

چگونگی توسعه چارچوب صلاحیت‌های ملی (مورد مطالعه: چارچوب صلاحیت‌های ملی در هلند)^۱

محمد خادمی کله لو^{۲*}

کاظم فتح تبار^۳

زهرا معارفوند^۴

(تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۵/۰۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۹)

چکیده

در سال‌های اخیر یکی از مسائلی که مورد توجه سیاست‌گذاران آموزشی و نظام اشتغال قرار گرفته است، تدوین چارچوب صلاحیت‌های ملی (NQFS)^۵ و توسعه و تصویب آن در مراجع ذی‌صلاح می‌باشد. در واقع، چارچوب صلاحیت‌های ملی با نگاه جامع به انواع آموزش به دنبال بکارگیری نیروی انسانی بر مبنای استعداد و شایستگی‌هایی است که افراد با طی آموزش‌های لازم (رسمی و غیر رسمی) کسب می‌کنند. در همین راستا، مطالعه حاضر با هدف شناسایی چگونگی توسعه چارچوب صلاحیت‌های ملی در کشور هلند به عنوان یک کشور پیشرو در این امر انجام گرفت. این مطالعه از نظر هدف بنیادی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، کیفی و به روش مطالعات کتابخانه‌ای انجام گردید. در این پژوهش جهت پاسخگویی به سؤالات تحقیق، با روش تمام شماری به بررسی اسناد منتشر شده و منابع موجود در رابطه با چارچوب صلاحیت‌های ملی کشور هلند پرداخته شد. اطلاعات گردآوری شده از بررسی اسناد و مدارک به تفکیک عناصر و ارکان چارچوب صلاحیت‌های ملی (توسعه و کاربست چارچوب، سطوح و صلاحیت‌ها، توصیف‌گرهای سطوح، حجم و اعتبار، سیستم تضمین کیفیت، نظام آموزش فنی و حرفه‌ای، ذی‌نفعان و نهادهای درگیر در توسعه و اجرای چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند) دسته‌بندی و ارائه گردید. قاعده‌مندی آموزش در سطوح مختلف نظام آموزشی، وجود سازوکار به رسمیت شناختن و اعتباردهی به همه دستاوردهای آموزشی و وجود همکاری و انسجام بین نظام آموزشی و بازار کار از جمله پیامدهای استقرار چارچوب صلاحیت‌های ملی در هلند است که مطالعه آن می‌تواند راهگشای توسعه این چارچوب برای کشور ایران باشد.

کلمات کلیدی: توسعه، چارچوب، صلاحیت، ملی، هلند.

^۱ این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان "تدوین چارچوب صلاحیت‌های ملی ایران" می‌باشد که با تسهیلات پژوهشکده مطالعات فناوری انجام شده است.

Khademi@tsi.ir

^۲ استادیار پژوهشکده مطالعات فناوری، تهران، ایران. مسئول مکاتبات:

^۳ دانش آموخته دکتری اقتصاد آموزش عالی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

K_fathtabar.1986@yahoo.com

^۴ دانش آموخته دکتری، گروه آموزش عالی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران. Zahra.maaref@gmail.com

^۵ National Qualifications Frameworks

۱. مقدمه

از چالش‌های اساسی که امروزه گریبانگیر برخی از کشورهای جهان خصوصاً کشورهای در حال توسعه می‌باشد، مسائلی است که در نظام آموزشی و اشتغال آنها دیده می‌شود. چالش‌هایی از قبیل ضعف در تناسب آموزش (گواهینامه/ مدارک/ صلاحیت‌ها) با اشتغال و بیکاری دانش‌آموختگان، فقدان نظام آموزشی استاندارد، ضعف در ارتباط با نظام آموزشی و شغلی در سطح بین‌الملل، ضعف در شناسایی مسیر توسعه استعداد فراگیران، بی‌توجهی به یادگیری مادام‌العمر و آموزش بزرگسالان، بی‌توجهی به ارزش‌دهی به یادگیری و آموزش‌های غیر رسمی در برابر آموزش رسمی، عدم امکان جمع‌آوری مهارت‌ها و دوره‌های آموزشی و ... همگی از جمله مسائلی هستند که به علل مشترک نظام آموزشی و شغلی یک کشور را به صورت در هم تنیده درگیر نموده‌اند. [۱، ۲، ۳] سوالی که مطرح است این است که علت اساسی و راه حل غلبه بر این مسائل چیست. مطالعات و بررسی‌های انجام شده در سطح دنیا و تجربه کشورهای مختلف حاکی از آن است یکی از مسیرهای پیشرو، تدوین، توسعه و استقرار چارچوب صلاحیت‌های ملی^۱ (NQFs) است. به گزارش یونسکو (۲۰۱۴) اکثر کشورهای پیشرفته همچون چین، آلمان و ایالت متحده آمریکا چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای ملی را برای حرکت افقی و عمودی در بین مسیرهای یادگیری و به رسمیت شناختن یادگیری‌های قبلی به کار برده‌اند [۴] نظامی که نگاه جامع به انواع آموزش رسمی و غیر رسمی داشته؛ و در آن بکارگیری نیروی انسانی بر مبنای استعداد و شایستگی‌هایی است که آنها با طی آموزش‌های لازم (رسمی و غیر رسمی) کسب می‌کنند. نتایج حاصل از تجربه کشورهای موفق در این حوزه حاکی از آن است که تدوین و توسعه چارچوب ملی صلاحیت به عنوان یک عنصر از نظام تضمین کیفیت موجب تعامل ذی‌نفعان درگیر در توسعه چارچوب، ارتباط بین سطوح مختلف آموزشی، ایجاد رتبه‌بندی در گواهینامه‌ها و مدارک، حصول اطمینان از انتقال پذیری مهارت‌ها، تسهیل تحرک‌پذیری در مکان و زمان، توانایی تلفیق نظام‌های رسمی و غیر رسمی یادگیری و ... می‌شود [۵]. در همین راستا، دست‌اندرکاران، سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان نظام‌های آموزشی و حرفه‌ای که همواره درصدد با برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری‌های دقیق موجبات ارائه بهتر آموزش را فراهم آورند، تدوین و تصویب چارچوب صلاحیت ملی را یکی از الویت‌های برنامه‌های خود قرار داده‌اند. پارلمان اروپا چارچوب صلاحیت‌های ملی را ابزاری برای طبقه‌بندی صلاحیت‌ها مطابق با مجموعه‌ای از معیارها برای سطح مشخص یادگیری به دست آمده تعریف می‌کند که هدف آن یکپارچگی و هماهنگی خرده سیستم‌های صلاحیت‌های ملی می‌باشد [۶]. در حقیقت چارچوب صلاحیت‌های ملی نظام آموزشی و حرفه‌ای که یک نوع سند رسمی و قانونی نیز به شمار می‌رود مشخص می‌کند که دارندگان صلاحیت‌ها باید از چه دانش، مهارت و

¹. National Qualifications Frameworks

نگرش‌هایی در سطوح تحصیلی برخوردار باشند و ارتباط عمودی و افقی این صلاحیت‌ها در سطوح مختلف چه می‌باشد.

در هر چارچوب صلاحیت مولفه‌ها و ارکانی مطرح هستند که اگر قرار باشد گامی برای تدوین و توسعه آن برداشته شود باید وضعیت این عناصر و مولفه‌ها به روشنی مشخص گردند. عمده این عناصر و مولفه‌ها عبارتند از سطوح، صلاحیت‌ها، توصیفگرها، حجم و اعتبار، تضمین کیفیت، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای و ذی‌نفعان و نهادهای درگیر. یکی از عناصر اصلی چارچوب ملی صلاحیت‌ها "صلاحیت" است. صلاحیت به معنای نتیجه رسمی یک فرایند اعتباردهی و ارزیابی تعریف می‌شود و زمانی به دست می‌آید که نهاد ذی‌صلاح مشخص کند که یک فرد به نتایج یادگیری با استانداردهای خواسته شده، دست یافته است [۷]. سطوح نیز مجموعه‌ای از مراحل دنباله‌دار و پشت سرهم هستند. هر سطح، نمایانگر مجموعه‌ای از استانداردهای دانش، مهارت و شایستگی‌هایی است که توسط فراگیران کسب شده‌اند. سطوح، نمایشگر مجموعه‌ای از استانداردها هستند که می‌توانند به یک ترتیب مشخص توصیف شوند. این مجموعه، هر نوع صلاحیت را قادر می‌سازد که به بهترین سطحی که بیشترین تناسب را دارد، تعلق یابد [۸]. تعریف سطوح مختلف امکان مقایسه بین انواع صلاحیت‌ها را در بخش‌های مختلف و نیز با کشورهای دیگر فراهم می‌نماید. همچنین، سطوح باعث شفاف‌سازی و هماهنگی در چارچوب می‌گردد. درواقع، هدف از توصیفگرهای سطوح، اطمینان دادن به شفاف‌سازی تخصیص صلاحیت به سطح خاص می‌باشد. رعایت چنین ساختاری و قرار دادن انواع صلاحیت‌های گوناگون در سطوح مختلف می‌تواند دستیابی به فرصت‌های پیشرفت را تسهیل نماید.

برای هر سطح یک استاندارد دانش، مهارت و شایستگی لازم است تا بتوان آنچه یک فرد در این سطح به دست می‌آورد را تحلیل کرده و دانست که این فراگیر در این سطح استاندارد قادر به انجام چه کارهایی بوده و از نتایج آن چه بهره‌ای خواهد برد. با این همه باید مدنظر داشت که سطوح انواع صلاحیت‌ها در طول سال‌ها توسعه و اصلاح می‌شوند و در کشورهای مختلف، رویکردهای متفاوتی در زمینه تعیین تعداد سطوح، محدوده نتایج یادگیری مربوط به هر سطح و میزان فاصله‌ها بین سطوح وجود دارد. از آن مهمتر اینکه هیچ ارتباط منطقی یا ضروری بین نتایج یادگیری بسته‌های مختلف که در یک سطح آمده‌اند، وجود ندارد [۸].

هر چارچوب صلاحیت به نتایج یادگیری در دستیابی به دانش^۱، مهارت^۲ و شایستگی‌های^۳ هر صلاحیت می‌پردازد تا بتواند ویژگی‌های مجزایی را بین نتایج یادگیری گوناگون ترسیم نماید. اغلب

1. knowledge

2. Skill

3. Competence

صلاحیت‌ها و نتایج برنامه‌های یادگیری شامل مجموعه‌ای از استانداردهای دانش، مهارت و شایستگی‌ها هستند.

- دانش: نتایج جذب اطلاعات از طریق یادگیری می‌باشد. دانش بدنه حقایق، اصول، نظریه‌ها و شیوه‌های مربوط به یک حوزه کار یا مطالعه است.
 - مهارت: توانایی به کار بردن دانش، برای اینکه چگونه می‌شود کارها را تکمیل کرد و مسائل را حل نمود.
 - شایستگی: توانایی فرد برای استفاده از دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های فردی/ اجتماعی و روشی، در موقعیت‌های تحقیقاتی یا کاری و توسعه فردی یا حرفه‌ای است [۹].
- یکی دیگر از عناصر و ارکان چارچوب صلاحیت‌ها حجم^۱ و اعتبار^۲ است. به مقدار دانش، مهارت، شایستگی، حجم استاندارد گفته می‌شود. به عبارت دیگر، هرچه مقدار دانش، مهارت و شایستگی‌ها بیشتر، حجم بیشتر می‌باشد. مفهوم حجم عمدتاً به مقدار تجمعی آموزش و پرورش برای رسیدن به یک سطح (ورودی‌های مورد نیاز برای دستیابی به یک خروجی) اختصاص نمی‌یابد، بلکه به نتایج و استانداردهای سیستم‌های گوناگون و طراحی یک سیستم اندازه‌گیری نتایج مربوط می‌شود. باید دقت کرد که تمام انواع صلاحیت‌های یک سطح لزوماً به یک میزان حجم ندارند. [۹]. با در نظر گرفتن ارزش اعتباری برای یک برنامه یادگیری، این امکان برای ذی‌نفعان فراهم می‌شود که بتوانند حجم کل یادگیری برنامه‌ها را توصیف و مقایسه کنند. سیستم‌های اعتبار بر فرضیاتی استوارند که شیوه‌ای نسبتاً آسان برای شناخت نتایج یک برنامه یادگیری و قراردادن این نتایج در یک سطح را فراهم می‌آورند. به این ترتیب، با وزن دادن به نتایج یا ارزش عددی دادن به نتایج شرایطی را فراهم می‌کنند که مقایسه با برنامه‌های دیگر نیز معقول بنظر آید [۱۰]. اعتبار در نظر گرفته شده حجم آموزش مورد نیاز یک برنامه را نشان می‌دهد. آن معمولاً به عنوان یک ارزش عددی مرتبط با زمان یادگیری محتمل بیان می‌شود، گرچه ممکن است تعریف دقیق از زمان یادگیری محتمل از سیستمی به سیستم دیگر متفاوت باشد [۱۰].

یکی دیگر از الزامات اساسی چارچوب صلاحیت‌های ملی چگونگی تضمین کیفیت آنهاست. سیستم‌های تضمین کیفیت به منظور اطمینان از پیشرفت و قابل محاسبه کردن آموزش و یادگیری تنظیم شده‌اند. هدف آنها افزایش اثربخشی و شفافیت ارائه‌ها در تمام سطوح است و نتیجه آن ارتقای اعتماد چندجانبه، به رسمیت شناختن و جابجایی درون و بین کشورها و ... است [۱۱]. در تدوین چارچوب صلاحیت‌های ملی، قرار دادن صلاحیت‌ها به صورت مجموعه‌ای مشخص در سطوح تعریف

شده به همراه تضمین کیفیت آنها اصلی‌ترین عناصر برای به رسمیت شناختن بین‌المللی صلاحیت‌های یک کشور می‌باشند [۱۰].

شناسایی ذی‌نفعان نیز از ارکان اساسی شکل‌گیری و پیاده‌سازی چارچوب‌های صلاحیت به شمار می‌رود. از سال‌های ابتدایی قرن بیست و یکم، پیاده‌سازی چارچوب‌های صلاحیت بعنوان عاملی تسهیل‌گر برای پیشرفت در اغلب کشورها بخصوص کشورهایی که به لحاظ جغرافیایی نزدیک هم بودند، رواج یافت [۱۲]. پیاده‌سازی موفق NQF به اعتماد ذی‌نفعان نیازمند است. یعنی ایجاد اعتماد بین جوامع حرفه‌ای و شغلی و همچنین نهادهای آموزشی و کارفرمایان [۱۰]. با این حال ویژگی متمایز NQF‌ها این است که صلاحیت‌ها مستقل از موسساتی هستند که برنامه‌های منجر به صلاحیت‌ها را ارائه می‌دهند. مسئله مهم این است که باید مطمئن شد از اینکه چارچوب پاسخگوی نیازهای بازار کار است و شناخت بهتری از مهارت‌های فردی به دست می‌دهد. بنابراین باید به نظرات ذی‌نفعان نسبت به چگونگی چارچوب گوش داده شود، و اجماع واقعی در بین کلیه ذی‌نفعان حاصل گردد [۱۰]. سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای نیز یکی دیگر از مولفه‌های اساسی یک چارچوب است که باید جایگاهش نسبت به سایر آموزش‌ها و صلاحیت‌های اعطا شده در یک کشور مشخص شود.

تدوین و کاربست چارچوب صلاحیت‌های ملی در سایر کشورها باعث هماهنگی بیشتر نظام شغلی و آموزشی شده و تبعات مثبتی را در ارتقا آموزش بین‌المللی آنها داشته است. از اواخر دهه ۱۹۹۰ به بعد، تدوین چارچوب صلاحیت در اغلب کشورهای جهان تبدیل به روندی اساسی برای اصلاح سیستم آموزش و پرورش ملی شده است. در ابتدا نسخه اولیه چارچوب صلاحیت بین کشورهای انگلیسی زبان گسترش پیدا کرد و پس از آن نیز در مدت کوتاهی بین کشورهای در حال توسعه و غیر انگلیسی زبان نیز رواج یافت [۱۰].

جدول ذیل تا حدودی نشان دهنده نسل‌های مختلف چارچوب صلاحیت‌هاست:

جدول ۱: نسل‌های چارچوب ملی صلاحیت‌ها در جهان [۱۰].

نسل سوم (در حال حاضر در دست بررسی اند)	نسل دوم (پایه سازی و توسعه آنها در اواخر دهه ۱۹۹۰ یا اوایل دهه ۲۰۰۰ آغاز شد)	نسل اول (پایه سازی آنها بین اواخر دهه ۱۹۸۰ تا اواسط دهه ۱۹۹۰ آغاز شد)
آلبانی، آنگولا، باربادوس، بوسنی و هرزگوین، بوتسوانا، برزیل، شیلی، چین، کلمبیا، کنگو، جامائیکا، لسوتو، مقدونیه، مالاوی، موزامبیک، رومانی، صربستان، اسلوانی، ازبکستان، تانزانیا، ترکیه، اوگاندا، زامبیا، زیمبابوه	ایرلند، مالزی، مالدیو، موریس، مکزیک، نامیبیا، فیلیپین، سنگاپور، ترینیداد و توباگو، ولز	استرالیا، نیوزلند، اسکاتلند، آفریقای جنوبی، انگلستان

با وجود اینکه هر کشور ویژگی‌ها و سنن منحصر به فرد خود را دارد، از تجارب بین‌المللی نیز می‌توان درس‌های عملی فراوانی گرفت. در واقع "بهترین شیوه" برای پیاده‌سازی چارچوب صلاحیت همه کشورها وجود ندارد که به صورت جهانی کاربردی باشد، اما بررسی ویژگی‌های اصلی چارچوب صلاحیت‌ها می‌تواند کمک شایان توجهی به سیاستگذاران، در شناخت آنچه می‌بایست مدنظر قرار دهند و بررسی مزایا و مضرات شیوه‌های گوناگون، نماید [۱۰].

با توجه به اهمیت و جایگاه چارچوب صلاحیت ملی در انسجام و یکپارچگی نظام آموزشی، ارتقای کیفیت، کارایی، اثربخشی و عملکرد در ابعاد مختلف، و همچنین افزایش پاسخگویی آن به نیازهای جامعه و ...، و نمایان شدن ضرورت ایجاد آن از سوی سیاستگذاران و تصمیم‌گیران، تدوین، توسعه و استقرار آن در ایران هنوز جنبه اجرا و عملیاتی به خود نگرفته است. قانون نظام جامع آموزش و تربیت فنی، حرفه‌ای و مهارتی مصوبه مجلس شورای اسلامی مورخ (۱۳۹۶/۰۹/۱۹) به معرفی چارچوب صلاحیت آموزش فنی و حرفه‌ای کشور پرداخت. مطابق با این چارچوب سطوح صلاحیت حرفه‌ای ملی نیز در هشت سطح در نظر گرفته شد. علاوه بر آن به اهداف چارچوب، وظایف هماهنگی در سیاستگذاری، سنجش و ارزشیابی، تعیین دستگاه‌های مجری، ارکان نظام و تضمین کیفیت اشاراتی شده لیکن تاکنون سازوکار مشخصی برای کاربرست و اجرایی نمودن مفاد چارچوب صلاحیت حرفه‌ای تدوین و پیش بینی نشده است^۱ [۵]. لذا اطلاع از چگونگی کم و کیف آن می‌تواند در زمینه تدوین و توسعه این چارچوب ملی در کشورهایی نظیر جمهوری اسلامی ایران راهگشا باشد. یکی از کشورهایی

^۱. هر چند نظام آموزشی ایران از نظر سطوح آموزشی (۸ سطح - از دوره مقدماتی - دکتری) مشابهت‌هایی با سایر کشورها دارد اما از منظر سایر شاخص‌ها و مولفه‌های چارچوب صلاحیت مانند توصیف‌گرها، ذی‌نفعان کلیدی، نظام تضمین کیفیت و ... دارای ساختار و چارچوب اجرایی مشخص و منسجمی نیست...

که در اجرا و کاربست چارچوب صلاحیت‌های ملی موفق بوده، کشور هلند می‌باشد. مطالعه شاخص‌های بین‌المللی در حوزه آموزش و توسعه (۲۰۱۷) نشان می‌دهد که کشور هلند از رتبه‌ی برتری نسبت به برخی کشورهای دیگر برخوردار است. برای مثال از منظر شاخص رفاه لگاتوم^۱ هلند در رتبه ششم قرار دارد. همچنین از نظر شاخص نوآوری جهانی^۲ در رتبه سوم قرار دارد. از نظر شاخص گزارش رتبه‌بندی نظام‌های آموزش عالی (QS)^۳ نیز در رتبه هفتم قرار دارد که همگی نشان دهنده وضعیت سرآمدی این کشور در حوزه آموزش و توسعه هستند. لذا انتخاب این کشور برای مطالعه به عنوان یک کشور پیشرو که دارای چارچوب صلاحیت منسجم باشد می‌تواند تصویر مناسبی برای مطالعه چگونگی چارچوب صلاحیت‌های ملی در اختیار بگذارد^۴ [۵].

این پژوهش در پاسخ به این سوال که چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند از چه عناصری تشکیل شده و وضعیت هر یک از این عناصر به چه صورت است انجام شد. سوالات فرعی پژوهش به شرح ذیل می‌باشد:

۱. چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند چگونه تدوین و توسعه داده شده است؟
۲. ذی‌نفعان و نهادهای درگیر در تدوین و کاربست چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند چه کسانی هستند؟
۳. چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند از چه سطوح و صلاحیت‌هایی تشکیل شده است؟
۴. توصیف‌گرهای سطوح چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند چه می‌باشند؟
۵. حجم و اعتبار مطرح در هر یک از سطوح چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند چگونه می‌باشند؟
۶. سیستم تضمین کیفیت در چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند چگونه می‌باشد؟
۷. جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند چگونه می‌باشد؟
۸. میزان انطباق چارچوب صلاحیت ملی هلند با چارچوب صلاحیت اروپا، و سطوح صلاحیت حرفه‌ای ملی، طبقه‌بندی بین‌المللی سطوح تحصیلی و طبقه‌بندی بین‌المللی اشتغال به چه صورت است؟

^۱ . Legatum prosperity index

^۲ . Global Innovation Index

^۳ . [Word University Ranking](#)

^۴ . شایان ذکر است که در طرح پژوهشی چارچوب صلاحیت ملی، کشورهایی مانند آمریکا، ترکیه، عربستان، فنلاند، هلند، انگلستان مورد بررسی و ارزیابی قرار گرفتند که چارچوب صلاحیت ملی هلند با توجه به وجود اطلاعات جامع‌تری نسبت به سایر کشورها به عنوان نمونه در این مقاله انتخاب و ارائه شده است. برای کسب اطلاعات بیشتر در این زمینه رج.ک. به: طرح پژوهشی: تدوین چارچوب صلاحیت ملی نظام آموزشی ایران. (۱۳۹۸). مرکز مطالعات فناوری ریاست جمهوری.

۲. روش پژوهش

مطالعه حاضر از نظر هدف بنیادی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها، به روش مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای انجام گردید. در این پژوهش جهت پاسخگویی به سؤالات تحقیق، به بررسی اسناد منتشر شده و منابع موجود در رابطه با چارچوب صلاحیت‌های ملی کشور هلند پرداخته شد. ابتدا کلیه منابع خارجی اعم از مقالات، گزارش‌ها و اسناد بین‌المللی منتشر شده با عنوان چارچوب صلاحیت‌های ملی در هلند و سایر کلیدواژه‌های مرتبط جستجو شد، سپس با حذف منابع نامرتبط و قدیمی تعداد ۸ سند به عنوان نمونه با روش تمام شماری مورد مطالعه جامع قرار گرفت. سپس اطلاعات گردآوری شده از بررسی اسناد و مدارک به تفکیک هر یک از عناصر و ارکان چارچوب صلاحیت‌های ملی دسته‌بندی و ارائه گردید. برای اعتباریابی داده‌ها با استفاده از روش بررسی همکار^۱ (۳ نفر از فارغ‌التحصیلان دکتری رشته‌های آموزش عالی) روند گردآوری داده‌ها و دسته‌بندی و ارائه آنها مورد تایید قرار گرفت. کسب اطلاعات از همگنان فرایندی است برای افزایش اعتمادپذیری یا روایی پژوهش کیفی [۱۳]. تحلیل و ارائه یافته‌ها نیز به شیوه مطالعات مروری انجام شد.

۳. یافته‌های پژوهش

▪ پاسخ به سوال اول: چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند چگونه تدوین شده است؟

دولت هلند حمایت خود را در راستای تدوین و تنظیم یک چارچوب صلاحیت‌های جامع برای کشور هلند (NLQF) در سپتامبر ۲۰۱۲ اعلام کرده است. چارچوب صلاحیت‌ها در هلند بر اساس ادغام آن با چارچوب صلاحیت‌ها برای آموزش عالی ایجاد شده است که به نوعی یک خود-اعتباری^۲ در حوزه آموزش عالی اروپا در سال ۲۰۰۹ بوده است [۱۴]. ۱۷ نوع صلاحیت در هلند وجود دارد که در نه سطح یادگیری یکپارچه شده‌اند: سطح ورودی و سطوح ۱ تا ۸. [۱۵]. سطوح هشت‌گانه چارچوب صلاحیت‌ها در دو گروه عمده صلاحیت‌ها پوشش داده می‌شود: گروه اول- صلاحیت‌هایی که توسط وزارت آموزش، وزارت امور اقتصادی و وزارت بهداشت و سلامت و رفاه تدوین و تنظیم می‌شود. گروه دوم- صلاحیت‌هایی که توسط افراد خارجی اعطا می‌گردد که عمدتاً توسط ذی‌نفعان در بازار تدوین، تنظیم و توسعه داده می‌شود. از سال ۲۰۱۲ برخی از برنامه‌ها به منظور نشان دادن دسته‌های دیگر ایجاد شده‌اند و ۳۰ صلاحیت اخیر (دسامبر ۲۰۱۶) در چارچوب صلاحیت در هلند سطح‌بندی شده‌اند^۳. این صلاحیت‌ها بر ویژگی دوگانه نظام صلاحیت‌های ملی - بخش عمومی و خصوصی تاکید دارند. این دو بخش در واقع با یکدیگر تعامل داشته و مکمل یکدیگر می‌باشند که یکی از مهم‌ترین ویژگی‌های

^۱. peer review

^۲. Self-Certified

^۳. Register of qualifications awarded outside public regulation and levelled to the NLQF: <http://www.nlqf.nl/register> [accessed 14 December 2016].

مشخص و بارز چارچوب صلاحیت‌های ملی در هلند است. چارچوب صلاحیت‌های ملی در هلند از سال ۲۰۱۲ عملیاتی شده است [۱۶].

▪ پاسخ به سوال دوم: ذی‌نفعان و نهادهای درگیر در تدوین و کاربست چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند چه کسانی هستند؟

وزارت آموزش، فرهنگ و علوم در توسعه و پیاده‌سازی چارچوب صلاحیت‌های ملی مشارکت دارند. به مرور زمان اجرای چارچوب به دبیرخانه چارچوب صلاحیت‌ها موکول شده است که به عنوان نقطه هماهنگی ملی چارچوب صلاحیت‌های اروپا (EQF) نیز عمل می‌کند. در ابتدا تعداد محدودی از ذی‌نفعان در کنار سه وزارتخانه و یک کمیته تخصصی (Leintsje)، متشکل از چهار استاد متخصص در زمینه آموزش، موظف به تدوین و توسعه طرح اولیه چارچوب صلاحیت‌ها در هلند شدند. لذا پیشنهاد اولیه چارچوب صلاحیت‌های ملی نتیجه مشارکت و درگیری ذی‌نفعان نبود [۱۶].

اولویت دادن به "پذیرا بودن"^۱ چارچوب صلاحیت‌های ملی به بخش خصوصی تا حدی به این ضعف اولیه پاسخ داده است. کار سیستماتیک اطلاع‌رسانی به ذی‌نفعان بالقوه از سال ۲۰۱۲ صورت گرفته است. در حالیکه روند برنامه‌ها کند بود، ۳۱ صلاحیت سطح‌بندی شدند و از زمان شروع کار در سال ۲۰۱۲ در چارچوب‌ها گنجانده شدند. چارچوب صلاحیت‌های ملی بر اساس چارچوب صلاحیت‌های آموزش عالی (از سال ۲۰۰۵) در زمینه فرایند بولونیا^۲ ایجاد و توسعه یافت. این کار در چارچوب صلاحیت‌های ملی آموزش عالی هلند به اوج خود رسید و توسط کمیته مستقل خارجی همسالان^۳ در فوریه ۲۰۰۹ مورد تایید قرار گرفته است [۱۶].

مهم‌ترین ذی‌نفعان^۴ در نظام آموزشی هلند: ذی‌نفعان فهرست شده در ذیل تحت تاثیر سیاست و تحولات (رشد و توسعه) نظام آموزشی هلند قرار دارند بنابراین نقش بسیار زیادی در توسعه چارچوب صلاحیت‌ها در هلند و ارجاع آن به چارچوب صلاحیت اروپایی ایفا می‌کند.

^۱. Opening Up

^۲. فرایند بولونیا مجموعه‌ای از جلسات و موافقت‌نامه‌های وزیران بین کشورهای اروپایی است تا از قابلیت مقایسه در استانداردها و کیفیت صلاحیت‌های آموزش عالی اطمینان حاصل شود. [۱۷] این فرایند تحت کنوانسیون تشخیص لیسیون، منطقه آموزش عالی اروپا را ایجاد کرده است که بعداً بولونیا نامیده شد، جایی که بیانیه بولونیا توسط وزیران آموزش ۲۹ کشور اروپایی در سال ۱۹۹۹ امضا شد. و سپس در کنوانسیون فرهنگی شورای اروپا [۱۸] در سایر کشورها افتتاح شد. و جلسات دولتی در پراگ (۲۰۰۱)، برلین (۲۰۰۳)، برگن (۲۰۰۵)، لندن (۲۰۰۷)، لوون (۲۰۰۹)، بوداپست-وین (۲۰۱۰)، بخارست (۲۰۱۲)، ایروان (۲۰۱۵)، پاریس (۲۰۱۸)، و رم (۲۰۲۰) برگزار شد.

3. Independent External Committee of peers

^۴. در ادبیات چارچوب صلاحیت‌ها، ذی‌نفعان معادل (Stakeholder) در نظر گرفته می‌شود و به معنی افرادی است که به طور مستقیم یا غیر مستقیم در کاربست و اجرای چارچوب صلاحیت نقش آفرینی می‌کنند.

آموزش		بازار کار
شورای آموزش ابتدایی شورای آموزش متوسطه شورای آموزش فنی - حرفه‌ای و بزرگسالان شورای آموزش کشاورزی شورای آموزش عالی حرفه‌ای انجمن دانشگاهی	شورای اقتصادی و اجتماعی	انجمن مراکز تخصصی بخش آموزش و بازار کار مرکز تخصصی کارفرمایان و اتحادیه‌های تجاری

شکل ۱: مهم‌ترین ذی‌نفعان در نظام آموزشی هلند

شورای اقتصادی و اجتماعی (SER)

شورای اقتصادی و اجتماعی (SER)^۱ متشکل از نمایندگان کارفرمایان و کارگران سازمان‌ها و کارشناسان منصوب شده از سوی دولت می‌باشد. شورای اقتصادی و اجتماعی به دولت هلند و پارلمان هلند در زمینه سیاست اقتصادی و اجتماعی مشاوره می‌دهد. شورای اقتصادی و اجتماعی (SER) همچنین دارای کارکردهای مدیریتی و نظارتی نیز می‌باشد که شامل نظارت از تولیدات و صنعت می‌باشد. بر طبق قانون در سازمان صنعتی، شورای اقتصادی و اجتماعی (SER) نه تنها منافع خصوصی صنعت (هم کارفرمایان و هم کارگران) را نشان می‌دهد بلکه منافع عمومی تجارت (کسب‌وکار) را نیز تشویق و ترغیب می‌کند [۱۵].

شورای آموزش

شورای آموزش^۲ یکی از بخش‌های مشاوره‌ای در آموزش برای وزارت آموزش، وزارت امور اقتصادی، کشاورزی و نوآوری، و از اولین و دومین دفترها^۳ در دولت و شهرداری‌ها محسوب می‌شود. که مشاوره‌های مستقلی را در ارتباط با سیاست و قانون اساسی در حوزه آموزش ارائه می‌دهد [۱۵].

شورای آموزش ابتدایی (PO-Council)

شورای آموزش ابتدایی (PO-Council)^۴ سازمانی کارفرما و از حامیان اصلی هئیت مدیره مدارس و مدارس آموزش ابتدایی (شامل مدارس خاص) و آموزش خاص (متوسطه) محسوب می‌شود. این شورا بر سه حوزه اصلی تمرکز دارد که عبارتند از: تامین مالی، اشتغال در بخش خصوصی و سیاست آموزش عمومی [۱۵].

شورای آموزش متوسطه (VO-Council)

^۱. The Social and Economic Council

^۲. The Social and Economic Council

^۳. chambers

^۴. The Primary Education Council (PO-Council)

شورای آموزش متوسطه (VO-Council)^۱ سازمانی کارفرما و از حامیان اصلی هیئت مدیره مدارس و مدارس در آموزش متوسطه محسوب می‌شود. بیش از ۳۳۴ هیئت (هیأت امنای) مدرسه و ۶۰۰ مدرسه عضو این شورا هستند که بیش از ۹۵ درصد مدارس که توسط دولت تامین مالی می‌شوند، را پوشش می‌دهد. این شورا با کارمندان سازمان‌ها در ارتباط با موافقت‌نامه‌های کار جمعی بیش از ۱۲۰۰۰ کارمند مذاکره می‌کند [۱۵].

شورای آموزش فنی - حرفه‌ای و آموزش بزرگسالان (MBO-Council)

شورای آموزش و پرورش فنی - حرفه‌ای و آموزش بزرگسالان (MBO-Council)^۲ از انجمن‌های اصلی و حامیان آموزش فنی - حرفه‌ای و آموزش بزرگسالان است. این شورا دارای ۶۶ موسسه عضو است که توسط وزارت آموزش تامین مالی می‌شوند. این شورا منافع مشترک اعضایش را فراهم کرده و خدمات و فعالیت‌های مشترکی را در ارتباط با این منافع فراهم می‌کند. ۴۰ درصد از نیروی کار در هلند به اندازه ۶۳۰۰۰۰ نفر هر ساله آموزش فنی - حرفه‌ای می‌بینند. این شورا با کارمندان سازمان‌ها در ارتباط با موافقت‌نامه‌های کار جمعی آموزش فنی - حرفه‌ای و آموزش بزرگسالان بیش از ۵۳۰۰۰ کارمند مذاکره می‌کند [۱۵].

شورای آموزش کشاورزی (AOC)

شورای آموزش کشاورزی (AOC)^۳ به عنوان یک انجمن، سازمانی کارفرما و از حامیان اصلی آموزش کشاورزی است که شامل آموزش در زمینه تغذیه، محیط طبیعی و زندگی می‌باشد. تمامی ۱۳ موسسه‌ای که به وسیله دپارتمان کشاورزی تامین مالی می‌شوند از اعضای این شورا هستند [۱۵].

انجمن مراکز تخصصی بخش آموزش و و بازار کار (COLO)

COLO از انجمن‌های تخصصی (CRA) است^۴. نقش اولیه آن حمایت و ارتقای همکاری بین انجمن تخصصی (CRA) و ارائه گزارش از طرف آن می‌باشد [۱۵].

شورای آموزش عالی حرفه‌ای (HBO-Council)

شورای آموزش عالی حرفه‌ای (HBO-Council)^۵ یکی از انجمن‌ها و از حامیان اصلی آموزش عالی است. همه ۱۳ موسسات آموزش عالی که بوسیله بخش عمومی / دولت تامین مالی می‌شوند از اعضای این شورا هستند. که علاقه و نگرش اعضای آن را به دولت، سیاست و جامعه مدنی نشان می‌دهد. این شورا نهادی کارفرما نیز می‌باشد که با دولت و اتحادیه‌ها در رابطه با شرایط کاری در بخش آموزش عالی حرفه‌ای مشاوره می‌دهد [۱۵].

¹. The Secondary Education Council (VO-Council)

². The Council for VET and Adult Education (MBO-Council)

³. The Agricultural Education (AOC) Council

⁴. The Association of The seventeen CRAs (COLO),

⁵. The Higher Professional Education Council (HBO-Council)

انجمن دانشگاهی (VSNU)

انجمن دانشگاهی (VSNU)^۱، یکی از انجمن‌ها و از حامیان اصلی برای چهارده دانشگاه هلند و نشان‌دهنده علاقه اعضایشان به دولت، سیاست‌ها و جامعه مدنی است. انجمن دانشگاهی (VSNU)، نیز انجمنی کارفرماست که ۵۲۰۰۰ نفر از دولت و کارمندان سازمان‌ها در بخش دانشگاهی را به کارگرفته است. انجمن دانشگاهی (VSNU)، فعالیت‌های خدماتی برای اعضایش را فراهم می‌کند [۱۵].

شرکای اجتماعی (کارفرمایان و اتحادیه‌های تجاری)^۲

کارفرمایان و نمایندگان کارکنان در اکثر بخش‌ها در هلند وجود دارند. کارکنان و سازمان‌های کارفرما تصمیمات جمعی در زمینه‌های صنعتی، آموزش و استخدام اتخاذ می‌کنند. این کار از طریق کمیته‌های مشترک نظیر کمیته توافق جمعی (CAO) و کمیته آموزش و پرورش انجام می‌گیرد. چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند یک چارچوب صلاحیت‌های ملی کاملاً عملیاتی است. در حالیکه دبیرخانه چارچوب صلاحیت‌های ملی در هلند با کارکنان و بودجه‌ی محدودی (تقریباً ۵۰۰۰۰۰ یورو در سال ۲۰۱۵) فعالیت می‌کند. دیدگاه و چشم‌انداز چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند در میان ذی‌نفعان خارج از آموزش و پرورش رسمی به آرامی افزایش می‌یابد [۱۶].

■ پاسخ به سوال سوم: چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند از چه سطوح و صلاحیت‌هایی تشکیل شده است؟

در جدول ذیل به سطوح NQF هلند و صلاحیت‌های مطرح در هر یک از آنها اشاره شده است: [۱۶].

جدول ۲: سطوح NQF هلند و عناوین آنها

سطح	عنوان صلاحیت‌ها
۸	دکتری؛ متخصص پزشکی
۷	مدرک کارشناسی ارشد
۶	مدرک کارشناسی
۵	مدرک کاردانی
۴ +	آموزش پیش‌دانشگاهی (VWO)؛ آموزش پیش‌دانشگاهی برای بزرگسالان (VAVO- VWO)
۴	سطح ۴ آموزش فنی - حرفه‌ای (MBO 4)؛ آموزش متوسطه عمومی عالی (HAVO)؛ آموزش متوسطه عمومی عالی برای بزرگسالان (VAVO- HAVO)
۳	سطح سوم آموزش فنی - حرفه‌ای (MBO 3)
۲	سطح دوم آموزش حرفه‌ای (MBO 2)؛ آموزش پایه برای بزرگسالان (VAVO)؛ آموزش متوسطه پیش

^۱. The Association of Universities (VSNU)

^۲. The Social Partners (Employers and Trade Unions)

	حرفه‌ای (فنی - حرفه‌ای) - مسیر نظری (vmbo tl)؛ آموزش متوسطه پیش حرفه‌ای (فنی - حرفه‌ای) - مسیر ترکیبی نظری (vmbo gl)؛ آموزش متوسطه پیش حرفه‌ای (فنی - حرفه‌ای) - مسیر فنی - حرفه‌ای پیشرفته (vmbo-kb)؛ آموزش پایه ۳ برای بزرگسالان
۱	سطح یک آموزش فنی - حرفه‌ای (MBO 1)؛ آموزش متوسطه پیش حرفه‌ای (فنی - حرفه‌ای) - مسیر فنی - حرفه‌ای پایه (vmbo-bb)؛ آموزش پایه ۲ برای بزرگسالان (آموزش پایه ۲)
-	آموزش پایه ۱ برای بزرگسالان (آموزش پایه ۱)

▪ پاسخ به سوال چهارم: توصیفگرهای سطوح چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند چه می‌باشند؟

در جدول ذیل به توصیفگرهای NQF هلند به تفکیک دانش، مهارت‌ها و شایستگی (مسئولیت - پذیری و استقلال) اشاره شده است [۱۵]:

جدول ۳: توصیفگرهای سطح ورودی NQF هلند و عناوین آنها

سطح ورودی	
زمینه: یک محیط زندگی روزمره به خوبی شناخته شده و پایدار (بائبات)	
دانش	دارای دانش پایه از حقایق و ایده‌های ساده در ارتباط با محیط زندگی
مهارت بکارگیری دانش	(۱) باز تولید و بکارگیری این دانش، (۲) انجام وظایف (حرفه‌ای) ساده و آشنا بطور خودکار
مهارت‌های حل مسئله	شناسایی و حل مسائل ساده در زندگی روزانه
یادگیری و توسعه مهارت‌ها	کار کردن تحت نظارت به منظور توسعه شخصی
مهارت‌های اطلاعاتی	کسب و پردازش اطلاعات و حقایق و ایده‌های ساده در ارتباط با محیط زندگی
مهارت‌های ارتباطی	برقراری ارتباط با همسالان با بکارگیری قراردادهایی در ارتباط با زمینه
مسئولیت‌پذیری و استقلال	(۱) کار با همسالان، (۲) تحت نظارت بودن و داشتن مسئولیت محدود درباره نتایج وظایف و مطالعات روزمره ساده

جدول ۴: توصیفگرهای سطح ۱ NQF هلند و عناوین آنها

سطح ۱	
زمینه: یک محیط زندگی و کاری روزانه آشنا	
دانش	دارای دانش پایه از حقایق و ایده‌های ساده مرتبط با یک حوزه دانش یا یک شغل
مهارت بکارگیری دانش	(۱) بازتولید و بکارگیری این دانش، (۲) انجام وظایف (حرفه‌ای) ساده و آشنا بطور خودکار
مهارت‌های حل مسئله	شناسایی و حل مسائل ساده در عمل حرفه‌ای یا در یک حوزه از دانش
یادگیری و توسعه مهارت‌ها	کار کردن تحت نظارت به منظور توسعه شخصی
مهارت‌های اطلاعاتی	کسب و پردازش اطلاعات، حقایق و ایده‌های ساده در ارتباط با یک شغل یا حوزه‌ای از دانش

مهارت‌های ارتباطی	برقراری ارتباط با همسالان، سرپرستان و مشتریان، متناسب با زمینه، بکارگیری قراردادهایی در ارتباط با عمل حرفه‌ای
مسئولیت‌پذیری و استقلال	(۱) کار با همسالان، سرپرستان و مشتریان، (۲) تحت نظارت بودن و پذیرش مسئولیت نتایج وظایف و مطالعات ساده

جدول ۵: توصیف‌گرهای سطح ۲ NQF هلند و عناوین آنها

سطح ۲		
زمینه: یک محیط کاری و زندگی روزانه آشنا		
عناصر	دانش	دارای دانش پایه از حقایق و ایده‌ها، فرایندها، مواد، ابزار و مفاهیم و ارتباط آنها با یک حوزه دانش یا در یک شغل
	مهارت بکارگیری دانش	(۱) بازتولید و بکارگیری دانش موردنظر، (۲) انجام وظایف (حرفه‌های) ساده با کمک از رویه‌های استاندارد گزینش‌شده
	مهارت‌های حل مسئله	شناسایی و حل مسائل ساده بطور سیستماتیک در عمل حرفه‌ای یا در حوزه‌ای از دانش
	یادگیری و توسعه مهارت‌ها	درخواست حمایت و پشتیبانی به منظور توسعه فردی بعد از تفکر در آن و ارزیابی نتایج یادگیری فردی
	مهارت‌های اطلاعاتی	کسب، پردازش اطلاعات پایه یعنی حقایق، ایده‌ها، فرایندها، مواد، ابزار و مفاهیم مرتبط با شغل یا حوزه‌ای از دانش
	مهارت‌های ارتباطی	برقراری ارتباط همکاران، سرپرستان و مشتریان، متناسب با زمینه و بکارگیری قراردادهایی در ارتباط با عمل حرفه‌ای
	مسئولیت‌پذیری و استقلال	(۱) کار با همسالان، سرپرستان و مشتریان، (۲) پذیرش مسئولیت نتایج وظایف و مطالعات ساده

جدول ۶: توصیف‌گرهای سطح ۳ NQF هلند و عناوین آنها

سطح ۳		
زمینه: محیط زندگی و کاری آشنا اما قابل تغییر		
عناصر	دانش	دارای دانش از مواد، ابزارها، حقایق، مفاهیم اصلی، نظریات ساده، ایده‌ها، روش‌ها و فرایندهای مرتبط با یک حوزه دانش و شغل
	مهارت بکارگیری دانش	(۱) بازتولید و بکارگیری دانش، (۲) شناسایی محدودیت‌های دانش موجود در عمل حرفه‌ای و یا در یک حوزه دانش و اقدام به منظور بررسی آن، (۳) انجام وظایف (حرفه‌های) نیازمند بینش تاکتیکی و استراتژیکی از طریق انتخاب و ترکیب آن با روش‌ها و رویه‌های استاندارد.
	مهارت‌های حل مسئله	شناسایی و حل مسائل پیچیده بصورت سیستماتیک در عمل حرفه‌ای یا در حوزه‌ای از دانش از طریق انتخاب و استفاده از داده‌های مناسب
	یادگیری و توسعه مهارت‌ها	درخواست حمایت به منظور توسعه فردی بیشتر پس از تفکر در آن و ارزیابی نتایج یادگیری فردی

مهارت‌های اطلاعاتی	کسب، پردازش و ترکیب اطلاعات در مواد، ابزارها، حقایق، مفاهیم اصلی، نظریات ساده، ایده‌ها، روش‌ها و فرایندهایی مرتبط با حوزه‌ای از دانش یا یک شغل
مهارت‌های ارتباطی	برقراری ارتباط با همسالان، ناظران، مشتریان، متناسب با زمینه، بکارگیری قراردادهایی در ارتباط با عمل حرفه‌ای
مسئولیت‌پذیری و استقلال	(۱) کار با همسالان، سرپرستان و مشتریان، (۲) پذیرش مسئولیت نتایج وظایف با مطالعات مشخص، (۳) پذیرش مسئولیت مشترک نتایج کارهای همیشگی و روزمره دیگران

جدول ۷: توصیف‌گرهای سطح ۴ NQF هلند و عناوین آنها

سطح ۴		
زمینه: محیط کاری و زندگی آشنا اما تغییر پذیر، و در یک محیط بین‌المللی		
عناصر	دانش	دارای دانش گسترده و تخصصی از مواد، ابزار، حقایق، مفاهیم انتزاعی، نظریه‌ها، ایده‌ها، روش‌ها و فرایندهای مرتبط با یک حوزه دانش و شغل
	مهارت بکارگیری دانش	(۱) بازتولید، تحلیل و بکارگیری دانش، (۲) ارزیابی و یکپارچه‌سازی داده‌ها و توسعه استراتژی‌هایی به منظور انجام وظایف (حرفه‌های) مختلف، (۳) شناسایی محدودیت‌های دانش موجود در عمل حرفه‌ای یا حوزه دانش و اقدام به منظور بررسی این تحلیل و انجام وظایف نسبتاً پیچیده
	مهارت‌های حل مسئله	شناسایی، تحلیل و حل مسائل نسبتاً پیچیده بصورت سیستماتیک در عمل حرفه‌ای یا در یک حوزه دانش به روشی خلاق از طریق انتخاب و استفاده از داده‌های مناسب
	یادگیری و توسعه مهارت‌ها	پذیرش توسعه شخصی از طریق تفکر در آن
	مهارت‌های اطلاعاتی	دریافت، پردازش و ترکیب اطلاعات وسیع و تخصصی در مواد، ابزار، حقایق، مفاهیم انتزاعی، نظریه‌ها، ایده‌ها، روش‌ها و فرایندهای مرتبط در یک حوزه شغلی و دانشی
	مهارت‌های ارتباطی	برقراری ارتباط با همسالان، سرپرستان و مشتریان، متناسب با زمینه، بکارگیری قراردادهایی در ارتباط با عمل حرفه‌ای
	مسئولیت‌پذیری و استقلال	(۱) کار با همسالان، سرپرستان و مشتریان، (۲) پذیرش مسئولیت نتایج فعالیت، کار و بررسی‌ها و مطالعات خود، (۳) پذیرش مسئولیت‌های مشترک نتایج فعالیت‌ها و کار دیگران

جدول ۸: توصیف‌گرهای سطح ۵ NQF هلند و عناوین آنها

سطح ۵		
زمینه: یک محیط زندگی یا کاری ناشناخته اما قابل تغییر و در یک محیط بین‌المللی		
عناصر	دانش	(۱) دارای دانش گسترده، تخصصی و عمیق در یک حوزه دانشی و شغلی، (۲) دارای دانش دقیق از برخی حرفه‌ها و یا حوزه‌های دانش و درک طیفی انتخاب شده از نظریه‌ها، اصول و مفاهیم اساسی، (۳) دارای دانش و درک محدودی از

برخی از مسائل و موضوعات مهم روز و تخصص‌هایی در ارتباط با یک حوزه شغلی و دانشی محدود		
۱) بازتولید، تحلیل و بکارگیری دانش در طیفی از زمینه‌ها به منظور حل مسائل مرتبط با یک حوزه شغلی و دانشی، ۲) استفاده از روندها در یک سبک انعطاف‌پذیر و نوآورانه	مهارت بکارگیری دانش	
شناسایی محدودیت‌های دانش محدود در عمل حرفه‌ای یا حوزه دانش و اقدام در راستای بررسی این تحلیل‌ها و انجام وظایف پیچیده		
شناسایی، تحلیل و حل مسائل پیچیده در عمل حرفه‌ای یا در یک حوزه دانشی به روشی خلاق از طریق انتخاب و استفاده از داده‌های مرتبط	مهارت‌های حل مسئله	
پذیرش توسعه شخصی از طریق تفکر در آن و ارزیابی نتایج یادگیری فردی	یادگیری و توسعه مهارت‌ها	
دریافت، پردازش، ترکیب و تجزیه و تحلیل اطلاعات در سطح وسیع، عمیق و دقیق در طیف محدودی از مفاهیم، اصول و نظریه‌ها و ارتباط آنها با یک حوزه دانشی و شغلی، همچنین دانش محدود در برخی موضوعات و تخصص‌های مهم روز در ارتباط با یک حوزه دانشی و شغلی و ارائه این اطلاعات	مهارت‌های اطلاعاتی	
برقراری ارتباط به شیوه‌ای هدفمند با همسالان، ناظران و مشتریان/متقاضیان، متناسب با زمینه، بکارگیری قراردادهایی در ارتباط با کار حرفه‌ای	مهارت‌های ارتباطی	
۱) کار با همسالان، ناظران/سرپرستان و مشتریان/متقاضیان، ۲) پذیرش مسئولیت نتایج فعالیت‌ها، کارها و مطالعات خود، ۳) پذیرش مسئولیت مشترک نتایج فعالیت‌ها و کار دیگران و مدیریت فرایندها	مسئولیت‌پذیری و استقلال	

جدول ۹: توصیف‌گرهای سطح ۶ NQF هلند و عناوین آنها

سطح ۶		
زمینه: یک محیط کاری یا زندگی ناشناخته اما قابل تغییر با درجه بالایی از عدم اطمینانی و در یک محیط بین‌المللی		
۱) داری دانش پیشرفته و تخصصی و بینش انتقادی در نظریه‌ها و اصول در یک حوزه از دانش و اشتغال و یا در یک زمینه علمی گسترده، ۲) دارای دانش یکپارچه و گسترده و درک قلمرو دانش مورد نظر، مهم‌ترین زمینه‌ها و مرزها در حوزه اشتغال و دانش و زمینه علمی گسترده، ۳) دارای دانش و درک و فهم برخی از موضوعات و مسائل مهم روز، موضوعات و تخصص‌هایی در ارتباطاتش با اشتغال، حوزه دانش و یا در زمینه علمی گسترده.	دانش	عناصر
۱) بازتولید، تحلیل و بکارگیری دانش در زمینه‌های مختلف به روشی که نشان دهنده یک رویکرد علمی و حرفه‌ای در یک حوزه‌ای از دانش یا اشتغال است. ۲) بکارگیری مهارت‌های تخصصی پیچیده بر اساس نتایج تحقیقات، ۳) تکمیل پژوهش بنیادی یا کاربردی تحت نظارت، و بر مبنای دانش روش‌شناختی، ۴) دانش و بینش در یک حوزه خاص، ۵) شناسایی محدودیت‌های دانش موجود در عمل حرفه‌ای و یا در حوزه‌ای از دانش و اقدام در راستای بررسی این تحلیل و انجام کارهای علمی و حرفه‌ای	مهارت بکارگیری دانش	

شناسایی و تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات پیچیده در عمل حرفه‌ای یا در حوزه ای از دانش و حل این مسائل به روشی تاکتیکی، راهبردی (استراتژیکی) و خلاق از طریق گزینش و استفاده از داده‌های مربوطه	مهارت‌های حل مسئله	
پذیرش توسعه فردی از طریق تفکر و ارزیابی نتایج (یادگیری) فردی	یادگیری و توسعه مهارت‌ها	
جمع‌آوری و تحلیل انتقادی اطلاعات علمی و حرفه‌ای جامع به سبکی مسئولانه و گسترده، عمیق و دقیق در طیف محدودی از نظریه‌های بنیادی، اصول و مفاهیم مرتبط با اشتغال، حوزه دانش یا زمینه علمی و همچنین اطلاعات محدود در برخی از موضوعات، عناوین و تخصص‌های مهم در ارتباط با اشتغال، حوزه دانش	مهارت‌های اطلاعاتی	
ارتباط به شیوه‌ای هدفمند با همسالان، متخصصان و غیر متخصصان، سرپرستان/ ناظران و مشتریان/ متقاضیان، متناسب با زمینه، بکارگیری قراردادهایی که در ارتباط با کار حرفه‌ای مربوط هستند.	مهارت‌های ارتباطی	
۱) کار با همسالان، متخصصان و غیر متخصصان، سرپرستان و مشتریان/ متقاضیان، جامعه علمی گسترده و جامعه به عنوان یک کل، ۲) پذیرش مسئولیت نتایج کار و مطالعه و بررسی‌های خود و دیگران، ۳) پذیرش مسئولیت مدیریت فرایندهای پیچیده و توسعه حرفه‌ای افراد و گروه‌ها، ۴) جمع‌آوری و تفسیر داده‌های مرتبط، با هدف شکل‌گیری یک ایده (دیدگاه) بر اساس ملاحظات جنبه‌های اجتماعی، حرفه-ای، علمی و اخلاقی	مسئولیت‌پذیری و استقلال	

جدول ۱۰: توصیف‌گرهای سطح ۷ NQF هلند و عناوین آنها

سطح ۷		
زمینه: یک محیط کاری یا زندگی ناشناخته اما قابل تغییر با درجه بالایی از عدم اطمینان و شامل یک محیط بین‌المللی		
۱) دارای دانش خیلی پیشرفته و تخصصی در حوزه شغلی و دانشی و یا در یک زمینه علمی و ارتباط بین حرفه‌های مختلف، حوزه‌های دانش و رشته‌های علمی، ۲) دارای درک انتقادی از طیف وسیعی از نظریه‌ها، اصول و مفاهیم، که مهم‌ترین آنها در ارتباط با اشتغال، حوزه دانش و زمینه علمی است. ۳) دارای دانش گسترده و مفصل و درک انتقادی از برخی موضوعات و مسائل مهم روز، موضوعات و تخصص‌هایی در ارتباط با اشتغال، حوزه دانش و حوزه علمی	دانش	عناصر
۱) بازتولید، تحلیل، ادغام (یکپارچه‌سازی) و بکارگیری دانش به روشی معتبر و استفاده از دانش برای رسیدگی به مسائل و موضوعات پیچیده در طیف وسیعی از زمینه‌ها و استفاده از دانش به عنوان بنیان و اساس ایده‌های اصیل و پژوهش و استفاده از دانش کسب شده در سطح بالایی از انتزاع، ۲) تحقیق بنیادی کاملاً پیچیده بر مبنای دانش روش‌شناسی و کمک به انتقال مرزهای تفکر بصورت مفهومی از پژوهش‌های اصیل، ۳) توسعه و تقویت استدلال‌ها و ارائه کمک‌های اصیل به منظور توسعه و بکارگیری ایده‌ها اغلب در حوزه‌ای از پژوهش، ۴) شناسایی محدودیت‌های دانش موجود در عمل حرفه ای و یا در حوزه‌ای از دانش یا رشته‌ی علمی از طریق رابطه بین حرفه‌های مختلف یا حوزه‌های دانش و اقدام به منظور رسیدگی و تجزیه و تحلیل آنها و انجام کارهای علمی	مهارت بکارگیری دانش	

و حرفه‌ای پیچیده	
شناسایی و تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات پیچیده در عمل حرفه‌ای و یا در حوزه‌ای از دانش یا رشته‌ی علمی و حل این مسائل به روش تاکتیکی، راهبردی (استراتژیکی) و خلاق و کمک به حل علمی مسائل پیچیده در عمل حرفه‌ای و یا در حوزه‌ای از دانش و یا رشته‌ی علمی از طریق شناسایی و استفاده از داده‌ها	مهارت‌های حل مسئله
پذیرش توسعه فردی که عمدتاً بصورت خودمختار (مستقل) صورت می‌گیرد.	یادگیری و توسعه مهارت‌ها
جمع‌آوری و تحلیل انتقادی اطلاعات علمی به سبکی مسئولانه و گسترده، عمیق و دقیق در طیفی از نظریه‌ها، اصول و مفاهیم مرتبط با اشتغال، حوزه دانش یا زمینه علمی و همچنین ارائه اطلاعات محدود در برخی از موضوعات و تخصص‌های مهم در ارتباط با اشتغال، حوزه دانش یا زمینه علمی	مهارت‌های اطلاعاتی
ارتباط به شیوه‌ای هدفمند با همسالان، متخصصان و غیر متخصصان، سرپرستان/ ناظران و مشتریان/ متقاضیان، متناسب با زمینه، بکارگیری قراردادهایی در ارتباط با رشته‌ی حرفه‌ای	مهارت‌های ارتباطی
۱) کار با همسالان، متخصصان و غیر متخصصان، سرپرستان و مشتریان/ متقاضیان، جامعه علمی گسترده و جامعه به عنوان یک کل، ۲) پذیرش مسئولیت نتایج کار و مطالعه و بررسی‌های خود و دیگران، ۳) پذیرش مسئولیت مدیریت فرایندهای پیچیده و توسعه حرفه‌ای افراد و گروه‌ها، ۴) تنظیم و تدوین قضاوت‌ها بر مبنای اطلاعات ناقص و محدود با توجه به مسئولیت‌های اجتماعی، علمی و اخلاقی در ارتباط با بکارگیری دانش و قضاوت خود	مسئولیت‌پذیری و استقلال

جدول ۱۱: توصیف‌گرهای سطح ۸ NQF هلند و عناوین آنها

سطح ۸		
زمینه: یک محیط کاری یا زندگی ناشناخته اما قابل تغییر با درجه بالایی از عدم اطمینان و در یک محیط بین‌المللی		
۱) دارای پیشرفته‌ترین دانش در یک حوزه شغلی و دانشی و یا در یک زمینه علمی و ارتباط بین شغل‌های مختلف و حوزه‌های دانشی یا رشته‌های علمی، ۲) دارای دانش کسب شده از طریق پژوهش یا کار فردی، که منجر به توسعه در یک زمینه علمی یا حرفه‌ای می‌شود. ۳) دارای یک بینش انتقادی در یک رشته علمی و حرفه‌ای، شامل درکی انتقادی از مهم‌ترین نظریه‌ها، اصول و مفاهیم موجود.	دانش	عناصر
۱) بازتولید، تحلیل، ادغام (یکپارچه‌سازی) و بکارگیری دانش به روشی معتبر و استفاده از دانش برای رسیدگی به مسائل و موضوعات پیچیده در طیف وسیعی از زمینه‌ها و استفاده از دانش به عنوان بنیان و اساس ایده‌های اصیل و پژوهش و استفاده از دانش کسب شده در سطح بالایی از انتزاع، ۲) تحقیق بنیادی کاملاً پیچیده بر مبنای دانش روش‌شناسی و کمک به انتقال مرزهای تفکر بصورت مفهومی از پژوهش‌های اصیل، ۳) توسعه و تقویت استدلال‌ها و شناسایی محدودیت‌های دانش موجود در عمل حرفه‌ای و یا در حوزه‌ای از دانش یا رشته‌ی علمی از طریق ارتباط بین حرفه‌های مختلف یا حوزه‌های دانش و اقدام به منظور رسیدگی و تجزیه و تحلیل آنها و انجام کارهای علمی و	مهارت بکارگیری دانش	

حرفه‌ای پیچیده	
مهارت‌های حل مسئله	شناسایی و تجزیه و تحلیل مسائل و مشکلات پیچیده در عمل حرفه‌ای و یا در حوزه‌ای از دانش یا رشته‌ی علمی و حل این مسائل به روش تاکتیکی، راهبردی (استراتژیکی) و خلاق و کمک به حل علمی مسائل پیچیده در عمل حرفه‌ای و یا در حوزه‌ای از دانش و یا رشته‌ی علمی از طریق شناسایی و استفاده از داده‌ها
یادگیری و توسعه مهارت‌ها	پذیرش توسعه فردی و پیشرفت تکنولوژی مهندسی، اجتماعی و یا فرهنگی در جامعه که عمدتاً بصورت مستقل است.
مهارت‌های اطلاعاتی	جمع‌آوری و تحلیل انتقادی اطلاعات علمی جامع به سبکی مسئولانه و گسترده، عمیق و دقیق، در ارتباط با طیفی از نظریه‌ها، اصول و مفاهیم مرتبط با اشتغال، حوزه دانش یا زمینه علمی و همچنین گزینش و ارائه اطلاعات در برخی از موضوعات و تخصصی-های مهم در ارتباط با اشتغال، حوزه دانش یا زمینه علمی
مهارت‌های ارتباطی	ارتباط به شیوه‌ای هدفمند با همسالان، متخصصان و غیر متخصصان، سرپرستان/ناظران و مشتریان/متقاضیان، جامعه علمی در سطح وسیع و جامعه به عنوان کل، متناسب با زمینه، بکارگیری قراردادهایی در ارتباط با رشته‌ی حرفه‌ای
مسئولیت‌پذیری و استقلال	۱) کار با همسالان، متخصصان و غیر متخصصان، سرپرستان و مشتریان/متقاضیان، جامعه علمی گسترده و جامعه به عنوان یک کل، ۲) پذیرش مسئولیت نتایج کار و مطالعه و بررسی‌های خود و دیگران، ۳) پذیرش مسئولیت مدیریت فرایندهای پیچیده و توسعه حرفه‌ای افراد و گروه‌ها، ۴) طراحی، توسعه، اجرا و اعمال یکپارچگی علمی در یک فرایند پژوهش بنیادی پیچیده

▪ پاسخ به سوال چهارم: حجم و اعتبار مطرح در هر یک از سطوح چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند چگونه می‌باشند؟

آموزش عالی در هلند شامل سه سیکل می‌باشد. نمودار زیر تصویر این سیکل‌ها را همراه با طول هر سیکل و تعداد گزینه‌های ECTS^۱ برای دستیابی به هر سیکل نشان می‌دهد.

^۱ . سیستم اعتبار ECTS: حجم یا اندازه صلاحیت‌ها بنا به تعاریف فرایند بولونیا، به مقدار کل زمان سپری شده برای دستیابی به تمام نتایج یادگیری مورد نیاز گفته می‌شود و به صورت واژه اعتبارات ECTS نام‌گذاری می‌شود. همچنین، بنا به تعاریف فرایند بولونیا، حجم نتایج یادگیری در مدت زمان بین ۲۵ تا ۳۰ ساعت برابر 1 ECTS در نظر گرفته می‌شود. با این حال، کشورهای مختلف در انتخاب معادل‌های اندازه‌گیری خود آزاد هستند. در سیستم آموزش عالی اغلب کشورهای اروپایی، سالیان متمادی است که از این سیستم بهره گرفته می‌شود. به عنوان مثال، تمام صلاحیت‌های سیکل اول، حدود 180-240 ECTS دارند...

جدول ۱۲: حجم یادگیری و اعتبار مورد نیاز برای هر سطح در چارچوب صلاحیت‌های هلند

فرم پذیرش	سیکل اول	سیکل دوم	سیکل سوم
آموزش حرفه‌ای رسمی (MBO) / آموزش متوسطه عمومی عالی (HAVO) / آموزش پیش-دانشگاهی (VWO)	مدرک کاردانی 120 ECTS	جهت‌گیری حرفه‌ای 240 ECTS کارشناسی	فوق لیسانس 60- 120 ECTS دکتری ۴ سال مهندسی طراحی ۲ سال متخصص پزشکی ۳ الی ۶ سال
آموزش پیش-دانشگاهی (VWO)		جهت‌گیری علمی 240 ECTS کارشناسی	فوق لیسانس 180- 240 ECTS

مدرک کاردانی "120 ECTS" این امکان را فراهم می‌کند تا بخش‌های باقی مانده‌ی برنامه‌های کارشناسی با جهت‌گیری حرفه‌ای تکمیل گردد (ادامه تحصیل از مقطع کاردانی به کارشناسی در یک رشته خاص). مدرک کارشناسی "حرفه محور" - "240 ECTS"؛ آکادمی محور - "180 ECTS" زمینه ورود دانشجویان را جهت ادامه تحصیل در کارشناسی ارشد و شرکت در برنامه‌های کارشناسی ارشد (در موارد خاص، تحت شرایط معین) فراهم می‌کند. برنامه‌های مدرک کارشناسی ۱ تا ۲ سال طول می‌کشد. مدرک کارشناسی ارشد "120 ECTS/90 ECTS/ 75 ECTS/ 60 ECTS" / "180 ECTS / 240 ECTS" اجازه ورود و پذیرش در برنامه‌های دکتری "استاندارد ۴ سال"، پذیرش در برنامه مهندسی طراحی "استاندارد ۲ سال" را برای دانشجویان فراهم می‌کند. بر مبنای

۱. شامل برنامه‌های کارشناسی ارشد قابل استناد برای حسابداران، مدرک کارشناسی ارشد در پژوهش و مدرک کارشناسی برای دندانپزشکان تا سال ۲۰۰۹.

۲. شامل برنامه‌های کارشناسی ارشد برای معلمان سطح اول، علوم انسانی - Humanistic، هنر، علوم دامپزشکی - Veterinary، داروسازی - Pharmacology، فناوری بالینی Clinical Technology و دندانپزشکی از سال ۲۰۱۰.

۳. شامل برنامه‌های کارشناسی ارشد برای مدرک با جهت‌گیری حرفه‌ای در معماری، برنامه‌ریزی شهری، معماری منظره.

مدرک کارشناسی ارشد پزشکی "تخصص پزشکی"^۱ - استاندارد ۶-۳ سال"، ثبت‌نام در پزشکی حرفه‌ای و تخصص در یک رشته خاص و تکمیل دوره‌های قبلی فراهم می‌شود [۱۹].

■ پاسخ به سوال ششم سیستم تضمین کیفیت در چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند چگونه می‌باشد؟

چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند (NLQF) که توسط مرکز هماهنگی ملی^۲ (NCP) اداره می‌شود - از سال ۲۰۱۲ تاکنون امکان ارتقا سطح کیفی چارچوب را فراهم کرده است. این چارچوب به عنوان فرصتی برای ارائه‌کنندگان جهت دستیابی به دیدگاه و بینش کلی بهتر، تقویت قابلیت مقایسه - پذیری آن با سایر صلاحیت‌ها در سطوح ملی و اروپایی ارائه شده است تا آنها قادر به کاربرد پیامدهای یادگیری بوده؛ و ارتباط قوی با بازار کار برقرار نمایند. اگر ارائه‌کننده‌ای، برای نمونه یک شرکت خصوصی تمایل به پذیرش صلاحیت برای ورود به چارچوب صلاحیت‌ها داشته باشد باید مورد اعتباریابی قرار گیرد. موضوعاتی مانند شرایط و وضعیت قانونی، حق مالکیت، تداوم سازمان و وجود طبقه‌های تضمین کیفیت مورد بررسی قرار می‌گیرند. فهرستی از نظام تضمین کیفیت تایید شده در دفتر راهنما^۳ گنجانده شده است. اگر ارائه‌کننده از چنین نظامی استفاده نکند، برای بازدید در محل برنامه‌ریزی می‌شود. اگر سازمانی مورد تایید قرار گیرد (برای ۵ سال) می‌تواند صلاحیت‌هایی را برای ورود به چارچوب و سطوح صلاحیت ارائه دهد. سازمان موردنظر سطح خود را مشخص ساخته و به عنوان مناسب‌ترین سازمان دیده خواهد شد و امکان شروع برای یک تصمیم نهایی را فراهم خواهد ساخت. هنگام تقاضا برای ورود به چارچوب صلاحیت، سازمان‌ها باید پیامدهای یادگیری را مطابق با عناصر مهم توصیفگرهای سطوح چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند، حجم کار^۴، و رویکردهای ارزیابی، و ارتباط آن با نیمرخ شغلی نمایان سازند. در حالیکه مرکز همکاری ملی مسئول سازماندهی فرایندهاست، کمیته‌های مستقل کارشناسان خارجی برنامه‌های کاربردی را مورد ارزیابی قرار داده و توصیه‌های خود را به هیات NCP ارائه کرده و در نهایت تصمیمات نهایی در ورود به چارچوب اتخاذ می‌کنند. هیئت NCP شامل کلیه ذی‌نفعان درگیر در چارچوب صلاحیت‌های ملی هلند، وزارتخانه‌ها و شرکای اجتماعی می‌شود. سازمان‌ها باید جهت استفاده از سیستم پول پرداخت کنند. اعتباریابی بین ۱۰۰۰ یورو تا ۷۵۰۰ یورو است و بستگی دارد به اینکه آیا یک نظام تضمین کیفیت معتبر در محل است. پذیرش یک صلاحیت برای ورود به چارچوب ۲۵۰۰ یورو تعیین شده است [۱۶].

^۱. با تکمیل مدرک کارشناسی ارشد، متقاضیان می‌توانند تاجایی ادامه دهند که متخصص پزشکی شوند. این برنامه‌ها از ۳ تا ۶ سال متفاوت هستند.

2. National Coordination Point

3. Guidance Material

^۴. هیچ صلاحیتی کمتر از ۴۰۰ ساعت حجم کار اسمی در نظر گرفته نمی‌شود.

با اعتباربخشی از یادگیری قبلی یک فرد می‌تواند دانش، مهارت، شایستگی‌هایی را که در طول زمان کسب کرده است مورد ارزیابی و اعتباریابی قرار دهد. این صلاحیت‌ها را می‌توان به روش‌های مختلف از طریق یادگیری رسمی و غیررسمی بدست آورد. رویه اعتباربخشی یادگیری قبلی تصویری از دانش، مهارت و شایستگی فردی را در برابر صلاحیت نشان می‌دهد. برای تضمین اثرات اجتماعی، اعتباریابی یادگیری قبلی صلاحیت با استانداردهای شناخته شده مورد استفاده قرار می‌گیرد. این امر شامل تمام صلاحیت‌های مقرر شده در آموزش فنی- حرفه‌ای و آموزش عالی است. تفاوت‌های زیادی بین فرایندهای اعتباربخشی در کشورهای مختلف وجود دارد. از ویژگی‌های خاص اعتباریابی یادگیری قبلی در هلند عبارتند از:

- تعیین و شناخت مهارت‌ها همیشه در امتداد ردیف استانداردهای ملی صورت می‌گیرد؛
- این یک بازار آزاد است موسسات آموزشی و تربیتی بخش عمومی و همچنین بخش خصوصی می‌توانند اعتباربخشی یادگیری قبلی را ارائه دهند؛
- جهت‌گیری اعتباریابی یادگیری قبلی در راستای بازار کار (توسعه شغلی) و همچنین آموزش و پرورش (برای کوتاه کردن برنامه آموزشی) است.
- تمام افراد می‌توانند رویه اعتباربخشی یادگیری قبلی را دنبال کنند. هیچگونه از گروه‌های هدف خاصی وجود ندارند؛

- رویه اعتباریابی یادگیری قبلی همیشه با یک گواهینامه تجربی پایان می‌یابد [۱۵].

در سال ۲۰۰۶ موافقت‌نامه‌ای بین ذی‌نفعان به منظور افزایش دسترسی و تأمین کیفیت، ترویج استفاده و تضمین شفافیت اعتبار یادگیری قبلی امضاء شده بود. اعضای شرکت کننده در این موافقت‌نامه شامل نمایندگان کارفرمایان، سازمان‌های کارگری، وزارت آموزش، وزارت امور اجتماعی، سازمان‌های حمایتی از ارائه‌کنندگان آموزش فنی حرفه‌ای و آموزش عالی و نمایندگان آموزش در بخش خصوصی بودند. به منظور نظارت بر پیشرفت در این اهداف، یک کد تضمین کیفیت اعتبار یادگیری قبلی (Kwaliteitscode EVC) بوسیله شرکت‌کنندگان در موافقت‌نامه توسعه ایجاد شد. تمام ارائه‌کنندگان آموزش در هلند باید با کد مورد نظر موافق باشند. ارائه‌کنندگان اعتباربخشی یادگیری قبلی بصورت دوره‌ای توسط سازمان‌های ارزیابی به منظور دریافت اعتبارنامه‌ای با یک استاندارد خاص کنترل می‌شوند [۱۵].

تضمین کیفیت در آموزش ابتدایی و متوسطه

دانش‌آموزان و والدین‌شان باید از کیفیت مناسب آموزش ارائه شده در مدارس‌شان اطمینان داشته باشند. بنابراین، بازرسان کیفیت آموزش را در سطوح 'VMBO'، 'HAVO'، 'VWO' تحت نظارت

^۱. آموزش متوسطه اول و آموزش پیش حرفه‌ای (فنی - حرفه‌ای)

قرار می‌دهند. نظارت مبتنی بر ریسک است یعنی ناظران هر ساله با استفاده از تحلیل ریسک در جستجوی آنند که آیا شواهدی وجود دارد که یک مدرسه فاقد کیفیت باشد یا خیر. اگر تحلیل نشان دهد که هیچگونه خطری وجود ندارد مدرسه مورد تایید و دارای کیفیت بوده و صلاحیت لازم را دریافت می‌کند. اگر تحلیل‌ها خطر احتمالی را نشان دهد مدارس نیاز به ارائه اطلاعات اضافی دارند. بنابراین، بازرسان ماهیت و پیش‌زمینه خطر مشاهده شده را مورد بررسی قرار داده و تحلیل‌های دقیق-تری را هم از اطلاعات اضافی ارائه شده و هم از اطلاعات اصلی جمع‌آوری شده انجام می‌دهند. اگر نتیجه مثبت بود (یعنی مدرسه سطح بالایی از کیفیت را نشان داد) ناظران مدرسه را به مدرسه با کیفیت (نظارت اساسی) برمی‌گردانند. یافته‌های بازرسی عمومی هستند. بازرسی آموزش به عنوان یک چارچوب خاص برای هر یک از دو بخش آموزش مورد استفاده قرار می‌گیرد. هیات مدیره مدرسه مسئول کیفیت آموزش، وضعیت مالی و انطباق آن با قوانین و مقررات در مدرسه می‌باشد. هیئت مدیره مدرسه نسبت به نتایج و پیامدهای مدارس پاسخگو می‌باشد [۱۵].

تضمین کیفیت در آموزش فنی حرفه‌ای

ناظران آموزش و پرورش هم از موسسات دولتی و هم از موسسات خصوصی در آموزش و پرورش فنی حرفه‌ای نظارت می‌کنند. نظارت از موسسات شامل سه مرحله است: مرحله اول: بازدید از موسسات برای شناسایی کاستی‌های احتمالی در کیفیت آموزش و یا مدیریت موسسه صورت می‌گیرد.

مرحله دوم: در این مرحله چنانچه مشکلاتی در مرحله اول شناسایی شده است ناظران تحقیقات و بررسی‌های بیشتری در مورد مسائل کیفیت در موسسه مورد نظر انجام می‌دهند. در مرحله سوم: در این مرحله نیز چنانچه نقضی در مرحله دوم شناسایی شد (در ارائه برنامه‌ها، امتحانات و یا تامین منابع مالی و قانونی) اقدام احتمالی در جهت رسیدگی به آنها در اسرع وقت براساس توافق انجام‌شده با موسسه مربوطه صورت می‌گیرد.

پس از یکسال، ناظران نتایج برنامه مورد توافق را به منظور بهبود کیفیت مورد بازبینی و بررسی قرار می‌دهند. در صورتیکه هیچ‌گونه شواهدی مبنی بر بهبود در موسسه موردنظر وجود نداشته باشد؛ ناظران وزیر آموزش را از این وضعیت آگاه می‌کنند. در نتیجه وزیر ممکن است مجوز موسسه موردنظر را در ارائه دوره‌ها لغو کند. در نهایت، ناظران آزمون‌ها را در موسسات مورد نظارت قرار می‌دهند. ارزیابی از آزمون‌ها بصورت مستقل از کیفیت آموزش ارزیابی می‌شود. این ارزیابی بصورت سالانه بر اساس انتخاب یک نمونه از برنامه‌ها در هر مدرسه که توسط دولت تامین مالی می‌شود؛ انجام می‌شود. در این

^۱. آموزش متوسطه عمومی عالی

^۲. آموزش متوسطه پیش دانشگاهی

ارزیابی در ارتباط با میزان تطابق ابزار آزمون با الزامات ملی تصمیم گرفته می‌شود. هدف اصلی این ارزیابی، سطوح مناسب صلاحیت و قابلیت اطمینان آزمون می‌باشد [۱۵].

تضمین کیفیت در آموزش عالی

تضمین کیفیت در آموزش عالی در درجه اول با تطبیق آن با قانون و مقررات، سیاست‌های آموزشی و آزمون ارتباط دارد. نظارت بر آموزش عالی بوسیله قانون آموزش عالی و پژوهش علمی و قانون بازرسی تحصیلی (قانون نظارت بر آموزش) (WOT) تدوین و تنظیم می‌شود. این نظارت‌ها تضمین می‌کند که آموزش عالی در ارائه آموزش، کاربرد معیارهای پذیرش، مدیریت بر آزمون‌ها و اعطای مدارک از دیپلم تا دکتری بر مبنای قانون عمل می‌کند. ناظران همچنین بر تطابق هیات امناء و شورا با قانون نیز نظارت می‌کنند. بنا به درخواست وزارت آموزش، ناظران جنبه‌های خاص در آموزش عالی را نیز مورد بررسی قرار می‌دهند. برای مثال عملکرد ساختار کارشناسی - کارشناسی ارشد، توجه به گروه‌های خاصی از دانشجویان مانند افراد معلول و مهاجر، ورود و انتقال دانشجویان در برنامه‌های مهندسی و کیفیت آزمون‌ها [۱۵]. در هلند سازمان اعتبار بخشی هلند و فلاندرز (NVAO) مسئول تضمین کیفیت برنامه‌های سیکل اول و دوم است که منجر به مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد می‌شود. بنابراین اعتبار بخشی به این معناست که فارغ‌التحصیلان به سطح خاصی از آموزش دست یافتند که با صلاحیت‌های ویژه در یک رشته خاص مشخص می‌شود مبنی بر اینکه صلاحیت مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد برای سطح موجود سیکل اول و دوم به درستی اعطا شده است [۱۹]. کیفیت برنامه‌های خاص در آموزش عالی توسط نظام‌های اعتباریابی نظارت می‌شود و بوسیله سازمان اعتباریابی هلندی - فلیمینی^۱ (NVAO) مدیریت می‌شود. سازمان اعتباریابی هلندی - فلیمینی (NVAO) یک سازمان اعتباریابی عمومی دو ملیتی^۲ است که هم در منطقه توسط معاهده بین هلند و فلاندرز برای تضمین کیفیت آموزش عالی و هم در حوزه قضایی ایجاد شده است. نظارت بر آموزش عالی هلند و فلاندرز بطور مستقل کیفیت آموزش عالی در هلند و فلاندرز را با ارزیابی آموزش و ارائه یک علامت کیفیت تضمین می‌کنند. آن همچنین به بهبود کیفیت آموزش عالی و ارتقای جایگاه و موقعیت آموزش عالی از چشم‌انداز ملی و بین‌المللی کمک می‌کند. تنها برنامه‌های معتبر از سازمان اعتباریابی هلندی - فلیمینی توسط دولت به رسمیت شناخته می‌شود و منابع مالی دریافت می‌کند. وزیران هلند و فلاندرز بر عملکرد سازمان اعتباریابی هلندی - فلیمینی نظارت می‌کنند و ناظران هلندی بر نظام اعتباریابی هلند در کل نظارت می‌کنند. توافق بین ناظران، سازمان اعتباریابی هلندی - فلیمینی و وزارت آموزش، فرهنگ و علوم برقرار می‌شود. اعتباریابی بر مبنای پیامدهای یادگیری است [۱۵]. سازمان اعتباریابی هلند و فلاندرز سطح (کارشناسی و کارشناسی ارشد) اهداف یک برنامه را با استفاده

^۱. Dutch-Flemish

^۲. Bi-National

از معیار "خروج (انحراف) صلاحیت‌های برنامه از مسیر اصلی خود با یک توصیف کلی و بین‌المللی پذیرفته شده از صلاحیت مدرک کارشناسی و کارشناسی ارشد" مورد ارزیابی قرار می‌دهد [۱۹].

تضمین کیفیت آموزش بزرگسالان

آموزش بزرگسالان تحت نظر ناظران و بازرسان آموزش (آموزش فنی- حرفه‌ای و آموزش بزرگسالان) می‌باشد. برای بررسی و ارزیابی آموزش متوسطه عمومی برای بزرگسالان همان قوانین به عنوان قانون آموزش متوسطه و چارچوب‌های نظارت بر آموزش قابل اجرا هستند. آموزش بزرگسالان توسط قانون آموزش و پرورش و آموزش فنی-حرفه‌ای اداره می‌شود [۱۵].

تضمین کیفیت آموزش خصوصی

ارائه‌کنندگان آموزش خصوصی به منظور مطابقت برنامه‌هایشان با قوانین کیفیت و الزامات و نیازمندی‌های موسساتی که توسط دولت تامین مالی می‌شوند؛ توسط وزیر آموزش مورد تایید قرار می‌گیرند (و به رسمیت شناخته می‌شوند). علاوه بر این، انجمن‌ها در بخش صنعتی و حرفه‌ای برنامه‌های (کدهای) کیفیت خودشان را تنظیم می‌کنند.

اعضای انجمن ارائه‌کنندگان آموزش خصوصی (NRTO) کدهای رفتاری برای آموزش خصوصی را مورد تایید قرار داده (امضا می‌کنند) و خود را نیز ملزم به استفاده از اصطلاحات و شرایطی می‌کنند که توسط این انجمن و سازمان‌های مصرف‌کننده^۱ تهیه و طراحی شده است. در صورت اختلاف مصرف-کننده و یا سازمان آموزشی می‌توان از طرح حل اختلاف خارج از دادگاه مشهور به (De Geschillencommissie) استفاده نمود. کیفیت هر سازمانی که تمایل به عضویت در انجمن ارائه‌کنندگان آموزش خصوصی دارد باید توسط آن کمیته مورد ارزیابی قرار گیرد. با این ارزیابی میزان انطباق آنها با الزامات و کدهای رفتاری مشخص می‌شود. همچنین کمیته کیفیت به بررسی هر گونه نشانه‌هایی از کیفیت پایین می‌پردازند و نسبت به آنها آگاهی دارند. سرانجام انجمن ارائه‌کنندگان آموزش خصوصی (NRTO) یک بررسی سالانه از تمام اعضا به منظور میزان انطباق آنها با جنبه‌های مختلف کد انجام می‌دهد^۲ [۱۵].

▪ پاسخ به سوال هفتم جایگاه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در چارچوب صلاحیت‌های

ملی هلند چگونه می‌باشد؟

در جدول ذیل به کلیات آموزش فنی - حرفه‌ای (VET) هلند اشاره شده است:

^۱. Consumentenbond

^۲. برخی از اعضای این انجمن‌ها عبارتند از: BEPRO- آموزش و پرورش برای صنایع پردازش/فرایند؛ IVA- "آموزش در صنایع خودرو"؛ Leidse onderwijsinstelling- "یکی از بزرگترین ارائه‌کنندگان آموزش از راه دور"؛ Schoevers- آموزش برای دبیرخانه‌ها و حرفه‌ها به منظور حمایت و پشتیبانی از مدیریت".

جدول ۱۳: آموزش فنی - حرفه‌ای در هلند

از ۱۶ سالگی به بعد		گروه هدف / سن
سطوح ۱، ۲، ۳ و ۴ آموزش فنی - حرفه‌ای مسیر مبتنی بر مدرسه ^۱ (BOL) مسیر آموزش ضمن خدمت ^۲ (BBL)		گزینه‌ها
بدون الزامات	آموزش فنی - حرفه‌ای سطح ۱	معیارهای دسترسی
سطح یک آموزش حرفه‌ای و مسیر حرفه‌ای پایه	آموزش فنی - حرفه‌ای سطح ۲	
انتقال شواهد و مدارک از مسیر حرفه‌ای پیشرفته، ترکیب مسیر حرفه‌ای و نظری، مسیر نظری به سال چهارم آموزش متوسطه عمومی عالی و آموزش پیش‌دانشگاهی	آموزش فنی - حرفه‌ای سطح ۳	
	آموزش فنی - حرفه‌ای سطح ۴	
سطح یک آموزش فنی - حرفه‌ای: سطح دو آموزش حرفه‌ای، بازار کار سطح دوم و یا سوم آموزش فنی - حرفه‌ای، سطح بالای آموزش حرفه‌ای و بازار کار سطح چهارم آموزش فنی - حرفه‌ای: مدرک کاردانی، کارشناسی حرفه‌ای و بازار کار		شرایط ورود
کالج‌های آموزشی منطقه‌ای (ROCs)، مراکز آموزشی برای کشاورزی (AOCs)، تعداد کمی از کالج‌های تخصصی و موسسات خصوصی شناخته شده (مشهور)		موسسات
آزمون‌های سازمانی (مقدمه بخشی از آزمون‌های مرکزی که اخیراً آغاز شده‌اند).		آزمون‌ها / امتحانات
نظارت ناظران آموزش بر کیفیت آموزش و کیفیت آزمون‌ها در میان آموزش و پرورش حرفه‌ای برای ارائه‌کنندگان آموزش بخش خصوصی و عمومی و دولتی		کیفیت و نظارت
۵۰۰۰۰۰ + دانش‌آموزان		تعداد

آموزش فنی - حرفه‌ای رسمی (MBO) دانش‌آموزان را هم برای کار و هم برای آموزش بیشتر آماده می‌کند. همچنین این دوره باعث ارتقای آموزش عمومی و توسعه شخصی می‌شود. در ارتباط بودن با کار در تمام برنامه‌های آموزش و پرورش حرفه‌ای یک اصل بسیار مهم و اساسی است. برای تضمین این پیوند با بازار کار، مدارس آموزش و پرورش حرفه‌ای تماس‌های گسترده‌ای با جامعه کسب و کار منطقه‌ای، شهرداری‌ها^۳ و سازمان‌های اجتماعی دارد. پس از اتمام دوره‌های آموزش و پرورش حرفه‌ای، دانش‌آموزانی که تمایل به ادامه تحصیل دارند ممکن است تا به تحصیلات بیشتر در مدارس خودشان و یا در دانشگاه برای علوم کاربردی بپردازند.

آموزش فنی - حرفه‌ای توسط کالج‌های آموزشی منطقه‌ای (ROCs)، مراکز آموزشی کشاورزی (AOCs)، تعدادی کمی از کالج‌های تخصصی و موسسات خصوصی ارائه می‌گردد. با اینکه موسسات خصوصی بودجه عمومی دریافت نمی‌کنند، آنها برای دوره‌هایشان از وزارت آموزش مجوز می‌گیرند (به

^۱. school-based^۲. On-the-job training^۳. Municipalities

رسمیت شناخته می‌شوند). مراکز آموزشی کشاورزی نسبت به وزارت امور اقتصادی، کشاورزی و نوآوری پاسخگو هستند. چهل درصد از نیروی کار هلند در مرحله دیپلم آموزش و پرورش حرفه‌ای می‌مانند و هر ساله بیش از نیم میلیون نفر دوره‌های آموزش و پرورش حرفه‌ای را انتخاب می‌کنند. برنامه‌های دوره آموزش و پرورش حرفه‌ای توسط ۶۶ موسسه در سراسر کشور ارائه می‌گردد [۱۵].

سطوح آموزش فنی - حرفه‌ای

آموزش و پرورش فنی - حرفه‌ای، آموزش و تربیت در چهار سطح با برنامه‌هایی در بازه زمانی ۶ ماه تا ۴ سال ارائه می‌شود.

آموزش فنی - حرفه‌ای سطح ۱: آموزش به منظور کار عملی ساده و ورود به بازار کار به عنوان دستیار کارگر می‌باشد. هیچگونه الزامات رسمی برای ورود به این سطح وجود ندارد. همچنین دیپلم سطح ۱ باعث پذیرش در آموزش و پرورش حرفه‌ای سطح ۲ می‌شود. برنامه‌هایش (دوره‌هایش) ۶ ماه تا ۱ سال طول می‌کشد.

آموزش فنی - حرفه‌ای سطح ۲: آموزش حرفه‌ای برای انجام کارهای عملی. دیپلم در سطح دوم، صلاحیت ورود به بازار کار و همچنین پذیرش به سطح سوم آموزش و پرورش حرفه‌ای را فراهم می‌کند. دوره‌ها و برنامه‌هایش ۲ تا ۳ سال طول می‌کشد.

آموزش فنی - حرفه‌ای سطح ۳: آموزش در جهت تبدیل شدن به یک عمل‌کننده مستقل - آموزش در این سطح دانش‌آموزان را قادر می‌سازد بصورت مستقل در میان طیف وسیعی از فعالیت‌های مرتبط با یک حوزه شغلی کار کنند. دیپلم در این سطح زمینه پذیرش در سطح ۴ و همچنین صلاحیت پذیرش در بازار کار را فراهم می‌کند. برنامه‌های این سطح ۳ الی ۴ سال طول می‌کشد.

آموزش فنی - حرفه‌ای سطح ۴: آموزش برای تخصص و مدیریت میانی - آموزش در این سطح دانش‌آموزان را توانا می‌سازد تا بصورت مستقل قادر به انجام کار باشند و همچنین بصورت کلی و یا تخصصی در یک حوزه شغلی کار کنند. دیپلم در این سطح موجب دسترسی به آموزش حرفه‌ای عالی و همچنین صلاحیت ورود به بازار کار می‌شود. برنامه‌های این دوره نیز ۳ الی ۴ سال طول می‌کشد [۱۵].

دو مسیر یادگیری در آموزش فنی - حرفه‌ای

آموزش حرفه‌ای شامل دو مسیر و یا جریان می‌باشد. همانگونه که قبلاً نیز ذکر شد تمرین یکی از عناصر مهم تمام دوره‌ها محسوب می‌شود.

□ **مسیر مبتنی بر مدرسه (BOL):** دانش‌آموزان در مسیر مبتنی بر مدرسه یک یا بیش

از یک دوره را در مکان کار در طول دوره سپری می‌کنند که بازه زمانی حداقل ۲۰ درصد تا حداکثر ۶۰ درصد زمان این دوره را شامل می‌شود.

□ **مسیر آموزش ضمن خدمت:** دانش‌آموزان در مسیر آموزش ضمن خدمت چهار روز از هفته را در یک مکان کار و یک روز از هفته را برای آموزش نظری می‌گذرانند. دانش‌آموزان در مسیر دوره‌های آموزش ضمن خدمت اغلب بزرگتر از دانش‌آموزان در جریان آموزش مبتنی بر مدرسه هستند و میانگین سنی آنها ۲۵ سال است. هر دو جریان/ مسیر منجر به سطح یکسانی از صلاحیت‌ها و دیپلم می‌شود.

زمینه‌های چهارگانه در آموزش و پرورش فنی - حرفه‌ای

دوره‌های آموزش فنی - حرفه‌ای به چهار زمینه یا رشته تقسیم می‌شود:

○ سلامت و بهداشت و رفاه

○ مهندسی

○ اقتصاد

○ بخش سبز^۱

کالج‌های آموزشی منطقه‌ای آموزش‌هایی در حوزه سلامت و بهداشت و رفاه، مهندسی و اقتصاد ارائه می‌کنند. کالج‌های تخصصی بر آموزش به منظور متخصص شدن در یک شاخه برای مثال طراحی گرافیک و حمل و نقل تاکید می‌کنند. و کالج‌های آموزش کشاورزی، آموزش‌هایی در بخش کشاورزی فراهم می‌کند که شامل دوره‌هایی در حوزه گیاهان، حیوانات، طراحی سبز و محیط زیست می‌باشد [۱۵].

ساختار صلاحیت‌ها در آموزش فنی - حرفه‌ای

آنچه که دانش‌آموز باید بداند و بتواند قادر به انجام آن به منظور دریافت دیپلم باشد، در پرونده صلاحیت تعیین می‌گردد که در آن دانش، مهارت و شایستگی‌های لازم برای یک صلاحیت خاص مشخص شده است. برای چندین سال، مدارس و نمایندگان چهار حوزه در بازار کار با یکدیگر همکاری داشته‌اند تا اطلاعات لازم را در ارتباط با بازنگری وسیعی در نظام آموزشی و ساختار صلاحیت‌ها کسب کنند. هدف آن ایجاد نظام آموزشی مبتنی بر شایستگی بالا و ساده کردن ساختار صلاحیت‌ها است. اخیراً (نیمه اول سال ۲۰۱۱) در پارلمان هلند تغییراتی در این قانون ایجاد شده است. در پرونده صلاحیت‌ها، برای هر شغل، محتوای شغل مورد نظر، فعالیت‌های کلیدی و آنچه که هر کسی باید قادر به انجام آن در شغل خاص باشد، در تمام سطوح آموزش فنی - حرفه‌ای تعیین شده است [۱۵].

نقش مراکز تخصصی (CRAs) در آموزش فنی - حرفه‌ای

هفتاد مرکز تخصصی در آموزش فنی - حرفه‌ای و بازار کار به منظور کمک به فرایند آموزش در هلند ایجاد شده‌اند. نقش آنها توسعه و حفظ (ماندگاری) ساختار صلاحیت‌ها برای هر یک از حوزه‌های

¹. Green Sector

بازار کار، به منظور اعتباریابی محل کار (بازار کار) برای دانش‌آموزان فنی- حرفه‌ای و تضمین کیفیت از عرضه کافی کار در بازار کار می‌باشد.

ارزیابی مستندات صلاحیت در آموزش و پرورش فنی- حرفه‌ای

مراکز تخصصی پرونده صلاحیت را تهیه کرده و آنها را به مرکز همکاری ملی در آموزش و فنی- حرفه‌ای به منظور ارزیابی ارسال می‌کند. ارزیابی بصورت دوره‌ای در زمان‌های مختلف به منظور آزمایش انجام می‌شود و بر اساس این ارزیابی در ارتباط با پرونده دریافتی و کسب تایید از وزیر آموزش تصمیم‌گیری می‌شود. پس از تصویب و تایید وزیر آموزش، این پرونده وارد دفتر ثبت مرکزی در آموزش فنی- حرفه‌ای (CREBO) می‌شود. اخیراً بیش از ۶۰۰ صلاحیت در دفتر ثبت مرکزی در آموزش فنی- حرفه‌ای ثبت شده است.

قانون و مقررات در آموزش فنی- حرفه‌ای

آموزش و پرورش حرفه‌ای بوسیله قانون آموزش و آموزش فنی- حرفه‌ای، WEB تدوین و تنظیم می‌شود. این قانون انواع متفاوتی از آموزش فنی- حرفه‌ای را تدوین و تنظیم می‌کند. آموزش پایه بزرگسالان (آموزش متوسطه عمومی برای بزرگسالان - VAVO) نیز تحت نظر این قانون می- باشد [۱۵].

▪ پاسخ به سوال هشتم: میزان انطباق چارچوب صلاحیت ملی هلند با چارچوب صلاحیت اروپا، و سطوح صلاحیت حرفه‌ای ملی، طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی سطوح تحصیلی و طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل به چه صورت است؟

جدول ۱۴: مقایسه EQF, TVQF, LNQF, ISCED, ISCO

چارچوب صلاحیت ملی هلند	چارچوب صلاحیت اروپا	طبقه‌بندی سطوح بین‌المللی آموزش	سطوح صلاحیت حرفه‌ای ملی	طبقه‌بندی بین‌المللی مشاغل (سطح مهارت)
۸	۸	۸- دکتری یا معادل	دکترای حرفه‌ای	۴- مدیران و متخصصان
۷	۷	۷- کارشناسی ارشد یا معادل	کارشناس ارشد حرفه‌ای	۴- مدیران و متخصصان
۶	۶	۶- کارشناسی یا معادل	سطح کارشناس حرفه‌ای	۴- مدیران و متخصصان
۵	۵	۵- آموزش عالی کوتاه مدت- فوق دیپلم	کاردان ارشد حرفه‌ای	۳- تکنیسین‌ها و کمک متخصصان
۴+ ۴	۴	۴- آموزش غیر دانشگاهی پس از متوسطه	سطح کاردان حرفه‌ای	۲- کارکنان خدماتی و پشتیبانی
۳	۳	۳- آموزش دوره دوم متوسطه	کمک کاردان حرفه‌ای	۲- کارکنان خدماتی و پشتیبانی
۲	۲	۲- آموزش دوره اول متوسطه	کارگر ساده	۲- کارکنان خدماتی و پشتیبانی
۱	۱	۱- آموزش ابتدایی	کارگر ماهر	۱- کارگران مشاغل ساده
سطح ورودی	سطح ورودی	۰- آموزش خردسالی	-	-

همانگونه که در جدول مشاهده می‌کنند نتایج مطالعه حاکی از آن است چارچوب صلاحیت ملی هلند (سطوح و صلاحیت‌ها) مطابق چارچوب صلاحیت اروپا^۱ و چارچوب صلاحیت حرفه‌ای^۲ و طبقه بندی استاندارد بین‌المللی سطوح آموزش^۳ باشد. همچنین بر اساس طبقه‌بندی استاندارد بین‌المللی مشاغل^۴ و مهارت‌های موردنیاز برای هر شغل، سطح یک طبقه‌بندی فوق با سطح ۱ چارچوب صلاحیت ملی هلند، سطح دو آن با سطوح ۲، ۳ و ۴ چارچوب صلاحیت ملی هلند، سطح سه آن با سطح ۵ چارچوب صلاحیت ملی هلند، و سطح چهار طبقه فوق مطابق با سطح ۶، ۷ و ۸ چارچوب صلاحیت ملی هلند است.

۴. بحث و نتیجه‌گیری

چارچوب صلاحیت‌های ملی در هلند، دامنه‌ی وسیعی از صلاحیت‌ها را پوشش داده، بخش‌های مختلف آموزش را مشخص می‌کند؛ و از همه موسسات آموزشی و تربیتی (پرورشی)، شرکای اجتماعی و کارفرمایان و دانشجویان حمایت و پشتیبانی می‌کند [۱۵].

به طور خلاصه با توجه به مطالعه انجام شده می‌توان برخی از دستاوردها و توانمندی‌های حاصل از تدوین و استقرار NQF هلند را به شرح زیر استنباط نمود:

- ❖ قاعده‌مندی و هدفمند بودن آموزش در سطوح مختلف نظام آموزشی هلند.
- ❖ تدوین فرایند تضمین کیفیت آموزش و استانداردسازی آموزش و ساختارهای آن بر اساس نتایج یادگیری در هلند.
- ❖ وجود سازوکار مناسب جهت به رسمیت شناختن و اعتباردهی به همه دستاوردهای دانش و مهارت و شایستگی.
- ❖ تعریف توصیفگرهای سطوح به عنوان مشخص کننده جایگاه صلاحیت.
- ❖ مشخص بودن ارتباط عمودی و افقی صلاحیت‌های هلند در سطوح تحصیلی نظام آموزشی.
- ❖ وجود همکاری بین ذینفعان و متولیان.

چارچوب صلاحیت ملی در هلند یکی از طبقه‌بندی‌های نظام‌مند در تمام سطوح صلاحیت در هلند محسوب می‌شود. صلاحیت‌ها در سطح مناسبی در چارچوب صلاحیت‌های ملی طبقه‌بندی شده و سپس در هر سطح با چارچوب صلاحیت‌های اروپایی^۵ "EQF" هم‌تراز می‌شوند [۱۵].

^۱. European Qualification Framework- EQF

^۲. Technical and Vocational Qualifications Framework- TVQF

^۳. International Standard Classification of Education- ISCED

^۴. International Standard Classification of Occupation- ISCO

^۵. European qualifications framework

چارچوب صلاحیت هلند شامل هشت سطح می‌باشد. از مطالعه توصیفگرهای چارچوب مشخص می‌شود که پیوند و توالی هر توصیفگر از سطح اول تا سطح آخر باید حفظ شود. به گونه‌ای که در سطح اول به صورت ابتدایی و در سطح آخر عالی‌ترین درجه رشد را برای هر معیار در نظر گرفت. معیار مطرح در توصیفگر دانش در سطوح چارچوب "کسب دانش از حقایق در ارتباط با محیط زندگی، یا شغلی، و یا یک حوزه دانشی؛ از منظر: مواد، ابزار، مفاهیم، ایده‌ها، روش‌ها و فرایندها، نظریه‌ها، اصول، موضوعات و مسائل مهم روز" می‌باشد. معیارهای مطرح در توصیفگر مهارت نیز شامل "بازتولید دانش، بکارگیری دانش در عمل حرفه‌ای، شناسایی محدودیت‌های دانش و اقدام برای آن، انجام پژوهش بنیادی یا کاربردی؛ شناسایی و حل مسائل زندگی، عمل حرفه‌ای یا حوزه دانشی از منظر پیچیدگی مسائل، حل سیستماتیک یا راهبردی، استفاده از داده‌ها، میزان خلاقیت؛ توسعه شخصی از طریق نظارت، حمایت و پشتیبانی، تفکر و ارزیابی نتایج یادگیری، خود راهبر؛ کسب، پردازش، ترکیب و تجزیه و تحلیل اطلاعات مسائل زندگی، عمل حرفه‌ای یا حوزه دانشی؛ برقراری ارتباط متناسب با زمینه با همسالان، متخصصان و غیر متخصصان، سرپرستان/ ناظران و مشتریان/ متقاضیان، جامعه علمی و جامعه، بکارگیری قراردادهای شغلی" می‌باشند و معیارهای مطرح در توصیفگر شایستگی شامل "میزان نظارت در انجام وظایف، پذیرش مسئولیت نتایج فعالیت خود و دیگران، کار با همسالان، متخصصان و غیر متخصصان، سرپرستان و مشتریان/ متقاضیان، جامعه علمی و جامعه" می‌باشد. این معیارها در سراسر سطوح از ساده‌ترین تا پیچیده‌ترین میزان مطرح شده‌اند. این مسئله از منظر تداوم و پیوستگی در کسب شایستگی‌ها و قابلیت‌های مشخص برای فراگیران با ارزش و با اهمیت است اما به همان اندازه به ضرورت دقت در انتخاب معیارهای آموزش و پرورش برای کسب صلاحیت‌ها اشاره دارد. چرا که یک فراگیر از ابتدای ورود به یک سیستم آموزشی تا زمان خروج از آن تحت تربیت معیارهای خاصی قرار می‌گیرد و بی‌توجهی در انتخاب آنها می‌تواند عواقب ناخوشایندی برای فرد و جامعه دربر داشته باشد. لازم به ذکر است در هلند میزان اعتبار مدارک آموزش عالی بر مبنای سیکل‌های تدوین شده در فرایند بولونیا تعریف شده و برای باقی سطوح تعیین اعتبار صورت نگرفته است.

از نهادهای درگیر در تدوین و کاربست NQF در کشور هلند سازمان‌های ارزیابی بیرونی، ناظران آموزش و پرورش از موسسات دولتی و خصوصی، سازمان اعتبار بخشی هلند و فلاندرز، سازمان اعتباریابی هلندی- فلیمینی، انجمن ارائه‌کنندگان آموزش و پرورش خصوصی می‌باشند. مطالعه این موضوع مشخص می‌سازد که باید علاوه بر نهادهای آموزشی، بنگاه‌های اقتصادی و بازار کار نیز از جمله سازمان‌هایی باشند که در تدوین و کاربست یک چارچوب صلاحیت نقش داشته باشند.

سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای هلند نیز شامل سطوح ۱، ۲، ۳ و ۴ آموزش فنی و حرفه‌ای، مسیر مبتنی بر مدرسه و مسیر آموزش ضمن خدمت می‌گردد که سطوح آموزش و پرورش فنی و حرفه‌ای در ارتباط با سایر سطوح نظام آموزشی پیوند و تلفیق داده شده است. در هلند آموزش فنی- حرفه‌ای

رسمی دانش‌آموزان را هم برای کار و هم برای آموزش بیشتر آماده می‌کند. آموزش فنی و حرفه‌ای شامل دو مسیر مبتنی بر مدرسه و آموزش ضمن خدمت می‌باشد. هر دو مسیر منجر به سطح یکسانی از صلاحیت‌ها و دیپلم می‌شوند. بخشی از آموزش فنی-حرفه‌ای هم توسط کالج‌های آموزشی ارائه می‌شود. برای تضمین پیوند با بازار کار، مدارس ارتباط گسترده‌ای با بازار دارند.

از نهادهای مسئول تضمین کیفیت و اعتبار سنجی در هلند می‌توان از سازمان‌های ارزیابی بیرونی، ناظران آموزش و پرورش از موسسات دولتی و خصوصی، سازمان اعتبار بخشی هلند و فلاندرز، سازمان اعتباریابی هلندی-فلیمینی، انجمن ارائه‌کنندگان آموزش و پرورش خصوصی می‌باشند. در هلند سازمان‌ها و شوراهای اعتبار بخشی متعددی مسئول تضمین کیفیت برنامه‌ها و حوزه‌های مختلف هستند. مطالعه سازمان‌ها و نهادهای تضمین کیفیت در کشور هلند نشان داد که در سه حوزه آموزش و پرورش، آموزش عالی و آموزش فنی و حرفه‌ای عموماً آژانس‌ها و کمیته‌های ارزیابی بیرونی فعال می‌باشند. عمدتاً هر یک از این نهادها تحت کنترل کیفی آژانس‌های مربوط به خود می‌باشند. برخی از آژانس‌ها در حوزه آموزش عالی و برخی ممکن است در حوزه VET فعالیت کنند. گاهی در برخی کشورها تنها یک آژانس تضمین کیفیت فعال است و در برخی کشورها ممکن است چندین آژانس تضمین کیفیت مشغول به فعالیت باشند. نقش دولت/ایالت نظارت کلی بر این موسسات است و اصول و خط مشی‌های کلی، صلاحیت تأسیس و ادامه فعالیت آنها، و همچنین قوانین را برای انجام بازرسی، نظارت، ارزیابی و اعتباربخشی فرایندها مشخص می‌نمایند.

کنشگر اصلی و درگیر در چارچوب صلاحیت ملی کشور هلند مرکز هماهنگی ملی (NCP) می‌باشد و سایر کنشگران آن شامل وزارت آموزش، فرهنگ و علوم، شورای اقتصادی و اجتماعی، شورای آموزش و پرورش، شورای آموزش ابتدایی، شورای آموزش متوسطه، شورای آموزش و پرورش فنی-حرفه‌ای و آموزش بزرگسالان، انجمن دانشگاهی، و ... می‌گردد.

از آنجایی که ایران نیز همچون بسیاری از کشورهای در حال توسعه نیازمند راهکارهای اساسی برای برون رفت از چالش‌های پیش‌روی نظام آموزشی و شغلی خود می‌باشد و لازم است برای حفظ و پرورش استعداد فراگیران در یک نظام مطمئن و منسجم آموزشی و حرفه‌ای گام بردارد می‌تواند از مجموع یافته‌ها و شواهد چگونگی توسعه و کاربست چارچوب صلاحیت‌های ملی در کشورهای نظیر هلند بهره‌مند شود و با آگاهی از چگونگی روند آن فرایند پذیرش و اجرایی سازی این مهم در کشور به تسریع افتد.

پیشنهادهای

با استفاده از تجارب جهانی و مطالعه نظام‌های صلاحیت در کشوری نظیر هلند می‌توان به توسعه و کاربست چارچوب صلاحیت‌های ملی در کشور پرداخت، که برای این امر پیشنهاد می‌شود به موارد زیر پرداخت:

- راه‌اندازی و تعیین کمیته متولی تدوین NQF ایران.
- تطبیق وضعیت موجود صلاحیت‌ها در نظام آموزشی ایران با سایر کشورها و ارائه چارچوب پیشنهادی.
- تعیین سطوح مطرح در چارچوب صلاحیت ملی ایران.
- تعیین توصیف‌گرها (دانش، مهارت و شایستگی) برای کلیه سطوح مطرح در چارچوب صلاحیت ملی.
- مقایسه چارچوب صلاحیت ملی تدوین شده با چارچوب صلاحیت حرفه‌ای ملی و تعیین روابط و تطابق سطوح و صلاحیت‌ها.
- تعیین متولی اصلی اجرا و کاربست چارچوب صلاحیت ملی ایران و نهادهای مشارکت‌کننده با آن.
- تعیین متولی اصلی تضمین کیفیت و اعتبارسنجی چارچوب صلاحیت ملی ایران.

۵. منابع

1. Ghasemian A. Studying the role of skill training on employment of university graduates using structural education modeling technique. Journal of skill training spring2015; 33 - 47.
2. Ministry of Science, Research and Technology. Monitoring the employment status of graduates of universities, research institutes and higher education centers in the country, 2019.
3. Karimi S, Nasr A, Sharif M. University challenges in compiling of the suitable content with competencies of lifelong learner. research in curriculum planning. 2016, 13 (23): 14-26.
4. Bhattarai A. National Vocational Qualification Framework (NVQF) for Nepal: Necessity or Waste of Money? Experts' Standpoint. Journal of Training and Development. 2017, 3: 3-11.
5. Developing the framework of national qualifications of the Iranian educational system. Institute of Technology Studies. Presidential Center for Technology Studies. 2018.
6. Raffe D. What is the Evidence for the Impact of National Qualifications Frameworks?. Comparative Education. 2013, 49 (2), 143-162.
۷. European Parliament and European Council. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the Establishment of the European Qualifications Framework for Lifelong Learning. Official Journal of the European Union. 2008, 51(C 111), 1-7.
8. Policies and Criteria for the Establishment of the National Framework of Qualifications. National Qualifications Authority of Ireland. 2003.
9. The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF) . Luxembourg: Office for official publications of the European Communities. 2008.
10. Tuck R. (2007). An Introductory Guide to National Qualifications Frameworks: Conceptual and Practical issues for Policy Makers. Geneva: ILO.
11. Commission of European Communities. Commission Staff Document: Towards a European Qualifications Framework for Lifelong Learning, 2005. Available at: <https://www.voced.edu.au>.
12. Keevy J, Chakroun B, & Deij A. Transnational Qualifications Frameworks. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2011.
13. Hooman H. Handbook of qualitative research. Samt. 2007.
14. Cedefop. European Inventory on Validation of Non-Formal and Informal Learning .Country Report: the Netherlands, 2016. Available at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects>.
15. Sanden K V. D, Smit W, Dashorst M. The Referencing Document of the Dutch National Qualification Framework to the European Qualification Framework. Brussels: European Commission, 2012.

16. Cedefop. National Qualifications Framework Developments in Europe: Anniversary Edition. Publications Office of the European Union, 2017.
17. Dominique B. [The Bologna Process and the European Higher Education Area](#). Education and Training - European Commission, 2018.
18. Council of Europe. [European Cultural Convention](#), 1954.
19. The Higher Education Qualifications Framework in the Netherlands, a Presentation for Compatibility with the Framework for Qualifications of the European Higher Education Area. . Self-certification Document, 2008.