



کارآموزی بر پایه‌ی توانایی

گردآوری مطالب سمینار در باره: آموزش تکمیلی مربیان

ناشر:

اینونت-مؤسسه آموزش قابلیت‌ها، آلمان

همکاری تکنولوژیکی، پرورش سیستم و مدیریت در کارآموزی حرفه‌ای - شعبه ۴۰۱

Käthe-Kollwitz-Strasse 15
68169 Mannheim

نویسندگان:

پروفسور دکتر رودلف تی پلت - دانشگاه لودویگ ماکسیمیلیان - مونیخ

آنتونیو آمورس M.A. - دفتر همکاری بین‌المللی (BIZ)

شماره ثبت:

۳-۹۳۷۲۳۵-۵۴-X (ISBN: 3-937235-54-X)

ویراستار:

لاریسا وایگل - هیدلبرگ

صفحه‌بندی:

رندل فرویده - کلن

گرافیک:

(۳ و ۷) رووش - (۲، ۴ و ۶) آموروس و تی پلت - (۱، ۵، ۸، ۹، ۱۰ و ۱۱) BIBB

تصویرها:

(صفحه ۴) سقراتس - (عنوان) رندل فرویده

تاریخ انتشار:

نوامبر ۲۰۰۳

کارآموزی بر پایه‌ی توانایی

گردآوری مطالب سمینار در باره: آموزش تکمیلی مربیان

فهرست مندرجات

ناشر	۲
فهرست	۵
مختصری درباره‌ی اینونت	۶
پیش‌گفتار	۷
درآمدی بر مفهوم شایستگی	۸
دیدگاه‌های متفاوت درباره‌ی شایستگی	۹
استعداد، معلومات و شایستگی حرفه‌ای	۱۲
اهمیت معلومات کلیدی	۱۵
روش‌های پرورش شایستگی	۱۷
نمونه‌ای عملی از رشد شایستگی	۱۹
نتیجه‌ها	۲۱
فهرست منابع	۲۱
سایر نشریات مؤسسه اینونت	۲۳

اینونت InWEnt

اینونت-مؤسسه آموزش تکمیلی و رشد، شرکت عام‌المنفعه با مسئولیت محدود (مؤسسه بین‌المللی آموزش قابلیت‌ها، آلمان)-سازمانی است برای پرورش منابع انسانی، کارآموزی پیشرفته و گفتگو. این سازمان از ترکیب انجمن به ثبت رسیده کارل-دویسبورگ (CDG) و بنیاد آلمانی برای رشد بین‌المللی (DSE) بوجود آمده است. این سازمان می‌تواند از تجربه‌ی چند دهه‌ای آن دو سازمان که در حوزه‌ی همکاری بین‌المللی بدست آمده استفاده کند. برنامه‌های این سازمان با جهت‌گیری عملی خود، متوجه کارمندان متخصص و مدیران، و همچنین تصمیم‌گیرندگان در بازرگانی و صنایع، سیاست، ارگان‌های دولتی و جامعه‌ی مدنی در سراسر جهان است. «انجمن عام برنامه ریزی عمرانی» این سازمان Forum Development Policy گفت و گوهایی را در سطح بالا و بین‌المللی در زمینه‌ی برنامه ریزی ترتیب می‌دهد.

موضوع این گفت و گوها در هر زمانی اموری است که در حوزه‌ی برنامه ریزی عمرانی مورد علاقه است. مقرر شعبه‌ی ۴۰۱ اینونت در مانهایم است. این شعبه از جانب «وزارت فدرال برای همکاری اقتصادی و عمران» (BMZ) برنامه‌های کارآموزی پیشرفته را هدایت می‌کند. سازمان، فعالیت خود را تحت پرچم «رشد پایدار» روی مسائل همکاری تکنولوژیکی، رشد سیستم‌وار و مدیریت در حوزه‌ی آموزش و کارآموزی تکنولوژیکی و حرفه‌ای متمرکز کرده است. گروه‌های مخاطب برنامه‌های کارآموزی و گفت و گوی مؤسسه اینونت را مراجع تصمیم‌گیری در بخش‌های خصوصی و دولتی، مدیران و دست‌اندرکاران سیستم کارآموزی حرفه‌ای تشکیل می‌دهند.



پیش گفتار

از سال ۲۰۰۳ به بعد، شعبه‌ی اینونت، «همکاری تکنولوژیکی، رشد سیستم‌وار و مدیریت در کارآموزی حرفه‌ای»، در نظر دارد مجموعه‌ای از تجربه‌های روزانه را در کارآموزی حرفه‌ای عرضه کند.

هدف این مجموعه در عنوان آن نهفته است («تکاتی چند از تجربه‌های عملی کارآموزی حرفه‌ای» = مجموعه‌ای از تجربه‌های روزانه در کارآموزی حرفه‌ای). اینونت در نظر دارد برنامه‌های پرورش کارکنان را در سطح بین‌المللی در حوزه‌های ذکر شده در بالا با انتشار گزارش‌های فنی هم از طریق چاپ و هم از طریق ارتباطات الکترونیکی تقویت کند.

این گزارش‌ها

منشاء خود را در کشورهایی دارد که اینونت با توجه به نیازهای مشخص آنان با آنان همکاری می‌کند

به دست کارشناسان در کارآموزی حرفه‌ای و برای آنان در کشورهای همکار در پیوند با برنامه‌های کارآموزی مربوطه با جهت‌داری عملی، به آزمایش گذاشته می‌شود و

با نظر داشت به آموزش جهانی، گزارش‌ها پیش از چاپ با توجه به توصیه‌های کشورهای که با آنان همکاری می‌شود یا نتایج رویدادهای راهنما، اصلاح و تطبیق داده می‌شوند.

بدین ترتیب، «شعبه‌ی همکاری تکنولوژیکی، رشد سیستم‌وار و مدیریت در

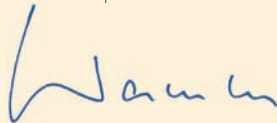
حرفه‌ای»، مقررات برنامه‌ی کارآموزی اینونت را در تولیدات خود در رشته‌های فوق‌الذکر (رجوع کنید به موارد پیشین) به کار می‌گیرد. این مقررات فقط می‌تواند در حد مناسبت عملی آن‌ها برای کارشناسان سیستم آموزش حرفه‌ای در کشورهای همکار مناسب باشد.

با توجه به این امر، ما در انتظار عکس‌العمل انتقادی و سازنده از جانب همه‌ی خوانندگان این مجموعه ویژه هستیم.

این نوشته که یکی از مجموعه انتشارات اینونت است نتیجه‌ای است از برگزاری سمینارها و کلاس‌های کارآموزی که در همکاری با مؤسسه‌ی SENATI در پرو Peru به دست آمده است.

در این جا لازم می‌دانیم از آقای پرفسور تیپلت Tippelt از دانشگاه مونیخ و آقای آمورس Amoros از «دفتر همکاری‌های بین‌المللی» («International Cooperation Office»)، که هر دو سهم ارزنده‌ای در این فعالیت داشته‌اند، تشکر کنیم.

شعبه «همکاری‌های تکنولوژیکی، رشد سیستم و مدیریت در کارآموزی حرفه‌ای» - اینونت، مانهایم-آلمان



دکتر مانفرد والن بورن
رئیس شعبه
tvnet@inwent.org

درآمدی بر مفهوم شایستگی

رفرم‌های پر ارزش

در اغلب کشورهای اروپایی-آلمان، اسپانیا، فرانسه، بریتانیا، کبیر، و غیره، رفرم‌های پرارزشی در سال‌های اخیر در زمینه‌ی انطباق‌سازی کارآموزی حرفه‌ای با نیازهای سیستم اشتغال و بازار کار انجام گرفته است.

معلومات در سطح عالی

دگرگونی‌های تأثیر گذارنده بر بازار، نوآوری‌های تکنولوژیکی و شیوه‌های جدید سازماندهی کار و گسترش زمینه‌های شایستگی که تا کنون به ندرت بخشی از سیستم کارآموزی حرفه‌ای را تشکیل می‌دادند، دانش‌نوییی را می‌طلبند. همچنین، در نتیجه‌ی تقاضا برای مشاغل جدید حرفه‌ای و سطح عالی معلومات که این مشاغل می‌طلبند، لازم بود سیستم کارآموزی حرفه‌ای تا بدان جا تعدیل شود که به نیازهای تازه پاسخ‌های درخور را بدهد.

شایستگی همواره در حال تغییر

- < توانا بودن به تصمیم‌گیری مستقل
- < برقرار کردن ارتباط درون گروهی
- < آگاهی بر معیارهای کیفیتی
- < کار تیمی چند بعدی

دیدگاه‌های گوناگون شایستگی

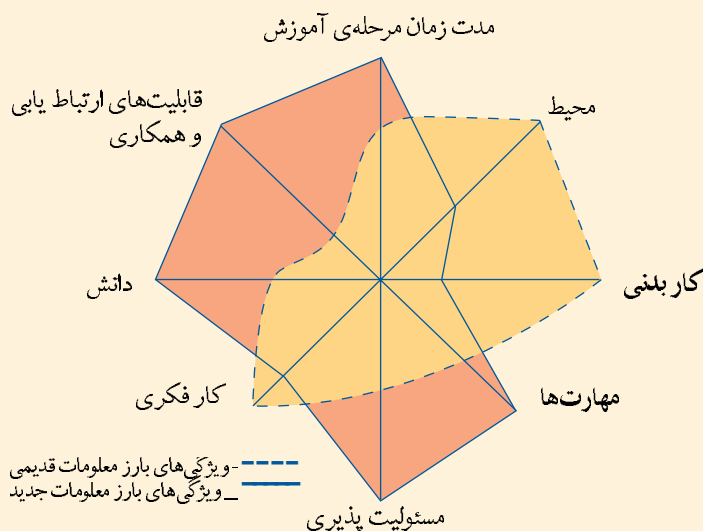
ظاهراً اندیشه‌ی شایستگی تحت تأثیر فرایند تغییر مدام قرار دارد (نگاه کنید به شکل ۱- شایستگی همواره در حال تغییر)، و پرورش ایده‌های تازه و همزمان، با این وجود، این همه، به درجات متفاوت، انعکاس گسترش تدریجی نیاز به معلومات است. بحث در این باره در اروپا مدل‌ها یا رویکردهای متنوعی را در رابطه با کارآموزی بر پایه‌ی شایستگی مشخص کرده است.

مفاهیم نو در باره‌ی معلومات حرفه‌ای

این عوامل در سطح کارگاه به معنای دگرگونی‌های تکنولوژیکی و تغییرات در سازماندهی در مقیاس بزرگ بوده است که منجر به بوجود آمدن مدل‌های تازه‌ی معلومات حرفه‌ای شده است. ویژگی‌های بارز ناشی از آن در باره‌ی «کارگر واجد شرایط جدید» که بسیاری از کارشناسان او را «تنظیم‌کننده‌ی سیستم‌ها» نامیده‌اند، نه تنها شایستگی حرفه‌ای را به خودی خود مد نظر دارد بلکه همچنین بر این نظر است که کارگران باید قادر باشند که خود ابتکار به خرج دهند و به طور مستقل بر سرشت کاری که موقعیت شغلی آنان ایجاب می‌کند تأثیر گذارند.

گرایش به پرورش معلومات حرفه‌ای «نو» از نیاز به تقویت حوزه‌های زیر ناشی می‌شود:

- < کار تیمی



شکل ۱

دیدگاه‌های متفاوت درباره‌ی شایستگی

تمرکز کاربردگرا

تواناهائی را داشته باشد که برای انجام شغلی ضروری است، هر آینه بتواند تکالیفی را به طور مستقل و با انعطاف لازم حل کند و هم خواهان و هم قادر باشد در محیط کارش و در درون ساختار سازمانی کار برای آینده برنامه ریزی کند.

تمرکز کاربردگرا، که منشاء آن بریتانیاست، اساساً معطوف است به ارزشگذاری بر چگونگی انجام کار بنا بر معیارهای تثبیت شده (تحلیل کاربردگرا): «شایستگی عبارت است از مجموعه‌ای از مهارت‌ها و معلومات که برای انجام وظیفه‌ای یا کارکردی در انطباق با لازمه‌های ایجابی کار به کار گرفته می‌شوند.»

گروهی یک پارچه و پویا

این تمرکز بر کانون آلمانی از تخصص یافتن تکنیکی محض (شایستگی تکنیکی) فراتر می‌رود. در این جا شایستگی، گروهی یک پارچه و پویا در نظر گرفته می‌شود. شرایط متفاوت کار، توانایی‌های متفاوتی را می‌طلبد (دانش، توانایی، مهارت) که باید به گونه‌ای با هم ترکیب، هماهنگ و به هم آمیخته شود که کارگران را قادر سازد با کارآیی لازم تکالیفی را انجام دهند که حرفه‌ی آنان را تشکیل می‌دهد. این رویکرد مرتبط فراگیر اساسی تعریف‌های زیر را از شایستگی تشکیل می‌دهد:

تمرکز ساختارگرا

تمرکز ساختارگرا، که منشاء آن فرانسسه است، از انتقادی بر نظریه‌ی اصول آموزشی مبتنی بر دانش تئوریک مدرسه‌ای برخاسته است، کارآزمودگی حرفه‌ای را این گونه تعریف می‌کند: «درک فردی و جمعی از موقعیت‌های تولیدی تحت تأثیر پیچیدگی مسائلی قرار دارد که موجب تکامل تدریجی آن می‌شود.»

شایستگی تکنیکی

شایستگی تکنیکی: همگون سازی ظرفیت‌های شناختاری و مهارت‌های حرکتی ذاتی هر حرفه‌ای است، به گونه‌ای که مقررات قانونی یا نیازهای شغلی می‌طلبد. تأکید بر دو وجه لازم است:

برداشت از کارگاه عبارت است از: مجموعه‌ای از کارکردهای ناقص که به عنوان وجود مشکلات درک شوند. تحلیل از کارکردهای ناقص، شامل کارگران با صلاحیت کم نیز می‌شود.

تمرکز بر کلیت باوری تمامیت بخش

تمرکز بر کلیت باوری تمامیت بخش: در آلمان، بحث در باره‌ی شایستگی پیوند نزدیک دارد با «تعاریف فراگیر حرفه‌ای که بیشتر بر بهبود فرآیند کارآموزی تأکید می‌ورزد».

وجه هنجاری: در مورد مشخص آلمان، شایستگی تکنیکی بر اساس مقررات کارآموزی مربوطه مشخص می‌شوند و اعتبار می‌یابند.

وجه نیازهای شغلی: برای تعیین این که چگونه شایستگی حرفه‌ای می‌تواند کسب شود تحلیلی از شغل یا فعالیت‌های مربوطه به عمل می‌آید که سپس می‌تواند به مثابه استانداردی در مورد دسته‌ای از مشاغل یا شرایط محل کار به کار رود (این درست آن روند کاری است که در شیوه‌ی «داکوم» برای ترسیم ویژگی‌های بارز شغلی به کار می‌رود.

به طوری که پیش‌تر مشاهده شد، (نگاه کنید به واحد اصول آموزشی تحت عنوان «سیستم دوگانه»)، سیستم دوگانه‌ی آلمانی به آموزندگان، کارآموزی مقدماتی برای مشاغل گوناگون عرضه می‌کند. ولی، سیستم‌های تقسیم به واحدها در بریتانیا، دانشجویان یا کارآموزان را برای گروهی از مشاغل یا موقعیت‌ها آماده می‌سازد که تا بدان حد گونه به گونه است که نمی‌توان آن را به تنها یک شغل محدود کرد. این دریافت از کارآموزی مقدماتی حرفه‌ای چون سیستمی از مشاغل که جوانان را به دریافت معلومات حرفه‌ای فراگیر هدایت می‌کند - به جای سلسله‌ای از معلومات جزئی - پایه‌ی آموزش با تمرکز بر پایه‌ی شایستگی فراگیر را تشکیل می‌دهد.

شایستگی روشمند

شایستگی روشمند: عبارت است از توانایی کسب اطلاع و در هم آمیختن معلومات بنیادی و تکنیک‌های محل کار توسط خود فرد و همچنین دانستن این که چگونه در برابر شرایط محل کار از خود عکس‌العمل نشان دهد با به کار گرفتن روش‌های درخور با موضوع کار.

شایستگی حرفه‌ای

بنا بر تعریف جی. بانک G.Bank در سال ۱۹۹۴ «شخصی از

توانایی سازگار سازی

واقع بینانه نیست که با سرعتی که تغییرات تکنولوژیکی در حال رخ دادن است، تصور کرد که با کسب کارآموزی یک باره در یک عرصه، کارآموز قادر خواهد بود برای همیشه در آن عرصه کار کند. به کارآموزی باید به عنوان فعالیتی مستمر نگریست و نه فعالیتی که در زندگی فرد به مثابه یک مرحله است.

این امر تمرکز بر کانون ابتکار و مهارت را ایجاب می کند (برنامه ریزی مستقل، اجرا و کنترل وظایف) به اضافه سرمایه گذاری دائم در نو کردن معلومات (توانایی سازگار سازی). با این پی آمد که ضرورت ایجاب می کند که باید استراتژی های نو و اصول آموزشی نوآورانه یافت که پایه ای مدل های جدید آموزشی را تشکیل دهند.

شایستگی اجتماعی

شایستگی اجتماعی: توانایی در همکاری و برخورد با دیگران از طریق کسب راه و روش های پایه ای همکاری و بر بر قرار کردن رابطه.

توانایی در همکاری و بر قرار

کردن رابطه

بر این نکته باید تأکید کرد که از دیدگاه اصول آموزش و پرورش، شایستگی اجتماعی شرط لازم هنجاری نیست بلکه اقتضایی است که از تغییرات در فرایند کار و سازماندهی برمی خیزد. در بافت بازار کار کار گروهی به طور فزاینده ای اهمیت می یابد (گروه های مستقل تولیدکننده، گروه های آموزشی جدا از هم). از نقطه ی نظر پیش رفت سازماندهی و کارآموزی حرفه ای در کارگاه، توانایی در کار گروهی (آموزش گروهی)، بر کانون رشد مهارت های همکاری و رابطه ای متمرکز است. روشن است که در بسیاری از بخش های فعالیت اقتصادی، در حال حاضر الگوی «تیلوری» با اشکال فراگیر کار جایگزین می شود. (نگاه کنید به شکل ۲- جنبه های مهم فرایندهای سازماندهی کار و دگرگونی ساختار)

جنبه های مهم فرایندهای سازماندهی کار و دگرگونی ساختار

استفاده ی فزاینده از تکنولوژی / اتوماسیون

تولید و کارمندان اداری تقلیل یافته

سیستم های نظارت بر کیفیت

بهبود مستمر روند کار (Kaizen)

غنی سازی شغل

گسترش شغل

کار تیمی (گروه های کاری تا اندازه ای مستقل)

هم آمیزی فرایندهای کاری و آموزشی

انعطاف پذیر سازی ساعات کار

مدیریت بر همکاری و موقعیت کارکنان

عوامل موفقیت هر مؤسسه ای در آینده:

کارکنانی که از سطح عالی انگیزه و مهارت برخوردارند و در تیم سامان داده شده اند

شایستگی فردی

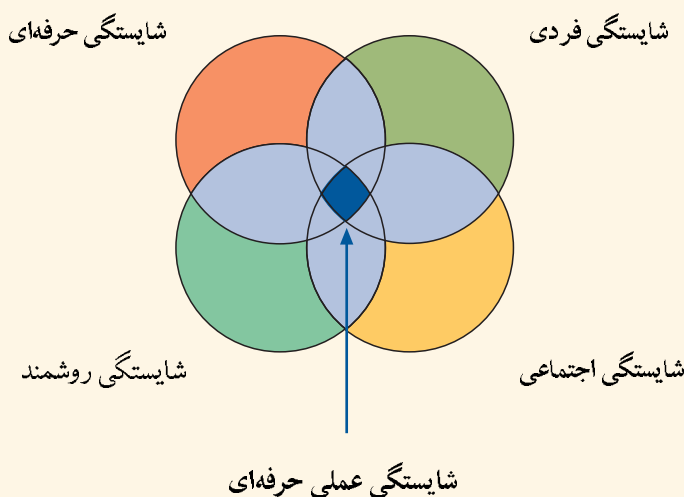
شایستگی فردی: توانایی تأمل کردن در اعمال خود: خود شناسی و پذیرفتن مسئولیت، به اضافه پرورش علاقه‌ها و برنامه‌ی زندگی خویش. شایستگی فردی نقشی بس با اهمیت در کارگاه‌های آلمان ایفا می‌کند، هر چند نه به معنای واگذار کردن اختیارات (مسئولیت‌ها) بلکه به این معنا که هر یک از اعضای از سازمان مسئولیت نقشی را که ایفا می‌کند می‌پذیرد.

درانده‌بیشیه کار خویش

ضروری است که شخص به منظور دریافت آن چه نیاز به بهبود دارد با توجه به نکات زیر در باره‌ی توانایی‌های خویش در انجام کار و همکاری با دیگران باندیشید:

- برنامه ریزی و تعیین اهداف
- انگیزه

شایستگی‌های لازم



شکل ۳

به حرفه‌ی خویش متعهد بودن- هر شاغلی باید نسبت به حرفه‌ی خویش و قوانین اخلاقی حاکم بر آن احساس تعهد قوی داشته باشد

آموزش در کسب مهارت در انجام کار

هر تعیینی از شایستگی باید خصوصیات مدل‌های گوناگونی را که خطوط کلی آن در این جا ترسیم شد به حساب آورده (که برای مثال شایستگی مشارکت در کارها و غیره می‌تواند به آنها افزوده شود) و آنها را در یک هدف واحد درهم آمیزد.

پیوند چهار بُعد شایستگی- تکنولوژیکی، روشمند، اجتماعی و فردی- که از راه آموزش حرفه‌ای به صورت در هم آمیخته انتقال می‌یابند و ترویج می‌شوند، ما را به هدف اصلی آموزش مبتنی بر شایستگی می‌رساند که اشخاص را مجهز به مهارت در انجام کار حرفه‌ای می‌نماید. (نگاه کنید به شکل ۳ لازم)

کانون تمرکز مبتنی بر این اندیشه این است که شایستگی این واقعیت ساده نیست که منابع (مهارت‌های) مشخصی را در اختیار داشت، بلکه این که آنها را به کار بست. همان گونه نویسندگان گوناگونی متذکر شده‌اند «شایستگی تنها می‌تواند در عمل تعیین یابد».

اجرا/ عمل

در عبارتی کلی، مفهوم اجرا/ عمل را می‌توان به دو بُعد تقسیم کرد: اجرا، به این معنا، پس از آن که کارآموزان فرآیند آموزش رسمی را به پایان رسانیدند، قادر خواهند بود کارآموزی خویش را به طور مستقل ادامه دهند و خود را با دگرگونی‌های تکنولوژیکی و انگاشت‌های سازماندهی نو منطبق سازند. اجرا به این معنا که کارآموزان نه تنها قادر باشند معلوماتی را که از دیگران کسب می‌کنند جذب کنند و به کار گیرند بلکه همچنین خود بر دانش خویش بیفزایند و بدین سان کاربر شغلی خود را به پیش برتند.

اگر این برداشت در آموزش دانش آموزان بکار گرفته شود، که در این جا کانون توجه ماست، می توان از این امر استنتاج کرد که موقعیت آموزش باید بر اساس عمل باشد. این بدان معناست که انجام فعالیت های عملی بخشی ضروری از آموزش حرفه ای است، نه تنها به سبب ربط آن با این امر بلکه همچنین به این دلیل که در خدمت تقویت ساختار تجربی قرار دارد.

همان طور که ت. فویگل خاطر نشان ساخته است، مفاهیم پرورش شایستگی از مدل عمل همه گیر سرچشمه می گیرد. مطابق این مدل دانش آموزان، تا آن جا که ممکن است با خود راهنمای خویش بودن، کارهایی را یاد می گیرند، از مرحله ی گردآوری اطلاعات، برنامه ریزی، عمل مستقل، که عامل مرکزی از رشته ی گسترده ای از شایستگی حرفه ای است.

توانایی، شرایط لازم و شایستگی حرفه ای

طرح اولیه و تکامل اصطلاحات

از نقطه ی نظر تئوری آموزش و پرورش و به منظور تعیین معیارها و شرایط استراتژی آموزشی، لازم است که تکامل تدریجی و مفهوم سازی این سه اصطلاح را بررسی کرد.

«توانایی شغلی»

همان طور که گ. بوونک خاطر نشان ساخته (۱۹۹۴)، تا آغاز سال های ۱۹۶۰، اصطلاح «توانایی شغلی» به طور گسترده بکار می رفت. کارآموزی حرفه ای غالباً بر پایه ی پرورش «توانایی حرفه ای به معنای مجموعه ای از دانش ها، مهارت ها و توانایی اجرای تکالیف تعریف شده در رابطه با مشاغل مشخص» قرار داشت. به طور کلی برداشت از هر شغلی عبارت بود از صرفاً ابزاری که در کارآموزی برای انجام تکلیف مشخصی بکار گرفته می شد. منظور از اشارت به کار و شغل به سادگی عبارت بود از طبقه بندی و انطباق سازی به شیوه ای ساده، در مقابل بکار بستن اصول آموزش و پرورش.

«شرایط لازم شغلی»

مفهوم شرایط لازم شغلی برای نخستین بار در آلمان در اواخر سال های ۱۹۶۰ ابداع شد. هدف از این کار این بود که نخستین گام در منطبق ساختن کارآموزی با دگرگونی های تکنولوژیکی، اقتصادی و اجتماعی برداشته شود. اصطلاح شرایط لازم شغلی همچنین معطوف بود به «دانش ها، مهارت ها و توانایی هایی که برای اشتغال به هر حرفه ای لازم است، که بعدها شامل انعطاف پذیری و ناوابستگی نیز شد». این امر نشان از پیش رفت مهمی بود- در انطباق با دگرگونی ها در بازار کار- بدین معنا که نشانی بود از فاصله گرفتن از اتکا به عدم وابستگی.

«تفاوت های مفهومی»

به طوری که در شکل ۴ می توان ملاحظه کرد، تفاوت های مفهومی اغلب در ارتباط با محیط یا زمینه ی عمل قرار دارند. هدف از معرفی این مفهوم جدید به دست آوردن درجه ی بیشتری از توانایی حرفه ای است.

تفاوت‌های مفهومی

توانایی شغلی	شایستگی شغلی	شرایط لازم شغلی	عوامل تشکیل
معلومات، مهارت‌ها توانایی‌ها	معلومات، مهارت‌ها توانایی‌ها	معلومات، مهارت‌ها توانایی‌ها	
حوزه‌های مشترک و سازماندهی کار	انعطاف پذیری در درون یک شغل	تعیین شده بر اساس هر شغل	دامنه‌ی عمل
برنامه ریزی آزاد برای کار	کار اجرایی غیر ثابت	کار اجرایی ثابت	سرشت کار
سازمان داده شده به دست خود شخص	خود سازمان یافته	سازمان داده شده از خارج	سطح سازماندهی

شکل ۴

و افزون بر آن‌ها شامل شناخت عملی حوزه‌های مشترک و نیز کارهای مربوط به سازماندهی و برنامه ریزی می‌شود».

اگر حرکت از توانایی شغلی به شرایط لازم شغلی کمی بود، حرکت از شرایط لازم شغلی به شایستگی شغلی کیفی بود... نقش کارمند شایسته کاملاً دگرگون شده است: از «سازمان داده شده از خارج» به «خود سازماندهی» تغییر یافته است.

برقرار کردن ارتباط و برانگیختن شایستگی

بدیهی است که تمام به اصطلاح «اشکال نوی سازماندهی» (مدیریت کامل و کیفی، دواپر کیفی، مدیریت مشارکتی، جزایر تولیدی، و غیره و غیره) استفاده از مهارت‌های مردمان را از نقطه‌ی نظر تئوری سازماندهی و مدیریت اقتصادی ضروری ساخته است.

بدین معنا که کارآموزان قادر شوند مستقلانه برنامه ریزی، به اجرا درآوردن، و نیز تکالیف آموزشی مشخصی را خود کنترل کنند.

مشارکتی فعال‌تر

از آن جا که این روند برای کارآموزان و آموزشگران تازگی دارد، کاملاً طبیعی است که مشکلات مشخصی خودنمایی کنند. با این همه، به جوانان این فرصت داده می‌شود که مشارکتی فعال‌تر و مستقلانه‌تر در روند کارآموزی خویش داشته باشند.

شایستگی حرفه‌ای

«دقیقاً مانند توانایی‌ها و شرایط لازم شغلی، شایستگی شغلی/حرفه‌ای نیز بر اساس دسته‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها و توانایی‌هایی که با شغل مشخصی پیوند دارند، استوار است.

وظایف جدید کارگران واجد شرایط



بهترین راه در تبدیل به سرمایه کردن این «امکان سازماندهی» این است که مهارت‌های اجتماعی را از طریق کارآموزی حرفه‌ای با هم پیوند داد و برانگیخت.

وظایف جدید کارگر واجد

شرایط لازم

بررسی دقیق فهرست شرح وظایف کارگران واجد شرایط نشان می‌دهد که رابطه‌ی نزدیکی میان آن‌ها و چهار نوع از شایستگی اجتماعی، بدان گونه که مدل گ. بونوک تعریف می‌کند (۱۹۹۴)، نگاه کنید به شکل ۵- وظایف جدید کارگران ماهر)

شایستگی تکنیکی

شایستگی تکنیکی را اشخاصی دارا هستند که در حوزه کار خود قادر به انجام اعمال و تکالیفی به نحو مسئول و شایسته می‌باشند و معلومات و مهارت‌های لازم را دارا هستند.

شایستگی روشمند

شایستگی روشمند را اشخاصی دارا هستند که قادرند نسبت به مشکلات و انحراف از معیارها که در حین کار با آن مواجه می‌شوند عکس‌العمل لازم را از خود نشان دهند و آن طور که از آنان انتظار می‌رود از شیوه‌های مناسب استفاده کنند. اشخاصی که می‌توانند مستقلانه راه حل‌های مناسب را بیابند و از تجربه‌های به دست آمده برای حل مشکلات دیگر، با حساسیت لازم، استفاده کنند.

شایستگی اجتماعی

شایستگی اجتماعی را اشخاصی دارا هستند که قادرند به گونه‌ای رابطه‌مند و هماهنگ با دیگران کار کنند و رفتارشان برای کار تیمی و تفاهم میان همکاران مناسب است.

شایستگی در کنش حرفه‌ای

شایستگی همکاری (فردی)	شایستگی اجتماعی	شایستگی روشنمند	شایستگی تکنیکی
- مشارکت - روش‌های ساختار سازی	- مردم گرایی - منش‌های رفتاری	- انعطاف پذیری - روند کار	- استمرار - دانش، مهارت، توانایی
مهارت در همکاری مهارت در سازماندهی مهارت در ادغام کردن مهارت در برانگیختن مهارت در تصمیم‌گیری توانا به پذیرش مسئولیت مهارت در رهبری	فردی: میل به موفقیت، انعطاف پذیری، انطباق سازی میل به کار در رابطه با دیگران: میل به همکاری با انصاف، درستکار میل به کمک روحیه‌ی تیمی	روش‌های متغیر کار راه حل‌های در انطباق با موقعیت‌ها روش‌های حل مشکلات مستقلانه اندیشیدن، کار کردن، برنامه ریزی کردن، اجرا کردن و ارزیابی کار انطباق سازی	عوامل میان رشته‌ای ویژه شغل دانش گسترده‌ی عمودی و افقی در باره‌ی شغل مختص مؤسسه در رابطه با تجربه

شایستگی در کنش حرفه‌ای

شکل ۶

شایستگی مشارکتی

اشخاصی دارای شایستگی مشارکتی هستند که قادرند به ایجاد جوی مطلوب در محیط کار و فرآی آن باری رسانند، می‌توانند برای گام‌های بعدی برنامه ریزی کنند، تکالیف سازمانی را به عهده بگیرند، تصمیم بگیرند و آماده‌اند مسئولیت قبول کنند.

کاربرد عملی مهارت‌ها

با تقاضای روز افزون برای کارآموزی حرفه‌ای مبتنی بر شایستگی، نه تنها در سطح محیط کارآموزی حرفه‌ای، بلکه همچنین در بازار کار برخورد می‌شود. از این مهم‌تر، شایستگی تنها شامل کسب ساده مهارت‌های مشخص نمی‌شود، بلکه همچنین کاربرد عملی آن‌ها را در بر می‌گیرد. (نگاه کنید به شکل ۶- کنش حرفه‌ای شایستگی)

سازمان آموزش

کنش حرفه‌ای شایستگی را می‌توان چون ادغام رابطه‌وار شایستگی تکنیکی، روشنمند اجتماعی و فردی تعریف کرد. هیچ یک از این عناصر را نمی‌توان حذف کرد. زیرا حذف آن‌ها به معنای ناممکن ساختن تربیت کارگران واجد شرایط و با حس مسئولیت است. و دقیقاً چنین کارگرانی را کارگاه‌های مدرن می‌طلبند. کار تولیدی، کنترل کیفیت، مراقبت از ابزار و وسایل تولید و کار و کنترل روند کار- حداقل بخشاً- جزئی از این مدل سازماندهی را که در سطح عالی تکامل قرار دارد تشکیل می‌دهد: سازمان آموزش.

اهمیت معلومات کلیدی

«معلومات کلیدی»

ابتدا باید به این نکته اشاره کرد که مفهوم معلومات کلیدی مدت‌ها پیش از آن که بحث در باره‌ی شایستگی حرفه‌ای آغاز شود، در آلمان مورد استفاده بود. در اوایل سال‌های ۱۹۷۰ بر اساس مطالعات حرفه‌ها و بازنگاری ویژگی‌های بارز معلومات برای هر حرفه‌ای، روشن شد که عملاً ناممکن است نوع معلومات تکنیکی را که در آینده‌ی نزدیک برای حرفه‌ای لازم است پیش بینی کرد. به این دلیل، و به منظور تضمین این امر که هیچ یک از مهارت‌هایی که آموزش داده می‌شود در نتیجه‌ی دگرگونی‌های سریع تکنولوژیکی و سازماندهی در کوتاه مدت کهنه نشود، مدل مفهومی تازه‌ای، یعنی «معلومات کلیدی»، معرفی شد.

معلومات پایه‌ای، گسترده و میان رشته‌ای

آن چه معلومات کلیدی می‌خواهد انجام دهد: این اصطلاح معطوف است به معلومات پایه‌ای، هم گسترده و هم میان رشته‌ای، که شامل تمامی خانواده از یک حرفه می‌شود. این معلومات که کمتر در معرض تأثیر دگرگونی‌های تکنولوژیکی و گذشت زمان قرار دارد، به صورت پایه برای معلومات دیگری در می‌آید که همزمان با تغییر در ویژگی‌های بارز شغلی معمول می‌شود.

توانایی برای قرار گرفتن در موقعیت‌ها

و انجام وظیفه‌ها مختلف

تفاهمی کلی در رابطه با مفهوم معلومات کلیدی آن طور که میرتنز آن را در ۱۹۷۴ بیان داشته وجود دارد. در این تعریف میرتنز استدلال می‌کند که معلومات کلیدی فقط دانش، توانایی و شایستگی نیست که رابطه‌ی مستقیم و دقیق میان فعالیت‌های معینی را ممکن می‌سازد، بلکه:

- < توانایی برای انجام مشاغل و کارهایی را با تنوعی گسترده به مثابه بدیل‌های ممکن برای همان نکته موقت و همچنین
- < توانایی در تسلط یافتن بر مجموعه‌ای از دگرگونی‌ها در تقاضا راه که اغلب در زندگی شخص غیر قابل پیشبینی است، به دست می‌دهد.

دانش و مهارت

تعریف میرتنز معطوف است به دانش و مهارت‌هایی که کاربردی گسترده‌تر از یک شغل معین دارد (برای مثال، ابتکار در تصمیم‌گیری، مهارت در برقرار کردن رابطه، انعطاف‌پذیری روشمند، مهارت در هم‌آمیزی، میل به همکاری، و مانند آن‌ها).

اهداف معلومات میان و دراز مدت

معلومات کلیدی اساس کار را برای مدل کارآموزی در حیطه‌ی وسیع تشکیل می‌دهد، که کانون تمرکز آن روی درجه‌ی گسترده‌تری از شایستگی، آن طور که برای معلومات میان و دراز مدت به کار می‌رود، قرار دارد. نقش اصلی معلومات کلیدی عبارت است از ایجاد چارچوبی برای فرآیندی از کارآموزی که بتواند نیاز به معلومات تازه‌ی تکمیلی پویا، به هنگام کردن و پیشبینی آن را برآورد. آموختن نمی‌تواند صرفاً به کسب مهارت‌های تکنیکی و فردی محدود شود. شرکت فعال در مدل سازماندهی جدید کار ضروری است و مستلزم ایجاد و رشد کانون‌های جدید کارآموزی است برای تزییق تدریجی معلومات، کار تیمی و مهارت‌های خودآموزی.

در درون چارچوب شایستگی تکنیکی

اشتباه خواهد بود اگر گمان کنیم که این معلومات کلیدی یا عرصه‌های شایستگی مانند، برای مثال، مهارت در برقرار کردن رابطه، تمایل به همکاری، توانایی‌های سازماندهی و روح جمعی، می‌توانند به طور «انتزاعی» کسب شوند یا به عبارت دیگر، جدا از شایستگی تکنیکی. به این دلیل معلومات کلیدی تنها می‌تواند در چارچوب شایستگی تکنیکی کسب شود. مهارت‌های اجتماعی، روشمند و فردی باید جزئی از محیط تکنیکی را تشکیل دهند. روشن است که مهارت‌های اجتماعی، مانند تمایل به همکاری را می‌توان به طور جداگانه در بافت مدارس معمولی آموزش داد، ولی این امر در حوزه‌ی کارآموزی حرفه‌ای مشمر ثمر نخواهد بود.

روش‌های پرورش شایستگی

چندگانگی روش‌ها

برای آن که دانش آموزان در بافت کاری «جهان واقعی» شایستگی در حوزه‌های متفاوتی را بیاموزند- به ویژه در رابطه با کارآموزی حرفه‌ای عملی- لازم است که شیوه‌های مناسب آموزش دادن و آموختن برگزیده شوند.

روشن است که هر آموزش دهنده‌ای (معلم یا تعلیم دهنده) روشی را بر روش دیگر ترجیح دهد. ولی لازم است بر این نکته تأکید شود که آن چه روشی از آموزش دادن و آموختن را به درستی مؤثر می‌سازد تنوع و چندگانگی در شیوه‌های مورد استفاده است.

شناختن و تسلط یافتن بر هر روشی

البته مطلوب است که هر آموزش دهنده‌ای با تمام روش‌ها آشنا و بر آنها تسلط داشته باشد تا بتواند مناسب‌ترین روش را در

رابطه با هر حوزه‌ی شایستگی برگزیند. آموزش دهنده همچنین باید از نکات قوت و ضعف هر روشی آگاه باشد.

به عنوان مثال، در حوزه‌ی شایستگی تکنیکی روش‌های گوناگونی برای برگزیدن روشی از میان آنها وجود دارد. مانند مدل سازی تکنیکی، نشان دادن عملی و مانند آن‌ها، در حوزه‌ی مهارت‌های اجتماعی از نقش بازی، کارهای مافوق برنامه‌ای و مانند آن‌ها می‌توان استفاده کرد. (نگاه کنید به شکل ۷- روش‌های پرورش شایستگی)

آموزش روش‌های آموختن در هر حوزه‌ی شایستگی

شایستگی در همکاری	شایستگی اجتماعی	شایستگی تکنیکی	
تکنیک‌های گفتگو و بحث	تکنیک‌های گفتگو و بحث	آموزش عالی	آموزش برنامه ریزی شده
محل‌های آموزشی گروه‌های آموزشی	نقش بازی	مدل سازی تکنیکی	آموزش با کنش متقابل با استفاده از کامپیوتر
شایستگی کنش حرفه‌ای	روش‌های فرابرنامه‌ای	شایستگی روشمند	لایه اتوار برای فراگیری زبان
روش پروژه‌ای	تمرین‌های آفرینش‌گر	آموزش از طریق خودآموزی	روش مشاهده‌ای
بازی تقلید مؤسسات بزرگ	تمرین‌های رفتاری	روش بررسی نوعی	آشنا شدن سیستماتیک
روش استفاده از نوشتارهای راهنمایی		روش کشفی	کار همراه با کمک گفتگوی آموزشی
بازی‌های تقلید از واقعیت		آزمایش‌های تکنیکی	روش محاسبه عددی
		رشد از طریق پژوهش	شاخه‌بندی تصمیم‌گیری
		روش آفرینش‌گر	نمایش
		ترویج ایده‌ها و راه حل‌ها برای مشکلات	روش چهار گامی
			آموزش ترکیبی
			کنفرانس / دیپکته
			روش پرسشی - تدریجی

روش پروژه‌ای

در حوزه‌ی شایستگی در همکاری، یکی از به‌هنگام‌ترین و مردم‌پسندترین روش‌ها که شرکت‌های بزرگ از آن استفاده می‌کنند، روش کارآموزی جدا از هم است.

در رابطه با شایستگی در عمل، روش پروژه‌ای است که شاخص است. این روش به‌طور روزافزون متناسب‌تر می‌شود، نه تنها در کارآموزی در کارگاه بلکه همچنین در مراکز کارآموزی حرفه‌ای. تغییرات در کارآموزی اجتماعی و در کارگاه اغلب در روش پروژه‌ای بازتاب می‌یابند که به‌مثابه یک مدل آموزشی، از نقطه‌ی نظر اصول آموزشی، یک سری کامل از امتیازاتی را

عرضه می‌کند که شامل نکات زیر است:

- ✦ کارآموزان یادمی‌گیرند خود تصمیم بگیرند.
- ✦ آنان باید یادبگیرند که روند آموزش خویش را خود سازمان دهند.
- ✦ خودآموزی کنند، طوری که کسب و حفظ اطلاعات را تسهیل سازد.
- ✦ مشارکت در گزینش موضوع پروژه‌ی آموزش، به تقویت احساس همسانی میان گروه و تکلیفی که باید انجام دهند، یاری می‌رساند.

روش‌های مؤثر آموختن (تعدیل یافته بر مبنای نظر Bullinger/Gidion)



شکل ۸ - منبع: میزگرد مدیریت برای رشد معلومات (سردیر): «شایستگی ۹۶»
برلین ۱۹۹۶

نیاز بسیاری از شرکت‌ها به انطباق سازی با حوزه‌های جدید شایستگی همچنین دلالت دارد بر تقاضا برای آموزشگران جدید، که دگرگونی رادیکالی را در نقش و کارکرد آنان پدید آورده است. برای آموزشگر «انتقال دهنده» ساده‌ی «دانش» بودن که وظیفه‌اش این است که مراقب باشد که دانش آموزان هسته‌ی مرکزی تئوریکي دروس مشخصی را یاد گرفته‌اند، دیگر به تنهایی کافی نیست، بلکه وی باید طرح ریزنده‌ی اوضاع و احوالی باشد که تسهیل کننده‌ی آموختن است.

نمونه‌ای عملی از رشد شایستگی

شایستگی در کار حرفه‌ای

از آن جا که مشاغل بسیاری بازسازی شده و مشاغل جدیدی بوجود آمده‌اند (به ویژه در عرصه تکنولوژی اطلاعاتی)، کسب شایستگی در کار حرفه‌ای به صورت یکی از عرصه‌های کلیدی در تربیت کارآموزان در کارگاه درآمده است. شایستگی حرفه‌ای به مثابه شرایط لازم جدیدی که کارآموزان که «باید یاد بگیرند چگونه برنامه ریزی کنند، تکالیف و کنترل آن‌ها را مستقلاً انجام دهند» باید واجد آن باشند، جزئی است از «مقررات کارآموزی حرفه‌ای» جدید، هر چند به صورتی بسیار کلی.

نمونه‌ی یک شرکت آلمانی (زیمنس)

پیش از این گفته شد که لازمه‌هایی که در «مقررات کارآموزی» مقرر شده است برای تمامی کمپانی‌ها اجباری است. زیرا کارآموزان آنان باید در امتحان نهایی همانندی شرکت کنند. پرسشی که باقی می‌ماند این است که چگونه می‌توان شایستگی لازم را به بهترین وجهی پروراند و آموخت.

اغلب شرکت‌های آلمانی استراتژی‌های آموزشی خود را طراحی کرده‌اند تا تضمین کنند که کارآموزان‌شان از عهده‌ی انجام امتحان جدید برمی‌آیند. از یک شرکت آلمانی (زیمنس) می‌توان به عنوان نمونه استفاده کرد برای نشان دادن این که چگونه یک کمپانی با به کار بستن «مقررات کارآموزی» به مثابه پایه،

توقع‌های تازه از مربیان

هیچ یک از آن چه را گفته شد نمی‌توان از این طریق عملی کرد که به سادگی از روش‌های سنتی مبتنی بر آرایه‌ی موضوع توسط آموزشگر و کتاب‌های درسی استفاده کرد. شایان اهمیت است که آموزشگران دانش جوان را از جمله در رشد مهارت یافتن در شایستگی‌های پایه‌ای مانند ابتکار به خرج دادن و توانایی‌های کار تیمی و همچنین ارتباط برقرار کردن، تصمیم گیری و توانایی در حل مسایل کمک کنند. برای انجام این امر لازم است که آموزشگران «جعبه ابزاری از روش‌ها» را به طور کامل در اختیار داشته باشند که در انتقال شایستگی در حوزه‌هایی گسترده مورد استفاده قرار گیرد.

ویژه‌گی‌های بارز شایستگی‌های گوناگون را در طرح‌های آموزشی خویش با هم درآمیخته است. زیمنس شایستگی برای کار حرفه‌ای را به چهار حوزه تقسیم می‌کند:

شایستگی مشخص

شایستگی مشخص (معلومات و مهارت‌های پایه‌ای) - توانایی بررسی و تشخیص روابط در درون رشته‌ای و میان رشته‌ها، داشتن ابتکار در موارد مشخص و انجام مستقلاً کار، بر اساس تسلط همه جانبه بر معلومات شغل معینی آن طور که برای برآوردن خواست مشتری لازم است.

این تعریف حاوی مفهومی درخور و نوآوارانه است. بدین معنی که آن چه مورد علاقه‌ی تجاری مشتری است با آن چه مورد علاقه آموزشی فرد است با هم سازگار می‌شوند (انجام مستقلاً کار).

شایستگی فردی

شایستگی فردی - توانایی در جلب اعتماد و نظر مثبت از طریق خلاقیت و فکر مستقل.

لازم به تأکید است که «خلاقیت» به ویژه یکی از شرایط لازم کلیدی شایان اهمیت است (برای نمونه در کاربرد آن در حل مسائل).

شایستگی اجتماعی

شایستگی اجتماعی - توانایی در رسیدن توافق با دیگران و تعلق داشتن به تیم، توانا بودن به گفت و شنود، تحقق اهداف مشترک از طریق کار و گفتگو و در صورت لزوم، توانایی به ایجاد تعادل در فعالیت گروه.

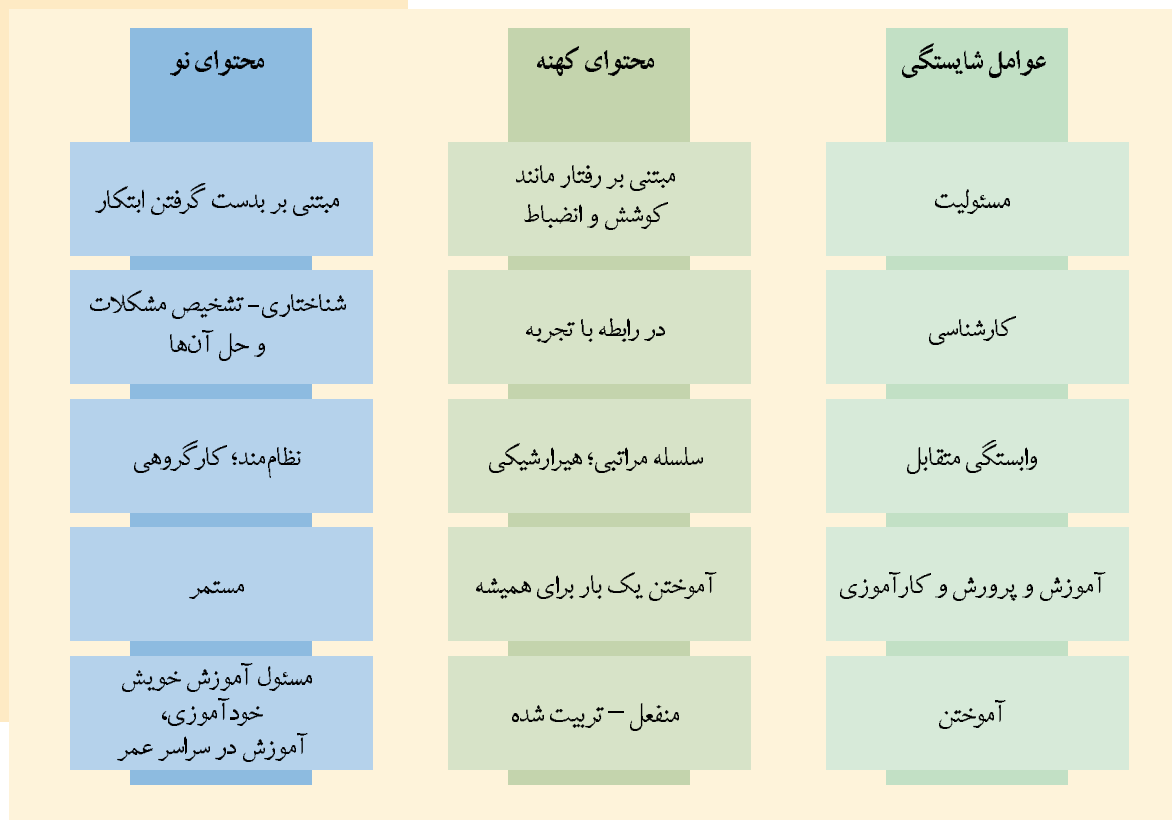
ترد اصل تبلوری در کار و در هم آمیزی مجدد کارهایی که در سابق از هم جدا بودند، کار تیمی و توانایی در گفت و شنود را به صورت اصلی مقدم در تمامی سازمانهای مدرن در آورده است.

شایستگی روشمند

شایستگی روشمند- توانایی در بررسی و تشخیص ساختارهای کار، جستجوی اطلاعات به طور مستقل، گزینش و کاربست اطلاعات برای موقعیت کاری معینی، توانایی در استفاده از روش های کار و بررسی، که تمامی بر اساس دست یافتن به هدفی موجود یا هدفی ایجاد شده قرار دارد.

در حوزه ی شایستگی در کار، خود آموزی بسیار شایان اهمیت، زیرا اصلی است پایه ای در همانند سازی simulation یا کسب شایستگی روشمند.

تغییرات در شایستگی ها



شکل ۹ منبع:

Green A., Wolf A., Leney T., 1999. Convergence and divergence in European education and training systems. Institute of Education. University of London: Bedford Papers, p. 128, adapted by the European Commission, Eurotecnet programme

مناسبتی حتی بیشتر

از نقطه‌ی نظر کارآموزی در کارگاه، تعریف‌هایی که پیش‌تر مطرح شد حتی مناسبتی بیش‌تر می‌یابند، چون آن‌ها از رابطه‌ای

تنگ میان رشد سازمانی، رشد شایستگی‌های جدید و رشد یک پارچه‌ی فرد منشاء می‌گیرند. (نگاه کنید به شکل ۹- تغییرات در شایستگی‌ها)

نتیجه‌ها

- ◀ در بافتی اروپایی، اشکال کارآموزی مبتنی بر شایستگی با هم وجود دارند.
- ◀ هر حوزه از شایستگی به مثابه جزئی از محیطی به هم مربوط آموخته می‌شود و نه به گونه‌ای جدا از هم.
- ◀ مدل شایستگی آلمانی مبتنی است بر اصل مشاغل در چارچوب مقررات و به رسمیت شناخته شده که در آن‌ها کسب صلاحیت‌های جزئی‌ای ندارد.
- ◀ حوزه‌های شایستگی به انتقال دانش حرفه‌ای-تکنیکی محدود نمی‌شود، بلکه عناصر کارآموزی در هم آمیخته را با هم متحد می‌کند.
- ◀ هر حوزه‌ی متفاوت از شایستگی در خدمت هدف مشترکی قرار دارد - ارائه‌ی کارآموزی در مهارت‌های عملی.
- ◀ در شرکت‌های مدرن پیوندی تنگاتنگ میان رشد سازمانی و رشد شایستگی وجود دارد.

فهرست منابع

- > Bunk, G. P. (1994). Teaching Competency in Initial and Continuing Vocational Training in the Federal Republic of Germany (CEDEFOP), 1, 8-14.
- > Büchter, K. (1999). Guidelines for determining skill needs in enterprises, Vocational Training (CEDEFOP), 1, 7-16.
- > Descy P. /Tessaring M. (2001). Training and learning for competency. Second report on vocational training research in Europe: synthesis report. (CEDEFOP)

سایر نشریات مؤسسه اینونت

شماره	عنوان	زبان
۱	کارآموزی بر پایه‌ی توانایی	انگلیسی، عربی، فارسی
۲	طراحی آیین‌نامه آموزشی	انگلیسی، فارسی
۳	رویکردهای آموختن-آموزاندن نوآورانه و مشارکت‌کننده در چارچوب پروژه‌ی کارآموزی پایه‌ای	انگلیسی
۴	اشکال تازه‌ی آموزاندن-آموختن در کارآموزی در کارگاه	انگلیسی
۵	روش پروژه‌های در کارآموزی حرفه‌ای	انگلیسی
۶	کارآموزی و کار: آموزش سنتی و متمرکز بر کانون اشتغال	انگلیسی
۷	ابزار علم مدیریت در برنامه‌های استراتژیکی شرکت‌ها	اسپانیایی
۸	ابزار علم مدیریت در برنامه‌های استراتژیکی فردی	اسپانیایی
۹	روانشناسی رشد در جوانان	انگلیسی
۱۰	تئوری و کاربست عملی در روش پروژه‌ای	انگلیسی
۱۱	سیستم اطلاعاتی بازار کار به مثابه ابزاری برای تعیین سیاست فعال در بازار کار	انگلیسی، فارسی
۱۲	گزینش و سامان دادن محتوای کارآموزی حرفه‌ای (در دست تهیه)	انگلیسی
۱۳	تحلیل فعالیت شغلی و تشخیص نیازهای صلاحیت‌یابی شغلی (در دست تهیه)	انگلیسی
۱۴	ساختار و کاربرد CBT: چشم اندازی مقایسه‌ای (در دست تهیه)	انگلیسی

اینونت - مؤسسه آموزش تکمیلی و رشد
(مؤسسه عام‌المنفعه با مسئولیت محدود)

مؤسسه بین‌المللی آموزش قابلیت‌ها - آلمان

همکاری در زمینه تکنولوژی، پرورش
سیستم و مدیریت در کار آموزشی حرفه‌ای
شعبه ۴۰۰۱

Käthe-Kollwitz-Strasse 15
D- 68169 Mannheim (شهر مانهایم)

تلفن: +۴۹(۰)۶۲۱-۳۰۰۲-۰

دورنگار: +۴۹(۰)۶۲۱-۳۰۰۲-۱۳۲

آدرس اینترنت: tvvet@inwent.org

آدرس سایت: www.inwent.org



آماري در باره مؤسسه اینونت - مانهایم:
نام گذشته: مؤسسه مرکزی ترویج حرفه‌های صنعتی (ZGB) وابسته به بنیاد آلمانی برای توسعه بین‌المللی (DSE) تعداد کارمندان: ۲۴
حجم بودجه جهت اجرای برنامه‌های رشد نیروهای انسانی در سطح بین‌المللی: ۶ میلیون یورو، به اضافه مبلغی در حدود ۴ میلیون یورو
که توسط ایالت‌های سهیم در برنامه‌ها در اختیار گذاشته می‌شود تعداد شرکت کنندگان در دوره‌های آموزشی: ۹۵۰ نفر