

Vortrag: **Mein individueller Weg in Praktikum, Ausbildung, Beruf**
Referent: **Herr Mitschke, Bildungskordinator ,
Landratsamt Rhein-Neckar-Kreis**

في ثلاث خطوات ممكنة في التدريب العملي، أو التدريب، أو الوظيفة

1. معرفة قدراتي الكامنة - ما هي القدرات الكامنة؟ كيف يُمكنني معرفتها؟ ما هو تحليل القدرات الكامنة (Potenzialanalyse)؟

مواهب، قدراتي، مهاراتي، حماسي، اهتماماتي سويًا تُكوّن قدراتي الكامنة.

قد يُساعد تحليل القدرات الكامنة في التعرف على هذه المواهب والأمنيات والاهتمامات.

- إلا أن هذا التحليل لا يوضح الوظيفة الصحيحة.
- فهو لا يدفعك إلى اتجاه مُحدد.
- كما أنه يُساعد على إيجاد الطريق الوظيفي لاحقًا.
- النتائج تُساعد في التوجيه الوظيفي اللاحق.
- كما أنها تُشجع وتدعم التعامل بمسؤولية ذاتية.

يتم فحص كفاءاتي في العمل:

أمور شخصية: هل أقوم بإتمام المهام منفردًا؟ هل ألتزم بتعليمات محددة؟ هل أحب فعل بعض الأشياء؟

أمور اجتماعية: كيف أتحدث مع الآخرين في فريق العمل؟ هل أحب العمل مع الآخرين؟ هل أستطيع التعبير عن رأيي؟

الأمور المنهجية: هل أقوم بالتخطيط للمهام؟ كيف أقوم بحل المشكلات؟ هل أستطيع إيجاد طرق حل جديدة؟

الخبرات الأساسية الوظيفية: هل أعمل بشكل دقيق؟ هل أستطيع استخدام العُدّة؟ كم كمية الطلاء التي أحتاجها عند دهان الباب؟

نقاط القوة هامة للغاية. ما هي الأمور التي أستطيع القيام بها بشكل جيد؟

أقوم بالتحدث مع الأشخاص المرافقين حول النتائج وأفكاري حول المستقبل. توجد ملاحظات عن الأمور التي يجب ملاحظتها عند التعامل معي. سويًا سنقوم ببحث كيفية مواصلة تنمية القدرات الكامنة.

2. تنمية خبراتي - ما هي الخبرات؟ كيف يُمكنني معرفتها؟ ما هو تحليل الخبرات (Kompetenzanalyse)؟

الخبرة هي قدرة الأشخاص على التعامل بشكل ناجح في "نطاق العمل".

القدرات تنقسم إلى مهارات عامة وموجهة وظيفيًا، وموجهة للمجال.

المؤهلات هي معارف وقدرات ومهارات يُمكن إتقانها من قِبَل الموظفين ضمن مهام وظيفة مُحددة. ويُمكن التحقق من ذلك عن طريق الاختبارات. ويحصل المرء في هذا الصدد على شهادة أو وثيقة.

تحليل الخبرات تعرض في التحليل القدرات الشخصية أو تصنيف الأشخاص في التدريب أو العمل في المقدمة. هذه مقسمة بناءً على متطلبات التدريب والعمل، ولم تعد موجهة إلى تنمية الفرد نفسه.

- إجراءات موجهة من حيث المتطلبات:
عندما أنتبه إلى المجال الوظيفي، أو إلى الوظيفة، أو إلى جهة التدريب أو الوظيفة.
 - إجراءات موجهة موضوعيًا:
كيف يُمكنني تنمية مهاراتي بحيث أستطيع موازنة المتطلبات المطلوبة.
- إذا قام المرء بالربط بين هاتين الرؤيتين فيمكن استيضاح النتائج الواقعية والجيدة للأشخاص من قبل المعايير والمراقبات المُدارة والتقييم في الإجراءات ذات التوجه العملي.
- التعامل يتم مراقبته في عينات العمل وتقييم مستوى كفاءة الشخص.
 - يتم قياس الذكاء عن طريق طريقة القياس التي تفحص الخبرة الفنية.
 - طريقة التفكير الخاصة والإرادة والفعل يتم السؤال عنها وتوثيقها.
- يجب على المرء مراعاة أن الاهتمامات مختلفة في تحليل الخبرات:
- الاهتمامات الاجتماعية هي فرص العمل نفسها.
 - يريد أرباب العمل تحسين إدارة الموظفين، واختيار الموظفين وتنمية قدراتهم بطريقة هادفة.
 - الأشخاص أنفسهم مهتمون بتنمية ودعم خبراتهم وتحسين فرصهم في سوق العمل.
- ولكن: أنا بنفسى ونقاط قوتي تأتي في المقدمة قبل العروض المتاحة في العالم الوظيفي.

3. اختيار مجال وظيفي

التدريب العملي: تحديد مدى ملاءمة الوظيفة:

أنا أبحث عن وظيفة خاصة مناسبة لي بالتحديد.

غالبًا ما يكون هذا نوعًا من التوجه الذاتي: يتم دعم الرؤية الذاتية، وهناك تتم استشارات مصاحبة تعزز من التنمية الشخصية.

بداية التدريب: موازنة مؤهلاتي الخاصة:

أقوم بتطوير مهاراتي وقدراتي الخاصة حول خبراتي في وظيفة محددة. أرتاد مدرسة مهنية وأعمل في مقر المؤسسة.

في التدريب العملي يتم تخصيص مجموعات عمل أو يتم منح ملاحظات خاصة بتحديد القدرات الكامنة أو اختيار الموظفين الداخليين.

بدء المهنة بشكل مباشر: التعرف على المهارات، والخبرات، والأنشطة الوظيفية:

لدي مؤهلات مُعترف بها وتبدأ بالعمل في الوظيفة. أستطيع اكتساب خبرات إضافية ويُمكن اختبارها عن طريق الخضوع لاختبارات.

في كثير من الأحيان، يحدث هذا من خلال الاعتراف بالكفاءات التي تستند إلى الشهادات والتصريحات الذاتية.

ما هي الأمور الهامة في جميع الخطوات الثلاث؟

يجب أن أعرف ما الذي يحدث.

يجب أن أتعاون مع المستشار/المستشارة جيداً

أتمنى دائماً الحصول على المشورة من نفس الشخص.

الإيجابية والنجاح يأتیان في المقدمة.

أنا أنظر إلى ما أستطيع تحقيقه.

أنا مُهتم بما يتم.