

ارزشیابی مبتنی بر شایستگی: مفاهیم، مسائل و توصیه‌های بین‌المللی

مقدمه

«آموزش مبتنی بر شایستگی» اخیراً در بعضی کشورها مورد توجه قرار گرفته است. در این نوع آموزش، تقریباً همه افراد در صورت داشتن زمان کافی و فراهم بودن شرایط می‌توانند به شایستگی برسند. هدف این نوع آموزش آن است که افراد به شایستگی‌های موردنظر بر اساس استانداردهای تعیین شده در برنامه درسی دست یابند.

واژه «competence» و همچنین «competency» به کیفیت و میزان برخورداری از صفت شایسته بودن اشاره دارند. «فرهنگ آکسفورد» در تعریف کلمه «competence» به عنوان صفت، آن را «برخورداری از دانش و توانایی انجام موفقیت‌آمیز بعضی از کارها» تعریف می‌کند و به عنوان صفت برای افراد به فردی اطلاق می‌کند که کارآمد و توانمند باشد [یوسفی، ۱۳۸۴].

آموزش مبتنی بر شایستگی، به تفاوت استعداد افراد، بیشتر نگاه تفاوت زمانی دارد. در این دیدگاه و بر مبنای پذیرش این منطق، شایستگی حرفه‌ای جنبه بود و نبود ندارد، بلکه شایستگی به‌عنوان مسیری در نظر گرفته می‌شود که یک نقطه آغازین دارد و در تداوم مسیر به نقطه‌ای می‌رسیم که حداقل شایستگی برای پذیرفته شدن در حرفه وجود دارد. این مسیر تا حد شایستگی و تسلط حد عالی که نقطه پایانی دقیقی نمی‌توان برای آن قائل شد، ادامه می‌یابد [یوسفی، ۱۳۸۴، ش ۲].

در مقابل، نظریات دیگری وجود دارند که تفاوت افراد را در استعداد، نه فقط زمانی، بلکه بیشتر روانی^۱ می‌پندارند و معتقدند که استعدادها تابعی از علاقه‌ها، سلیقه‌ها و خواسته‌های افراد هستند و نظام انگیزشی افراد در فراگیری مهارت‌ها و شایستگی‌ها از نظام روانی آن‌ها تبعیت می‌کند [یوسفی، ۱۳۸۴].

تعاریف و مفاهیم شایستگی

در زمینه شایستگی تعاریف متعددی در منابع مختلف ارائه شده‌اند. شایستگی «توانایی انجام کار به‌طور مؤثر و کارا در یک محیط واقعی کار براساس استاندارد از قبل تعیین شده است [اسمعیلی، ۱۳۸۸]. فرهنگ آکسفورد، شایستگی را به عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام دادن وظیفه تعریف می‌کند [شصتی، ۱۳۸۹]. شایستگی عبارت است از توانایی انجام کار برابر استاندارد عملکرد که توسط دنیای کار برای هر شغل تعیین می‌شود و حداقل‌هایی است که معیار شایستگی قرار می‌گیرند [آزاد، ۱۳۹۵].

مؤمنی مهموئی و همکارانش (۱۳۸۷) در مقاله «برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی» این توضیحات و تعاریف را درباره شایستگی ارائه کرده‌اند: «شایستگی عبارت است از هرگونه دانش، مهارت یا ویژگی شخصی که یک فرد را قادر می‌سازد تا عملکرد موفقیت‌آمیزی را به نمایش بگذارد.»

کلیدواژه‌ها:

ارزشیابی شایستگی،
سنجش شایستگی،
آموزش شایستگی،
آموزش فنی و حرفه‌ای،
توصیه‌های بین‌المللی



انجام بعضی کارها، همه چیز باید به روشنی تعریف شده باشد و استانداردها نیز به طور گسترده، از طریق عملکرد اندازه‌گیری شده و دارای اعتبار قابل دسترس باشند.

۴. شایستگی برآوردی است از آنچه شخص در یک لحظه خاص می‌تواند انجام دهد.

شایستگی (صلاحیت) در لغت به عنوان درخور، سزاوار، کفایت کننده، قابل پذیرش، آمادگی کافی برای وارد شدن به یک حرفه خاص مطرح شده است و ارتباط مستقیمی با داشتن گواهی در آن حرفه دارد.

اصطلاح شایستگی برای توصیف مجموعه‌ای از رفتارها به کار می‌رود که ترکیب واحدی از دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و انگیزه‌ها را منعکس می‌کنند و با عملکردی در نقش سازمانی مرتبط هستند، معمولاً دو تعریف مرتبط در زمینه شایستگی ارائه می‌شود: اولی نشانگر توانایی فرد برای انجام کارهای مربوط به شغل به گونه‌ای اثربخش است، و دومی

شایستگی ویژگی قابل اندازه‌گیری یک شخص است که با عملکرد اثربخش در شغل، سازمان و فرهنگ خاص ارتباط دارد.

وقتی ما درباره شایستگی فکر می‌کنیم، آنچه معمولاً به ذهن می‌آید، دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هاست. شایستگی‌ها توسط بسیاری از مردم به عنوان خصوصیات فردی تعریف می‌شوند. برخی بر قابل آموزش بودن آن‌ها، تأکید دارند. دیگران اعتقاد دارند، شایستگی تا اندازه‌ای داده شدنی (ذاتی) است و آموختنی نیست. **تایت (۱۹۹۶)** شایستگی را آنچه مردم می‌توانند انجام دهند، نه آنچه آن‌ها می‌دانند تعریف می‌کند که مبتنی بر دلایل زیر است:

۱. اگر شایستگی در ارتباط با انجام دادن است، پس بایستی زمینه‌ای داشته باشد.
۲. شایستگی یک نتیجه است و آنچه را که فرد می‌تواند انجام دهد، توصیف می‌کند، نه فرایند یادگیری را که فرد دارد طی می‌کند.
۳. به منظور اندازه‌گیری صحیح توانایی شخص در

عبارت است از آنچه فرد برای عملکرد اثربخش نیاز دارد. این دو تعریف خیلی به یکدیگر نزدیک، اما متفاوت‌اند. دومی در بردارنده آن چیزی است که برای موفقیت در شغل لازم است، در حالی که اولی با آنچه فرد به عنوان فعالیت مهم در شغل خود انجام می‌دهد، ارتباط دارد [شصتی، ۱۳۸۹].

ارزشیابی مبتنی بر شایستگی

«ارزشیابی» فرایندی است به منظور دست آوردن شواهد به وسیله یک یا تعدادی ابزار و قضاوت براساس این شواهد به منظور استنتاج در مورد شایستگی یک فرد. ارزشیابی هنگامی که بر شایسته بودن یا شایسته نبودن مبتنی باشد، اندکی روشن‌تر از این می‌شود و بیان می‌کند، شواهد کافی که بشود از آن استنباط کرد که آیا یک فرد شایسته است، وجود دارد، یا شواهد برای استنباط از شایستگی فرد در زمان حال ناکافی است؛ اگرچه آن‌ها ممکن است به شایستگی برسند (نهایتاً به شایستگی می‌رسند)، یا از شواهدی که اکنون در دسترس است، غیرمتمم است که آن فرد در زمان حاضر شایسته باشد.

استفاده از «الگوی شایستگی‌های خاص و فناوری» از زمان **باییت و چارترز** به طور مداوم افزایش یافته است. دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت حرفه‌ای نخستین اقتباس‌کنندگان بودند که تحلیل وظایف را برای مشخص کردن مهارت‌ها یا شایستگی‌هایی که باید فراگرفته شوند، مورد استفاده قرار دادند. علاقه آن‌ها به این روش سال‌ها ادامه داشت. مثلاً، «مرکز ملی تحقیقات تعلیم و تربیت حرفه‌ای» در دانشگاه ایالتی «اوهایو»، نمونه‌ها و راهنمایی در خصوص کاربرد مواد درسی مبتنی بر شایستگی منتشر می‌کند. برنامه بهداشتی در دانشگاه فلوریدا نیز بر این اساس طراحی شده است. همچنین، تعدادی از برنامه‌های تربیت معلم مبتنی بر شایستگی تدوین شده‌اند. الگوی شایستگی‌های خاص و فناوری، هر زمانی که یک یا چند رفتار مورد یادگیری را بتوان از طریق تحلیل وظایف مشخص کرد، مورد استفاده قرار می‌گیرد.

در الگوی شایستگی‌های خاص و فناوری، عملکردهای مطلوب به صورت هدف‌های رفتاری یا عملکردی و یا شایستگی‌های صراحت یافته، فعالیت‌های یادگیری برای تحصیل هر هدف طرح‌ریزی شده و عملکرد فراگیرنده، به‌عنوان مبنایی برای پیشروی از یک هدف به هدف دیگر

مورد بررسی قرار می‌گیرند. به این ترتیب، الگوی مبتنی بر شایستگی‌های خاص از طریق یادگیری وظایف، فعالیت‌ها و مهارت‌های خاص تسلسلی و قابل نمایش، نشانگر اعمالی است که باید به وسیله دانش‌آموزان یادگرفته و اجرا شوند، مشخص می‌شود. مقبولیت این الگو موجب کاربرد غلط آن در تلاش برای به‌کارگیری آن در تمامی هدف‌های کلی تعلیم و تربیت شده است. منتقدان برنامه درسی معتقدند، اجرای آن برای دانش‌آموزان و معلمان به‌طور یکسان خسته‌کننده است. این محدودیت زمانی یک مشکل تلقی می‌شود که الگوپردازان نظام آموزشی بکوشند از آن برای تمامی هدف‌های تربیتی استفاده کنند. بنابراین چنین انتقادی می‌تواند بر هر الگوی برنامه درسی وارد آید و وارد نیز می‌شود [مؤمنی، شریعتمداری و نادری، ۱۳۸۷].

اهمیت ارزشیابی مبتنی بر شایستگی

یادگیری زمانی اتفاق می‌افتد که فرد تجربیات مناسب داشته باشد و موقعی مفیدتر می‌شود که در زمینه به‌کارگیری بسیاری از تجربیات به میزان کافی انعطاف داشته باشد (رفتار مناسب و شایسته). تغییرات ایجاد شده در روش‌های یادگیری و تدریس که در این کتاب پیشنهاد شده‌اند، در دو جنبه مهم مشکلاتی زیادی را به وجود آورده‌اند: اولین تغییر «تبدیل یادگیری انفرادی به یادگیری گروهی» است و دوم «حرکت از یادگیری غیرفعال به فعال» است. بهترین یادگیری آن است که بتوان آن را در موقعیت‌هایی مورد استفاده قرار داد که «انتقال» نامیده می‌شود [جان فریمن، ۱۳۸۳: ۱۵۱].

وظیفه معلم این است که بین علم و دانش‌آموز همانند یک رابط و راهنما عمل کند و برای اینکه در این امر مهم، بیشترین اثر را داشته باشد، باید از انواع شیوه‌های آموزشی، ناهماهنگی‌ها و فردیت کودکان آگاه باشد [همان، ص ۱۷۵].

ارزشیابی مبتنی بر شایستگی در حوزه‌های پزشکی کاربرد زیادی دارد. به نظر می‌رسد پژوهش‌های انجام شده و مقالات نگاشته شده در این زمینه بیش از سایر زمینه‌ها در کشور باشد، اما با وجود اهمیت این موضوع، هنوز در بسیاری از زمینه‌ها مورد توجه قرار نگرفته است. **یوسفی** (۱۳۸۴) در مقاله خود بیان داشته که آموزش مبتنی بر شایستگی در حوزه آموزش علوم پزشکی بیشتر و مفصل‌تر از سایر حوزه‌ها مورد استقبال و استفاده قرار گرفته است و

فنون و شیوه‌های این نوع آموزش در آموزش پزشکی توسعه قابل توجهی یافته است.

تحقق اهداف آموزش و پرورش منوط به کسب شایستگی از سوی دانش‌آموزان است. تحقق این هدف در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای، به ویژه کسب مهارت توسط دانش‌آموزان برای اشتغال در بازار کار، از اهمیت بیشتری برخوردار است به گونه‌ای که بعضی از کشورها توجه به شایستگی را محور آموزش‌های فنی و حرفه‌ای خود قرار داده اند.

به محض اینکه استانداردها در موقعیت مناسب باشند، سؤال در مورد سودمندی و اثربخشی آنها برای اهداف مورد نظر مطرح می‌شود. بحث در اینجا سنجش روشی است که استانداردها، صلاحیت‌های حرفه‌ای را ارزیابی می‌کنند. هدف اصلی ارزشیابی استانداردها موارد زیر است:

- تشخیص پیشرفتی که قبلاً اتفاق افتاده است؛
- استنباط اجرای موفقیت‌آمیز فرد در حوزه/محدوده/حیطه گواهی شایستگی.

این اهداف اساسی ارزشیابی، اهداف سیستم جدید را نشان می‌دهند. ارزشیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای به منظور انتخاب بهتر اهداف یا تعیین مسیر مستقیم برای هر شخصی که توان بالقوه‌ای را برای توسعه در یک مسیر مشخص دارد، نیست. صلاحیت‌های حرفه‌ای ممکن است درباره این جنبه‌ها آگاهی بدهد، اما آنها اهداف اصلی نیستند و نباید اجازه داده شود که بر توسعه به زبان اهداف اصلی تأثیر بگذارند. همچنین، اگر صلاحیت‌ها در این ارزشیابی مفیدند، از این منظر یک امتیاز مثبت است تا اینکه یک ضرورت باشد.

مؤلفه‌های ارزشیابی مبتنی بر شایستگی شامل این موارد است: گروه‌بندی کارها برای ارزشیابی؛ تعیین توالی ارزشیابی گروه‌های کاری؛ درجه‌بندی صلاحیت و شایستگی؛ تعیین معیار ارزشیابی کلی صلاحیت‌های حرفه‌ای؛ تعیین سطح شایستگی انجام کار؛ تعیین ابزارهای سنجش برای ارزشیابی شایستگی کار؛ تعیین زمان سنجش کار؛ تعیین شرایط ارزشیابی کار؛ تعیین استاندارد عملکرد کاری؛ تعیین زمان انجام کار و ارزشیابی؛ تعیین معیار ارزشیابی در یک کار و یک گروه کار؛ تهیه نمونه ارزشیابی کار [اسمعیلی، ۱۳۸۸].

به عقیده میسکو (۱۹۹۹)، مسئولان آموزش به سختی تلاش می‌کنند تا آموزش مبتنی بر شایستگی را در محیط‌های آموزشی اجرا کنند و از

روش‌های جدیدی برای حل مشکلاتی بهره بگیرند و آنها را با شرایط محلی سازگار کنند. معلمان طرز کار با ملزومات جدید را به طور جدی فرا می‌گیرند. آنها روش‌های آموزشی خود را مرور می‌کنند و تغییرات و دگرگونی‌هایی در فعالیت‌هایشان به وجود می‌آورند. میسکو همچنین نتیجه می‌گیرد که معلمان هنوز مشکلاتی را در اجرای بخش‌های اصلی آموزش مبتنی بر شایستگی تجربه می‌کنند.

بالاکریشنان (۲۰۰۵) مزایای آموزش مبتنی بر شایستگی را برای فراگیران به شرح زیر می‌داند:

- اطمینان و اعتماد به نفس کسب خواهند کرد.
- بر حوزه‌های خاص تسلط می‌یابند.
- در مورد عمق و وسعت شایستگی مورد نیاز آگاهی خواهند یافت.
- فرصت کافی می‌یابند که سطح خاصی از شایستگی را کسب کنند و در صنایع متناسب به آسانی به کار گرفته شوند [مؤمنی، شریتمعداری و نادری، ۱۳۸۷].

سنگلا و همکاران (۲۰۰۵) در پژوهشی به این نتیجه دست یافتند که دپارتمان‌های منابع انسانی در جست‌وجوی دانش‌آموختگان شایسته‌ای هستند که دانش، مهارت و گرایش‌های مناسبی را برای انجام وظایف در یک زمینه خاص و درون یک فرهنگ سازمانی دارا باشند [پیشین].

روش‌ها و ابزار سنجش شایستگی

انواع سنجش مبتنی بر شایستگی شامل این موارد است:

- ۱. مشاهده عملکرد:** در این نوع سنجش تمرکز ارزیاب بر فرایند انجام کار است که اثبات شایستگی عملکرد براساس فرایند و رویه کاری هم نامیده می‌شود.
 - ۲. آزمون مهارت:** در این نوع سنجش تمرکز ارزیاب بر نمونه کار، نمونه مهارت یا انجام یک پروژه است.
 - ۳. شبیه‌سازها:** در این نوع سنجش تمرکز ارزیاب بر محصول نهایی یا مشاهده فرایند انجام کار است.
 - ۴. آزمون کتبی عملکردی:** در این سنجش تمرکز ارزیاب بر نتایج محاسبات و عملیات انجام شده است [کنفرانس آموزش و تربیت...، ۱۳۹۵].
- شیوه‌های ارزشیابی ابزارهایی هستند که به وسیله آنها ما شواهد را به دست می‌آوریم؛ برای مثال: از طریق گردآوری شواهدی که به‌طور طبیعی در

محل کار اتفاق می‌افتند؛ از طریق تنظیم فعالیت‌های خاص ساختارمند در محل کار؛ از طریق کاربرد شبیه‌سازی‌ها در نوعی از محیط کار مصنوعی؛ یا از طریق کاربرد تکنیک‌های پرسشگری. در عمل، احتمالاً سیستم‌های ارزشیابی مجبور می‌شوند که از بیش از یکی از این شیوه‌ها برای گردآوری شواهد موجود استفاده کنند. چون شواهد گردآوری شده از یک منبع واحد برای استنباط دقیق از شایستگی فرد ناکافی خواهد بود.



مبهم است و دلیل این ابهام آن است که شایستگی مفاهیم و کاربردهای متفاوت و متنوعی دارد. سیصد نفر از نمایندگان صنعت، کارفرمایان، اتحادیه‌های تجاری، مدیران آموزشی، مربیان، معلمان، کارآموزان و دانش‌آموزان و دیگر استفاده‌کنندگان ارزشیابی مبتنی بر شایستگی از همهٔ ایالات و مناطق مورد مطالعه قرار گرفتند. پاسخ دهندگان عموماً از ارزشیابی مبتنی بر شایستگی رضایت داشتند، اما جنبه‌های خاصی را نیازمند به بهبود می‌دیدند. چهار موضوع به این شرح به‌طور مداوم برای شاغلان پدیدار شد: تمایل به نمره‌بندی نتایج؛ نیاز به ارزشیابی دانش به اندازهٔ مهارت‌ها؛ نگرانی دربارهٔ کیفیت سیستم‌های ارزشیابی و استانداردهای شایستگی؛ نیاز به بررسی منابع. یک چالش اصلی فراروی پاسخ دهندگان، نیاز به راهبردهایی برای پل زدن روی شکاف بین «شایستگی» و «عالی بودن» (تعالی) است. بسیاری از یادگیرندگان، انجمن‌های مشاورهٔ آموزش صنعت و معلمان، مربیان و ارزشیابان باید ارزشیابی نمره‌ای را به عنوان یک شیوهٔ برانگیختن کارکنان و یادگیرندگان مدنظر قرار دهند. پاسخ دهندگان نگران از دست دادن آموزش و یادگیری دانش از طریق آموزش و ارزشیابی مبتنی بر شایستگی بودند. راه‌حلی که توسط شاغلان شناسایی شد این بود که استانداردهای شایستگی باید به اندازهٔ کافی منعکس‌کنندهٔ نیاز به ارزشیابی ترکیبی دانش، مهارت، نگرش و اخلاق باشند.

توصیه‌های بین‌المللی در مورد ارزشیابی مبتنی بر شایستگی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

توصیه‌نامه‌های «سازمان جهانی کار» و «یونسکو»، ترجمه شده توسط معاونت پژوهش‌های اجتماعی - فرهنگی «مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی» (۱۳۹۴) حاوی نکات، راهنمایی‌ها و توصیه‌هایی در مورد ارزشیابی در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای است که بندهایی از آن را در این قسمت آورده‌ایم:

- ارزشیابی به عنوان یک اصل کلی باید متضمن کیفیت و هموار بودن عملکرد آموزش فنی و حرفه‌ای باشد که به‌وسیلهٔ مطالعات مروری پیوسته و اقدامات مداوم در جهت پیشرفت و نظارت بر پیشرفت، نگهداری و حفظ استانداردها صورت می‌گیرد و از طریق مطالعهٔ مروری پیشرفت ثابت و دائم کارکنان،

مشکلات فراروی ارزشیابی مبتنی بر شایستگی

در بخشی از مقالهٔ «تربیت و آموزش حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی در هلند» آمده است: «یکی از مشکلات آموزش مبتنی بر شایستگی، ارزشیابی شایستگی‌ها در موقعیت‌های کاری و یک تمرین متمرکز بر کار و وقت‌گیر است. استاندارد کردن آن‌ها مشکل است و غالباً شامل مشاهدات ساختمانده به جای امتحانات کلاسی است.»

با وجود ویژگی‌ها و نقاط مثبت ارزشیابی مبتنی بر شایستگی، مشکلات و ابهاماتی هم در این مورد وجود دارند. از جمله اینکه شایستگی اصطلاحی

* پی‌نوشت

1. Psychological

* منابع

1. کنفرانس آموزش و تربیت حرفه‌ای آسیا و اقیانوسیه، توسعه مهارت‌های کار برای آینده، (۱۳۹۴). آموزش‌وپرورش کیفی و توسعه مهارت‌ها برای آینده پایدار. ترجمه ابراهیم آزاد. کوالالمپور (مالزی).
2. آزاد، ابراهیم (۱۳۹۵). «آموزش براساس شایستگی». ویژه‌نامه رشد آموزش فنی‌وحرفه‌ای و کار دانش. سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، دفتر انتشارات و تکنولوژی کمک‌آموزشی. شهریور.
3. اسمعیلی، مهدی (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر ارزشیابی مبتنی بر شایستگی. سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی، دفتر تألیف فنی‌وحرفه‌ای.
4. فریمن، جان (۱۳۸۳). اساس کیفی تعلیم‌وتربیت، رشد شایستگی. ترجمه داوود ریحانی. انتشارات دانشگاه شهید باهنر کرمان.
5. شصتی، ثمانه، (۱۳۸۹). «آموزش مبتنی بر شایستگی». فصل‌نامه‌ی راهبردهای آموزش. دوره ۳، شماره ۲. تابستان.
6. معاونت پژوهش‌های اجتماعی - فرهنگی (۱۳۹۴). توصیه‌نامه‌های سازمان جهانی کار و یونسکو. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی.
7. مومنی، مهموئی؛ شریعتمداری، علی؛ نادری، عزت‌الله (۱۳۸۷). «برنامه درسی مبتنی بر شایستگی در آموزش عالی». پژوهش‌نامه تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد. شماره هفدهم، زمستان.
8. (۱۳۸۸). «طراحی الگوی برنامه درسی مبتنی بر شایستگی برای مقطع کارشناسی رشته آموزش ابتدایی». دو فصل‌نامه مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی. دوره ۱، شماره ۲. پاییز.
9. یوسفی، علیرضا (۱۳۸۴). «آموزش (تربیت) مبتنی بر شایستگی». مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی.
10. Booth, Robin (2000). Competency Based Assessment - One minute wonder or here to stay? Practitioners' attitudes to competency based assessment and the complexities of implementation Vocational Education and Assessment centre, TAFE NSW.
11. Wageningen University & Research Centre; Stoas Research, Wageningen; Department of Human Resources Studies, Tilburg University (2004). Competence-based VET in the Netherlands: background and pitfalls. Education and Competence Studies. Journal of Vocational Education and Training, 56 (4), pp. 523-538.
12. HUGH GUTHRIE(2009)Competence and competency-based training: What the literature says. NATIONAL CENTRE FOR VOCATIONAL EDUCATION RESEARCH.

رشته تحصیلی در آن منظور شده است.

● اعضا باید براساس گفت‌وگوی اجتماعی، سیاست‌های خود را در موضوعات یادگیری مادام‌العمر، مهارت‌آموزی، و آموزش و توسعه منابع انسانی سازگار با سیاست‌های اجتماعی، مالی و اقتصادی، تنظیم و بازبینی کنند و به کار گیرند. در این توصیه‌نامه:

● واژه «یادگیری مادام‌العمر» همه فعالیت‌های یادگیری در طول زندگی را برای توسعه شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها دربرمی‌گیرد.

● واژه «شایستگی» شامل دانش، مهارت و دانش علمی و تجربی در حد تسلط در یک زمینه خاص است.

● واژه «صلاحیت» توانایی تخصصی یا حرفه‌ای یک کارگر است که در سطح بخشی، ملی و بین‌المللی به رسمیت شناخته است.

● واژه «استخدام‌پذیری» به شایستگی‌ها و صلاحیت‌های قابل جابه‌جایی که ظرفیت فرد را برای استفاده از فرصت‌های مهارت‌آموزی و آموزش به منظور اطمینان و حصول کار شایسته ارتقا می‌دهد، امکان پیشرفت در بنگاه‌های اقتصادی و بین مشاغل را فراهم می‌سازد و از عهده تغییرات فناوری و شرایط محیط کار برمی‌آید، اشاره دارد.

علاوه بر موارد فوق، در این توصیه‌ها آمده است که برای به رسمیت شناختن شایستگی و صدور گواهی مهارت باید:

● با مشورت شرکای اجتماعی و با استفاده از چارچوب صلاحیت‌های ملی، اقداماتی برای ارتقا، توسعه و سرمایه‌گذاری در یک سازوکار شفاف به منظور سنجش، صدور گواهی‌نامه و به رسمیت شناختن مهارت‌ها، شامل یادگیری قبلی، تجارب پیشین صرف‌نظر از کشور محل یادگیری یا رسمی یا غیررسمی بودن آن، اتخاذ شود.

● چنین روش سنجشی باید عینی، غیر تبعیض‌آمیز و در ارتباط با استانداردها باشد.

● چارچوب ملی باید شامل یک نظام قابل اعتماد از صدور گواهی‌نامه‌ها باشد که اطمینان دهد، گواهی‌نامه قابل جابه‌جایی است و در بخش‌های گوناگون اقتصادی، صنایع، بنگاه‌های اقتصادی و مؤسسات آموزشی به رسمیت شناخته می‌شود. لازم است بخش‌هایی ویژه هم به منظور حصول اطمینان از شناسایی و صدور گواهی‌نامه مهارت‌ها و صلاحیت‌ها برای کارگران مهاجر طراحی شوند.

امکانات و تسهیلات، برنامه‌ها و مهم‌تر از همه پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان حاصل می‌شود.

● ضرورت دارد کسانی که دارای معلولیت جسمی و ذهنی هستند، با توجه به آن ناتوانی وارد محیط جامعه و حرف موجود در آن شوند. برای آن‌ها باید فرصت‌های آموزشی برابر در دسترس باشد و همانند کسانی که معلولیت ندارند، وارد نظام آموزش فنی‌وحرفه‌ای شوند تا بتوانند صلاحیت‌ها و شایستگی‌های یک حرفه را به دست آورند و توان بالقوه و بهینه‌سازی مشارکتشان به عنوان نیروی کار را درک کنند. البته برای این کار مؤسسات خاص و سنجش پیشرفت تحصیلی به خصوصی مورد نیاز است.

همچنین طی بندهای ۶۸ تا ۷۱ توصیه‌نامه‌های سازمان جهانی کار و یونسکو، ترجمه شده توسط معاونت پژوهش‌های اجتماعی - فرهنگی مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (۱۳۹۴)، توصیه‌هایی در مورد سنجش در آموزش‌های فنی‌وحرفه‌ای وجود دارند که معمولاً در ارزشیابی شایستگی مورد توجه قرار می‌گیرند. این موارد به شرح زیرند:

● در فرایند یاددهی - یادگیری، سنجش/ارزشیابی باید بخش جدایی‌ناپذیر این فرایند باشد و عملکرد اصلی آن تضمین دسترسی به برنامه‌های آموزشی مناسب برای پیشرفت فراگیرنده مطابق با علاقه‌ها، توانمندی‌ها و شایستگی آنان در دنیای کار باشد.

● کارایی و عملکرد فراگیرندگان باید براساس یک پایه کلی ارزشیابی سنجیده شود که در آن، مشارکت در کار کلاسی، علاقه‌ها و نگرش‌ها، استعداد کسب مهارت‌های علمی و شایستگی‌ها، صلاحیت‌ها و پیشرفت نسبی در نظر گرفته می‌شود و مجوز برگزاری آزمون‌های استعداد، امتحان ورودی و آزمون‌های دیگر داده شده است.

● فراگیرندگان باید در ارزشیابی و سنجش پیشرفت تحصیلی خودشان شرکت کنند و این نظام باید دارای سازوکار بازخوردی درون‌ساخته برای شناسایی مشکلات یادگیری و اصلاح آن باشد.

● ارزشیابی مداوم فرایند یاددهی - یادگیری، از جمله ارزشیابی تکوینی، باید با مشارکت معلمان، مدیران، فراگیرندگان و نمایندگان زمینه‌های حرفه‌ای مرتبط انجام گیرد تا تضمین کند برنامه‌ها مؤثر هستند، مهارت‌ها و دانش کسب شده نیازهای محیط کار را برآورده می‌کنند و پیشرفت‌های اخیر