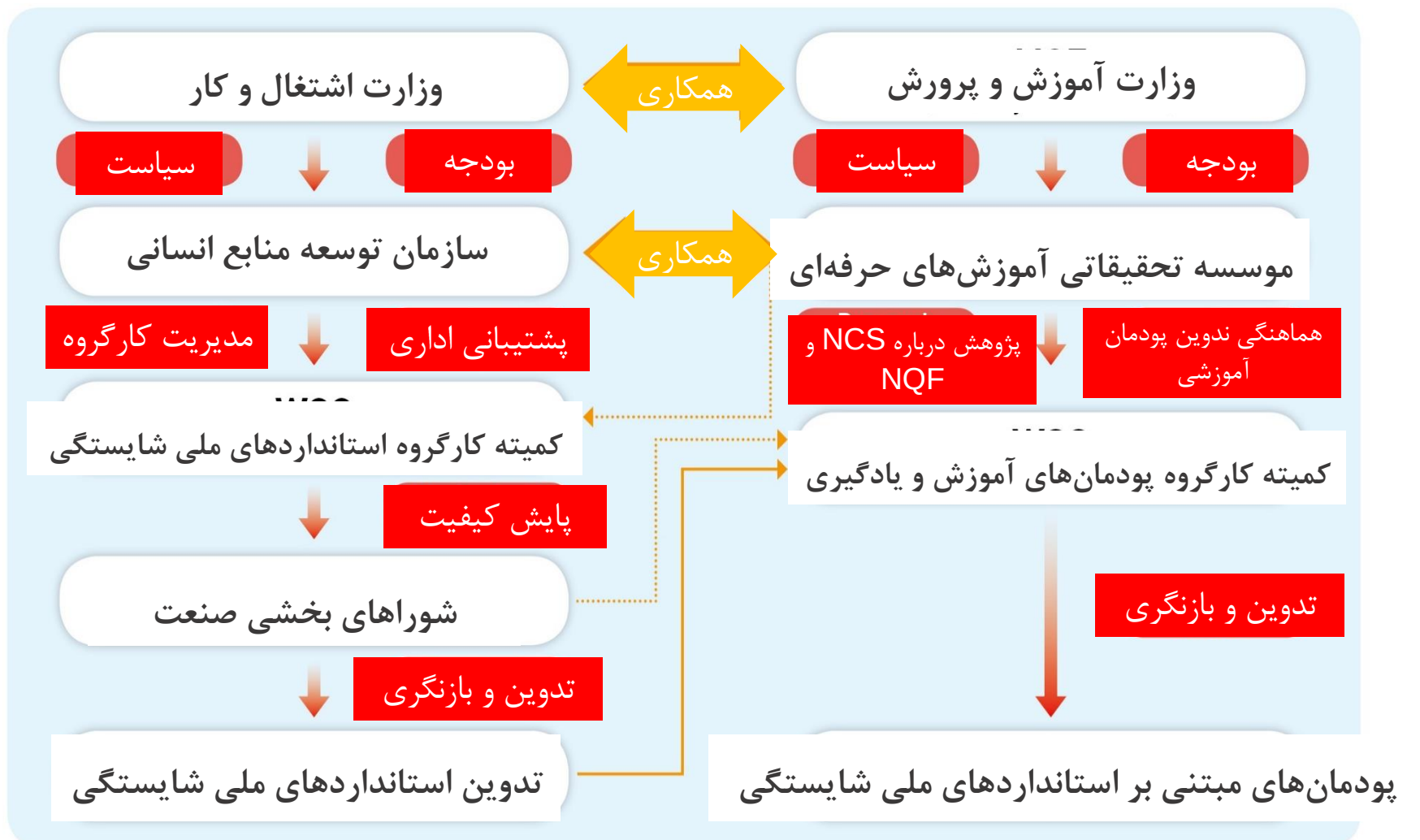
متشکل از ۲۴ گروه اصلی، ۷۹ گروه فرعی، ۲۵۳ گروه جزئیاتی، و ۱۰۰۱ گروه واحد شایستگی، ۱۲۴۰۵ واحد شایستگی

بخش				حوزه			
مقوله		قسمت	قسمت فرعی	مقوله		قسمت	قسمت فرعی
Total		79	253				
1	مدیریت کسب و کار	1	3	13	خدمات غذایی	3	9
2	مدیریت، حسابداری و کار اداری	4	11	14	ساختمان	8	106
3	امور مالی و بیمه	2	9	15	ماشین آلات	10	114
4	آموزش، علوم طبیعی و علوم اجتماعی	3	5	16	مواد	2	34
5	حقوق، پلیس، آتش‌نشانی، بازسازی و دفاع ملی	2	4	17	فرآیندها	4	32
6	سلامت و مراقبت پزشکی	2	7	18	نساجی و پوشاک	2	23
7	رفاه اجتماعی	3	6	19	تولید برق و الکترونیک	3	72
8	فرهنگ، هنر، طراحی و پخش صدا و سیما	3	9	20	فناوری اطلاعات	3	58
9	حمل و نقل و رانندگی	4	7	21	فرآیندها	2	20
10	کسب و کار و فروش	3	7	22	چاپ، چوب، مبلمان و صنایع دستی	2	23
11	نگهبانی و تمیزکاری	2	3	23	زیست‌محیطی، انرژی و ایمنی	6	49
12	سرگرمی، اقامت، سفر، و ورزش	4	12	24	کشاورزی، شیلات و جنگل	4	42

2013	2014		2015		2016		2017		2018		2019	
شروع تدوین	تدوین	بازنگری	تدوین	بازنگری	تدوین	بازنگری	تدوین	بازنگری	تدوین	بازنگری	تدوین	بازنگری
240	288	269	50	79	50	403	50	191	50	100	50	100

جمع کل: 14(797)-15(847)-16(897)-17(948)-18(1001)

چارچوب تدوین استانداردهای ملی شایستگی (حکمرانی)



Applying Fields of NCS

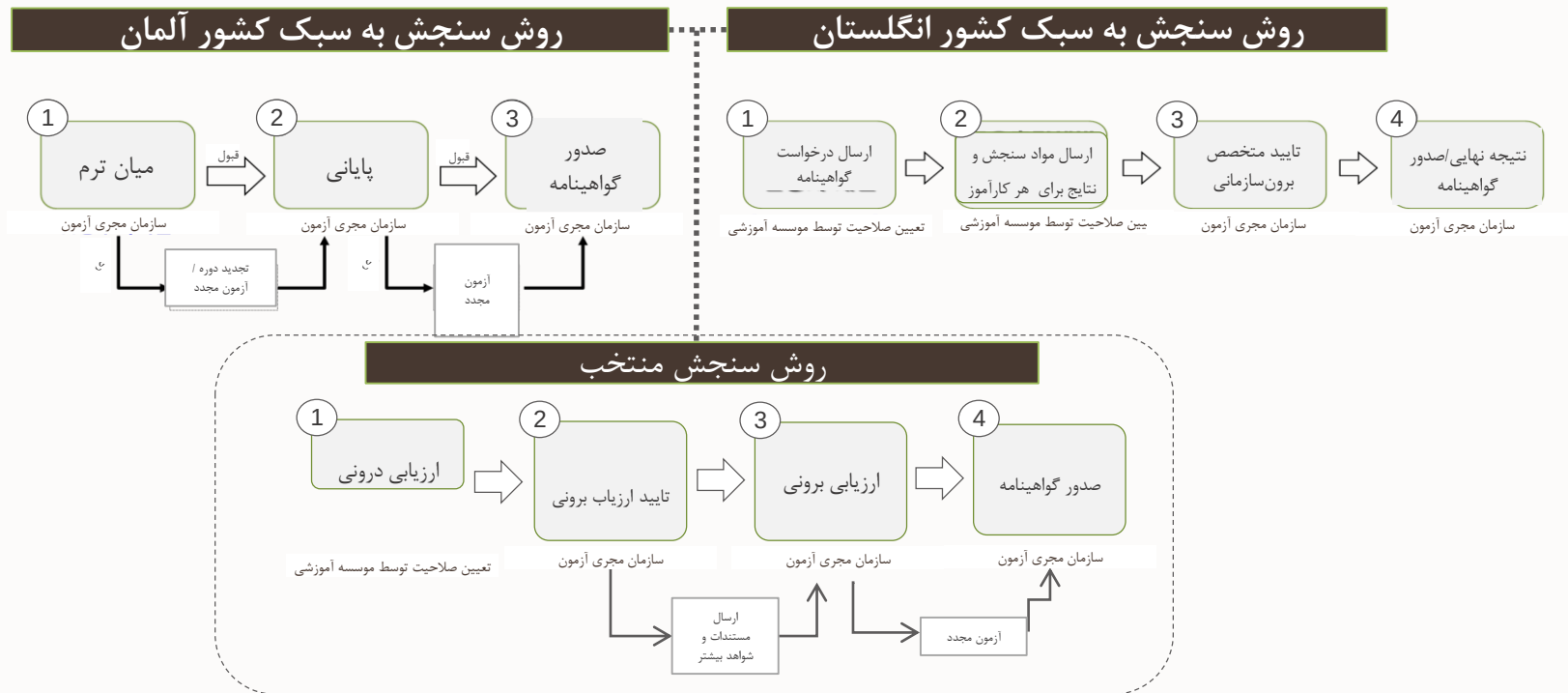
استانداردهای ملی شایستگی
استانداردهای شایستگی موردنیاز برای انجام اثربخش یک شغل در یک حرفه
در سطح ملی



زیرساخت توسعه منابع انسانی مبتنی بر عملکرد، مبتنی بر فعالیت، مبتنی بر کیفیت

نظام صلاحیت مبتنی بر "استانداردهای ملی شایستگی"

- در نظام ملی صلاحیت فنی، نظام سنجش مبتنی بر برنامه یادگیری برای استقرار صلاحیت مبتنی بر استانداردهای شایستگی انجام می‌شود



نظام جذب و بکارگیری (استخدام) مبتنی بر شایستگی

از استخدام مبتنی بر مشخصات تا جذب نیروی انسانی مبتنی بر شایستگی



آگهی استخدام
مبتنی بر NCS



فرم درخواست شغل
مبتنی بر NCS



نگارش محتوای ارزشیابی
مبتنی بر NCS



مصاحبه
مبتنی بر NCS

آگهی استخدام

فقط ارائه اطلاعات ساده

کار اداری
شغل فنی

جذب به روش موجود

جذب مبتنی بر
استانداردهای ملی
شایستگی

انتخاب رزومه

مجبور به نوشتن اطلاعات غیرمرتبط
با شغل (سوابق خانوادگی، توانایی‌های
غیرمرتبط دانشگاهی، سرگرمی‌ها، ...)

فقط اطلاعات مرتبط با شغل و
نیازی به نوشتن اطلاعات
غیرضروری فردی نیست

سنجش و آزمون

فقط آزمون ساده دانشی
همچون تست شخصیت یا
تست استعداد

آزمونی که به سوالاتی با
تمرکز بر شایستگی‌های
شغل (مهارت‌های اصلی،
مهارت‌های تخصصی)
می‌پردازد.

مصاحبه

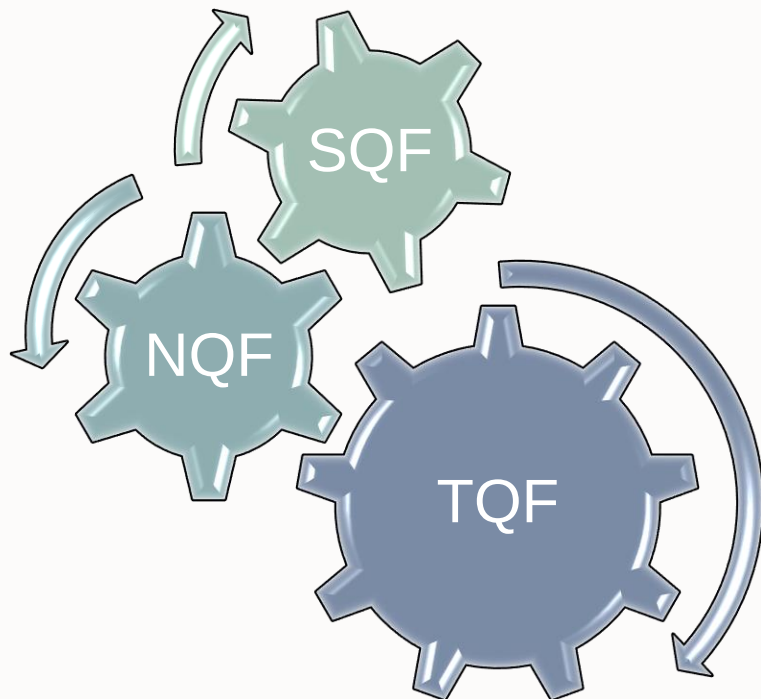
مصاحبه ساختارنیافته
(مصاحبه درباره سرگرمی‌ها،
سوابق فردی و سوالات
نامربوط)

مصاحبه ساختارمند که به
سوالاتی با تمرکز بر
شایستگی‌های شغل
(مهارت‌های اصلی، مهارت‌های
تخصصی)
می‌پردازد.

II. Direction of SQF(Sectoral Qualification Framework) Development

SQF به عنوان سنگ زیرپا در مسیر حرکت به KQF

- باتوجه به رابطه بین SQF, NQF و SQF, TQF (RQF)، رهیافت "چارچوب صلاحیت‌های بخشی/صنعت" SQF باتمرکز بر یک حوزه تخصصی از صنعت خود یک **گزینه خوب** برای پایه‌گذاری تدوین چارچوب صلاحیت کره KQF است.



- **SQF**: چارچوب صلاحیت‌های بخشی/صنعت
- **NQF**: چارچوب ملی صلاحیت‌ها
- **R/TQF**: چارچوب صلاحیت‌های فراملی/منطقه‌ای

تعداد "چارچوب ملی صلاحیت" در دنیا

چارچوب ملی صلاحیت

فهرست ۱۵۴ کشوری که چارچوب صلاحیت خود را برنامه‌ریزی، تدوین یا اجرا نموده‌اند.

Albania; Angola; Andorra; Antigua & Barbuda; Argentina; Armenia; Australia; Austria; Azerbaijan; Bahrain; Bangladesh; Barbados; Brazil; Belarus; Belgium; Benin; Belize; Bhutan; Bosnia and Herzegovina; Botswana; Brazil; Brunei Darussalam; Bulgaria; Burkina Faso; Burundi; Cabo Verde; Cambodia; Canada; Chile; Colombia; Costa Rica; Côte d'Ivoire; Croatia; Cyprus (and Northern Part of Cyprus); Czech Republic; Denmark; Dominica; Egypt; El Salvador; Eritrea; Estonia; Ethiopia; Finland; France; Georgia; Germany; Ghana; Greece; Grenada; Guinée; Guinée Bissau; Guyana; Haiti; Hong Kong; Hungary; Honduras; Iceland; India; Indonesia; Ireland; Israel; Italy; Jamaica; Jordan; Kazakhstan; Kenya; Kiribati; Korea; Kosovo; Kuwait; Kyrgyzstan; Lao People's Democratic Republic; Latvia; Lebanon; Lesotho; Liechtenstein; Liberia; Lithuania; Luxembourg; Madagascar; Malawi; Malaysia; Maldives; Mali; Malta; Mauritius; Mexico; Montenegro; Montserrat; Palestine; Morocco; Mozambique; Myanmar; Namibia; Netherlands; Nepal; New Zealand; Nicaragua; Niger; Nigeria; Norway; Oman; Pakistan; Palestine; Panama; Papua New Guinea; Philippines; Paraguay; Poland; Portugal; Republic of Moldova; Romania; Russian Federation; Rwanda; Saint Lucia; Samoa; Serbia; Senegal; Seychelles; Sierra Leone; Singapore; Slovak Republic; Slovenia; Somalia (Somaliland); South Africa; Spain; St. Kitts & Nevis; St. Lucia; St. Vincent and the Grenadines; Suriname; Swaziland; Sweden; Switzerland; Tajikistan; Thailand; The Bahamas; The Comoros; the Democratic Republic of Congo; The former Yugoslav Republic of Macedonia; The Gambia; The Holy See, Timor-Leste; Togolese Republic; Tonga; Trinidad & Tobago; Tunisia; Turkey; Tuvalu and Vanuatu; Ukraine; United Arab Emirates; United Kingdom; United Republic of Tanzania; Uruguay; Viet Nam; Zambia; Zimbabwe.

تدوین و توسعه چارچوب ملی صلاحیت در بُعد جهانی

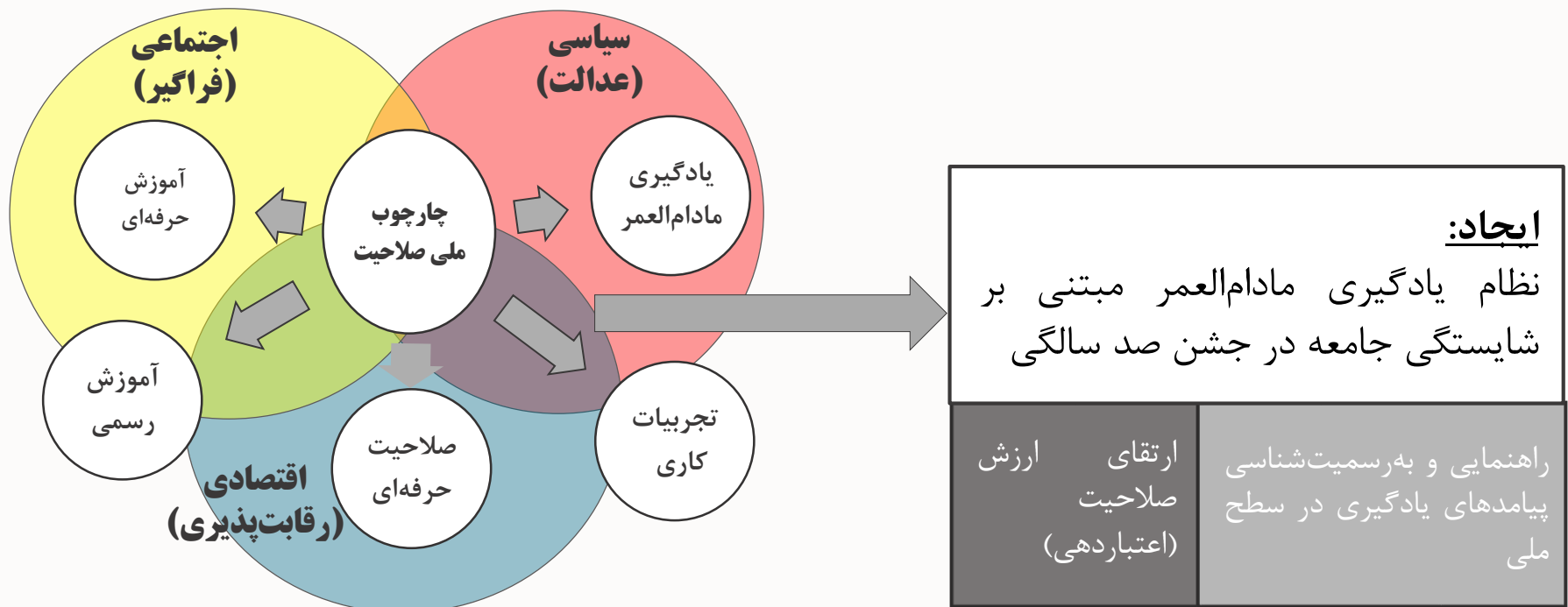
۳ نسل چارچوب ملی صلاحیت



نسل ۳ (در حال حاضر تحت بررسی)	نسل ۲ (اجرای آن از اواخر دهه ۱۹۹۰ یا او ائل دهه ۲۰۰۰ شروع شد)	نسل ۱ (اجرای آن بین اواخر دهه ۱۹۸۰ و اواسط دهه ۱۹۹۰ شروع شد)
آلبانی، آنگولا، باربادوس، بوسنی و هرزگوین، بوستوانا، برزیل، شیلی، چین، کلمبیا، جمهوری دموکراتیک کنگو، جامائیکا، لسوتو، مقدونیه، مالاوی، موزامبیک، رومانی، صربستان، اسلوونی، ازبکستان، تانزانیا، ترکیه، اوگاندا، زامبیا، زیمبابوه	ایرلند، مالزی، مالدیو، موریس، مکزیک، نامیبیا، فیلیپین، سنگاپور، ترینیداد و توباگو، ولز	استرالیا، نیوزلند، اسکاتلند، آفریقای جنوبی، انگلستان

مشکل برقراری توافق جهت توسعه و گسترش "چارچوب صلاحیت کره"

- بحث و جدل‌های زیادی در خصوص معرفی "چارچوب صلاحیت کره" در بین ذینفعان و نقش‌آفرینان وجود دارد زیرا این چارچوب، زمینه‌های مختلفی از جمله قلمرو اقتصادی، اجتماعی و سیاسی را پوشش می‌دهد. بنابراین، اجرای "چارچوب صلاحیت کره" در مقیاس کامل به زمان بیشتری نیاز دارد.



سیاست‌های مربوط به "چارچوب صلاحیت کره" و روند حرکت آنها

- در دسامبر ۲۰۱۳، دولت کره "نقشه جامع ایجاد چارچوب ملی صلاحیت"، که نقشه راهی است برای توسعه "چارچوب صلاحیت کره" برای ایجاد جامعه‌ای شایستگی محور
- در اوایل سال ۲۰۱۹، محتوای اصلی "چارچوب صلاحیت کره" در ۳ حیطه و ۸ سطح، تحت مدیریت "وزارت آموزش و پرورش" و با همکاری "وزارت اشتغال و کار" مشخص و تعیین گردید. آن ۸ سطح طوری تنظیم شد که برای هر دو صلاحیت دانشگاهی و حرفه‌ای/ شغلی کاربرد داشته و مشترک باشد.

شرح حیطه‌های ۳ گانه در ۸ سطح "چارچوب صلاحیت کره"

سطح	دانش	مهارت	مسئولیت و استقلال در کار
۸	• دانش در <u>بیشرفته‌ترین</u> سطح زم - ینه تخصصی کاری یا مطالعاتی • دانش متمرکز و همگرا با زمینه تخصصی	• <u>بیشرفته‌ترین و تخصصی‌ترین مهارت‌ها</u> و فنون موردنیاز جهت تر ویج و بازتعریف دانش موجود یا عمل حرفه‌ای	اختیار و مسئولیت حرفه‌ای همراه با تعهد پایدار برای توسعه <u>ایده‌ها یا فرآیندهای جدید در پیشانی</u> کار یا مطالعات
۷	• <u>دانش تخصصی بالا</u>، بخشی از آن در پیشانی دانش حوزه تخصصی • کاری یا مطالعاتی به عنوان مبنایی برای تفکر ناب و یا پژوهش • آگاهی و نگاه انتقادی به موضوعات دانشی در حوزه تخصصی و ارتباط بین حوزه‌ها	• <u>مهارت‌های حل مساله تخصصی</u> موردنیاز در پژوهش و یا نوآوری بمنظور توسعه دانش و رویه‌های جدید و ترکیب دانش از حوزه‌های مختلف	مدیریت، تفسیر و تغییر زمینه‌های مختلف کار یا مطالعاتی که <u>پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی هستند و به رهافت‌های چ دید راهبردی نیاز دارند</u>. قبول مسئولیت برای مدیریت و بررسی عمل کرد افراد یا گروه
۶	• دانش <u>بیشرفته</u> در یک زمینه کاری یا مطالعاتی، شامل درک انتقادی نظریه‌ها و اصول	• <u>مهارت‌های پیشرفته</u> موردنیاز برای حل مسائل پیچیده و غیرقابل پیش‌بینی در یک حوزه تخصصی کاری یا مطالعاتی	<u>اختیار و مسئولیت کلی</u> برای انجام وظایف و مدیریت کردن <u>وظایف گروه</u>
۵	• <u>دانش جامع، تخصصی، حقیقی و نظری</u> در یک حوزه کاری یا مطالعاتی	• <u>طیف جامعی از مهارت‌های</u> موردنیاز برای حل مسائل انتزاعی	<u>اختیار و مسئولیت کلی</u> برای اجرای وظایف و مدیریت کردن وظایف افراد

(ادامه) شرح حیطه‌های ۳ گانه در ۸ سطح "چارچوب صلاحیت کره"

سطح	دانش	مهارت	مسئولیت و استقلال در کار
۴	دانش <u>حقیقی و نظری</u> در زمینه‌های وسیع در حوزه کاری یا مطالعاتی	مهارت‌های <u>شناختی و کاربردی</u> موردنیاز برای حل مسائل خاص در حوزه کاری یا مطالعاتی	<u>اختیار و مسئولیت محدود</u> برای اجرای وظایف و مدیریت کردن وظایف کلی افراد
۳	<u>دانش جامع پایه</u> از قبیل حقایق، اصول، فرآیندها و مفاهیم کلی در حوزه کاری یا مطالعاتی	مهارت‌های موردنیاز برای حل و فصل کردن <u>وظایف معمولی روزانه و مسائل کلی/عمومی</u>	<u>اختیار و مسئولیت محدود</u> برای اجرای وظایف
۲	<u>دانش حقیقی پایه</u> در حوزه کاری یا مطالعاتی	مهارت‌های <u>پایه</u> موردنیاز برای اجرای وظایف معمولی روزمره	<u>کار یا مطالعه تحت نظارت و سرپرستی</u> با داشتن استقلال کم
۱	<u>دانش پایه</u> در حوزه کاری یا مطالعاتی	مهارت‌های <u>پایه</u> موردنیاز انجام <u>وظایف ساده</u>	کار یا مطالعه <u>ساختاریافته و مشخص تحت نظارت و سرپرستی مستقیم</u>

"چارچوب صلاحیت بخشی / صنعت" (SQF) کره

"چارچوب صلاحیت بخشی" (SQF) کره

- سیاست جاری دولت در خصوص SQF (۲۰۲۱-۲۰۱۶)، که یک سیاست ملی است بمنظور ایجاد جامعه مبتنی بر شایستگی و برقراری ارتباط بین صلاحیت دانشگاهی، صلاحیت حرفه‌ای و تجربه کاری ... ، در قالب پروژه آزمایشی عملیاتی شده‌است.
- ۱۷ "شورای مهارت صنعت" (ISC) نقطه اتکای معرفی و اجرای "چارچوب صلاحیت کره" از طریق تدوین SQF ها هستند که توسط "وزارت اشتغال و کار" حمایت می‌شوند. از سال ۲۰۱۵ تا آوریل ۲۰۱۹، "شوراهای مهارت صنعت"، ۱۳ SQF تدوین کرده‌اند.

وضعیت موجود تدوین ۱۳ SQF توسط "شوراهای مهارت صنعت" از سال ۲۰۱۵

سال	شورای مهارت صنعت	زمینه های تخصصی مورد نظر
۲۰۱۵	<u>فناوری اطلاعات و مدیریت کسب و کار</u>	- مشاور فناوری اطلاعات - مدیر پروژه فناوری اطلاعات - معمار فناوری اطلاعات - مهندس نرم افزار - مهندس نرم افزار تعبیه شده - بازاریاب فناوری اطلاعات - مهندس امنیت فناوری اطلاعات - مهندس کیفیت فناوری اطلاعات
		طراحی ماشین آلات
		پخش صدا و سیما و فناوری ارتباطات
		شیمی
		برق، انرژی و منابع
		مواد
		ساختمان
		- آجرچینی - گچ کاری - آب بندی - کاشی کاری
۲۰۱۶	<u>فناوری اطلاعات و مدیریت کسب و کار</u>	- قالب سازی - خدمات دیجیتال - به روز رسانی پروژه فناوری اطلاعات - برق ریل راه آهن - طراحی محصول - غذا و آشپزی - به روز رسانی پروژه فناوری اطلاعات
		Root/ ریشه
		طراحی و محتوای فرهنگی
		برق، انرژی و منابع
		طراحی و محتوای فرهنگی
		خدمات غذایی
		<u>فناوری اطلاعات و مدیریت کسب و کار</u>
۲۰۱۷	<u>فناوری اطلاعات و مدیریت کسب و کار</u>	- آجرچینی - گچ کاری - آب بندی - کاشی کاری - قالب سازی - خدمات دیجیتال - به روز رسانی پروژه فناوری اطلاعات - برق ریل راه آهن - طراحی محصول - غذا و آشپزی - به روز رسانی پروژه فناوری اطلاعات
		Root/ ریشه
		طراحی و محتوای فرهنگی
		برق، انرژی و منابع
		طراحی و محتوای فرهنگی
		خدمات غذایی
		<u>فناوری اطلاعات و مدیریت کسب و کار</u>
۲۰۱۸	<u>فناوری اطلاعات و مدیریت کسب و کار</u>	- آجرچینی - گچ کاری - آب بندی - کاشی کاری - قالب سازی - خدمات دیجیتال - به روز رسانی پروژه فناوری اطلاعات - برق ریل راه آهن - طراحی محصول - غذا و آشپزی - به روز رسانی پروژه فناوری اطلاعات
		Root/ ریشه
		طراحی و محتوای فرهنگی
		برق، انرژی و منابع
		طراحی و محتوای فرهنگی
		خدمات غذایی
		<u>فناوری اطلاعات و مدیریت کسب و کار</u>

"شوراهای بخشی صنعت" (ISCs) مجریان اصلی سیاست‌های مرتبط با SQF هستند.

شماره	شورای بخشی صنعت
۱	<u>فناوری اطلاعات و مدیریت کسب و کار</u>
۲	حسابداری و مدیریت
۳	خدمات مالی و بیمه
۴	مشاوره
۵	طراحی و محتوای فرهنگی
۶	گردشگری و اوقات فراغت
۷	خدمات غذایی
۸	ساختمان
۹	کشتی‌سازی و صنعت دریا
۱۰	ماشین‌آلات
۱۱	ریشه / Root
۱۲	مواد
۱۳	شیمی
۱۴	نساجی، پوشاک و فناوری مد
۱۵	برق، انرژی و منابع
۱۶	الکترونیک
۱۷	پخش صدا و سیما و فناوری ارتباطات

در حال حاضر، ۱۷ شورای بخش صنعت در زمینه‌های مختلف صنعت شکل گرفته است که نقش ارتقای توسعه منابع انسانی صنعت- محور بر اساس استانداردهای ملی شایستگی را بر عهده دارند.

چارچوب صلاحیت بخش فناوری اطلاعات (IT SQF)

- برای مثال، در سال ۲۰۱۵، چارچوب صلاحیت بخش فناوری اطلاعات در ۷ سطح تدوین گردید. این چارچوب برای شرکت های تدوین و توسعه دهنده نرم افزارها، ارزیابی شایستگی کارکنان موجود و همچنین جذب و بکارگیری کارکنان جدید کاربرد دارد تا بتوانند دارندگان مدارک دانشگاهی ۴ ساله کارشناسی حوزه فناوری اطلاعات را ارزشیابی کنند. نسخه جدید آن در ۲۰۱۹، چارچوب صلاحیت بخش فناوری اطلاعات به صورت پروژه آزمایشی انجام شده است.

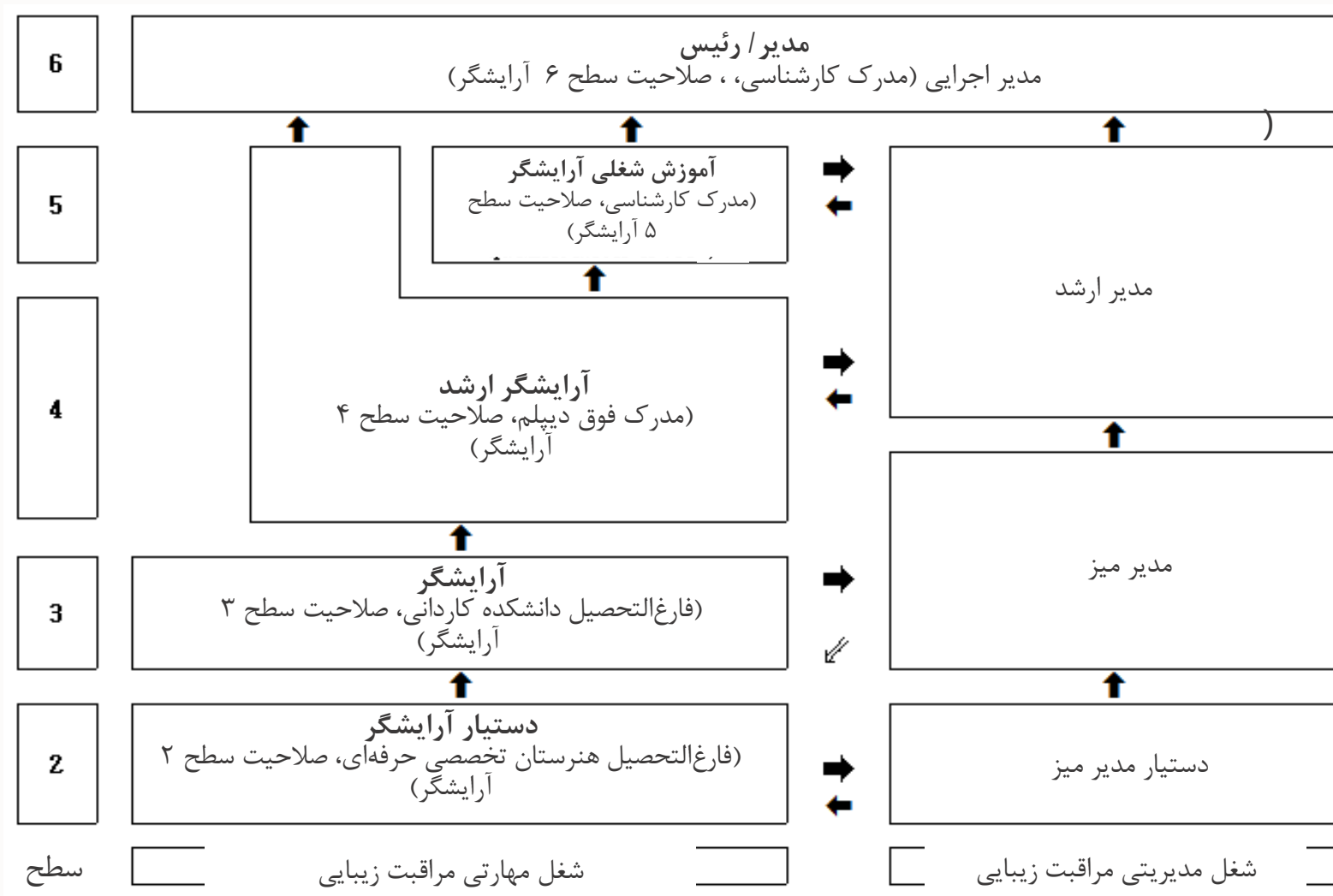
IT SQF	الزامات		
	صلاحیت دانشگاهی (مدرک، ...)	صلاحیت حرفه‌ای (صلاحیت ملی فنی، صلاحیت خصوصی)	تجربه کاری
L8	دکتر		سطح ۷ + ۵ سال سابقه کار میدانی
L7			سطح ۶ + ۴ سال سابقه کار میدانی
L6	کارشناسی ارشد		سطح ۵ + ۳ سال سابقه کار میدانی
L5	کارشناسی	مهندس فناوری اطلاعات	سطح ۴ + ۱ سال سابقه کار میدانی
L4	دانشکده ۳ ساله		سطح ۳ + ۱ سال سابقه کار میدانی
L3	دانشکده ۲ ساله / فوق دیپلم	مهندس صنعتی فناوری اطلاعات (تکنسین)	سطح ۲ + ۲ سال سابقه کار میدانی
L2	فارغ التحصیل دبیرستان	استادکار فناوری اطلاعات	

مثال‌هایی از کاربرد IT SQF در ۳ شرکت مختلف و ۱ بخش نظامی

شرکت مرتبط با ارتباطات حوزه دفاعی	شرکت ISU System	شرکت URP System	شرکت KT DS	شرکت
- پشتیبانی سیستم کامپیوتری و ارتباطات - نیروهای مسلح کره	- تاسیس ۱۹۹۶ - حدود ۱۱۰ کارمند - کسب و کار راه حل نرم افزاری و پشتیبانی سیستم فناوری اطلاعات	- تاسیس ۲۰۰۴ - حدود ۱۲۰ کارمند - مدیریت زیرساخت و سرویس و نگهداری - طراحی و توسعه نرم افزار	- تاسیس ۲۰۰۸ - حدود ۱۳۰۰ کارمند - کسب و کار حوزه یکپارچه سازی سیستم	تاریخچه/وضعیت موجود
- نبود هیگانه شرح شغل در شرکت - استفاده از شرح شغل مبتنی بر IT SQF	- نبود هیگانه شرح شغل در شرکت - استفاده از شرح شغل مبتنی بر IT SQF	- نبود هیگانه شرح شغل در شرکت - استفاده از شرح شغل مبتنی بر IT SQF	استفاده از شرح شغل مبتنی بر IT SQF - به جای شرح شغل‌های موجود در شرکت	شرح کار
- تدوین و توسعه نرم‌افزار کاربردی/اپلیکیشن - مدیریت سیستم فناوری اطلاعات - مدیریت امنیت اطلاعات - پاسخ امنیتی به حوادث	- تدوین و توسعه نرم‌افزار کاربردی/اپلیکیشن - مدیریت پروژه فناوری اطلاعات - مدیریت سیستم فناوری اطلاعات - مدیریت سیستم فناوری اطلاعات	- تدوین و توسعه نرم‌افزار کاربردی/اپلیکیشن - مدیریت پروژه فناوری اطلاعات - مدیریت سیستم فناوری اطلاعات - پشتیبانی فنی سیستم‌های فناوری اطلاعات	- تدوین و توسعه و مدیریت نرم‌افزار کاربردی/اپلیکیشن - تحلیل/طراحی کسب و کار و آزمون - مدیریت پایگاه داده‌ها - معماری نرم‌افزار - مشاوره فناوری اطلاعات - مدیریت سیستم فناوری اطلاعات	وظایف مرتبط
استفاده شرح شغل برای کلیه کارکنان و اجرای ارزشیابی شایستگی‌ها	استفاده شرح شغل برای کلیه کارکنان و اجرای ارزشیابی شایستگی‌ها	استفاده شرح شغل برای کلیه کارکنان و اجرای ارزشیابی شایستگی‌ها	استفاده شرح شغل برای کلیه کارکنان و اجرای ارزشیابی شایستگی‌ها	بکارگیری شرح شغل

- (توسعه منابع انسانی) راهنمایی برای آماده‌سازی مجموعه‌های مهارتی (شرح شغل) جهت ارزشیابی و جذب کارکنان که به ایجاد "نظام توسعه منابع انسانی مبتنی بر شایستگی" در شرکت‌ها می‌انجامد.
- (مدیریت منابع انسانی) راهنمایی سنجش و ارزیابی مبتنی بر شایستگی برای حقوق، ارتقای شغلی، تعیین سطح شغلی (کاریابی) بعلاوه تغییر وضعیت کارکنان شاغل موجود
- (توسعه شغلی) آماده‌ساز، راه‌اندازی و اجرای نظام آموزش رسمی و مهارتی با هدف تدوین شیوه توسعه شغلی کارکنان

پیش‌نویس نهایی SQF در بخش صنعت مراقبت زیبایی کره



➤ رهیافت مبتنی بر استانداردهای ملی شایستگی از طریق تدوین SQF و KQF

- محتوای استانداردهای ملی شایستگی و نظام سطح‌بندی / رتبه‌بندی ، عامل خوب و مثبتی برای تنظیم KQF و SQF است و تاثیری قوی دارد. بنابراین، برای ایجاد و بکارگیری KQF و SQF سوء تفاهم‌هایی وجود دارد.
- روی هم رفته، تجربه تدوین و بکارگیری استانداردهای ملی شایستگی و صلاحیت‌های مبتنی بر آن عاملی بسیار خوب برای بکارگیری KQF و SQF در سایه حذف شکاف مهارتی، و در نهایت ایجاد "نظام توسعه و مدیریت منابع انسانی مبتنی بر شایستگی" است.

➤ همکاری "وزارت آموزش و پرورش" و "وزارت اشتغال و کار" برای سازش درخصوص موضوعات مرتبط با KQF و SQF

- با اجرای سیاست‌های NCS، منطقه خاکستری حوزه‌های مرتبط با آموزش رسمی و صلاحیت کم و همکاری ۲ وزارت‌خانه مذکور افزایش می‌یابد، پس همکاری آنها بهبود خواهد یافت.
- با این حال، با در نظر گرفتن اختلافات عمیق ۲ وزارت‌خانه، به احتمال زیاد، وقت و انرژی زیادی گرفته خواهد شد، پس برای اجرای سیاست‌های KQF و SQF، شاید یک وزارت‌خانه بهتر از دو باشد.

➤ نقش و عملکرد "شوراهای بخشی صنعت" در تدوین و بکارگیری SQF مهم‌تر می‌شود

- به عنوان یک کنشگر کلیدی در اجرای سیاست‌های NCS، "شورای بخشی صنعت" مسئولیت کامل اجرای سیاست‌های مرتبط با SQF برعهده دارد. اگر "شوراهای بخشی صنعت" توسط "وزارت اشتغال و کار" حمایت نشوند، پیشبرد سیاست‌های SQF ممکن نخواهد بود.
- با این وجود، ظرفیت و پتانسیل "شورای بخشی صنعت" برای اجرای وظایف خواسته‌شده توسط "وزارت اشتغال و کار" کافی نیست، بنابراین برای آینده نزدیک، حمایت‌های صنعت (بخش خصوصی) از "شوراهای بخشی صنعت" کاملاً ضروری است.

➤ تدوین KQF از طریق SQF

- گزینه‌های مختلف زیادی برای ایجاد، راه‌اندازی و مدیریت ارتباط بین صلاحیت دانشگاهی، صلاحیت حرفه‌ای، و تجربه کاری بر اساس سطوح صلاحیت وجود دارد.
- با این حال، باتوجه به تمایل شدید دولت کره برای ایجاد جامعه مبتنی بر شایستگی، مسیر حرکت اجرای سیاست تغییر کرده‌است؛ اول SQF، دوم KQF

تدوین و توسعه چارچوب صلاحیت‌های بخشی در اروپا

بخش خدمات فردی (آرایش و پیرایش مو)

بخش تجارت خرده‌فروشی

بخش ساختمان

بخش خدمات مالی

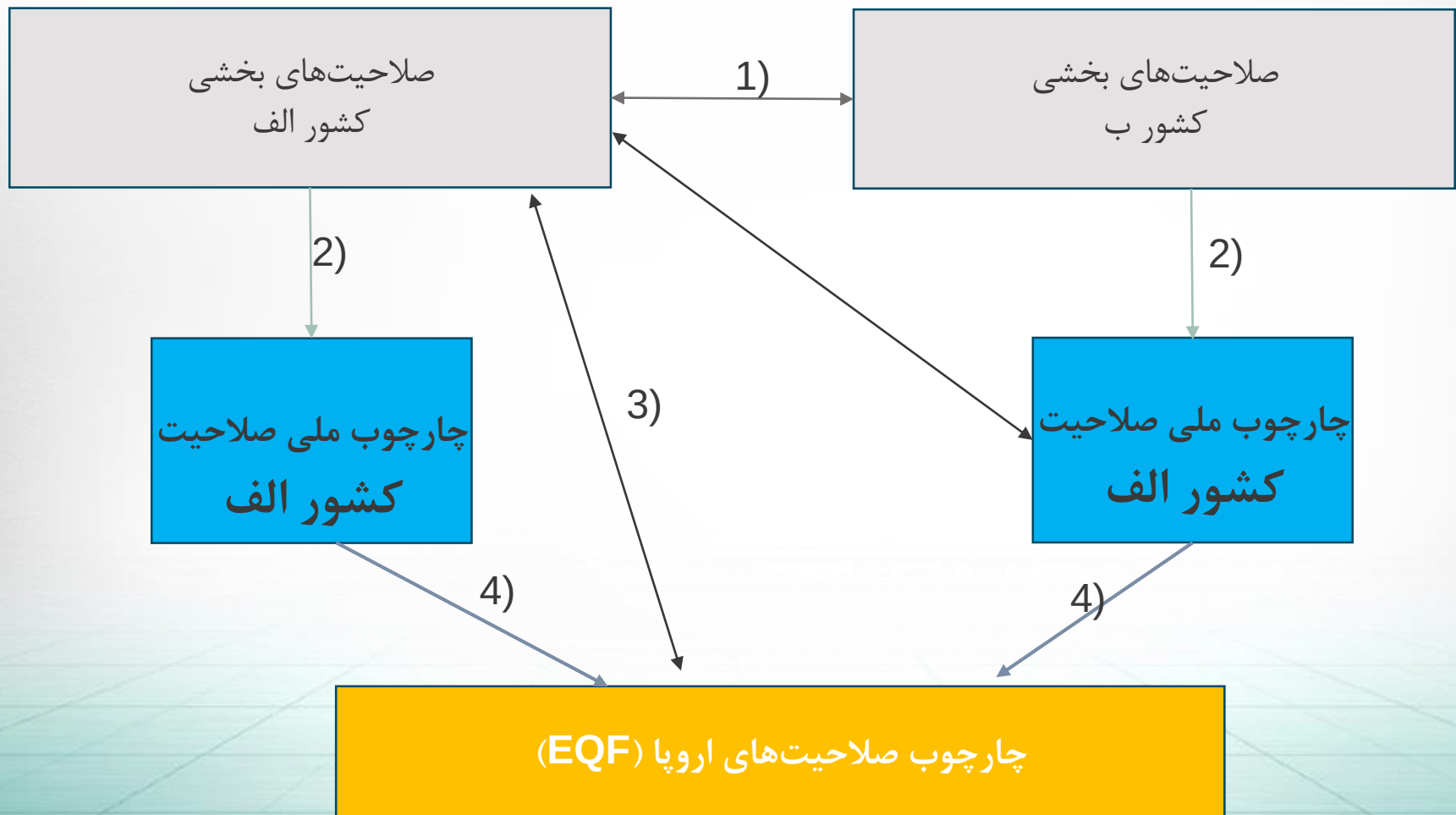
بخش ورزشی

پروژه SECCOMPAT

بخش حمل و نقل (دریایی)

پروژه SECCOMPAT

سناریوهای مبنا برای پروژه SECCOMPAT



نتیجه گیری و جمع بندی با آزمون کوتاه

سوال ۱: نظام ملی صلاحیت فنی کره

- نظام ملی صلاحیت فنی کره، یک نوع قانون جامع متشکل از کلیه صلاحیت‌های متعلق به تمامی وزارت‌خانه‌های مختلف است.

- در مقایسه با ایران، به نظر شما کارایی و اثربخشی قانون نظام ملی صلاحیت فنی کره چگونه است؟

سوال ۲: نظام ملی صلاحیت فنی کره

- "توافق به رسمیت شناسی متقابل" ابزار مفیدی برای برقراری ارتباط و اتصال به بازار نیروی کار سایر کشورهاست.
- با تسهیل جابجایی دارندگان صلاحیت، می تواند دولت چه بستری را برای کار کردن کارگران واجد شرایط / صلاحیت دار در آنسوی مرزها آماده کند؟

سوال ۱: استانداردهای ملی شایستگی

- به نظر شما، رویکرد تدوین، نگهداری و حمایت از طبقه‌بندی استانداردهای ملی شایستگی (NCS) در کره چقدر مفید و کاربردی است؟

سوال ۲: استانداردهای ملی شایستگی

- هنگام تدوین NQF، بایستی ۳ مورد مهم را مدنظر قرار دهیم، اینها عبارتند از: (۱) عدالت بین ارزش صلاحیتها، (۲) فراگیر و شمولیت کلیه فراگیران، و (۳) رقابت پذیری آموزش رسمی، آموزش فنی و حرفه‌ای و نظام صلاحیت در سطح ملی.
- با توجه به سه بُعد فوق الذکر، فکر می‌کنید در طراحی چارچوب ملی صلاحیت کشور شما، مهم‌ترین موارد کدام اند؟

سوال ۱: چارچوب صلاحیت بخشی صنعت SQF

- SQF می تواند برای بهبود جابجایی کارگران/ شاغلین در هر بخش مفید باشد و قابلیت قیاس بندی صلاحیت های ثبت شده رسمی هم در داخل کشور و هم در سطح بین المللی را تضمین کند.
- فکر می کنید SQF چگونه می تواند در زمینه کشور شما مفید و سودمند باشد؟

سوال ۲: چارچوب صلاحیت بخشی صنعت SQF

- تلاش دولت کره در تدوین KQF از طریق SQF را چقدر اثربخش ارزیابی می کنید؟
- برای مثال، هنگ کنگ، و چین این راهبرد را بکار گرفته اند تا بتوانند "چارچوب ملی صلاحیت" خود را از طریق تدوین SQF طراحی کنند.



ITC

مرکز تربیت مربی
و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای



کلیه حقوق این اثر متعلق به مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای و آژانس
همکاری‌های بین‌المللی کره (کوئیکا) می باشد.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور

۱۳۹۹