

سبزسازی آموزش فنی و حرفه‌ای راهنمای کاربردی برای مؤسسات و مراکز

ITC

مرکز تربیت جهانی
دانش‌های سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور



سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور





سبز سازی آموزش های فنی و حرفه ای

راهنمایی کاربردی برای مؤسسات و مراکز

۱۳۹۸

کلیه حقوق این کتاب متعلق به مرکز تربیت مربی و پژوهش های سازمان آموزش فنی و حرفه ای می باشد.

مقدمه

نظام‌های آموزش فنی و حرفه‌ای در تجهیز جوانان و بزرگسالان به مهارت‌های موردنیاز برای اشتغال، کار شایسته، کارآفرینی و یادگیری مادام‌العمر نقش مهمی ایفا می‌کنند. در فضا و زمینه کنونی توسعه، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌توانند جوانان را به مهارت‌های موردنیاز برای دسترسی به دنیای کار از جمله؛ مهارت‌های خوداشتغالی مجهز کند. به‌علاوه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌توانند پاسخگوی تقاضاهای مهارتی در حال تغییر شرکت‌ها و مجامع صنعتی و صنفی را بهبود، و بهره‌وری و سطح دستمزد را افزایش دهند. به عبارتی، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای موانع محدودکننده برای دسترسی به دنیای کار را کاهش می‌دهند.

با گسترش دامنه موضوع "پایداری" در چشم‌انداز موسسات و مراکز و افزایش فرصت‌ها برای ایجاد ظرفیت‌های بیشتر در صنایع، صنوف و دیگر ذینفعان آموزشی، اجرای "آموزش برای توسعه پایدار/ ESD" در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان ابزار توانمندسازی برای تحول در موسسات و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای مدنظر قرار گیرد. در نتیجه، "آموزش برای توسعه پایدار" در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای ابزاری پیشرفته برای تجهیز جوانان و بزرگسالان به مهارت‌های موردنیاز در دنیای در حال تغییر کار می‌باشد و این می‌تواند شامل الزامات دانشی و شایستگی برای گذر از اقتصاد معمولی به اقتصاد سبز باشد. بنابراین "آموزش برای توسعه پایدار" امری ضروری برای موسسات و مراکزی است که قرار است این الزامات را به افراد آموزش دهند و آنان را تربیت کنند.

از طرفی، قوانین و مقررات بالادستی شامل؛ اصل پنجاهم قانون اساسی که بیان می‌دارد "در جمهوری اسلامی، حفاظت محیط‌زیست که نسل امروز و نسل‌های بعد باید در آن حیات اجتماعی رو به رشدی داشته باشند، وظیفه‌ی عمومی تلقی می‌شود. از این‌رو فعالیت‌های اقتصادی و غیر آن که با آلودگی محیط‌زیست یا تخریب غیرقابل‌جبران آن ملازمه پیدا کند، ممنوع است." و ماده ۳۸، بخش ۹ "قانون برنامه پنج ساله ششم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران: محیط زیست و منابع طبیعی"، نیز ما را به حرکت به سوی توسعه پایدار ملزم می‌کند.

در این راستا، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌تواند نقش مهمی در کمک به گذر به سمت توسعه پایدار بویژه اقتصاد کم-کربن و جامعه‌ای منطع با اقلیم داشته‌باشد. به‌علاوه نباید فراموش کرد که جذاب‌تر کردن آموزش-های فنی و حرفه‌ای برای کارآموزان، جوامع، صنوف، صنایع و بنگاه‌ها از طریق ارتقای مهارت‌های سبز تنها با "سبزسازی موسسات و مراکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای/ Greening TVET" انجام می‌شود.

لذا مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای به عنوان یک مرکز راهبردی در آموزش نیروی انسانی متخصص و یکی از مراکز یونیوک/ UNEVOC (مرکز بین‌المللی تخصصی در حوزه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای)،

کتابچه راهنمای "سبزشازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای / Greening TVET" را با هدف "آموزش برای توسعه پایدار" و ترویج فرهنگ مهارت‌آموزی سبز ترجمه و بومی سازی نموده است.

این کتابچه براساس یک رویکرد کل‌گرا (مخاطب آن شامل سیاست‌گذاران، مدیران و کلیه کارکنان آموزشی، پژوهشی و پشتیبانی مراکز و موسسات آموزش‌های فنی و حرفه‌ای) و بصورت فرآیند گام و به گام و کاملاً کاربردی با هدف سبزشازی مراکز و موسسات آموزش فنی و حرفه‌ای نگاشته شده است.

کتابچه راهنمای حاضر علاوه بر مقدمه دربرگیرنده ۱. حوزه‌های ده (۱۰) گانه اقتصاد سبز در ایران، ۲. پنج (۵) رویکرد پایداری در مراکز و موسسات آموزش فنی و حرفه‌ای، ۳. چهار (۴) مرحله اصلی برای سبزشازی موسسات و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای، و در نهایت ۴. چارچوب نظارت و ارزیابی بر سبزشازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای می‌باشد.

امید است خوانندگان این مجموعه، بر اساس شرایط مرکز و موسسه آموزشی مربوطه، ضمن عمل به راهنمای حاضر، ما را از نظرات و پیشنهادات سازنده محروم نکنند و به علاوه پروژه‌ها و فعالیت‌های موفق و مرتبط با سبزشازی انجام گرفته در مراکز و موسسات آموزشی خود را به صورت دوره‌ای به این مرکز اعلام نمایند تا نمونه‌های موفق در چاپ بعدی اضافه گردد و دیگران نیز از تجربیات شما استفاده کنند. با سپاس فراوان

مرکز یونیوک / UNEVOC

مرکز تربیت مربی و پژوهش‌های فنی و حرفه‌ای

بخش ۱: حوزه های ده (۱۰) گانه اقتصاد سبز در ایران

جدول ۱: ده حوزه اصلی اقتصاد سبز و زیرمجموعه های آن

ردیف	حوزه اصلی	قسمت های فرعی
۱	انرژی تجدیدپذیر	انرژی خورشیدی؛ انرژی باد؛ انرژی گرمای زمین؛ انرژی موج؛ زیست گاز؛ پیل های سوختی
۲	ساختمان سبز	ارزیابی ساختمان های مسکونی و تجاری؛ بهبود و به روزرسانی کارایی تجهیزات انرژی در ساختمان؛ بهبود و به روزرسانی کارایی تجهیزات آب در ساختمان؛ مواد و مصالح سبز؛ ساخت و ساز بر اساس رهبری در انرژی و طراحی زیست محیطی ساختمان
۳	حمل و نقل تمیز	سوخت های آینده؛ خودروهای برقی و هیبریدی؛ خودروهای الکترونیکی شخصی؛ حمل و نقل عمومی؛ برنامه های هم سفری و حذف تک سرنشین
۴	مدیریت آب	بازیافت آب؛ سیستم های مدیریت آب باران و پسماندهای غیرصنعتی (خاکستری)؛ باغبانی قطره‌ای (مصرف کم آب)؛ تصفیه آب؛ برنامه ریزی و مدیریت طوفان‌ها
۵	مدیریت پسماند	بازیافت و پسماند توسط شهرداری ها؛ مدیریت بازیابی و استفاده اقلام دست دوم؛ اصلاح سموم؛ شناسایی، تمیزکاری و احیا تمامی نقاط آلوده (دارای پسماند خطرناک و غیرفعال)؛ بسته بندی سبز با هدف نگهداری بیشتر محصولات
۶	مدیریت زمین (کشاورزی، شیلات)	کشاورزی آلی/ ارگانیک؛ حفظ و احیای زیستگاه های بومی؛ توسعه بوستان و پارک های شهری؛ احیا جنگل ها و ایجاد جنگل های جدید؛ تثبیت خاک و جلوگیری از فرسایش آن
۷	بازارهای سبز	تجارت کربن؛ بانکداری سبز؛ خدمات سرمایه گذاری و مالی سبز
۸	گردشگری	توسعه گردشگری پایدار، گردشگری
۹	ساخت و تولید (صنعت و معدن)	دربگیرنده مشاغل مرتبط با ساخت صنعتی در فن آوری سبز به علاوه فرآیندهای تولید در خصوص بهره وری انرژی
۱۰	خدمات تحقیق، آموزش و مشاوره	مشاغلی که به صورت غیرمستقیم همراه اقتصاد سبز اند و در برگیرنده فعالیت هایی از جمله مشاوره یا پژوهش و آموزش در حوزه انرژی و دیگر خدمات کسب و کار مربوطه می شود

بخش ۲: پنج (۵) رویکرد پایداری در مراکز و موسسات آموزش فنی و حرفه‌ای

<p>هدف این رویکرد مدیریت منسجم و یکپارچه فضا و محوطه مرکز آموزشی بمنظور تقویت مکانیزم های پایداری موثر است. این رویکرد طراحی شده تا اصول پایداری بکار گرفته شوند، منابع گسترش یابند و بازگشت منافع و سود اقتصادی برای مرکز/سازمان/موسسه آموزشی صورت گیرد.</p>	<p>سبزسازی فضا و محوطه آموزشی</p>		<p>۱</p>
<p>هدف از این رویکرد، گنجانیدن پایداری در درون برنامه درسی و آموزش حاضر است. در این رویکرد محتوا مربوط به محیط زیست و مهارت‌های سبز در داخل برنامه درسی و آموزش گنجانده می شود. در این فرایند معلمان و مربیان بتدریج به شایستگی‌ها و شیوه‌هایی که برای ارائه محتوای مربوط به رشته های مختلف نیاز دارند مجهز می شوند.</p>	<p>سبزسازی برنامه درسی و اجرای آموزش</p>		<p>۲</p>
<p>هدف از این رویکرد بکارگیری و ترویج اصول پایداری در فلسفه تحقیق، محتوا، اصول اخلاقی و استانداردهای تحقیق است. در این رویکرد است که موسسات/سازمان ها می توانند در جمع آوری داده و انتشار آنها که برای جامعه آموزشی مفید است مشارکت داشته باشند. نقش آفرینان در مراکز و موسسات دارای این رویکرد، درصدد یافتن کاربرد روش‌های عملی درخصوص اصول پایداری و در عین حال یافتن راه حل‌هایی برای مشکلات هستند.</p>	<p>سبزسازی تحقیق و پژوهش‌ها</p>		<p>۳</p>
<p>هدف از این رویکرد، تدوین و اجرای مشترک برنامه‌ها و طرح‌های پایداری موسسه از طریق همکاری با صنوف و بنگاه‌های اقتصادی است بگونه ای که اهداف مشترک هر دو (محیط‌های آموزشی و کار و صنوف) دنبال شود تا جایی که روش‌های عملی کار که اصول پایدار در آنها رعایت می‌شود و همینطور سبک‌های زندگی پایدار بعنوان ملاک و هنجار جامعه معرفی شوند.</p>	<p>سبزسازی محیط کار و صنوف مربوطه</p>		<p>۴</p>
<p>هدف از این رویکرد، گنجانیدن و بسترسازی پایدار در تمام ابعاد موسسه یا سازمان است. فرهنگ سبزسازی یعنی اینکه توسعه پایدار مولفه‌ای مهم و اصلی از کل برنامه‌ها و راهبردهای یک موسسه/سازمان است، منافع موسسه تامین می شود و در پیامدها و نتایج کار موسسه قابل مشاهده است.</p>	<p>سبزسازی فرهنگ موسسه</p>		<p>۵</p>

بخش ۳: چهار (۴) مرحله اصلی برای سبزشازی موسسات و مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای

۱. درک فرآیند
۲. برنامه ریزی برای سبزشازی آموزش فنی و حرفه‌ای
۳. اجرای طرح سبزشازی مؤسسه/سازمان آموزشی
۴. نظارت بر پیشرفت و ارزیابی نتایج

مرحله اول: درک فرآیند



۱-۱ روشن‌سازی مفهوم سبزشازی

سبزشازی بعنوان یک فرایند مستمر

سبزشازی یک پدیده نوظهور و در حال پیشرفت است که باید به یک بخش ثابت و مستمر فرهنگ سازمانی بدل شود. اصول اساسی ذکر شده در این راهنما - که اساساً سبزشازی را چیزی بیش از یک فرایند معرفی می‌کند - می‌تواند یک نقطه شروع مفید و ثمربخش باشد. سبزشازی یک مؤسسه یا مرکز آموزشی، یک مولفه مهم در "ژن" یا "دی‌ان‌ای / DNA" آن مؤسسه و مرکز است که تمامی موارد زیر از جمله: آگاهی مدیران، مربیان،

کارشناسان، کارکنان، فراگیران و فارغ‌التحصیلان مهارتی و همینطور شهرت و اعتبار آن موسسه و نقش آن موسسه در جامعه را تحت تاثیر قرار می دهد.

ممکن است مفهوم اصطلاح "سبزشازی" براحتی اشتباه فهمیده شود. بهمین منظور این راهنما سبزشازی را فرایند انطباق دانش و مهارت‌ها به منظور هم‌راستا کردن و منطبق سازی آنها با مفهوم جامع پایداری (مترجم: حفظ محیط زیست از هر لحاظ) تعریف کرده است. مفهوم "سبزشازی" خیلی فراتر از آن چیزی است که تدریس می‌شود. سبزشازی تمام ابعاد عملیات و کارهای یک موسسه یا یک بنگاه را دربر می‌گیرد. سبزشازی نه تنها شامل مدیریت انرژی، آب و زباله یا پسماندها بعنوان اساسی ترین اقدام می‌شود بلکه متضمن بحث خرید، خدمات مربوط به غذا و حتی سیاست های مربوط به منابع انسانی است و تا فرهنگ یک موسسه و نقش اجتماعی ای آن را نیز شامل می شود.

سبزشازی همچنین می تواند سبب ارتقاء سطح کیفی تصمیم گیری ها و سبک های زندگی افراد و مسئولان - به گونه بسیار مسئولانه تر در برابر محیط زندگی - شود که منجر به حفاظت محیط زیست و پایداری منابع طبیعی برای نسل های حاضر و آتی شود. سبزشازی از لحاظ اقتصادی نیز سبب بازگشت مثبت سرمایه نیز می شود. زمانیکه سبزشازی در فعالیت های آموزشی و تربیتی یک موسسه اتخاذ گردد منجر به ایجاد یک فرایند تغییر نظامند و تدریجی خواهد شد.

بمنظور ایجاد و توسعه سبزشازی در سطح یک موسسه چک لیست زیر می تواند کمک بکند:

- آیا تصور و چشم انداز اجرای آموزش برای توسعه پایدار (ESD) در این موسسه وجود دارد؟
- آیا منابع موجود یا منابع مالی کنارگذاشته ای برای حمایت از این فرایند وجود دارد؟
- آیا شرکای موسسه پتانسیل ایجاد یک کمپین سبزشازی یا پتانسیل پاسخگویی به پیام های چنین کمپین هایی را دارند؟
- آیا آن دسته از افرادی که در امر آموزش و تربیت مشارکت دارند مجهز به دانش، آگاهی و شایستگی هستند؟
- آیا شرکای خارجی در مورد موسسه و پتانسیل های آن به اندازه کافی می دانند؟

سبزشازی بعنوان یک رویکرد جامع در سطح کل یک موسسه

فرایند سبزشازی موسسات آموزش فنی و حرفه ای، آن دسته از افرادی که درگیر امر آموزش و یادگیری هستند را دعوت به همکاری و مشارکت در یک رویکرد جامع می کند. این رویکرد درصدد توسعه دانش، مهارت ها و نگرش هایی است که می تواند منتهی به اجرای روشهای عملی اصول پایداری در جامعه صنعتی یا صنوف

مربوطه، محل کار و یا دیگر موقعیتهایی شود که دانش و مهارتها در آنجا کاربرد دارند. این رویکرد همچنین می تواند منتهی به کسب صلاحیت های حرفه ای شوند که منعکس کننده مهارت های دوستدار محیط زیست هستند. در مجموع این رویکرد قابلیت ها و توانمندی هایی را در افراد ایجاد می کند که سبب می شود آنها تبدیل به اعضای فعال اقتصادهای سبز و جوامع منعطف نسبت به تغییرات آب و هوا شوند که می توانند کار شایسته و مستمر (مادام العمر) داشته باشند.

اجرای آموزش برای توسعه پایدار (ESD) در سیستم آموزش فنی و حرفه ای، فرایندی است که به مرور زمان می تواند پیشرفت کند و همانطور که موسسه با اجرای این فرایند پیش می رود، اشکالات کار بمرور بطور موثری برطرف شود و نه تنها پایان کار و نتیجه نهایی خوبی داشته باشد بلکه در طی این فرایند نیز آثار مثبتی از خود بجای گذارد. در عین حال این امکان وجود دارد که به عقب برگشت و بررسی کرد که آیا تلاش های انجام شده نتایج مورد نظر را دربرداشته یا خیر و در صورت لزوم تغییرات لازم را ایجاد نمود.

آموزش سبزسازی باید به صورت های زیر باشد:

- یک رسیدگی یک باره (دفعتی) برای برنامه یا موسسه نباشد بلکه باید بعنوان یک فرایند در نظر گرفته شود که بایستی در درون فرهنگ موسسه رسوخ نماید - که می توان آن را "دی ان ای/ DNA یا ژن موسسه" نامید - که باید به اطلاع جامعه و صنف مربوطه برسد و مورد نظارت و در طی زمان مورد ارزیابی قرار گیرد.
- آموزش سبزسازی نه فقط بعنوان یک "هدف یا مقصد" بلکه هماهنگ با بروز نیازها و فرصت های جدید در درون یک موسسه یا درون جامعه و دنیای کار، بعنوان یک فرایند روبه رشد و در حال پیشرفت در نظر گرفته شود.
- یک موفقیت یا پیشرفت الحاقی و اضافی نباشد بلکه یک فرایند در حال پیشرفت است که به سیستم های آموزش و تربیت وارد شده است. به عبارت دیگر سبزسازی باید بعنوان یک بخش مهم از چارچوب اصلی کارها و عملیات موسسه در نظر گرفته شود نه یک موفقیت یک باره که پس از تحقق دیگر به فراموشی سپرده شود و بتوان آن را براحتی کنار گذاشت.

آموزش سبزسازی براساس الزامات کلی: ابعاد اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی

گرچه شمول معنایی اصطلاح "سبزسازی" بسیار گسترده است، اما زمانی که هدف کلی، توسعه پایدار شامل پایداری اقتصادی، اجتماعی و زیست محیطی باشد این مفهوم ممکن است بعنوان مثال تهدیدها و خطرات ناشی از عدم ثبات اجتماعی مثل تعصبات قومی و مذهبی نیز از موضوعات پایداری هستند. تغییرات

جمعیتی مثل بازنشستگی نیروی کار مسن، افزایش جمعیت جوانان و الگوهای بیکاری نیز از موضوعات پایداری هستند. موضوعات عدالت اجتماعی، نژادپرستی و تبعیض روی پایداری تاثیر دارند. فعالیت های اقتصادی و محیط زیستی مثل تولید و مصرف کالا و خدمات، مدیریت و حفظ انرژی های تجدیدپذیر و انرژی های پربازده و تکنولوژی های حافظ پایداری نیز از جمله ملاحظات مهم در این زمینه به شمار می روند. در حالیکه اصطلاح "اقتصاد سبز" بر روی معنی این واژه تاثیر گذاشته بسیار مهم است که توجه داشته باشیم که یونسکو و سازمان ملل خود از عبارت "سبزشازی دنیای کار" در بافتها و موقعیتهای خیلی بزرگتر و گسترده تر استفاده کرده است. در این دیدگاه است که سبزشازی نیازهای آموزش فنی و حرفه ای باید انجام شود.

سبزشازی بعنوان یک رویکرد چند وجهی در کل یک موسسه

رویکرد جامع موسسه برای اجرای آموزش برای توسعه پایدار (ESD) در آموزش فنی و حرفه ای براساس ۵ رویکرد استوار است که برنامه پایداری را پیش می برد. از آنجایی که سیستمهای آموزش فنی و حرفه ای در مراحل مختلف رشد و توسعه است و با شیوه های مختلف در بخش های مختلف (اعم از دولتی، خصوصی و ...) و کشورهای مختلف ارائه می شوند، ممکن است اجرای یک موسسه با موسسه دیگر خیلی متفاوت باشد. بنابراین توانایی یک موسسه خیلی باید بالا باشد که بتواند تمام این رویکردها را در موسسه انجام دهد. برخی از این ۵ رویکردها را نمی توان در همه مراکز و موقعیت های آموزشی بکار گرفت. به این ترتیب از این راهنما می توان برای درک رویکردهای کلیدی و مهم استفاده کرد و از چند تا از رویکردها بصورت گزینه ای - و نه تمام آنها - برای سبزشازی آموزش فنی و حرفه ای استفاده نمود.

۲-۱ ارزیابی و همراستا کردن موسسه (با سیاستها و برنامه های ملی و بخشی و..)

یک موسسه آموزش فنی و حرفه ای در خلا قرار ندارد بلکه در یک بافت و متن خیلی گسترده ای قرار دارد. بسیار مهم است که تعهدات فعلی یک موسسه و همینطور سیاست های حاکم بر جو موسسه به خوبی درک شوند. این سیاستها اعم از سیاستهای بین المللی، ملی، ایالتی (استانی) تا محلی و منطقه ای و نیز مسائل مالی تماماً بر روی اجرای تعهدات موسسه تاثیر می گذارند. ۱ - آگاهی نسبت به اولویت های اشتغال محلی و انتظارات فراگیران از دوره ها یک ضرورت است، ۲ - آگاهی و دانش نسبت به مقررات ملی بخشهای مختلف (منظور از بخشها، بخشهای دولتی، خصوصی و نیمه دولتی و غیره است و منظور از مقررات ملی مثل مقررات زیست محیطی که استفاده از مواد کاهنده لایه اوزن را ممنوع می کند) و ۳ - همینطور دانش و آگاهی نسبت به

چشم اندازهای استراتژیک ملی (مثل استراتژیهای رشد سبز یا هدف ملی تربیت نیروی کار ماهر تا سال ۲۰۳۰) و نیز ۴ - اطلاع از تعهدات بین المللی (بعنوان مثل توافق کشور با یک پروتکل زیست محیطی بین المللی) همه و همه لازم و ضروری هستند.

مثال های ارائه شده در یادداشتهای ۵ و ۶ هم راستایی نزدیک استراتژی های(راهبردهای) موسسه با دستور کار سیاست ملی و بخشی (منظور بخش های مختلف اعم از خصوصی، دولتی و غیردولتی ..) را نشان می دهد. قرار دادن اقدامات و طرحهای سبزشازی نو یک موسسه در درون دستور کار ملی (یا بخشی) می تواند بعنوان اولین گام برای ارزیابی ظرفیت ها و قابلیت های موسسه برای حمایت از این دستور کار باشد.

سئوالات زیر در ارزیابی اولیه بسیار کارایی دارند:

تاثیر اهداف ملی و سیاست های بخشی (بخش های مختلف اعم از دولتی، خصوصی....) روی آموزش و توسعه مهارت ها، محیط زیست، اقتصاد

- چه سیاست هایی وجود دارد؟

اگر سیاستهایی وجود دارد:

- چه ابعاد و جنبه هایی از توسعه پایدار در سیاست ها لحاظ شده اند؟
- جایگاه TVET (آموزش فنی و حرفه ای) در درون طرح کلی تحقق اهداف توسعه آموزش و مهارتها یا در درون دستور کار جامع اقتصادی، زیست محیطی و آموزشی چیست؟

به منظور کمک به ایجاد ارتباط بین موسسات و دستور کار سیاست آن موسسات سوالات مهم عبارتند از :

- هدف کنونی موسسه کدام است؟
- آیا این هدف، مقاصد خاصی را در زمینه پایداری دنبال می کند؟
- نقاط ضعف و قوت ، فرصت ها و تمیدهای (SWOT) موسسه در جهت/ علیه کمک به تنظیم یک برنامه جامع (تلفیقی از اقتصادی، زیست محیطی و آموزشی) برای اجرای ESD (آموزش برای توسعه پایدار) کدامند؟

در صورتیکه چشم انداز موسسه و نقشها و وظایف بالقوه به روشنی مشخص شده باشند:

- چه اهداف یا غایتهای جدیدی را می توان دنبال کرد؟
- تا چه میزان، یک رویکرد سازمانی مورد نیاز است؟

زمانی که ارتباط آنها مشخص شد و انتخاب یک رویکرد مناسب موسسه برای سبزشازی روشن شد، آنوقت می توان تصمیم گرفت که آیا باید سبزشازی جامع آموزش های فنی و حرفه ای انجام شود یا بجای سبزشازی جامع و کامل یک رویکرد مجزا به پروژه های کوچک تر قابل مدیریت خرد شوند و با اجرای آنها گام های تدریجی برای حل مشکلات خاص برداشته شود. سبزشازی جامع آموزشهای فنی و حرفه ای عمدتاً به برنامه استراتژیک موجود بستگی دارد که بتوان آن را مورد بررسی قرار داد تا اهداف خوب سبزشازی خوب موسسه را منعکس کند.

۳-۱ اتخاذ یک رویکرد جامع در سازمان / موسسه

پنج (۵) رویکرد وجود دارد که از طریق آنها امر پایداری را می توان از طریق موسسات و مراکز آموزش فنی و حرفه ای دنبال کرد. شاید لازم باشد در ابتدا با اتخاذ چند رویکرد از میان این ۵ رویکرد شروع نمود (و از تمام رویکردها در آن واحد استفاده نشود) تا بهتر بتوان به ضروریات و اولویتهای رسیدگی کرد (هرچند این امر به وضعیت موجود موسسه بستگی دارد) و بتدریج بسته به میزان امکانات و منابع موسسه، از رویکردهای بیشتری استفاده نمود.

پنج رویکرد پایداری در موسسات آموزش فنی و حرفه ای

رویکردهای مهم پیگیری پایداری در موسسات آموزش فنی و حرفه ای و شرایطی که منتهی به اتخاذ آنها در یک محیط خاص می شود در متن زیر مورد بحث قرار گرفته است. برای هر یک از این رویکردها مثال هایی از ابزار و وسایل لازم نیز آورده شده که البته موسسه/ سازمان می تواند بسته به شرایط خود تصمیم بگیرد از کدام استفاده کند و از کدام استفاده نکند.

رویکرد پایداری ۱: سبزشازی فضا و محوطه مرکز آموزشی

هدف: مدیریت فضا و محوطه مرکز آموزشی بمنظور تقویت مکانیزم های عملیاتی

پایداری

واژه "محوطه مرکز آموزشی" به طیف وسیعی از ظاهر فیزیکی پردیس آموزشی- مثل ساختمان ها، زمین ها، روش های تعمیر و نگهداری و سرویسها اشاره دارد. اهداف اصلی اغلب کاهش هزینه های مربوط به مصرف منابعی مثل انرژی، آب و پسماندها و کاهش و مدیریت بهینه گازهای گلخانه ای آن مرکز آموزشی است. سپس از منابع صرفه جویی ها اغلب برای تامین بودجه برای اجرای برنامه های مربوط به سبزشازی عمومی استفاده می شود.

این روند مستلزم اتخاذ روش ها و اهداف عملیات موسسه به گونه ای است که بهره وری کل، هزینه های اداره موسسه/(مرکز آموزشی) بهبود یابد. این صرفه جویی ها را می توان از طریق منطبق ساختن تسهیلات و تجهیزات با استانداردهای جدید ساختمان (یا قانون کار) در بازده و راندمان انرژی یا از طریق ارتقاء شرایط زیست محیطی و زیباسازی محیط اطراف فضا و محوطه مرکز آموزشی در حین کاهش مصرف آب انجام داد.

علاوه بر ساختمانها و تعمیر و نگهداری آنها، کارهای خدماتی دیگر مثل غذا، حمل و نقل و تدارکات معمولاً بعنوان بخش های تکمیل کننده سبزشازی فضا و محوطه در نظر گرفته می شود. سبزشازی فضا و محوطه به معنی تبدیل آن به یک مکان بهتر برای کار و زندگی با کیفیت هوای خوب جهت تسهیل فرآیندهای آموزش و یادگیری و بهبود نتایج و پیامدهای آموزش است. سبزشازی یعنی تبدیل فضا و محوطه به مکانی ایمن تر برای اعضاء جامعه و گروه مربوطه و یا تبدیل آن به مکانی قابل دسترس تر برای فراگیران کم توان (با معلولیت).

سبزشازی فضا و محوطه یعنی ایجاد یک موسسه که بتوان آن را بعنوان الگو برای یک زندگی پایدار و یک آزمایشگاه برای ایده ها، مهارت ها و نوآوریهای مختلف برای توسعه پایدار معرفی کرد. سبزشازی فضا و محوطه یعنی مکانی که شرایط ایمن، سالم و پایدار وجود دارد که فرصت یادگیری مهارت های فنی و کسب دانش، مهارت ها و نگرش هایی که به کسب صلاحیت های رسمی منتهی می شود را برای فراگیران - از هر گروه و طبقه اجتماعی، با هر اعتقاد مذهبی و هر جنسیتی - فراهم می سازد و به آنها کمک می کند که به کار (شغل) پایدار و سبک و شیوه زندگی پایدار نایل آیند.

نتایج و پیامدها

- اصول پایداری در تمام قسمت ها مثل خدمات، فلسفه و ساختارهای سازمانی، فرایندهای یادگیری و آموزش و مکان فیزیکی بکار گرفته می شود.
- از منابع در جهت حمایت از یک جنبش سبز سازمانی استفاده می شود.
- بازگشت سرمایه و سود و منافع برای سازمان/موسسه آموزشی از طریق صرفه جویی در هزینه ها، تسهیلات و امکانات و تجهیزات بهبود یافته و از طریق توسعه سازمانی

ابزار مفید

- بُعد فیزیکی : ابزار اندازه گیری و سنجش راندمان و بهره وری آب و انرژی، آثار کربن، صرفه جوییهای آن، دستورالعملهای دورریزهای (زباله ها) غذا و خوراکی ها، دستورالعمل های مدیریت دورریزها و زباله ها، دستورالعمل های حمل و نقل و تدارکات، قوانین ساختمان

- بُعد غیرفیزیکی : دستورالعمل های پایداری فضا و محوطه

رویکرد پایداری ۲ : سبزسازی آموزش و برنامه درسی

هدف : گنجاندن اصول پایداری در آموزش و برنامه درسی

علاوه بر سبزسازی فضا و محوطه، توجه به آنچه که فراگیران چه در محل آموزش و چه در محل کار یاد می گیرند بسیار مهم و حیاتی است. "سبزسازی" ذهن و فکر از طریق شناسایی نیازهای مهارتی کوتاه مدت و شناسایی تغییراتی که فراگیران را برای ایفای نقش در یک اقتصاد سبز و پویا آماده می کند، تسهیل می شود. بر همین اساس این رویکرد مستلزم اتخاذ محتوا و آموزش مرتبط می باشد بگونه ای که دانش و مهارت‌های ارائه شده بتوانند نیازهای مشاغل، تکنولوژی ها و ساختارهای فعلی بازار کار را برآورده سازند. این رویکرد همچنین مستلزم آن است که فرایند آموزش و پیامد های آن سبب فراگیری مهارت‌های عملی ای شوند که بتوان از آنها در اجرا و انجام مشاغل به شیوه ای پایدار تر استفاده کرد یا بتوانند مفاهیم جدیدی را برای سبزسازی مشاغل معرفی نمایند.

در هر رشته یک فرصت برای کمک به درک عمیق پایداری و اهمیت آن برای آینده وجود دارد. سبزسازی برنامه درسی نباید تنها به موضوعات زیست محیطی محدود شود بلکه باید به ابعاد اقتصادی، اجتماعی و پیامدهای مهارتی آنها نیز بپردازد. پیشرفت فراگیران در یادگیری و آموزش پایداری را می توان از طریق راهنمای شغلی و توسعه برنامه های ارتقاء مهارت تضمین کرد تا مهارت‌ها هرچه بیشتر همراستا با نیاز بازار کار و اقتصاد باشند. آنچه که باید در برنامه درسی آورده شود (در نظر گرفته شود) در طی زمان بطور چشمگیری گسترش یافته است. این راهنما تعریف یونسکو از برنامه درسی را آورده است که عبارتست از : مجموعه ای از صلاحیت‌ها و قابلیت‌هایی که بصورت سیستماتیک و آگاهانه در یک جا جمع شدند (به عنوان مثال دانش، مهارت‌ها و نگرش‌هایی که تحت تاثیر ارزش ها هستند) که فراگیران باید آنها را از طریق تجربیات آموزشی سازمان یافته در محیط‌های رسمی و نیمه رسمی فرا بگیرند تا بدرستی در جهت پیامدها و نتایج، اهداف و محتوای پایداری باشند که این نشان می دهد یک برنامه سازمان یافته و موثر از مطالعات تئوری و عملی است. تکمیل موفقیت آمیز آن به تحقق اهداف آموزشی همراستا با اهداف توسعه پایدار منتهی می شود.

سبزسازی برنامه درسی و آموزش یعنی منطبق ساختن رشته های آموزشی با مفاهیم و شیوه های عملی پایداری در برنامه درسی آموزش فنی و حرفه ای رسمی و همینطور در آموزش/ یادگیری غیررسمی یا نیمه رسمی برای جوانان و بزرگسالان در محیط های کار به منظور توانمند سازی آنها در کسب مهارت‌های عملی و مشارکت در گذارهای سبز(حرکت به سمت سبزسازی امور).

پیامدها و نتایج

- مطالب و محتوای مربوط به محیط زیست و توسعه مهارت های سبز بخشی از آموزش و برنامه درسی آموزش فنی و حرفه ای در حال تکامل (بالنده) است.
- به معلمان و مربیان آموزش هایی داده می شود تا به افرادی باصلاحیت، توانمند و با اعتماد به نفس کافی تبدیل شوند که در کنار مفاهیم پایداری، فنون و مهارت های رشته های تخصصی خود را به فراگیران منتقل نمایند.
- فراگیران به دانش، مهارت ها و صلاحیت های ارزشمند در دنیای کار و منطبق با نیازهای بازار کار مجهز می شوند.
- فراگیران بدرستی و بخوبی در زمینه فرایند رو به رشد یادگیری و آموزش پایداری هدایت و راهنمایی می شوند.

ابزار مفید و سودمند

- چارچوب برنامه درسی های ملی و منطقه ای، استانداردهای مشاغل، استانداردهای آموزشی، آنالیز نیازهای آموزشی، آنالیز تقاضا برای مهارت های سبز، چارچوبهای جامع آموزش برای توسعه پایدار (ESD)، استانداردهای صلاحیت مربی

رویکرد پایداری ۳: سبزسازی تحقیق و پژوهش ها

هدف: استفاده و بکارگیری پایداری در فلسفه، محتوا، اصول اخلاقی و استانداردهای تحقیق

سبزسازی تحقیق و پژوهش ها یک مولفه کامل از فرهنگ سازمانی است، سبزسازی تحقیق در کنار بررسی مفاهیم، اعتقادات و تئوری های مختلف در زمینه نحوه مدیریت بهتر سبزسازی عملیات کارها، محصولات، نتایج کار فراگیران / دانش آموزان / صنوف مربوطه و تصحیح الگوهای ناپایدار مصرف و تولید است. این کار هم مربیان و هم فراگیران را به تحقیق تشویق می کند فارغ از اینکه تحقیق آنها به کشف راه حل های عملی برای مشکلات می انجامد یا خیر. تحقیق مستلزم جمع آوری سیستماتیک (نظامند) داده است که می تواند فراگیران مربیان و جامعه و صنف مربوطه را در ۱ - رسیدن به آنچه که می خواهند باشند ۲ - در دسترسی به داده و اطلاعات صحیح بازار کار در مورد مهارت های موجود و تغییرات و تحولات احتمالی در مهارت ها کمک کند که این امر سبب

هرچه بهتر شدن تصمیم‌گیریها و هدایت فراگیران به سمت یک زندگی و شغل مناسب شود. جدا از شناسایی موضوعات تحقیق موضوعاتی مثل اصول علم اخلاق و ملاحظات روند انجام تحقیق و مشخص کردن منابع مناسب اطلاعات نیز جزئی از این فرایند است.

پیامدها و نتایج

- موسسه / سازمان اصول و برنامه‌های پایداری را براساس داده‌های تحقیق اجرا می‌کند و آنها را منتشر می‌سازد.
- موسسه / سازمان پیشگراانه در جمع‌آوری داده و اطلاعات بازار کار که برای دانش‌آموزان، فارغ‌التحصیلان و جامعه صنفی در حال فراگیری مفید است، مشارکت دارد.
- مربیان و فراگیران در انجام پروژه‌هایی که در مورد کاربردهای اجرای پایداری تحقیق می‌کنند و یافتن راه حل مسایل و مشکلات با یکدیگر همکاری می‌کنند.
- موسسه / سازمان استانداردهای علم اخلاق در تحقیق را بعنوان بخشی از اجرای فرایندهای تحقیق مسئولانه رعایت می‌کند.

ابزار مفید

- دستورالعمل‌ها و راهنماهای تحقیق که اصول و ویژگی‌های پایداری را دربردارند
- آنالیز و روند بازار کار
- تحقیق آکادمیک یا تحقیقات خاص

رویکرد پایداری ۴ : سبزسازی محل کار و جامعه صنعتی و صنفی

هدف : مشارکت دادن صنایع ، بنگاه‌های اقتصادی و جامعه صنفی در برنامه‌ها و طرح‌های سبزسازی
موسسه/سازمان

در حالیکه نیاز برای تجارت سبزسازی بعنوان یک اولویت در دنیای کسب و کار مطرح شده است، لازم است فراگیران را با اصول اولیه پایداری در درون محل کار و درون جامعه صنفی که در آنها مهارت‌ها بعنوان جزء لازم برای توسعه ارزش گذاری می‌شود، آشنا نمود. درحالیکه سبزسازی برنامه درسی برای آموزش‌های کار محور بر روی مطالب آموزشی تاکید دارد، سبزسازی " محیط کار" بر روی سبزسازی محیط‌های کار و کسب و کارها تاکید دارد که از طریق آموزش‌های فنی و حرفه‌ای قابل انجام است. به عبارت ساده‌تر شیوه‌های انجام کارها

را به گونه ای ارتقاء دهیم که روی محیط زیست اثر بد و مخرب نداشته باشد و در صورت امکان برنامه و پروژه های پایداری انجام شود تا مشکلات محلی و منطقه ای برطرف گردد.

اتخاذ رویکرد سبزشازی در توسعه کسب و کار و ساختارهای سازمانی به اندازه گنجاندن پایداری در نرُم های عملیاتی بنگاه های اقتصادی اهمیت دارد. سبزشازی محل کار و جامعه صنعتی و صنفی بدون توسعه منابع و مهارت های محلی که می توانند بازارهای محلی پایدار و بنگاه های اقتصادی اتفاق نمی افتد.

نتایج و پیامدها

- جامعه /صنوف سازمانی به تولید، مصرف و سبک زندگی پایدار کمک می کنند.
- جامعه /صنوف سازمانی از برنامه های پایداری عمیق جوامع محلی و بومی حمایت می کنند.
- پروژه های پایداری، مراکز آموزشی صنوف و شرکاء را در کار مشارکت می دهند.
- جامعه /صنوف سازمانی، شبکه هایی از شرکا و همراهانی از بخش کسب و کار، بنگاههای اقتصادی و صنایع محلی تشکیل می دهند و به بررسی بکارگیری اصول تحقیق یک اقتصاد چرخشی می پردازند.
- جامعه /صنوف سازمانی/نهادی می توانند افراد را در جامعه و محل کار تحت تاثیر قرار دهند.

ابزار مفید

- برنامه های توسعه شهری یا توسعه صنوف، پروژه های عمرانی – اجتماعی در سطح جوامع صنفی، پروژه های CSR شرکت (پروژه های مسئولیت اجتماعی سازمان)
- دانش شیوه های عملی کار در صنوف بومی و محلی که به برنامه درسی و منابع آموزشی نفود می کنند (روی آنها تاثیر می گذارند)
- مقررات آموزشی، قوانین آموزشی، چارچوب کارآموزی و دستورالعمل های مربوطه، مالیاتهای آموزشی
- برنامه ها و نقشه های مربوط به مهارت های آینده

رویکرد پایداری ۵: سبزشازی فرهنگ سازمانی

هدف: گنجاندن پایداری در داخل تمام ابعاد یک سازمان / موسسه

فرهنگ و کارهای عملی یک موسسه یا مرکز آموزشی است که انتظارات تمام افرادی را که در آن موسسه کار می کنند یا آموزش می بینند تعیین می کند. ویژگی ها و فرهنگ موسسه باید با برنامه درسی، طرح

سبزشازی (IGP) کل موسسه یا مرکز آموزشی و دیگر اقدامات نوآورانه درون این برنامه مطابقت داشته باشد. این امر دیدگاه مرکز آموزشی یا موسسه را در رویه و روش استخدام و ارتقاء برنامه های ارزشیابی و جوایز و جشن ها منعکس می سازد و باید در رفتار هر روزه مدیران، پرسنل آموزشی و فراگیران و دانش آموزان نیز دیده شود. این امر در نهایت باید به بخشی از برندسازی و ایجاد شهرت برای موسسه / مرکز آموزشی بدل شود تا فارغ التحصیلان موسسه / مرکز آموزشی بتوانند مشاغل بهتری پیدا کنند. در عین حال خدمت رسانی به اعضاء جامعه صنفی و صنعتی و بنگاه های اقتصادی بهتر انجام شود.

پیامدها و نتایج

- پیگیری توسعه پایدار، بخشی از تمام برنامه ها و استراتژی های سازمانی است.
- اصول و مهارت های پایداری در زندگی روزمره روند تصمیم گیری ها شامل تعامل با شرکای اصلی موسسه / سازمان بکار گرفته می شود.
- دانش، مهارت ها و شایستگی های کسب شده سبب ارتقاء انجام حرفه ای کارها، روش ها و فرایند کار می شود.
- فرهنگ سازمانی با ارزش ها و اصول اخلاقی سازگار و منطبق با توسعه پایدار پی ریزی می شود (براساس آنهاست).

ابزار مفید

- طرح های استراتژیک ، ابزار نظارت و ارزشیابی
- مطالعات رهگیری فارغ التحصیلان
- انجام کارهای امیدبخش در زمینه سبزشازی آموزش های فنی و حرفه ای

بهتر است برای هر یک از این فعالیتها اهداف کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت تعریف شود. این رویه را می توان از طریق بررسی و بازنگری مقیاس سبزشازی آموزش فنی و حرفه ای به بهترین نحو انجام داد و آن را به یک نقشه راه مشخص و عینی برای سبزشازی تبدیل نمود.

شاید یکی از مهمترین ارکان، فرهنگ باشد. این رکن است که می توان آن را به یک مکانیزم راهنما برای فرایند سبزشازی بدل کرد. یک پایه و زمینه قوی از اصول اخلاقی و ارزش ها به همراه دانش، مهارت ها و صلاحیت ها

یک اساس و بنیان مهم برای تغییر شکل و ساختار اجتماعی است که تمام دیگر بخش‌ها مثل اقتصاد و محیط زیست را تحت تاثیر قرار خواهد داد.

این فرهنگ سبزی‌سازی باید برای تمام پرسنل سازمان /موسسه /مرکز آموزشی از بالاترین مقام مدیریت تا نیروهای جدیدالاستخدام جا بیافتد یعنی اینکه هم همه آن را درک کرده باشند و هم در راهکارها و در عمل این فرهنگ جاری و ساری شود.

مدیریت رویکرد ارزیابی پروژه

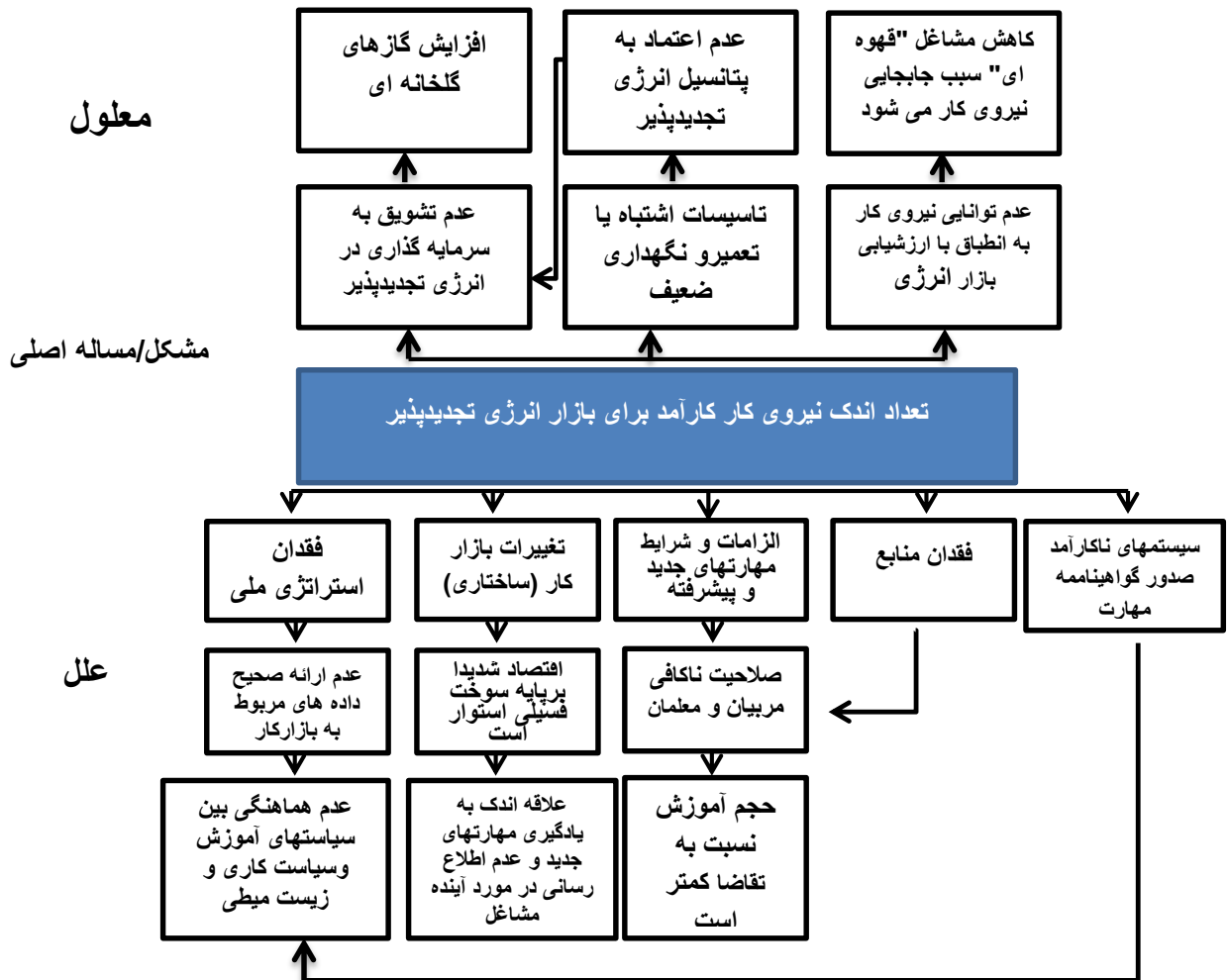
زمانیکه از رویکرد در سطح یک پروژه یا یک واحد کوچک استفاده می‌کنیم بهتر است به آنالیز موضوعات خاص مد نظر موسسه/پروژه / واحد پرداخت و به حل مسائل خاص آن واحد یا پروژه یا موسسه رسیدگی نمود. موسسات و سازمان‌هایی که می‌خواهند یک گام موثر در جهت سبزی‌سازی بردارند می‌توانند یک مساله خاص (منطقه) را آنالیز نمایند و سپس در فرایند سبزی‌سازی نتایج را بکار بگیرند.

یک نمونه از روش برنامه ریزی اولیه پروژه، آنالیز درختی مساله است (*).

(* روش‌های دیگری برای تحلیل شرایط و وضعیت موجود یک سازمان، توانمندی‌ها و پتانسیل‌های درونی و بیرونی آن سازمان و محیط زیست وجود دارد. این روش‌ها براساس اصول کلی و عمومی استوار هستند هرچند عمدتاً از این روش‌ها در بخش سازمانی استفاده می‌شود. روش‌هایی را که می‌توان در محیط‌های سازمانی بکار گرفت عبارتند از آنالیز SC و آنالیز PESTLE .

این روش برای موسساتی که ظرفیت معین و مشخصی برای پرداختن به موضوعات کلیدی دارند و چشم‌انداز روشن و سازگار و منطبق با تعهد موسسه‌ای دارند ایده‌آل است.

شکل ۵: مثالی از تحلیل درختی مشکل در توسعه مهارت‌ها در زمینه انرژی‌های تجدید پذیر



این تحلیل برای طراحی اقدامات کوچک در سبزشازی آموزش فنی و حرفه‌ای بسیار مفید است چرا که تاثیر زیادی در دنبال کردن اهداف پایداری دارند.

آنالیز درختی مشکل در شناسایی علل و معلول مشکل اصلی، درک محتوا و کشف ارتباط آنها با یکدیگر و علل ریشه‌ای مشکل بسیار کمک کننده است.

۴-۱ گروه‌های مشارکت کننده

نیاز به مشارکت گسترده

در حالیکه حوزه فرایند سبزشازی بسیار وسیع و گسترده است، یک وظیفه است که تمام شرکت کنندگان (اعم از دانش آموزان/ معلمان/ مربیان و مدیران مرکز آموزشی) در آن مشارکت کنند. در رویکرد کار تیمی همه نقشها و مسئولیت‌های هر فرد مشخص است.

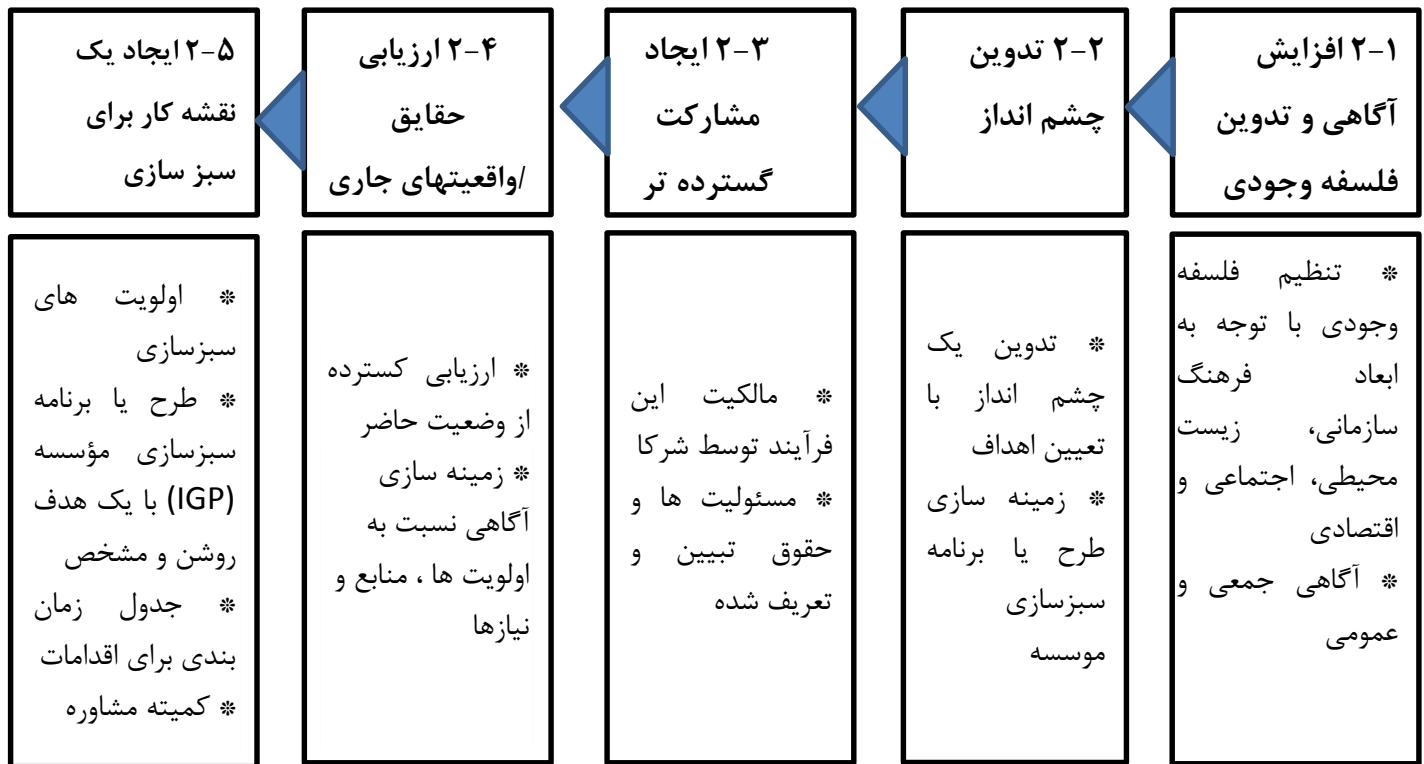
در ارتباط با سبزشازی مؤسسات یکسری ویژگی ها و خصوصیات مشترک وجود دارد اما هر مؤسسه و محل ویژگی های منحصر بفرد خاص خود را نیز داراست. در این رویکرد مفهوم پایداری و ضرورت های انجام آن باید برای تمام کارکنان ارائه شود و مفاهیم سبزشازی و چالش های انجام آن نیز باید برای آنها توضیح داده شود. زمانیکه مسئله مشخص شد و نیاز به اقدام در این زمینه احساس شد اینجاست که شناسایی قابلیت‌ها و ظرفیت های موجود هر سیستم میسر می گردد.

به عبارت دیگر لازم است اعضاء تیم ، فراگیران و شرکای تجاری هر سیستم/ مؤسسه برای سفر بسوی یک آینده پایدار و روشن دعوت شوند. لازم است این سفر به سوی ترقی به عنوان سفری که یک هدف متعالی دارد و می تواند کیفیت زندگی ما را بهبود بخشد و درعین حال مفرح و جالب هم باشد تعریف شود که همراه است با تجربیات یادگیری و آموزش برای همه.

آماده سازی برای گام یا مرحله (۲)

اکنون که گام یا مرحله (۱) به پایان رسید ، گفته می شود سبزشازی آموزش فنی و حرفه ای نه تنها شامل تدریس و آموزش در زمینه توسعه پایدار است بلکه درک و کاربرد مفاهیم توسعه پایدار را هم در بر می گیرد. یعنی بکارگیری رویکرد جامع سازمانی در زندگی واقعی بر طبق اصول توسعه پایدار و انعکاس آنها در کارکردهای روزانه سیستم ها یعنی اجرای اصول پایداری در کل محیط آموزشی - منظور فضا و محوطه آموزشی، سیاستها، شیوه ها و روش ها و حتی معیارهای آزمون. تغییر محیط های آموزشی نه تنها مدیریت پایدارتر امکانات و تجهیزات فیزیکی را شامل می شود بلکه تغییر ساختار مدیریتی و فرهنگ کل مؤسسه را در بر می گیرد. در تدریس و آموزش پایداری به کارکنان و فراگیران ، در عین حال که آنها فرآیند سبزشازی را می بینند، درک می کنند و در رشد و پیشرفت آن مشارکت می کنند، اصول و مهارت های لازم قابل انتقال به محیط های کاری آینده شان را یاد می گیرند و تمرین می کنند. این کارها باید در مرحله برنامه ریزی شناسایی شوند که بر طرح سبزشازی مؤسسه (IGP) کاربرد فراوان دارد.

مرحله ۲: برنامه ریزی برای سبزشازی آموزش فنی و حرفه ای (TVET)



اکنون که فرآیند سبزشازی آموزش فنی و حرفه ای روشن شد مرحله بعدی طرح ریزی یک برنامه کلی است که شامل تعیین اهداف بلندمدت و میان مدت است. در هر حال به منظور جهت دادن یک مؤسسه/سازمان به سمت خدمت رسانی هر چه بهتر به فراگیران و صنوف مربوطه لازم است آماده سازی ها و برنامه ریزی دقیق و درستی انجام شود. مؤسساتی که در اولین تلاش هایشان بدلیل عدم ارتباط و مشاوره با کارکنان و فراگیران شکست می خورند، تلاش های بعدی شان با مشکلات بیشتری مواجه می شود. در عین حالی که هر مؤسسه منحصر به فرد است ما در اینجا اقداماتی را که در روند طرح سبزشازی مؤسسه می توان انجام داد آورده ایم که می تواند پاسخ کاملی برای سبزشازی مؤسسه باشد.

در ابتدا نیاز به شناسایی فراگیران نمونه در درون مؤسسه است (تیم یا گروه اصلی) که نقش مهمی در تسهیل این روند دارند . اینها افرادی هستند که قدرت جمعی ای که مؤسسه طراحی و تجسم می کند را می توانند به فعل تبدیل نمایند و وظیفه شان ایجاد و انتشار یک پایه منطقی (منطق) برای این فرآیند است.

۲-۱ افزایش آگاهی و تدوین یک فلسفه وجودی

تدوین فلسفه وجودی برای کل مؤسسه مهمترین گام است. بدون یک پایه و اساس منطقی و بدون آگاه سازی کارکنان از ضرورت حیاتی مشارکت در این فرآیند، بسترسازی اصول پایداری در فرهنگ یک مؤسسه بطور مستمر و مادام بسیار سخت خواهد بود. اگر تیم و گروه اصلی حس مشارکت را در دیگران ایجاد نمایند و به آنها کمک کنند که ضرورت تغییر را درک کنند، کارکنان نیز به عنوان یک مجموعه در مورد اهمیت همکاری و اقدام فوری خود نیز توجیه و متقاعد خواهند شد.

برداشت نسبت به این فرآیند باید بگونه ای باشد که همه درک نمایند که این فرآیند برای همه (اعم از فراگیران، صنوف، کارکنان و خود مؤسسه) ضروری و مفید است و نباید به آن بعنوان امری که فقط به نفع مدیران است نگاه شود. بنابراین در آخر باید گفت این فلسفه باید همه را در نظر گرفته باشد. (به نفع همه باشد)

تنظیم و تدوین فلسفه وجودی

اکنون مؤسسه یک هدف مشخص برای مرتبط کردن فرآیند سبزشازی با دستور کار ملی (برنامه ها و اهداف) پس از گام اولیه ارزیابی نیروها/عوامل بیرونی (مثبت و منفی)، مهم است که یک تحلیل ریشه ای از آندسته از نیروها یا عوامل مخالف موجود در درون مؤسسه بعمل آید. پس از آن این فلسفه وجودی به مؤسسه کمک می کند که اقدامات بعدی خود را که شامل طرح ریزی یک چشم انداز روشن است انجام دهد. زمانیکه اینکار انجام شد، استدلال اینکه چرا مؤسسه باید به سبزشازی اقدام نماید، باید در میان سطوح مختلف شرکای مؤسسه مورد بحث و تبادل نظر قرار گیرد. یک فلسفه وجودی خوب و منطقی آن است که به خوبی در میان سطوح مختلف فعالان و شرکای مؤسسه مورد بحث و گفتگو قرار گرفته و همه به یک درک مشترک نسبت به آن رسیده باشند.

شکل ۶: تدوین و تنظیم فلسفه وجودی – ملاحظات کلیدی

بعد اقتصادی

* چه مهارت ها و صلاحیت هایی نیاز است که افراد آموزش ببندد و مورد استفاده قرار دهند؟

* درک و استنباط بازار از مشاغل سبب‌سازی چیست؟

* این مهارت ها از جانب جامعه، کارفرمایان، فراگیران مادام العمر (فراگیرانی که در طی زندگی شان آموزش می بینند) چطور ارزش گذاری می شود؟

* چه مشاغل و حرفه هایی اکنون و در آینده سبز می شوند؟

بعد زیست محیطی

* دیگر نظام های آموزشی چگونه مهارت های سبز و زیست محیطی را (چه عام و چه خاص) تبلیغ می کنند؟

* یادگیری پایداری در بخش آموزش فنی و حرفه ای چگونه ارزش گذاری می شود؟

بعد اجتماعی

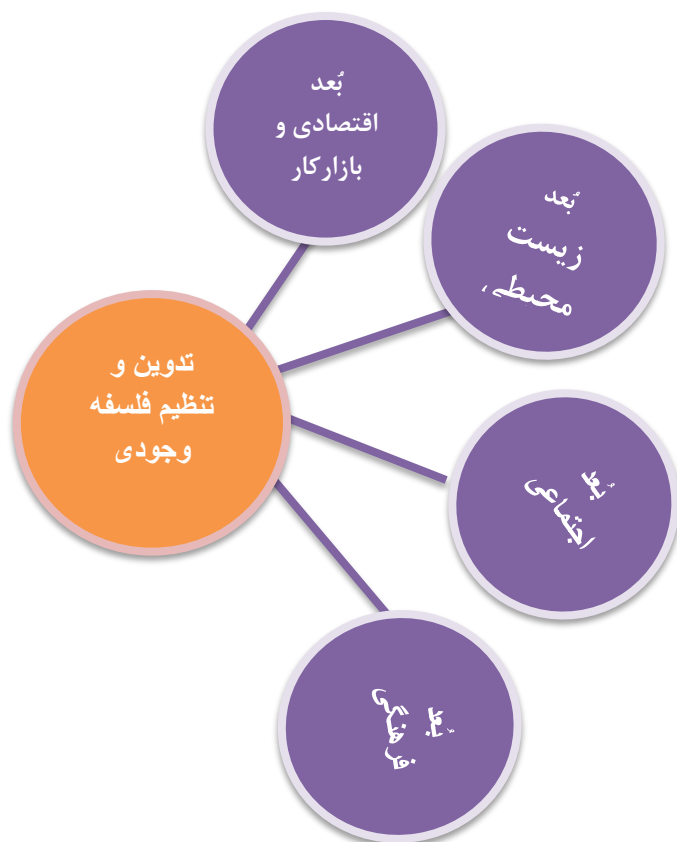
* یک طرز فکر تغییر یافته از نظر جامعه و صنوف چه معنی ای دارد؟

* این امر چگونه روی دنیای کار تأثیر می گذارد؟

بعد فرهنگی

* چی باعث حفظ و پایداری فرهنگ پایداری می شود؟

* این فرهنگ چگونه و چطور به نسل بعدی منتقل می شود؟



۲-۲ تدوین یک چشم انداز

برای کمک به سیاست های ملی موجود باید درک جامع و کاملی از پتانسیل هایی (توانایی های بالقوه) یک مؤسسه وجود داشته باشد. زمانی که تمام اطلاعات لازم برای تعیین جهت مسیر جمع آوری شد، فرآیند تعیین

چشم انداز را می توان آغاز کرد. در پایان فرآیند تعیین چشم انداز تمام کارکنان باید درک روشنی از موارد زیر داشته باشند:

۱- هدف

۲- اینکه آیا نتایج و پیامدها موفقیت آمیز خواهند بود یا خیر

۳- و اینکه چگونه تک تک افراد در تعیین این چشم انداز نقش داشتند.

این کارها هم یک گام مهم است که ممکن است به وجود متخصصان از درون مؤسسه یا خارج از آن نیاز باشد تا این فرآیند را تسهیل نمایند.

IGP (طرح سبزشازی مؤسسه) باید با برنامه اصلی مؤسسه یا برنامه استراتژیک یک مؤسسه هماهنگ و هم جهت باشد و همینطور با دیگر شیوه های کار و دیگر برنامه ها و سیاستهای کنونی مؤسسه همراستا و هم جهت باشد. همانطور که قبلاً گفته شد بسیار خوب است که این برنامه ها یا طرح مؤسسه با دیگر تعهدات و برنامه های مالی و بین المللی هم راستا باشد. این همراستایی و هم جهتی می تواند به جذب شرکای جدید و ایجاد یک حس هم افزایی و جنبش و حرکتی شود که سبب تقویت تلاش های مربوط به سبزشازی می گردد. غیر از هم راستایی با تلاش ها و برنامه های ملی و بین المللی، هم راستایی با صنایع (محلی) منطقه ای و دیگر کارفرمایان نیز اهمیت دارد و هم راستایی با این بخش ها به برنامه ریزی بلندمدت، بازسامانی و نوسازی ساختارها و برنامه ها و نیز به برنامه ریزی دوره های جدید لازم برای فراگیران و صنف مربوطه کمک خواهد کرد.

۳-۲ افزایش مشارکت وسیعتر گروه های مختلف

فرآیند مشارکت باید خیلی زود آغاز شود. فراگیرانی که چشم انداز فرد را تعیین می کنند و سپس افراد دیگر را بکار می گیرند تا کاررا انجام دهند موفق نخواهند شد مگر اینکه این دیدگاه و چشم انداز را تنظیم و اصلاح نمایند بگونه ایی که کلیه کارکنان مالکیت این فرآیند را بدست گیرند. هیأت مدیره، تیم مدیریت، کارکنان، گروه فراگیران و اجتماع صنف مربوطه باید به نسبت به هم حقوق و مسئولیت های این فرآیند احساس تعهد و پذیرش پیدا کنند. تنها با روحیه مشارکت و یک صدای واحد این شوق و اشتیاق در آنها ایجاد می شود.

۴-۲ ارزیابی وضعیت واقعی حاضر

قبل از آنکه اهداف کوچک و بزرگ و ابزار سنجش تعیین شوند، یک ارزیابی جامع و کامل از وضعیت موجود باید انجام شود.

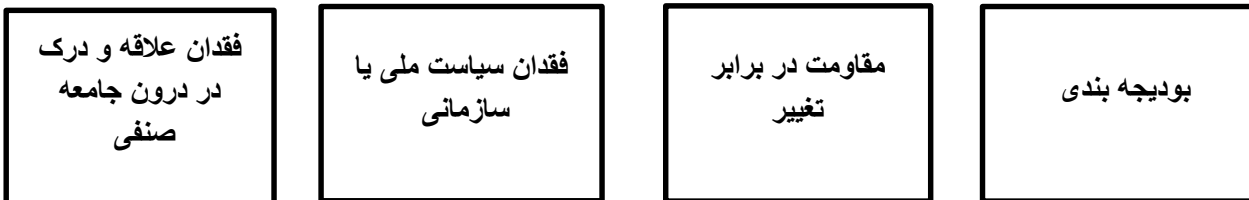
یک وسیله یا ابزار رایج در مدیریت تغییر برای ایجاد یک نگاه اجمالی، تحلیل میدان نیرو (FFA) است.

FFA (تحلیل میدان نیرو) را کرت لوین ??? برای تحلیل فاکتورهای موقعیت های پیچیده طراحی کرد. این آنالیز به بررسی مشکلات از طریق نیروها یا فشارهایی که شرایط حاضر را پشتیبانی می کنند (نیروهای مانع شونده) و نیروها یا فشارهایی که از تغییر در مسیر مطلوب / دلخواه پشتیبانی می کنند (نیروهای پیش برنده) کمک می کند. ارزیابی نیروهای مانع و نیروهای پیش برنده سیستم های سازمانی به درک تعادل و موازنه بین نیروهای مخالف منتهی می شود. نتایج ارزیابی زمانی که نیروهای محرک یا پیش برنده از نیروهای مانع شونده پیشی بگیرد به تغییر منتهی می شود.

در این فرایند، گروه های مختلفی که حوزه مسئولیت خود را می دانند دارد، فرایند ۳ مرحله ای یا ۳ گامی FFA می شوند. (که مرحله یا گام ۴ آن نیز اجراکردن برنامه ریزی است)

شکل ۷ مثالی از یک ارزیابی با استفاده از روش آنالیز FFA

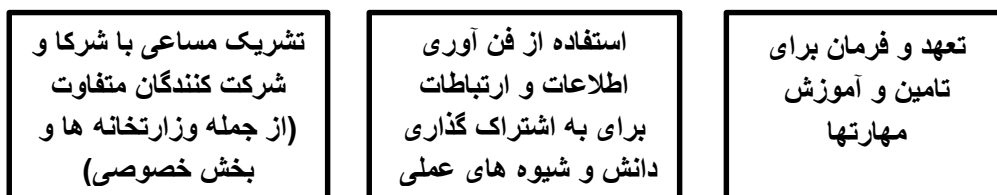
هدف: تغییر شکل برنامه های درسی و آموزشی برای تدریس مهارت های سبز



نیروهای مانع شونده



نیروهای کمک کننده



اما عوامل کمک کننده، عناصری هستند که می توانند در کنترل "موسسه" باشند. وجود تعهد نسبت به ابلاغ مهارتهای سبز در یک موسسه قوی ترین توجیه و دلیل برای تبدیل مقاومت در برابر تغییر به ایجاد انگیزه و افزایش آگاهی و درک پرسنل است. گاهی اوقات لازم است این تعهد و ابعاد مختلف آن و نیز پتانسیلهای موسسه برای تحقق آن برای پرسنل توضیح داده شود. این تعامل و همکاری و تشریح اوضاع باید برای شرکای موسسه نیز صورت گیرد زیرا شرکای موسسه می توانند در ارتباط با تجهیز و بسیج منابع بسیار مثر ثمر باشند.

این ارزیابی بعنوان بخشی از یک تمرین آزمایشی در برنامه رهبری آموزش فنی و حرفه ای univoc در اکتبر ۲۰۱۶ انجام شد. در اینجا یک گروه از مدیران آموزش فنی و حرفه ای تلاش کردند از تحلیل FFA استفاده کرده تا نیروها یا عوامل کمک کننده (پیش برنده) و نیروها یا عوامل مانع شونده که می توانند چشم انداز گروهشان را در جهت تغییر شکل آموزش و برنامه های درسی "موسسه شان" تحت تاثیر قرار دهند، تحلیل نمایند تا بتوانند مهارتهای سبز را آموزش دهند. این ارزیابی از واقعیتهای موجود نشان می دهد که عوامل مانع شونده ای وجود دارند که هم ریشه در ظرفیتهای و قابلیتهای درونی (مثل فقدان علاقه، مقاومت در برابر تغییر و ...) دارند و هم ریشه در ظرفیتهای بیرونی (مثل فقدان سیاست ملی، عوامل اقتصادی) موسسه یا سازمان دارد.

۵-۲ ایجاد یک برنامه کاری سبزشازی موسسه

زمانی که FFA (تحلیل نیروهای میدانی) تکمیل شد، امکان تعیین اولویتها و ایجاد یک برنامه سبزشازی موسسه یا سازمان (IGP) میسر می شود. تمام کارهایی که لازم است انجام شود را نمی توان بلافاصله انجام داد. محدودیتهای منابع، نواقص سیاست حاضر یا کمبودهای مربوط به پرسنل می طلبد که لیستی از اولویتها تهیه شود. بسیار مهم است که کارکنان بفهمند اولویتها کدامند و چگونه تعیین شده اند. شفافیت مهم است. این IGP باید اهداف خرد و کلان کوتاه مدت، بلند مدت و میان مدت را لحاظ کند. تامین بودجه، پاسخگویی و شاخصهای موفقیت همه بخشی از IGP هستند. اهداف کوتاه مدت عبارتند از تضمین فوریت و عمل در حالیکه اهداف بلند مدت، تامین راهنمایی و انعکاس چشم انداز در برنامه ریزی و حافظه موسسه است. این IGP باید یک جدول زمانبندی شده مشخص برای بازنگری و اصلاح مجدد در صورت لزوم داشته باشد.

برنامه های سفارش شده:

جهت تهیه و تدوین برنامه های سفارشی، تصمیمات مهمی باید اتخاذ شود. برای اتخاذ این تصمیمات، به دانش عمیق نسبت به گزینه های موجود همراه با درک نیاز و تقاضای بازار کار و نیز درک نیازهای مهارتی، نیاز است. موضوعاتی که باید در تصمیم گیری برای سازمان های آموزشی لحاظ شوند عبارتند از:

- کسب درکی عمیق از کاربرد صلاحیت ها در سطوح مختلف، مهارتها و نقشهای شغلی ای که آنها دارند
- تشخیص اینکه آیا یک صلاحیت کامل بهترین گزینه است یا مجموعه ای از چندین مهارت بهترین گزینه است.
- تصمیم گیری در مورد اینکه آیا نیازهای مهارتها باید با صلاحیت پایداری همراستا باشند یا خیر یا آیا واحدهای اصول پایداری باید به یک صلاحیت فنی اضافه شوند.
- درک و انتخاب مناسبترین واحدهای صلاحیت برای نیازهای بازار کار
- بررسی اینکه آیا برنامه شما بر اساس مقررات مجموعه صلاحیت ها (با رعایت پیشنیازهای آنها) هست یا خیر.
- دانستن اینکه چه ابعادی از یک واحد شایستگی باید در موقعیت و شرایط آورده شوند و چگونه اینکار انجام شود.

آموزش و ارزیابی

هدف از این استراتژی، کمک به شرکا در برنامه ریزی و مستندسازی وجوه و ابعاد مهم برنامه هاست مثل محتوای برنامه، نحوه سازماندهی آموزش و ارزیابی و چگونگی مشارکت شرکا در کار.

این کمک و راهنمایی بر اساس این اندیشه استوار است که هیچ راه و روش مشخصی برای طراحی و پیکربندی استراتژی های ارزیابی و آموزش وجود ندارد. اما هرگونه کار نوآورانه باید تضمین کند که :

- یک رویکرد ساختاری برای برنامه ریزی و اجرای آموزش و ارزیابی وجود دارد؛
- آموزش و ارزیابی پاسخگوی تمام شرایط واحد/ واحدهای مربوط به شایستگی را رعایت کرده است؛
- میزان آموزش و چگونگی برنامه ریزی و اجرای آن تعریف شده است؛
- آموزش و ارزیابی با صنعت و کارخانه در ارتباط است و به نیازهای مرتبط بازار کار پاسخ می گوید؛
- سیستم ها و مستنداتی وجود دارد که تمام افرادی که نیاز دارند بدانند چگونه این برنامه قرار است اجرا شود و چه کسانی درگیر هستند، براحتی به اطلاعات مورد نیاز خود دسترسی پیدا کنند؛
- منابع و مطالب درست و کافی در زمان و مکان لازم در دسترس هستند؛
- ارزیابی و آموزش منسجم با کیفیت بالا برای تمام مراجعہ کنندگان فراهم خواهد شد.

پس مشخص می شود که تمام استراتژی ها مثل هم نیستند. استراتژی آموزش و ارزیابی بسته به اینکه آیا برنامه ها بصورت یک صلاحیت کامل هستند یا بصورت مجموعه ای از مهارتها (گروهی از واحدهای شایستگی) متفاوت خواهند بود. مراجعہ کنندگان متفاوت، نیازهای آموزشی متفاوتی دارند. لازم است نیازهای مراجعہ کنندگان صنایع و همینطور تغییراتی که در قوانین و مقررات در صنعت بوجود می آید بعنوان عواملی که می توانند روی استراتژی ها تأثیر بگذارند، مورد توجه قرار گیرند.

سبزسازی جامعه (صنوف) و محیط کار

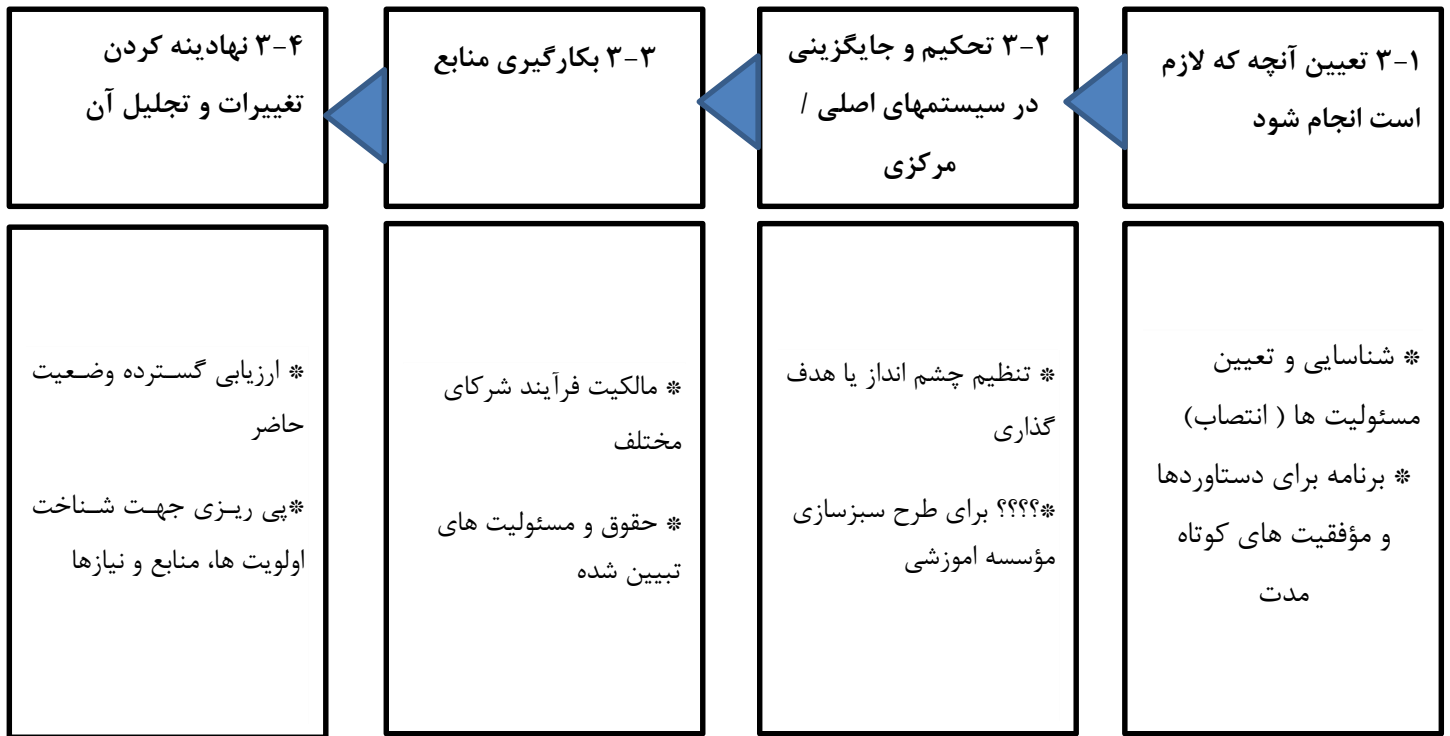
لازم است فراگیران با اصول اولیه پایداری در درون محیط کار جایی که اشتغال پیدا کنند و در درون صنوفی که مهارتها ارزش دارند و به عنوان بخش مهمی از توسعه صنف محور، توسعه محلی معرفی می شوند. آشنا شوند در حالیکه سبزسازی برنامه درسی بر محتوا و مهارتهای پایداری را که می توان در محیط های کار بکار گرفت تأکید دارد. « سبزسازی محیط کار » بر نقش و تأثیر آموزشهای فنی و حرفه ای در سبزسازی محیطهای کاری تأکید دارد که کارهای فنی و عملی در آنجا انجام می شود و با تکنولوژی هر فرآیند سرو کار دارند. در عمل مؤسسات آموزش فنی و حرفه ای جایگاه و نقش استراتژیک در ترویج کارها و روشهایی دارد که به کاهش تأثیرات منفی

برخی کسب و کارها بر روی محیط زیست کمک می کنند و در صورت امکان پروژه ها و برنامه های پایداری تدوین می کنند که در آنها مهارتها و آموزش می توانند برای حل مشکلات محلی و منطقه ای کارگشا باشد. مؤسسات آموزشی ای که در زمینه انتقال صلاحیتها و ارائه خدمات آموزشی حرفه ای به شرکای صنوف فعالیت می کنند نقش کلیدی در نمایش این رویکرد پایداری دارند.

در گامهای فرعی، مؤسسه باید این دیدگاه جدید را در درون سیاست و خط مشی خود بگنجانند و یک برنامه بلندمدت از هدفی که بدنبال می کند منتشر نماید. گاهی اوقات لازم است این برنامه خیلی مفصل تشریح شوند و اینکار را خیلی ساده می توان با استفاده از یک فلوجارت انجام داد. اکیداً توصیه می شود که بر اساس ۵ رویکردی باشد که در این جزوه (راهنما) آمده است. برای دپارتمانهای مختلف پوستر یا جزوه های خاص آنها تهیه شود و برنامه های سالانه باید بر اساس IGP (طرح سببسازی مؤسسه) باشد. هر دانشکده، دپارتمان یا واحد باید خود را بخشی از کل ببیند و دارای شاخص های پاسخگویی و هدفمندی باشد.

یک کمیته مشاوره می تواند متشکل از افرادی منتخب از بیش از یک دانشکده، دپارتمان و واحد باشد. توصیه می شود این کمیته متشکل از گروهی از افراد باشند با قدرت کافی برای رهبری و هدایت کارها و اقدامات تغییر محور و تشویق افراد به گروهی کارکردن، همچنین توصیه می شود گروهی از متخصصان از صنوف محلی که می توانند این طرح جدید را به دیگر طرحهای نو در سببسازی در صنوف مرتبط سازند دور هم جمع شوند. یک گروه سومی هم می تواند روی پیدا کردن منابع و یا روی بررسی و بازنگری پروژه های پیشنهاد شده کار کنند. در حالیکه گروه دیگری می تواند روی موضوعات خاص مثل تحقیق کار کنند.

مرحله ۳: اجرای طرح سبزشازی مؤسسه/سازمان آموزشی



اکنون که فرآیند سبزشازی درک شد و یک برنامه کاری کلی مشخص شد، زمان آن است که وارد مرحله یا گام سوم شویم که اجرای برنامه، تأمین منابع و حمایت لازم برای تحقق موفقیت آمیز اهداف و سازماندهی اجراست. گام یا مرحله ۳ بر تدوین و تهیه استراتژی اجراست.

پس از آنکه حقایق حاضر مشخص شد، اولویت ها مشخص شد و یک برنامه تهیه شد، مرحله بعدی تعیین یک استراتژی و شروع اجراست. مؤسسات آموزش فنی و حرفه ای باید IGP (طرح سبزشازی مؤسسه) را از طریق تشریک مساعی و همکاری اجرا کنند. در این فرآیند مهارت های شغلی و اشتغال قرن ۲۱ باید در نظر گرفته شود چرا که برای سبزشازی هیچ محدودیت و پایانی نیست. همانگونه که بهبود مستمر و بهبود کالاها و محصولات از ویژگیهایی بابت دنیای کار است، این ویژگی ها باید در مورد سبزشازی محل کار (کارخانه)، منازل و سبک زندگی شخصی فراگیران اعمال گردد. این مرحله یا گام با ۴ مؤلفه سر و کار دارد.

۳-۱ تعیین آنچه که لازم است انجام شود

لازم است هر دانشکده (مرکز آموزشی)، دپارتمان یا واحد اختیار مقتضی برای پیگیری یک هدف مشترک را داشته باشد. بر اساس اهدافی که در مرحله قبلی شناسایی و تعیین شد، اقداماتی که باید انجام شود و مراحلی که برای تحقق آن اهداف باید طی شود - مثل توسعه شغلی/ حرفه ای مورد نیاز یا تغییر جهت و بازنگری برنامه درسی - بصورت شفاف و روشن مشخص شود. سپس لازم است مسئولیتهای بخشی و دپارتمانی برای افراد یا گروه مشخص گردد. کارها و وظایف آموزش فنی و حرفه ای باید مطابق با دپارتمان های عملیاتی مختلف مؤسسه مشخص شود. این اقدام نو خلاقانه باید با یکسری کارها یا موفقیتها و دستاوردهای کوتاه مدت شروع شود تا شور و شوق و حرکت ایجاد نماید. برای دستاوردها و موفقیت هایی برنامه ریزی کنید که بسیار روشن و مطلوب هستند.

برنامه ریزی برای موفقیت‌های کوتاه مدت

سبزسازی فضا و محوطه مرکز آموزشی

نتایج و دستاوردهای مطلوب	از طریق انجام:
<p>مثال :</p> <p>با استفاده از برنامه ها و اصول پایداری و بکارگیری اصول زیباشناسی و تعمیر محل سکونت فضاهای سبز را بیشتر و زیباتر کنیم.</p>	<p>مثال :</p> <ul style="list-style-type: none"> • شناسایی فضاها (اماکن) و فعالیتهایی که آثار مخرب کربن (در مؤسسه) بر جای می گذارند، ارزیابی فعالیتها و کارهایی که سبب بد شدن چهره فضاها (اماکن) و استفاده ناپایدار از فضاها می شود. • راههایی را پیدا کنید که فضاها را به "فضاهای سبز" و کارها را به "کارهای سبز" تغییر شکل بدهند. • یک طرح و برنامه پایداری طراحی کنید که کاربردهای جدید این اماکن (فضاها) و همینطور اقدامات لازم جهت اجرای این برنامه به روشنی در آنها برای شرکای مؤسسه/سازمان تشریح شده باشد. • از مواد و خدماتی استفاده کنید که به حفظ(تعمیر و نگهداری) این فضاها (اماکن) کمک می کنند و آنها را تمیز نگه می دارد(مثل سطلهای زباله، تفکیک کننده های زباله • طراحی و تهیه یک برنامه نظارت و ارزیابی به منظور اندازه گیری بهبودها

سبز سازی برنامه درسی و آموزش

نتایج و دستاوردهای مطلوب	از طریق انجام:
<p>مثال :</p> <p>سبزسازی برنامه درسی از طریق بررسی عناوین تمام درسها در تمام سطوح و تمام رشته ها؟؟</p>	<p>مثال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ارائه موضوعات در رشته هایی که دارای دانش، مهارت ها شایستگی های سبز هستند. • شناسایی حوزه های شغلی، بخش های مهارتی که نیاز یا تقاضای بیشتری به مهارتهای سبز دارند. این نیاز به مهارتهای سبز باید از طریق جمع آوری و تحلیل داده سیستماتیک مشخص شود. • شناسایی مشاغلی که ابعاد زیست محیطی در آنها رعایت نشده و یا مشاغلی که مهارت های خاص رشته در آنها کم است به منظور منطبق کردن آنها با اصول پایداری و دوستدار طبیعت کردن آنها • اگر مؤسسه درجه ای از اختیار را برای طراحی دوره و ارائه

<p>صلاحیت دارد، صنایع یا بنگاههای اقتصادی تعیین شود تا این مؤسسه با همکاری خود آنها برایشان دوره های کوتاه مدت طراحی نماید یا دوره های موجودشان را بازنگری نماید تا هرچه بیشتر مهارتهای سبز در دوره های آنها بیشتر شود.</p> <ul style="list-style-type: none"> • اگر مؤسسه آمادگی اش را دارد با مسئولین و هیأت‌های مسئول بازنگری استانداردهای آموزشی و طراحی برنامه های درسی همکاری نماید. • طراحی یک برنامه نظارت و ارزیابی به منظور سنجش بهبودها و پیشرفت ها 	
<ul style="list-style-type: none"> • تحلیل وضعیت روشهای عملی موجود کارها و شناسایی نیاز این روشها و کارها به اصول پایداری • مشارکت دادن گروههای از صنوف و صنعت در اعتباربخشی به نتایج آن تحلیلها و جمع آوری درونداد برای طراحی همکاری با دیگر سازمانها و نهادها • شناسایی همیاران و تجهیز منابع • شناسایی همکاریها و مشارکتهای خاص آموزش فنی و حرفه ای برای گروههای هدف و طراحی دوره • اجرای دوره های کوتاه مدت • طراحی یک برنامه نظارت و ارزیابی به منظور سنجش پیشرفت و بهبود 	<p>برنامه های درسی هم از لحاظ محتوا و هم لحاظ اجرا همراستا با نیازهای جامعه صنفی و صنعتی شوند.</p>

سبزسازی تحقیق و پژوهش ها

از طریق انجام:	نتایج و دستاوردهای مطلوب
<p>مثال</p> <ul style="list-style-type: none"> • تشویق فعالیتهای تحقیقاتی در رشته های مختلف • شناسایی طرحهای نوآورانه تحقیقاتی ای که روشهای آموزشی کلاس درس را بهبود و ارتقاء بخشد، آموزش و یادگیری پروژه محور را گسترش دهد و مهارتهای پایداری را توسعه دهد(مثلاً نحوه استفاده از مواد موجود یک منطقه در یک پروژه معنی دار امرار معاش با تحقیق در مورد نحوه دفع زباله در بنگاه های اقتصادی کوچک و یافتن راه حل برای انجام بهتر آن) • مشارکت دادن فراگیران و معلمان و مربیان در این 	<p>مثال</p> <p>سبزسازی دستور کار تحقیق بگونه ای که یک مؤلفه اصلی در فرهنگ سازمانی شود.</p>

<p>فعالیتها</p> <ul style="list-style-type: none"> • ایجاد انگیزه • انتشار نتایج این کارها و تشویق به انجام فعالیت های مشابه • طراحی یک برنامه نظارت و ارزیابی برای سنجش بهبود و پیشرفت 	
<ul style="list-style-type: none"> • شناسایی یک حوزه قابل تحقیق (به عنوان مثال حوزه ای که مسائل پایداری در کنار نیازهای مهارت های سبز بتوانند مورد تحقیق و بررسی قرار بگیرند تا براساس آن برنامه درسی و اجرای آموزش طراحی شود). • طراحی یک متدولوژی برای انجام تحقیق و استفاده از نتایج و یافته های آن • ایجاد یک تیم اصلی برای انجام تحقیق در زمینه شناسایی نیازهایی که به مهارت و تخصص های بیرونی (خارج از سازمان) وجود دارد. • انتشار یافته های تحقیق در سراسر مؤسسه، در درون تیم ها و گروههای مرتبط به منظور زمینه سازی برای اقدام و عمل • طراحی یک برنامه نظارت و ارزیابی برای سنجش بهبود و پیشرفت 	<p>مؤسسه ابزارهایی برای جمع آوری داده های مفید برای اصلاحات اصولی طراحی می نماید.</p>

سبزسازی جامعه صنعتی و صنفی و محیط کار (کارخانه)

از طریق انجام:	نتایج و دستاوردهای مطلوب
<p>مثال</p> <ul style="list-style-type: none"> • شناسایی همیاران و شریکان بالقوه ای که اهداف مشترک با ما دارند • ایجاد شراکت هدفمند با بنگاه های اقتصادی محلی و مشاغل و کسب و کارهای مختلف • شناسایی برنامه های شراکت این شرکای جدیدی که مفاهیم پایداری را در محل و محیط (کارخانه) ترویج و تبلیغ می کنند. • بحث و مباحثه جهت تعیین یک دستورکار مشترک برای 	<p>مثال</p> <p>آموزش مشارکتی از مشارکت های سبزسازی جامعه صنفی و صنعتی یا کسب کار و کارهایی که کارفرمایان بلقوه هستند حمایت می کنند.</p>

<p>سبزشازی محیط کار(کارخانه)</p> <ul style="list-style-type: none"> • اجرای برنامه های آموزشی داوطلبانه، تجربی و عملی بعنوان بخشی از این دستور کار مشترک • طراحی یک برنامه نظارت و ارزیابی به منظور سنجش تأثیر بهبودها در محیط کار 	
--	--

سبزشازی فرهنگ مؤسسه

از طریق انجام :	نتایج و دستاوردهای مطلوب
<p style="text-align: center;">مثال</p> <ul style="list-style-type: none"> • تحکیم و تقویت پیشرفت حاصل از دستاوردهای کوچک متعدد که در طی اجرای این برنامه بدست آمده است. • ارزیابی تأثیر هر فعالیت یا هر مشارکت و همکاری و ایجاد مکانیزمهایی برای ارج گذاری و پاداش دهی به این دستاوردها • انتشار اطلاعات و گرفتن بازخورد • تعیین نقطه عطف های جدید که درسهایی که از اجرا و بازخوردها گرفته شده لحاظ شوند. 	<p style="text-align: center;">مثال</p> <p>استراتژیهای ارزیابی، پیشرفت در اجرای اصولی نوآوریهای برنامه سبزشازی مؤسسه (IGP) را می سنجد.</p>

این ضمیمه، اطلاعات بیشتری را در مورد دستاوردهای متحمل و نتایج هریک از رویکردها بدست می دهد.

هیچ مؤسسه ای منابع یا استقلال کامل برای انجام تمام مراحل جمع آوری اطلاعات در زمینه تغییرات در نیازهای مهارتی در یک بخش (اعم از دولتی، غیردولتی)را ندارد. اغلب اوقات منابع آنها محدود می شود به انجام فعالیتهایی که در رسالت و تعهدشان است. این محدودیتها وجود دارند اما نباید مانع از فعالیت و حرکت شوند. گرچه کمبودها وجود دارند اما فرصتهای بکر هم وجود دارد. با دیگر کسب و کارهای دولتی که رسالتشان حمایت از آموزش و متولیان آموزش است ارتباط برقرار کنید و همکاری و مشارکت نمایند. زمانی که محدودیتهایی در زمینه منابع و یا تخصص وجود دارد اینکار می تواند مؤسسه را از انجام فرآیند بکارگیری منابعی که اغلب منتهی به ناامیدی می شود. نجات دهد. اجرای استراتژیهای مؤسسه آموزشی باید بر اساس اطلاعات رسمی و اولویتهای هدفمند درون یک بخش با محدوده مهارتی باشد.

این مؤسسات باید کشف کنند که چگونه بخشی از یک فرآیند بزرگتر شوند یا از داده ها و اطلاعات تحلیلی حاصله در جهت هدایت فرآیندهای اجرای طرح سبزشازی مؤسسه خود استفاده نمایند. یک نمونه از این کار، برنامه ریزی استراتژیهای برای مؤسسه در زمینه موضوع شکافهای مهارتی و نیازهای آموزشی است.

۲-۳ بسترسازی در سیستمهای مرکزی/اصلی

زمانیکه برنامه ریخته شد، منافع را مشخص کنید. عزمتان را جزم کنید تا سیستمها، ساختارها و سیاستهایی را که به تشخیص کارکنان با هدف کلی انطباق ندارند و با آن سازگار نیستند تغییر دهید. IGP (طرح سبزشازی مؤسسه) را در سیستم های اصلی مثل منابع انسانی جای بدهید (بسترسازی کنید). کارکنانی را استخدام کنید، آنها را ارتقاء و توسعه دهید که می توانند به تحقق هدف و چشم انداز کمک بکنند. با تغییر عوامل و انتخاب موضوعات و پروژه های جدید به مؤسسه جانی تازه ببخشید و حرکت و نیروی فزاینده ایجاد نمایید.

۳-۳ بکارگیری منابع

بکارگیری منابع یک گام مهم است که همه باید به آن توجه داشته باشند. صرفه جویی های حاصله از مدیریت آب، انرژی و پسماند مهمترین نکته در اکثر پروژه هاست. از انجام کارهای کوچک اما متعدد در کل فضا و محوطه آموزشی صرفه جویی های زیادی را می توان انجام داد و از محل آن صرفه جوییها برای سرمایه گذاری در این فرایند (سبزشازی) استفاده کرد. اغلب سرمایه گذاریهای فیزیکی بزرگ - مثل استفاده از دیگ بخار یا عایق بندی - که عمدتاً توجهی به آنها نمی شود، می توانند منتهی به کاهش بسیار زیاد در هزینه های عملیاتی شوند. در یک طرح "ارتباط با پرسنل" باید دلیل سرمایه گذاری در این زمینه ها توضیح داده شود، این اقدام در متن طرح سبزشازی مؤسسه قرار داده شود و از تمام افراد تاثیر گذار در امر صرفه جویی ها تشکر و قدردانی و تجلیل شود.

بکارگیری و استخدام منابع انسانی نیز بخش مهمی از این استراتژی است که باید به آن خیلی توجه شود و افراد مناسبی انتخاب شود مثلاً افرادی را انتخاب کنید که بتوانند پیام مؤسسه/سازمان را بخوبی منتقل نمایند؛ آموزش دیگر افراد را هدایت و رهبری نمایند و هماهنگ با برنامه عمل نمایند.

۴-۳ نهادینه کردن تغییرات و تجلیل و قدردانی

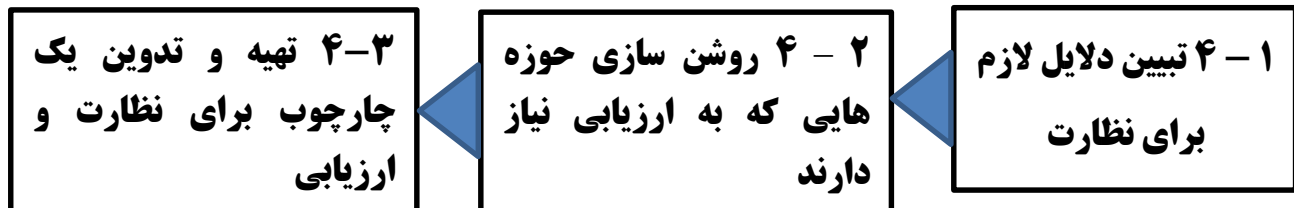
ارتباط بین رفتارهای جدید و موفقیت سازمانی را شناسایی کنید و راهها و شیوه هایی را کشف نمایید که از طریق آنها توسعه و پیشرفت مستمر مؤسسه /سازمان تضمین گردد. در بسیاری از موارد ایجاد تغییرات سبب ایجاد پیشرفت و توسعه شغلی و آموزشی می شود که باید مورد تشکر و قدردانی قرار گیرند تا این فرایند ادامه پیدا کند ، بصورت مستمر بهبود و اصلاح شود.

رویکرد سبزشازی کل مؤسسه ، یک فرایند مستمر است و یک فرایند در حال پیشرفت و رو به رشد را می طلبد که دارای برنامه های سازمانی برای اصلاح مستمر باشد. در فرایند اصلاح و بهبود مستمر، مشارکت تمام کارکنان

ضروری است تا نیروی محرکه برای جنبش و فعالیت حفظ شود. تجلیل از کارهای انجام شده و اعطای پاداش بخاطر موفقیتها هم یک بخش از حفظ برنامه است. طرح سبزشازی موسسه می تواند سبب صرفه جویی های اقتصادی زیادی شود. اقدامات نوی کاهش زباله و پسماند، کاهش مصرف آب و انرژی نیز معمولاً سبب صرفه جویی های اقتصادی می شوند. بسیار مفید است که یک سیاست روشن برای نحوه استفاده از این صرفه جویی ها مشخص شود.

مرحله ۴:

نظارت بر پیشرفت و ارزیابی نتایج



یک مولفه مهم در سبزشازی هر موسسه، ارزیابی و نظارت مستمر روند پیشرفت و تغییر در آن موسسه است. ارزیابی پیشرفت واقعی در هر یک از ۵ رویکرد پایداری در موسسات و سازمانهای آموزش فنی و حرفه ای، به نظارت بر میزان پیشرفت براساس یکسری انتظارات و شاخصهای موفقیت از پیش تعیین شده کمک می کند. این انتظارات در طرح سبزشازی موسسه تنظیم و تعیین می شود، در دستورالعملهای اجرایی تشریح می شود و با استفاده از معیارهای روشن و شاخصهای ارزیابی نظارت می شود.

روند پیشرفت سبزشازی آموزش فنی و حرفه ای را هم از لحاظ کمی و هم از لحاظ کیفی می توان ارزیابی کرد. ارزیابی و سنجش جنبه هایی مثل تعداد دوره ها و فراگیران آسان است اما جنبه های مهم دیگری وجود دارد که باید از لحاظ کیفی ارزیابی شوند و ارزیابی شان خیلی آسان نیست. ضروری است که این جنبه های که باید ارزیابی شوند مشخص شوند اما نه اینکه آن جنبه ها حتماً باید از نظر عینی قابل اندازه گیری باشند. برای آنکه نظارت اجمالی ابتدایی از روند پیشرفت داشته باشیم می توانیم از چارتهای Gantt استفاده کنیم که یک چارچوب زمانی از برنامه ریزی یا نتایج مورد انتظار را نشان بدهند و از نسخه های مفصل تر و کاملتر برای بخشها و دپارتمانهای مختلف استفاده نمود. بعلاوه مشاهده منافع و سود (کیفی و کمی) باید همراه با و در کنار هزینه ها و صرفه جویی ها بررسی شود.

ابزار ارزیابی و نظارت بر پیشرفت می توانند کمک خوبی باشند برای طراحی ابزار مناسب جدید برای نظارت و ارزیابی. این ابزار جدید را می توان مطابق با میزان پیشرفت مطلوبی که باید نظارت شود و نتایجی که برنامه ریزی شده تا محقق شوند، طراحی نمود.

رویکردهای مختلف پایداری همانگونه که در این جزوه تشریح شد را می توان براساس مجموعه های مختلف پیامدها و نتایج اندازه گیری و ارزیابی کرد. بعنوان مثال یک پیامد یا نتیجه می تواند یک تغییر خاص یا ویژگی خاص باشد که یک سازمان/موسسه دنبال آن است و یک موسسه تلاش می کند تا گام به گام آن را محقق سازد. یک مدل ۴ مرحله ای در این جزوه پیشنهاد شده تا سطوح مختلف ارزیابی نتایج را نشان بدهد.

۱-۴ تبیین دلیل برای اجرای نظارت

استفاده از یک ابزار ارزیابی / یادگیری

یک رویکرد دقیق برای نظارت و ارزیابی لازم است تا اساتید و پرسنل مسئول تسهیلات و تجهیزات/ عملیات را به نحو سازنده ای در کار مشارکت و درگیر نماید. اهداف و مقاصد باید روشن و معقول باشند و همراه باشد با منطق توجیه کننده انتخاب آنها. این شکل چارچوب توضیحی یک وسیله/ابزار قضاوت را به یک وسیله و ابزار یادگیری شگفت انگیز تبدیل می کند که هم اصلاحگر است و هم مشارکت دهنده (یعنی هم سبب اصلاح امور می شود و هم افراد را در کار شرکت می دهد). نمونه هایی از این شکل را در ضمیمه آورده ایم.

برخی اهداف را از راه سرمایه گذاری تکنولوژیک می توان دنبال کرد در حالیکه برخی دیگر صرفاً با تعهد و همکاری جمعی تمام افراد یک موسسه از جمله فراگیران آن محقق می شوند. در اهداف گروه اول سرمایه گذاری در مقیاس وسیع لازم است در حالیکه اهداف گروه دوم مستلزم تغییر در رفتار انسان است. منطقی است که چارچوبی روشن و منطقی از اهداف، مسئولیتها و مکانیزمهای بازخورد تهیه شود تا اقدامات اصلاحی یا تشویقی براساس آنها طراحی گردد. ضروری است آمادگی اضافه کردن کمکها و پروژه های جدیدی که بنا به مقتضیات، لازم است در فضا و محوطه مرکز آموزشی یا در کارخانه یا محیط کار ایجاد شود در بخش مدیریت وجود داشته باشد. این پروژه ها یا کارها ممکن است اصلاح برنامه درسی تغییرات در بخش رستوران و غذا، یا مربوط به حمل و نقل و نقلیه یا کارهای اجتماعی/تساوی حقوق و برابری باشد.

نظارت پویا و مستمر

در اثنای پیگیری اهداف و مقاصد، فرایند نظارت و ارزیابی باید پویا و پذیرا نسبت به اقدامات جدید باشد. همانقدر که اضافه کردن ساختمانهای مراکز آموزشی و افزایش ثبت نامی ها ممکن است سبب تغییر اهداف

شوند، اقدامات و کارهای تکنولوژیک جدید نیز می توانند سبب تغییر اهداف شوند. به همین ترتیب پروژه ها و طرحهای نوآورانه و جدیدی که از یک فصل به فصل دیگر تغییر می کند هم روی پیامدهای نظارت و ارزیابی تاثیر می گذارند.

نظارت و ارزیابی بعنوان یک ابزار خودگردان

حاصل فرایند سبزشازی، تغییر افراد است که این تغییر حاصل از یادگیری در انتخاب سبک زندگی خود را نشان می دهد. این یعنی اتخاذ یک استراتژی و راهکار برای مشارکت دادن افراد در تنظیم اهداف شخصی و نیز اهداف گروهی و بخشی. معرفی و ارائه چرخه های یادگیری و دیگر روشهای مشارکت دادن هیات علمی موسسه/سازمان/مرکز آموزشی و کارکنان پشتیبانی و تدارکات نیز بسیار می تواند در بازخورد گرفتن از آنها و انتقال آن بازخوردها به داخل یان برنامه پویا بسیار مفید و ثمربخش باشد. توصیه می شود موضوع "نظارت و ارزیابی" را برای کارکنان بخش پشتیبانی بعنوان یک موضوع مورد بحث انتخاب کنید تا آنها نیز در این مورد بحث و گفتگو تبادل نظر نمایند.

۲-۴ روشن سازی حیطه و حوزه ای که به ارزیابی نیاز دارد

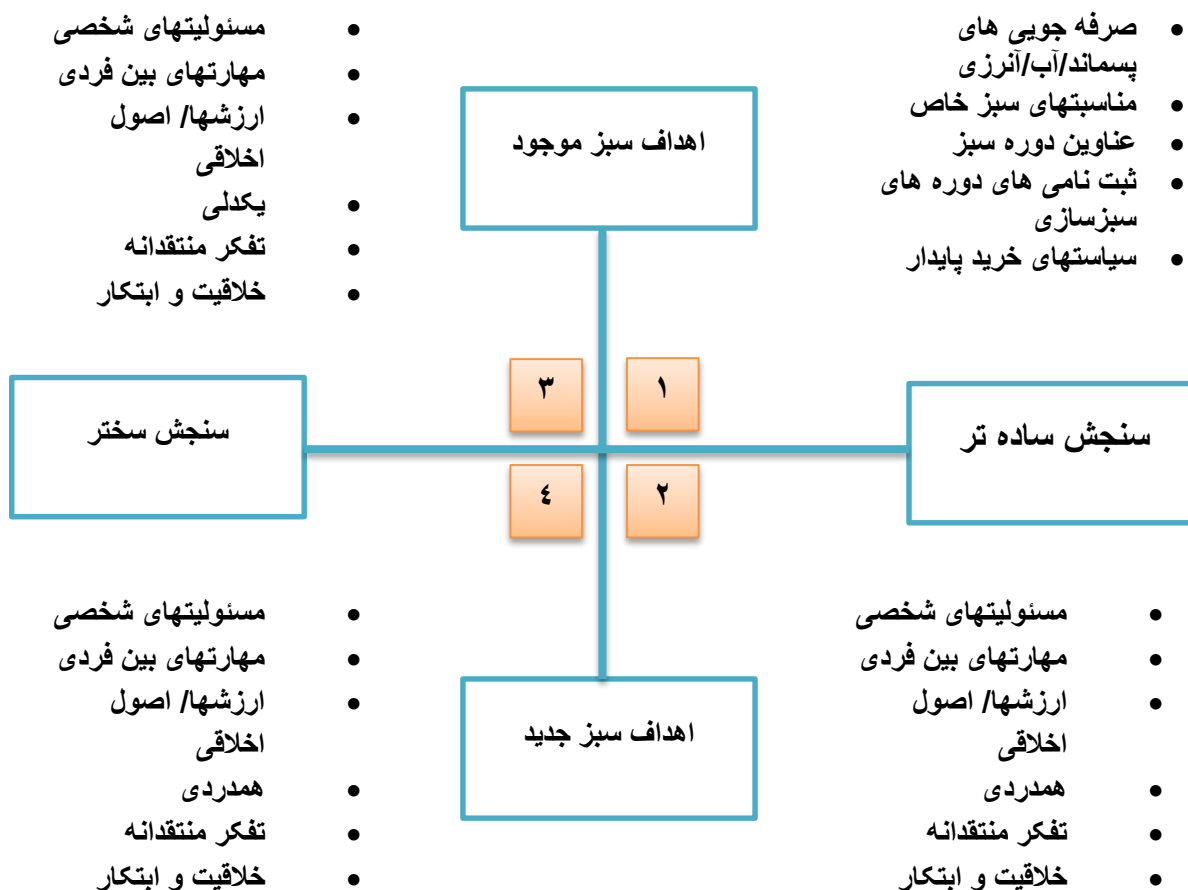
همانند تغییرات کمی، تغییرات کیفی به ارزیابی نیاز دارند. همانقدر که آگاه بودن از تغییرات شدید و ناگهانی مهم است آگاهی از تغییرات تدریجی و اندک هم مهم است. تغییرات ظریف و هوشمندانه که به ارزیابی نیاز دارند شامل شهرت موسسه یا سازمان، افزایش کیفیت پیشنهاداتی که برای کاریابی فراگیران داده می شود، استخدام فارغ التحصیلان و رضایت کلی از کارکنان و فراگیران.

اولین گام مربوط می شود به شفاف سازی اینکه چه ابعاد یا جنبه های از فرایند سبزشازی در محدوده چارچوب زمانی خاص به آسانی ارزیابی می شوند و کدام براحتی ارزیابی نمی شوند.

مهم است که حوزه ارزیابی و نظارت در نظر گرفته شود. سبزشازی ای که منتهی به صرفه جویی می شود در حقیقت بسیار مهم و ضروری است چرا که در واقع منبع کسب درآمد برای بقیه قسمتهای فرایند سبزشازی است. حتی اقدامات بسیار کوچک می توانند نتایج چشمگیری داشته باشند بعنوان مثال exhaust fans؟؟؟؟ که در زمستان بهنگام شب کار می کنند و هوای گرم را به محیط منتقل می سازند، سبب هدر رفتن هزاران دلار؟؟؟ در سال می شود. خاموش کردن آن فن ها کار بسیار کوچکی است اما یک گام موثر در صرفه جویی. گرچه خدمت رسانی به فراگیران هدف اصلی موسسه/سازمان است اما تمام موارد مربوطه به راحتی قبال سنجش و اندازه گیری نیستند. نظارت بر برنامه درسی نیز بسیار مهم است و اهمیت این کار به اندازه سبزشازی فضا و

محوطه و تسهیلات و تجهیزات مهم است اما ارزیابی این بُعد از سبزشازی اغلب بسیار مشکل است چرا که نتایج و پیامدهای آن صرفاً مدتها پس از فارغ التحصیلی فراگیران و ورودشان به عرصه اشتغال مشخص می شود.

شکل ۹: رویکردهای ارزیابی



گیری قرار می گیرند و در موردشان بندرت گزارش داده می شود. قسمت ۴ اهداف آتی مربوط به موسسه/سازمان و فارغ التحصیلان را نشان می دهد که بیشترشان در حال حاضر قابل اندازه گیری و سنجش نیستند. اما اهداف قسمتهای ۳ و ۴ بسیار مهم هستند و باید در برنامه کلی و جامع موسسه/سازمان به آنها پرداخته شود و در هر گزارش ارزیابی وضعیت آنها بیان شود.

متغیرها به دو محور تقسیم می شوند محور افقی که از ارزیابی آسان شروع می شود و به ارزیابی سخت منتهی می گردد و محور عمودی که از اهداف سبز موجود به اهداف سبز جدید منتهی می شود. قسمت شماره ۱ اهداف موجود را نشان می دهد که در حال حاضر در حال اندازه گیری هستند در حالیکه قسمت ۲ اهداف آتی قابل سنجش را نشان می دهد. قسمت ۳ اهدافی را نشان می دهد اغلب در موردشان صحبت می شود اما بندرت مورد سنجش و اندازه

۳-۴ تهیه و طراحی یک چارچوب نظارت و ارزیابی

برخی از ابزار عمومی و رایج برای نظارت و ارزیابی می توانند خیلی به طراحی یک برنامه ساده - تا - پیچیده کمک بکنند.

دستورالعمل نمره دهی (امتیازدهی)

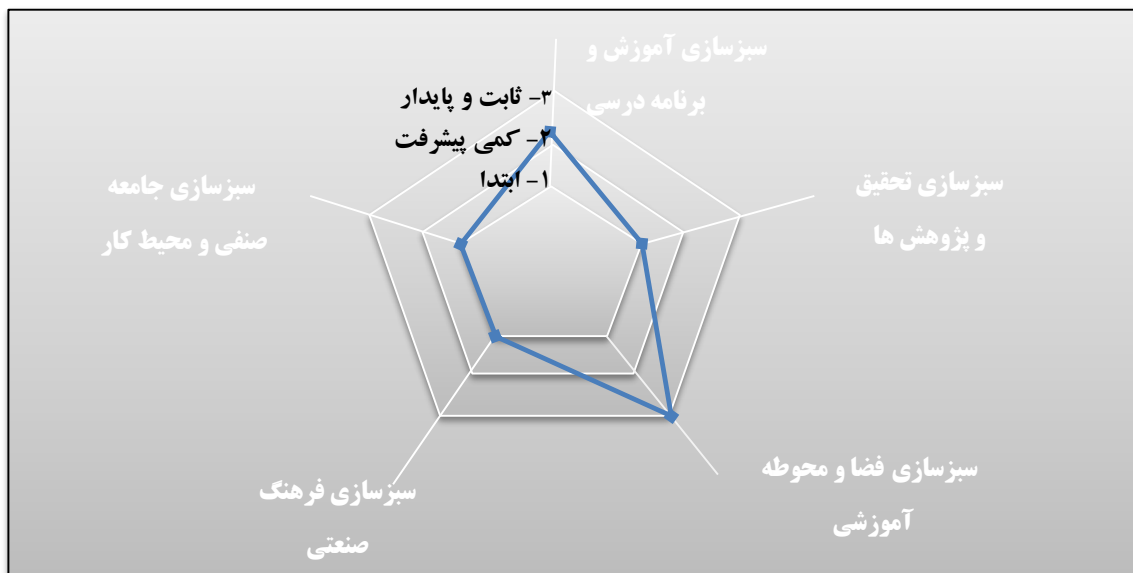
یک مثال ساده از این؟؟؟ یک وسیله یا ابزاری است که نقشه نتایج و پیامدهای مطلوب را بر طبق رویکردهای متفاوت پایداری - که در برنامه سبزشازی موسسه/سازمان اولویت بندی شده - را بکشد. یک scoring rubric؟؟؟ موفقیت‌های تدریجی در مسیر رسیدن به پیامدهای مطلوب و همینطور تاثیر موفقیت و پیشرفت حاصله را شناسایی می کند. این ارزیابی سبب یادگیری، ارزیابی و تسهیل راه موسسات/سازمانها می شود برای اقدام مناسب در زمان مناسب و مطابق با مکانیزم خودگران که دستیابی به اهداف شخصی و سازمانی را سنجش و ارزشیابی می کند.

شکل ۱۰

الگویی برای ارزیابی ۴ مرحله ای

شاخص پیشرفت ۴	شاخص پیشرفت ۳	شاخص پیشرفت ۲	شاخص پیشرفت ۱	رویکرد پایداری
تغییر پایدار و نهادینه شده	پیشرفت رضایت بخش حاصل از ایجاد تغییر	کمی پیشرفت حاصل از ایجاد تغییر	مرحله آغازین تغییر	زیرحوزه و نتایج مطلوب حاصله از اقدامات انجام شده

نمونه‌ای از یک چارت عنکبوتی



تهیه و طراحی یک برنامه نظارت و ارزیابی

مرحله بعدی اقتباس یک برنامه و چارچوب نظارت و ارزیابی برای ارزیابی سبزی‌سازی آموزش فنی و حرفه ای از طریق معرفی رویکردهای پایداری در موسسات/سازمانهای آموزش فنی و حرفه ای است (که ما قبلاً در مورد آنها توضیح داده ایم) منظور کلی از این مرحله ارزیابی میزان پیشرفت در برنامه IGP (طرح سبزی‌سازی موسسه/سازمان) و تحقق نتایج قبل مشاهده و قابل اندازه گیری است.

این فرایند با ترسیم نتایج دلخواه در هر یک از رویکردها یا حوزه هاست و نیز شناسایی سطوح مختلف یا درجه موفقیتی است که پیشرفت چشمگیر و مهمی را به تصویر می کشد. بصورت ایده ال، این کار باید قبلاً در مرحله تنظیم و طراحی برنامه سبزی‌سازی موسسه (IGP) انجام می شده است. این نتایج و پیامدهای دلخواه و مطلوب می توانند بصورت کمی یا کیفی مورد ارزیابی قرار بگیرند.

ایجاد تغییر در تمام ابعاد و وجوه کار یک موسسه در هر یک از یا تمام ابعاد سبزی سازی آموزش فنی و حرفه ای می تواند منجر به تغییرات مثبت و بهبود در سیستمها و شیوه های انجام کارها شود. این چارچوب همچنینی یک ابزار آموزش و یادگیری است زیرا آینده دلخواه و مطلوب را به تصویر می کشد. نمونه ای از یک ابزار نظارت و ارزیابی مفصل و جامعه در ضمیمه برای مراجعه آمده است و این ابزار را می توانید با توجه به بافت و دیدگاه خاص هر موسسه تغییر دهید.

سیستم درجه بندی و ارزیابی ، رهگیری پایداری (STARS) توسط انجمن پیشبرد پایداری در آموزش عالی (AASHE) بمنظور استفاده در دانشگاهها و دانشکده ها طراحی شده است. برخی از دانشکده هایی که نامشان در این جزوه آمده از ابزار نظارت (STARS) برای دیدن نقشه پیشرفت خود استفاده کردند. بعنوان مثال دانشکده جرج براون از STARS استفاده می کند تا حوزه هایی را که این دانشکده می توان بعنوان رهبر یا راهنما در اجرای پایداری عمل نماید شناسایی کند. این چارچوب همچنین امکان ارزیابی و درجه بندی حوزه هایی که به بهبود نیازمندند را فراهم می سازد. این چارچوب بسیار مهم است چرا که پیشرفت هرچه بیشتر در اهداف پایداری این دانشکده بسیار موثر است. طراحی یک ابزار/وسیله ارزیابی مشابه مخصوصاً برای موسسات و سازمانهای آموزش فنی و حرفه ای و بصورت کلی برای آموزش تکمیلی حوزه ای است که باید پیشرفت بیشتری نماید.

جدول ۳

نمونه ای از یک چارچوب درجه بندی برای ارزیابی پیشرفت در سبزسازی فضا و محوطه مرکز آموزشی

چارچوب درجه بندی				پارامترهایی برای ارزشیابی پیامد/نتیجه	رویکرد پایداری
تغییر ثابت و پایدار و نهادینه شده	پیشرفت رضایتبخش	کم پیشرفت	آغاز		
تمام دپارتمانها در مورد روشها و شیوه های عملی پایداری گزارش می دهند.	از تمام دپارتمانها خواسته شده که روشهای عملی پایداری را در روشهایشان بگنجانند و در مورد آن گزارش بدهند. از هر محل نوسازی شده و یا هر مکان و ساختمان جدید خواسته شده که اصول پایداری را رعایت کنند.	روشهای عملی پایداری اغلب در محل اعمال می شوند اما هیچ ملاک و معیار خاصی برای رهبری توسعه نوسازی وجود ندارد.	تمرکز اندک روی کارها و شیوه های عملی پایداری	اصول پایداری در طراحی، ساخت و نوسازی ساختمانها شامل مدلهای اقتصادی مبتکرانه اعمال می شود	سبزسازی فضا و محوطه : تسهیلات و امکانات

سیستم درجه بندی و ارزیابی و رهگیری پایداری

سیستم درجه بندی و ارزیابی و رهگیری پایداری (STARS) یک چارچوب روشن و گزارشی برای دانشکده ها و دانشگاهها جهت سنجش عملکرد پایداری است. هدف از (STARS) مشارکت دادن کل طیف دانشکده ها و دانشگاهها - از دانشکده های تخصصی و صنعتی تا دانشگاههای تحقیقاتی و از موسساتی که تازه برنامه های پایداری شان را شروع کردند تا موسساتی که در زمینه پایداری فضا و محوطه مرکز آموزشی بسیار قوی عمل کردند و می توانند بعنوان راهنما و الگو معرفی شوند. (STARS) هم جوابگو اهداف بلند مدت پایداری موسسات بزرگ است و هم جوابگو موسساتی است که تازه در راه پایداری قدم برداشتند.

(STARS) طراحی شده است برای :

- تهیه چارچوب برای درک و شناخت پایداری در تمام بخشهای آموزش عالی
- امکان مقایسه معنی دار موسسات را در مقاطع مختلف با استفاده از یک مجموعه مشترک از مقیاسهایی که با مشارکت وسیع صنوف پایداری فضا و محوطه آموزشی (تسهیلات) تهیه شده، فراهم می سازد.
- ایجاد یکسری مشوقها و پاداشها برای بهبود مستمر در جهت بکارگیری اصول پایداری
- امکان به اشتراک گذاشتن اطلاعات در مورد اجرا و روشها و شیوه های پایداری آموزش عالی را فراهم می سازد و آن را تسهیل می نماید.
- سبب ایجاد یک جامعه صنفی و صنعتی قویتر با پایداری تسهیلات و امکانات می شود.

بخش ۴: چارچوب نظارت و ارزیابی بر سبزسازی آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

میزان اجرا				۱. سبزسازی فضا و محوطه مرکز آموزشی پیامدهای مطلوب
تغییرات باثبات و نهادینه‌شده	پیشرفت رضایتبخش	کمی پیشرفت	شروع	
۱-۱ کلیه تجهیزات و اماکن فیزیکی				
تمام دپارتمانها در مورد روشها و شیوه های عملی پایداری گزارش می دهند. کارکنان و فراگیران در ترویج و توسعه اصول عملی پایداری مشارکت دارند. از اقدامات موفق تجلیل می شوند. تمام ساختمانهای جدید یا نوسازی شده اصول پایداری را رعایت می کنند.	از تمام دپارتمانها خواسته شده که روشهای عملی پایداری را در کارهایشان اجرا کنند و در مورد آن گزارش بدهند. از هر مکان نوسازی شده و یا هر ساختمان جدید خواسته شده که اصول پایداری را رعایت کنند.	روشهای عملی پایداری اغلب در محل اعمال می شوند اما هیچ ملاک و معیار خاصی برای هدایت توسعه نوسازی وجود ندارد.	تمرکز اندکی روی شیوه های عملی پایداری می شود. ساختمانهای جدید و اماکنی که باید نوسازی شوند اصول پایداری را بعنوان یک گزینه مورد بحث قرار می دهند.	اصول پایداری در طراحی، ساخت و نوسازی ساختمانها شامل مدل‌های اقتصادی مبتکرانه اعمال می شوند.
۱-۲ یادگیری و آموزش در و از سبزسازی فضا و محوطه مرکز آموزشی				
یک سیاست و برنامه تامین مالی وجود دارد برای حمایت از شیوه ها و اصول درستی که فراگیران تدوین کردند تا مفاهیم و روشهای پایداری بکار گرفته شوند و جامعه صنعتی و صنفی مشارکت	شیوه ها و اصول پایداری در دیگر تسهیلات و اماکن آموزشی اتفاق می افتد فراگیران روتین کاری و برنامه	شیوه و روشهای پایداری در دیگر تسهیلات و امکانات آموزشی و تدریسی (مثل آزمایشگاهها/کارگاهها) اتفاق می افتد.	تدریس شیوه ها و اصول پایداری صرفاً در کلاسهای درس اتفاق می افتد.	به ساختمانها و فضاهای بیرونی عنوان "تسهیلات" گفته می شود که روشها و شیوه های پایداری را آموزش می دهند

		مربیان و معلمان فراگیران را تشویق به اجرا و اعمال اصول و روشهای پایداری در کار می کنند.	های اصول پایداری (مثل دفع زباله ها و پسماندهای کارگاه) را رعایت می کنند.	کنند.
۳-۱ سبز سازی اماکن فیزیکی				
شیوه های عملی پایداری از طریق ترمیم و زیباسازی فضاها به افزایش فضاهای سبز می پردازد.	از فضاهای سبز کنونی و در برابر تغییر کاربری محافظت می شود. سطلهای زباله در هر محلی که لازم است تعبیه می شود تا مرکز آموزشی تمیز باقی بماند.	فضاهای سبز توسعه می یابند و از لحاظ کاربری دقت می شود تا کاربری هر مکان (چه تفریحی، چه زیبایی) حفظ شود. زباله ها تفکیک می شوند.	فضاهای سبز جدید ایجاد می شود و سعی و دقت می شود فضاها کاربری خود را اعم از آموزشی، تحقیقاتی، تفریحی و صرفاً زیبایی حفظ کنند و کاربری ها درهم ادغام نشوند. پسماندها بازیافت می شوند و مورد استفاده قرار می گیرند.	در سیاست IGP (طرح سبز سازی موسسه/سازمان) حفاظت از محیط زیست و محل زندگی، ارتقاء و افزایش آن وجود دارد و اجرا می شود.
۴-۱ عملیات کار				
اصول پایداری در تمام ابعاد یک موسسه/سازمان مثل مدیریت، تدارکات و استفاده از منابع بکار گرفته می شود(اجرا می شود).	قوانین و معیارهای خاص یا شرایط خاص برای گنجاندن اصول پایداری در تدارکات یا مدیریت موسسه/سازمان کم هستند.	موسسات و دپارتمانها تشویق می شوند که اصول پایداری را در بخشهای مدیریت، تدارکات و استفاده از منابع بکار گیرند و اجرا نمایند.	تک تک دپارتمانها شرایط و الزاماتی را برای اجرای اصول پایداری در قسمتهای مدیریت، تدارکات و استفاده از منابع موسسه/سازمان دارند.	معیارها و سیاستهایی برای بخشهای مدیریت موسسه / سازمان تدارکات و استفاده از منابع وجود دارد و اجرا می شود. اصول پایداری، PD (توسعه حرفه ای) و حمایت مالی همه از این کار حمایت می کنند.
۵-۱ خدمات حمل و نقل (ترابری)				
اصول پایداری در تصمیمات این قسمت رعایت می شود.	قوانین و مقرراتی وجود دارد که براساس آنها اصول پایداری باید	در انتخاب مسیرهای رفت و آمد به امر بهره وری توجه می شود.	مقرراتی وجود دارد که در ارتباط با انتخاب مسیرهای رفت و آمد و	هم مقررات و هم نظارت و ارزیابی وجود دارد که در ارتباط با انتخاب مسیرها و

	رعایت شوند.		خودروهای کم مصرف باید به بهره وری توجه شود.	وسایل نقلیه کم مصرف به بهره وری توجه دارند.
۶-۱ حسابرسی / ممیزی				
از ابزار ممیزی استفاده می شود تا میزان تاثیر رعایت و اجرای اصول پایداری ارزیابی شود و بهره وری بهبود یابد.	ممیزی و حسابرسی رسمی در مرحله برنامه ریزی است	برخی حوزه ها و قسمت‌های تسهیلات (اماکن) و تجهیزات ابزار حسابرسی دارند و بهره وری کارهایشان را می سنجند (ارزیابی می کنند)	ابزار حسابرسی و ممیزی برای ارزیابی اجرای اصول پایداری وجود دارد.	تمام قسمت‌های موسسه/سازمان یک حسابرسی یا ممیزی سالانه انجام می دهند و به یک دپارتمان مرکزی گزارش نتایجشان را اعلام می کنند.
۷-۱ پاسخگویی در برابر هزینه کل				
ابزار حسابرسی / ممیزی نه تنها به موارد معمولی مثل مدیریت آب، زباله و انرژی می پردازد که هر موسسه آنها را ارزیابی می کند بلکه به عوامل اصولی غیر از هزینه ها هم می پردازد مثل آثار زیست محیطی و آثار مخرب کربن.	برنامه ها و استراتژی‌هایی برای حسابرسی تهیه و تدوین می شوند که باید پاسخگودر برابر هزینه کل باشند.	مناسبت‌ها و کمپین هایی بصورت دوره ای برای افزایش آگاهی در زمینه مدیریت آب و پسماند برگزار می شود. از مکانیزم‌های خنثی کننده آثار کربن برای کاهش آثار مخرب کربن با حداقل هزینه استفاده می شود.	گزارشات حفظ می شوند و مدیریت این مسائل و موضوعات در درون سازوکار پاسخگویی گنجانده شده است . مکانیزم‌های خنثی سازی کربن بعنوان آخرین راه حل پس از توجه به صرفه جویی در انرژی و انرژی تجدیدپذیر مورد استفاده قرار می گیرند.	منطق کلی برای کاهش کربن و آثار مخرب زیست محیطی فهمیده و درک شده است. ممیزی ها و صرفه جویی ها گزارش و تجلیل می شوند. مهارت‌های فراگیران در ممیزی مستند و گواهی می شود.

میزان اجرا				۲ سبزسازی برنامه درسی و آموزش
تغییرات ثابت و نهادینه شده	پیشرفت رضایتبخش	کمی پیشرفت	شروع	
نتایج مطلوب و دلخواه				
۱-۲ اهمیت سبزسازی				
سبزسازی کل برنامه درسی از طریق بررسی عناوین تمام موضوعات و سطوح و کلیه دوره ها انجام می شود	سبزسازی صرفاً بعنوان یک عنوان برای دوره های تخصصی در صلاحیتهای زیست محیطی است.	شایستگی ها، مهارتها و دانش سبز هم در دوره های عمومی و هم در دوره های تخصصی آموزش داده می شود.	شایستگی ها، مهارتها و دانش سبز هم در دوره های عمومی و هم در دوره های تخصصی آموزش داده می شود و برای اجرای برنامه های آموزش فنی و حرفه ای لازم و ضروری هستند.	سبزسازی بعنوان یک اولویت در تمام منابع و در تمام درجات/سطوح شناخته می شود. و بعنوان یک حوزه و بخش روشن در درون سطوح شایستگیها یا صلاحیتهای وجود دارد.
۲-۲ سبزسازی در تمام ابعاد برنامه درسی				
در برنامه های درسی و آموزش در تدریس در موسسه /سازمان و یا آموزش در محیط کار، در موضوعات مختبف روی سبزسازی تاکید هست.	برنامه ها و صلاحیتهای آموزش سبز ، نیازها و علایق فراگیران را مرتفع می سازد.	برنامه های درسی در برخی موضوعات تاکید بر سبزسازی دارد.	برنامه های درسی در تمام موضوعات و سطوح شایستگی/صلاحیت تاکید بر سبزسازی دارد.	سبزسازی در وسیعترین شکل خود یک بخش مهم و اساسی تمام برنامه های درسی را شکل می دهد.
فارغ التحصیلان این دوره که شایستگی های سبز را کسب کرده اند خیر بهتر جذب بازار کار می شوند.	فارغ التحصیلان موسسات/مراکزی که مهارتهای سبز و یا تجربیات عملی مشابه را آموزش می دهند بیشتر و راحتتر کار پیدا می کنند (متقاضی بیشتری دارند).			
۳-۲ ارزش گذاری و به رسمیت شناختن سبزسازی				

<p>سبزسازی برنامه درسی هم از طریق عوامل بیرونی و هم عوامل درونی تشویق می شود و از نظر کل موسسه/مرکز ارزش بالایی دارد.</p>	<p>سبزسازی برنامه درسی یک مکانیسم خوب برای کسب درآمد و برآورده کردن استانداردهای مهارتهای شغلی و آموزشی است.</p>	<p>شایستگی ها و مهارتهای سبزسازی بصورت سیستماتیک به برنامه ها/صلاحیت های جدید و موجود اضافه می شود.</p>	<p>شایستگی ها و مهارتهای سبزسازی بصورت سیستماتیک(نظام مند) به برنامه ها/صلاحیت های موجود و جدید اضافه می شود و تبدیل به رشته تخصصی بسیاری از برنامه ها و دپارتمانهای کنونی می شوند تا نیازهای شغلی جدید را برآورده سازند.</p>	<p>رویکردهای برنامه درسی سبز این شخص را برای موسسه به ارمغان می آورد که موسسه یک حمایتگر صنایع محلی است و وسیله ای برای امرار معاش افراد و مسبب تولید ثروت برای منطقه است.</p> <p>سبزسازی برنامه درسی یک خدمت و عملکرد تخصصی موسسه است به منظور اینکه به دیگر موسسات محلی (منطقه) در جهت تنظیم رویکردهای برنامه درسی آنها کمک بکند.</p>
<p>۴-۲ ارتباط برنامه های درسی با نیازهای پایداری کسب و کار/جامعه صنفی و صنعتی</p>				
<p>موسسه نقش مهمی در توسعه جامعه و فرهنگ کار سبز در درون جامعه صنفی و صنعتی منطقه ای دارد.</p>	<p>صلاحیتها و برنامه های آموزش سبز نیازها و علایق فراگیران را برآورده می سازد.</p>	<p>سبزسازی برنامه درسی از طرف ۱- تغییرات اقتصادی سبز (بعنوان مثال مشاغل سبز در صنایع انرژی خورشیدی و تجدیدپذیر)، ۲- مقررات آموزشی جدید و ۳- این خواسته اشتغال فارغ التحصیلان در مشاغل/صنایع مهم و حیاتی حمایت و تشویق می شوند.</p>	<p>مهارتهای سبز براساس وجود نواقص و کمبودها در مهارتها و ناهماهنگی میان جامعه صنفی - صنعتی و بازار کار محلی و دانش تغییر/حذف بالقوه مشاغل تدریس می شود.</p> <p>آموزش/یادگیری کار-محور در مهارتهای سبز یا ارتقاء مهارتهای سبز ارائه می شود.</p>	<p>موسسه بخاطر نقش تخصصی ای که ایفا می کند کاملاً شناخته شده است و در کنار ماموریت سازمانی که دارد بعنوان یک مرکز عالی در توسعه پایداری معرفی شده است.</p> <p>جهت بهبود هماهنگی میان دوره های موسسه یا برنامه های آموزشی کار-محور و تفاسی برای شایستگی ها و مهارتهای سبز بطور مستمر ارزیابی انجام می شود.</p>
<p>۵-۲ سبزسازی دربرگیرنده است</p>				
<p>برنامه درسی کارآفرینی محلی و مشارکت گروههای محروم (مثل افراد جوان، زنان، افراد معلوم ،</p>	<p>سبزسازی برنامه درسی یک مکانیسم منعطف برای کسب درآمد و برآورده سازی تقاضاها و نیازهای</p>	<p>سبزسازی برنامه درسی تشویق می شود تا فرایندها اصلاح شوند، فعالیتها، تولیدات و</p>	<p>سبزسازی برنامه درسی، افراد کارآفرین پرورش می دهد افرادی که می توانند صنایع</p>	<p>برنامه های ارائه شده ، نیازهای مهارتی و شایستگی فراگیران در زمینه سبزسازی را هم در سطح محلی و هم در سطح ملی و</p>

<p>جوامع روستایی و دیگر گروههای آسیب پذیر)</p>	<p>استانداردها مهارتهای شغلی و آموزشی است .</p>	<p>خدماتی که تاثیر مثبت روی اجتماعی نظیر گروههای محروم دارند توسعه یابند تولید ثروت افزایش یابد و از صنایع محلی پشتیبانی شود.</p>	<p>محلی را توسعه دهند و تولید کنند و شغل ایجاد نمایند.</p>	<p>بین المللی برآورده می سازد. برنامه های درسی برای فراگیران/بزرگسالان با موانع فیزیکی ، فرهنگی و اقتصادی طراحی شدند تا ورودشان یا برگشتشان به بازار کار تسهیل گردد. موسسات با اجرای دوره های کوتاه مدت و یا دیگر آموزشهای رسمی و نیمه رسمی به نفع گروههای محروم عمل می کند.</p>
۲-۶ طراحی نوآورانه/خلاقانه اجرای دوره				
<p>برنامه های درسی همراستا با نیازهای جامعه است هم از لحاظ محتوا و هم از لحاظ اجرا .</p>	<p>تحقیق و بررسی در زمینه نیازهای جامعه به اصول پایداری انجام می شود</p>	<p>دوره های جدید قابل اجرا برای گروههای خاص برنامه ریزی می شود، دوره ها از یک روز تا چند سال است.</p>	<p>دوره ها و برنامه های آموزشی جدید و مستمر براساس علایق و نیازهای فراگیران و کارکنان شرکت استوار است و این امر بسیار مورد استقبال و قدردانی قرار می گیرد.</p>	<p>دوره ها و برنامه های آموزشی جدید و مستمر براساس علایق و نیازهای فراگیران و کارکنان شرکت استوار است و این امر بسیار مورد استقبال و قدردانی قرار می گیرد.</p>
۲-۷ برنامه های درسی ، روشهای عملی پایداری سنتی را به رسمیت می شناسد قبول دارد)				
<p>تمام مستندات برنامه های درسی دربرگیرنده رشته ها، فرهنگها و دیدگاههای مختلف است از جمله دانش سنتی /بومی و دیدگاههای جهانی .</p>	<p>برخی از منابع دربرگیرنده رشته ها، فرهنگها و دیدگاههای مختلف و نقطه نظرات جهانی است.</p>	<p>منابع دربردارنده دانش سنتی/ بومی محلی است و برخی دیگر از دیدگاههای فرهنگی را دربردارد.</p>	<p>معیارهایی برای ارزیابی شمول (دربردارندگی) منابع رشته ها، فرهنگها و دیدگاههای مختلف و دیدگاههای جهانی مثل مولفه های دانش بومی/سنتی در این موسسات وجود دارد و از آنها</p>	<p>تمام منابع دربردارنده دانش و دیدگاههای مختلف بومی / سنتی و جهانی هستند.</p>

	برای سنجش و ارزیابی منابع استفاده می شود.			
۸-۲ منابع برنامه های درسی سبز همیشه در دسترس هستند				
منابع آموزش برای توسعه پایدار برای معلمان و رسانه های مختلف، برخی از واحدهای تحقیق و بررسی، پروفایلهای دوره، دستورالعملها و راهنماهای تدریس، منابع متنی و الکترونیکی فراهم شده است.	موسسه شروع کرده به در نظر گرفتن سبزشازی در برخی از موضوعات.	برخی موضوعات سبزشازی را در محتوا و روشهای تدریس خود دارند.	مولفه های سبزشازی در بیشتر موضوعات و درجات و برنامه های آموزشی موسسه /مرکز آموزشی یا در محل کار و کارخانه گنجانده شده است.	تمام موضوعات، مولفه های سبزشازی را در تمام درجات یا برنامه هایی که به نفع مخاطبانش است دارند که با شکلها و فرمتهای مختلف در دسترس هستند.
۹-۲ در تدریس/پداگوژی ، سبزشازی منعکس می شود				
رویکردها و روشهای پداگوژیک مستلزم تفکر سیستمی، کشف و کاوش، یادگیری فعال، حل مسئله و آینده نگری با تاکید بر رویکرد ملی و بین المللی سازگار برای استفاده در تدریس در کلاس درس یا یادگیری در محیط کار یا کارخانه است.	سبزشازی هنوز درون برنامه های توسعه پایدار خود موسسه وارد نشده است اما تا حدودی از طریق انجمنهای تخصصی قابل دسترسی است.	سبزشازی بخشی از توسعه پایدار برخی موضوعات است.	تمام توسعه پایدار مرکزی یک مولفه سبزشازی دارد.	تمام توسعه پایدار مرکزی، اصول عملی سبزشازی را دربردارد.
۱۰-۲ سبزشازی از طریق استفاده از نمونه های محلی و منطقه ای منعکس می شود				
از محیط های طبیعی و دست ساز انسان بعنوان اماکن کشف و یادگیری فعال مورد استفاده قرار می گیرد.	استراتژیهای سازمانی آموزش برای توسعه پایدار فقط محدود به آموزش کلاسی است.	ساختمان موسسه/سازمان مکانی را برای درک و شناخت و پرداختن به موضوعات آب، پسماند و انرژی از طریق فعالیتهای درون برنامه درسی و	از ساختمان، زمین و جامعه محلی موسسه بعنوان اماکنی برای درک و شناخت موضوعات مربوط به پایداری اقدام به عمل از طریق فعالیتهای برنامه های	اصول پایداری یک شرط ضروری برای هر دوره است که تاکید و تمرکز روی موسسه و جامعه محلی و جهانی است.

	فوق برنامه فراهم می سازد.	درسی و فوق برنامه مورد استفاده قرار می گیرند.		
۱۱-۲ فراگیران سبزسازی را از روشهای عملی موسسه یاد می گیرند				
موسسات محیط یادگیری امن و حمایتگری را فراهم می سازند که فراگیران در تصمیم گیریهای مربوط به موسسه و تصمیم گیریهای مربوط به یادگیری خود از دیدگاههای سبزسازی مشارکت دارند.	فراگیران تشویق می شوند که در مورد نگرانی های خود در زمینه آنچه که یاد می گیرند وهمینطور در مورد سیستمهای ارزیابی بحث و گفتگو نمایند.	برخی فراگیران با یک کمیته مشاوره در موسسه همکاری می کنند تا به برنامه سبزسازی بپردازند.	اکثر فراگیران در مسئولیت و تعهد موسسه نسبت به سبزسازی مشارکت دارند.	صدا و سخنان فراگیران در طراحی فرایند سبزسازی بصورت فعال شنیده می شود.
		مهارتهای مربوط به حقوق و مسئولیتهای کارگران به آنها آموزش داده می شود همینطور سیاستهای محیط کار جهت آموزش مهارتهایی که فراگیران را در سبزسازی محیط کار آینده شان توانمند سازد هم به آنها برای آنها تشریح می شود.	فراگیران حس مسئولانه بعنوان یک شهروند جهانی در خود می پروراند که تمام اقدامات و اعمالشان در محل کار و سبک زندگی شخصی در برمی گیرد.	
۱۲-۲ سبزسازی بعنوان بخشی از هسته استراتژیهای ارزیابی				
مکانیزمهای ارزیابی شفاف بر دستاوردها و موفقیتهای فراگیران در سبزسازی من جمله شیوه های کار- یادگیری نظارت دارند.	هیچ اطلاعاتی در مورد فراگیران در سیستم جمع آوری نمی شود.	واحدها و درجات فارغ التحصیلی با هدف حمایت از بهبود مستمر و به اشتراک گذاردن روشهای عملی سبزسازی موفق تدوین و گردآوری می شوند.	گزارشات، داده ها ، واحدها و درجات فارغ التحصیلی در سیستم با هدف حمایت از بهبود مستمر و به اشتراک گذاردن شایستگی های سبزسازی موفق که بعداً در برنامه ارزیابی گنجانده می شود، گردآوری می شوند.	یک فرایند موفقیتهای فراگیران را براساس تخصص و مهارت سبزسازی وی از جمله دانش، مهارت ها و دیدگاههای وی جمع آوری و نظارت می کند.
			شایستگی های سبزسازی دقیق و سخت هستند و در برنامه های ارزیابی بسیار مهم هستند.	کارکنان و گروه ها و فراگیران ایده ها و

<p>شیوه های عملی سبزشازی و شایستگی های نوظهور و نوین را با هم به اشتراک می گذارند.</p> <p>Service learning ؟؟؟؟؟</p>				
۱۳-۲ یادگیری که در محل کار صورت می گیرد				
<p>سیاستها و رویه های برای پیگیری و تضمین به حداکثر رساندن ۱ - مشارکت و همکاری فراگیران ۲ - فراگیری مهارت، ۳ - ایمنی و در حین حال کشف رشته های جدید و نوظهور سبزشازی در دنیای بازار کار پاک در مرکز وجود دارد.</p>	<p>اکثر فراگیران سایتهای یادگیری مختلف و روشهای یادگیری مختلفی را در اختیار دارند تا مهارتهای سبزشازی را فراگیرند.</p>	<p>برخی فراگیران از دوره های خاص در یک کسب و کار نوپای سبزشازی در خارج از موسسه مشارکت می کنند.</p>	<p>یک سیاست مبنی بر مشارکت و همکاری فراگیران با جامعه صنفی و صنعتی یا با کسب و کارها وجود دارد.</p>	<p>سبکهای یادگیری مختلف مثل یادگیری در محل کار یا یادگیری تجربی و از طریق همکاری در واقع از به اشتراک گذاشتن سبزشازی در صنف مربوطه و در کارفرمایان بالقوه حمایت می کند.</p>
۱۴-۲ یادگیری از طریق مشارکت در محیط کار / جامعه صنفی و صنعتی				
<p>هم مشاغل و هم جامعه صنفی و صنعتی هر دو در زمینه مشاغل نوپای سبزشازی بطور فعال مشارکت دارند و در این زمینه مشاوره می دهند.</p> <p>مشاغل نوپای سبزشازی دارای مراکزی نه تنها در خود موسسه بلکه در درون و حتی بیرون از جامعه صنفی و صنعتی محلی دارند تا فراگیران و کارکنان را در مفهوم شهروند جهانی درگیر نمایند.</p>	<p>برخی از نمایندگان موسسات بخش خصوصی یا دولتی به پرسنل و فراگیران در زمینه کسب و کارهای نوپا پیرامون موضوع سبزشازی در دوره های حاضر و دوره های بالقوه آتی که جامعه و یا مشاغل به آنها نیاز دارند، آموزش می دهند.</p>	<p>فرایندی برای مشارکت دادن والدین در کسب و کارهای نوپا وجود دارد.</p>	<p>این آگاهی وجود دارد که چنین فرصتهایی برای فراگیران، مرکز، گروه و صنف مربوطه و کسب و کارها مفید است.</p>	<p>فرصتهایی برای والدین، جامعه و کسب و کارها فراهم می شود تا بتوانند اصول سبزشازی را در عمل انجام دهند.</p>

میزان اجرا				۳
				سبزسازی تحقیق و پژوهشها
تغییرات ثابت و نهادینه شده	پیشرفت رضایتبخش	کمی پیشرفت	شروع	نتایج مطلوب و دلخواه
۳-۱ سبزسازی یک اولویت تحقیقاتی است				
تحقیق در زمینه سبزسازی یک برونداد یا خروجی مهم موسسه بحساب می آید. همینطور به تحقیق به چشم یک ابزار یادگیری مهم جهت کمک به فراگیران و کارکنان برای درک و شناخت نحوه آموزش و یادگیری در مورد سبزسازی به شیوه ای موثر، مرتبط و لذت بخش نگاه می شود .	سبزسازی و موضوعات پایداری مربوطه چه در سطح محلی و چه در سطح جهانی در دستور کار و برنامه تحقیق کارکنان و فراگیران مورد تاکید فراوان است. پروژه های تحقیق سبز مورد تشویق و تجلیل قرار می گیرند.	تحقیق بعنوان یک دارایی در نظر گرفته می شود اما روی موضوعات توسعه پایدار نه تاکید می شود و نه از برنامه خارج می شود.	تحقیق در حال حاضر بخشی از فرهنگ و چشم انداز موسسه نیست.	برنامه سبزسازی تحقیق و پژوهش ها یک بخش مهم و لاینفک فرهنگ موسسه است.
تحقیق در ارتباط با سبزسازی یک اولویت است.				
۳-۲ تحقیق وسیع فرایند تحقیق را هدایت می کند				
یکسری تحقیق و بررسی بمنظور پیگیری روند و الگوهای جذب صنعت از فارغ التحصیلان و مهارتها ، حقوق ، درآمد و نقششان انجام می شود. نتایج آنها بعنوان بخشی از برنامه های مشاوره شغلی به فراگیران منتقل می شود.	موسسه بطور منظم و نظام مند از شواهد و اطلاعات تحقیق محور از جمله اطلاعات و شواهدی که در سطح ملی بدست آمده بعنوان پایه و اساس به روزرسانی برنامه ها استفاده می کند و از اطلاعات بازار کار	لز شواهد و اطلاعات تحقیق - محور توسط کارکنان و مدیران موسسه برای رفع نیازهای آموزشی شخصی و نیازهای موسسه استفاده می شود. از آنها بعنوان پایه و اساس برخی تصمیمات فنی/برنامه ای /علمی	لز شواهد و اطلاعات تحقیق -محور توسط کارکنان موسسه برای رفع نیازهای آموزشی شخصی استفاده می شود .	موسسه از شواهد و اطلاعاتی که براساس تحقیق بدست آمده(شواهد تحقیق- محور) برای به روز سازی فرایندها و برنامه ها استفاده می کند.

		<p>و آموزشی استفاده می شود.</p> <p>یکسری تحقیق و بررسی های بصورت دوره ای انجام می شود تا برداشتی از الگوی میزان جذب صنعت از فارغ التحصیلان و مهارتها بدست آید.</p>	<p>بعنوان پایه ای (بیس) برای ارائه برنامه های مهارت محور استفاده می کند.</p> <p>یکسری تحقیق و بررسی بمنظور پیگیری روند و الگوهای جذب صنعت از فارغ التحصیلان و مهارتها، حقوق، درآمد و نقششان انجام می شود.</p>	<p>برنامه های آموزش فنی و حرفه ای براساس نتایج پیش بینی شده مهارتهای بازار کار طراحی و براساس صلاحیتهای مورد نیاز صنعت تنظیم می گردد.</p>
۳-۳ تحقیقات محلی /موسسه روی سبزسازی تاثیر می گذارد				
<p>موسسه ابزاری را برای جمع آوری داده های مفید برای اصلاحات سیستماتیک طراحی می نماید.</p>	<p>تحقیق بعنوان بخشی از دستور کار اصلاحات موسسه در نظر گرفته می شود.</p>	<p>تیمهای تحقیق موسسات بسیج می شوند تا اطلاعات و داده های زمینه ای مثل مشکلات فراگیران، موانع تدریس و آموزش مهارتهای سبز و میزان آگاهی و ادراک جامعه در مورد کسب و کارهای نوپا مرتبط با سبزسازی را جمع آوری نمایند.</p>	<p>گزارشات تحقیق ها به اطلاع تیم مدیریت رسانده می شود تا هم فضا برای بحث و گفتگو باز شود و هم تصمیم گیری مشارکتی و استراتژی اصلاح سیستماتیک ترویج و اجرا شود.</p>	<p>گزارشات تحقیق ها به اطلاع تیم مدیریت و شرکای مرتبط رسانده می شود تا هم فضا برای بحث و گفتگو باز شود و هم تصمیم گیری مشارکتی و استراتژی اصلاح سیستماتیک ترویج و اجرا شود.</p>
۳-۴ فرایند و تجهیزات سبزسازی تحقیق و پژوهش ها				
<p>مصرف انرژی و آلودگی محیط زیست حاصل از فعالیتهای و تجهیزات تحقیق به حداقل می رسد.</p>	<p>تجهیزات و وسایل تحقیق مطابق با استانداردهای بهداشت عمومی و زیست محیطی اجباری تهیه و نگهداری می شود.</p> <p>ذخیره سازی و دفع زباله و مواد شیمیایی خطرناک مطابق با قانون</p>	<p>در استفاده و کاربرد از وسایل و تجهیزات تحقیق صرفه جویی انرژی مورد تاکید و توجه است.</p> <p>فهرست اموال تجهیزات و مواد شیمیایی تحقیق تهیه و آماده شده است.</p>	<p>تجهیزات و ساختمانهای تحقیق خیلی منعطف طراحی شده اند تا بتوانند در شرایط و نیازهای مختلف کارایی داشته باشند و بتوان در شرایط مختلف تحقیق از آنها استفاده کرد.</p>	<p>مصرف انرژی و تاثیرات پایداری تجهیزات، مواد و فعالیتهای تحقیقاتی مرتباً بررسی و حسابرسی می شود.</p> <p>سعی می شود تولید پسماند و زباله در فعالیتهای تحقیقاتی کم باشد یا اصلاً از تولید پسماند پیشگیری می شود.</p>

	انجام می شود.	پسماندهای تحقیق و آزمایشگاه بطور خاص در مدیریت زباله و پسماند سازمان یا موسسه لحاظ شده است.	استفاده از مواد و تجهیزاتی که بالقوه ممکن است تائیرات خطرناک داشته باشند در تحقیق در حد کم و یا اصلاً ممنوع است.	
۳-۵ مشارکت در تحقیق در زمینه موضوعات پایداری				
موسسه یا سازمان جهت تحقیق در مورد موضوعات و مشکلات پایداری میان رشته ای (موضوعات پایداری که میان چند رشته مشترک است) یک مشارکت و همکاری تخصصی میان- سازمانی راه می اندازد.	نسبت به موضوعات پایداری میان رشته ای آگاهی و شناخت وجود دارد.	سعی می شود پیشنهادهاى تحقیق بیشتر همراستا و مطابق با سلايق دپارتمانهاى مختلف باشند و از روشهاى تحقیق میان رشته ای استفاده شود .	حمایتهای مالی و سازمانی جهت عینیت بخشیدن به کسب و کارهای نوپای میان رشته ای که در نتیجه تحقیق مشخص شدند، تجهیز می شوند.	یک گروه تحقیقاتی با مشارکت معلمان و فراگیران و کارشناسان خارجی بسیار با انگیزه از رشته های مختلف جهت حل موضوعات و مشکلات مشخص و معین پایداری بکار گرفته می شود. تحقیق انجام و نتایج آن گزارش می گردد.

میزان اجرا				۴
				سبزسازی محیط کار و جامعه
				نتایج مطلوب و دلخواه
تغییرات ثابت و نهادینه شده	پیشرفت رضایتبخش	کمی پیشرفت	شروع	
۴-۱ مشارکتهای والدین / جامعه صنفی و صنعتی؟؟؟؟؟				
والدین و صنف مربوطه با کسب و کارهای نوپای سبزسازی همکاری و مشارکت دارند.	توسعه پایدار و منابع همه بسیج هستند تا به موسسات/سازمانها کمک بکنند تا با والدین و صنف مربوطه در جهت توسعه و ترویج کسب و کارهای نوپای سبزسازی در موسسات، منازل و جامعه کار بکنند. اکثر موسسات /سازمانها از مشارکت و همکاری والدین و جامعه و صنف مربوطه در شیوه های عملی سبزسازی برخوردارند.	موسسات تشویق می شوند تا والدین و جامعه صنفی و صنعتی در کسب و کارهای نوپای سبزسازی مشارکت کنند.	بندرت همکاری بین والدین و جامعه صنفی و صنعتی وجود دارد. شیوه های عملی سبزسازی در جلسات جامعه صنفی و صنعتی و یا در خبرنامه ها ارائه می شود.	والدین و جامعه صنفی و صنعتی بطور فعال در موضوعات و مشکلات پایداری محلی از طریق پروژه های گروهی و یا مشارکتهای و همکاریها به کار گرفته می شوند.(همکاری می کنند)
منابع و توسعه پایدار در دسترس والدین و کارکنان هستند تا جامعه صنفی و محیط کار با یکدیگر همکاری و تشریک مساعی داشته باشند.				
والدین و بنگاههای اقتصادی با موسسه / سازمان در کسب و کارهای نوپای سبزسازی همکاری می کنند و اهمیت آنها را در موفقیت آتی فراگیران درک می کنند.				
۴-۲ همکاریهای کسب و کار / جامعه				
تمام رهبران موسسات توسعه پایدار دریافت می کنند و حمایت می شوند تا همکاریهایی که به یادگیری شهروندی مسئولانه، آگاهی شغلی و کمک به جامعه پایدار یا محیط کار سبز و تجارت سبز	از همکاریها در محل یا محیط کار حمایت و پشتیبانی می شود. موسسات در همکاریهای صنف-موسسه یا مشاغل-موسسه که	رهبران موسسات/سازمانها تشویق می شوند تا کسب و کارها(مشاغل) و جامعه را در همکاریهایی که از برنامه ها و مشاغل نوپا که به تربیت	برخی موسسات/سازمانها با گروههای اجتماع و کسب و کارها همکاری دارند تا از فراگیران داوطلب یا آموزش ضمن کار (تجربی) حمایت کنند.	آموزش ضمن کار از همکاریهای سبزسازی با جامعه یا با کسب و کارهای مختلفی که کارفرمایان بالقوه هستند حمایت می کند.

		شهروندان و کارگران مسئول کمک می کنند ، مشارکت دهند.	موفقیت فراگیر را حمایت می کنند درگیر می شوند و فعالیت می کنند.	کمک می کنند ایجاد نمایند.
۳-۴ برنامه ریزی پایداری مشترک				
برنامه های پایداری محیط کار/جامعه (صنف) بخشی از برنامه درسی و مورد استفاده قرار می گیرند تا ملاک و معیار و و آموزشهای عملی را به کلاس درس بیاورد.	تعداد اندکی از اساتید نسبت به پایداری محلی یا موضوعات محیط کار سبز آگاهی دارند.	موسسه یا سازمان در مورد موضوعات و مشکلات پایداری منطقه ای یا محلی کنکاش کرده و آنها را شناسایی کرده اند و در مورد آنها آموزش می دهند.	موسسه برنامه های پایداری منطقه و مکان آنها را نیز شناسایی کرده اند و از برنامه ها برای درگیر کردن و مشارکت دادن فراگیران برای یافتن راه حل برای مشکلات استفاده می کنند.	موسسه، اساتید و فراگیران همه در یک تعامل و همکاری با جامعه و صنف یا مشاغل هستند تا به موضوعات و مشکلات پایداری موجود در محیط کار یا جامعه بپردازند و آنها را برطرف نمایند.
۴-۴ حمایت از نیازهای شغلی جامعه				
موسسه مکانیزمهایی دارد تا دستور کار و برنامه های سبز را به کارفرمایان و دیگر شرکا منتقل سازند.	کارفرمایان جامعه نسبت به مفاهیم پایداری اقتباس شده توسط سازمان یا موسسه مطلع هستند.	کارفرمایان مجاور و دور و اطراف در مورد برنامه بزرگ سبز و دیدگاه و اهداف موسسه یا سازمان منقاعده شده اند.	کارفرمایان نسبت به آموزش تئوری و عمل کارکنانشان توسط موسسه با استفاده از یک برنامه درسی یا برنامه هایی که در آنها مهارتهای سبز یا زیست محیطی وجود دارد علاقه نشان داده اند.	موسسه و کارفرمایان با یکدیگر کار می کنند تا برنامه های مشترک و مناسبتهایی که شیوه های عملی پایداری را ارائه نمایند را بطور مشترک طراحی و تدوین نمایند.
	کارفرمایان با موسسه تعامل منظمی دارند تا در زمینه میزان پیشرفت و نیازهای و توسعه های بازار کار منطقه مشاوره بدهند.	کارفرمایان و موسسه یک برنامه رسمی برای آموزش فراگیران در زمینه تکنولوژیها و شیوه های عملی سبزشازی مشاغل و کسب و کارها دارند.	از موسسه یا سازمان در جامعه و صنف مربوطه بخاطر اجرای شیوه های عملی سبزشازی در جامعه تجلیل و قدردانی می شود و بعنوان یک منبع آموزش فارغ التحصیلان باصلاحیتی که دوستدار محیط زیست هستند قلمداد می گردد.	
۵-۴ حمایت از کار پاک و شیوه های عملی پایداری در محیط کار				
فارغ التحصیلان دانش عملی از	فراگیران نسبت به کار پاک آگاهی	فراگیران ابعاد اصلی کار پاک را	فراگیران مهارتهای اساسی	فراگیران دانش و مهارتهای اجتماعی کامل

<p>برای سبزشازی محیط کار آینده خود را دارند.</p>	<p>تئوری تغییر سازمان را دارند.</p>	<p>می دانند و شیوه ها و قوانین کار پایدار را می دانند.</p>	<p>دارند.</p>	<p>"کار پاک" و شیوه های عملی پایداری در محیط کار دارند و همینطور مهارت انتقال این مفاهیم به محیط کار را نیز دارا هستند.</p>
--	-------------------------------------	--	---------------	---

میزان اجرا				۵
تغییرات ثابت و نهادینه شده	پیشرفت رضایتبخش	کمی پیشرفت	شروع	سبزسازی فرهنگ موسسه یا سازمان نتایج مطلوب و دلخواه
۵-۱ سیاست				
سبزسازی بخشی از تمام اولویتهای برنامه استراتژیک موسسه و سیاستهای مدیریت اموال و دارایی است. موسسه، سبزسازی را در برنامه های خود، در استراتژیهای ارزیابی خود برای تدریس و آموزش و در برنامه های عملکرد تمام کارکنان گنجانده است. موسسه موفقیت سبزسازی خود را با جامعه تقسیم می کند/به شریک می گذارد.	در برنامه استراتژیک موسسه، سبزسازی بعنوان یک اولویت وجود دارد. سیستم از اجرا حمایت می کند. عبارت دیگر یک حمایت سیستمی از اجرای این کار وجود دارد. موسسات، سبزسازی خود را با شرکای بیرونی خود (والدین، صنوف و همکاران) تقسیم می کنند.	در برنامه استراتژیک موسسه ، سبزسازی بعنوان یک اولویت وجود دارد. سبزسازی در برنامه تغییر شکل آموزش فنی و حرفه ای وجود دارد.	اولویتهای سبزسازی تنها محدود به اسناد سیاستهاست.	یک رویکرد جامع و کلی برای اجرای اولویتهای سبزسازی در تمام موارد برنامه ریزی استراتژیک موسسه، مدیریت دارایی و اموال ، سیاستها و برنامه های بهبود موسسه حاکم است.
۵-۲ تصمیم گیری				
موسسه با مشارکت دادن فراگیران، مربیان و نمایندگان جامعه و صنوف در تصمیم گیری یک شیوه دموکراتیک را به نمایش می گذارد.	تمام کارکنان در برنامه ریزی استراتژیک و تهیه و طراحی سیاست مشارکت دارند. سیستم یک پروتکل برای مشاوره و ارتباط باز و شفاف با کارکنان،	تنها کارکنان ارشد در برنامه ریزی و سیاستگذاری درگیر هستند آن هم با اطلاعات محدود از جانب کارکنان ، فراگیران و جامعه. این سیستم	تدوین و تهیه سیاست و برنامه ریزی استراتژیک محدود به کارکنان ارشد می شود. هیچ پروتکل برنامه اصلی سبزسازی	کل سیستم و موسسات آن یک رویکرد مشارکتی شمول گرای شفاف در تصمیم گیری دارد که در این رویکرد تمام شرکا و همکاران همکاری دارند.

فرهنگ سازمانی بر پایه ارزشهای معقول و یک چارچوب اخلاقی استوار است.	وجود ندارد.	یک ارتباط شفاف با کارکنان، جامعه و معتمدین برقرار می کند.	فراگیران و معتمدان در زمینه سیاست سازمان دارد. ارزشها و اصول اخلاقی سبزسازی در برنامه های درسی و برنامه های ارزشیابی گنجانده شده اند. (در نظر گرفته شده اند)	ارزشها و اصول اخلاقی سبزسازی عمیقاً درک می شوند و در برنامه اصلی لحاظ می شوند و در کل فرهنگ سازمانی که تمام ابعاد تصمیم گیری را تحت تاثیر قرار می دهد منعکس می شوند.
۳-۵ اقتصاد و بودجه				
حمایت مالی برای مشاغل نوپای برنامه سبزسازی موسسه کافی است و یک اولویت است.	در اولویتهای بودجه بندرت به سبزسازی توجه می شود.	اولویتهای طرح سبزسازی موسسه (IGP) فقط در دپارتمانهایی مثل تجهیزات و تسهیلات و برنامه لحاظ می شود و تنها در این دپارتمانها برای سبزسازی بودجه اختصاص داده می شود.	در تمام دپارتمانها تعهد مالی نسبت به سبزسازی موسسه احساس می شود به عبارت دیگر در تمام دپارتمانها برای طرح سبزسازی موسسه (IGP) بودجه اختصاص داده می شود.	سبزسازی یک اولویت در برنامه ریزی مالی کلی است و تاثیر مثبت قابل اندازه گیری قابل توجهی را به جا می گذارد مثل صرفه جویی در هزینه های تسهیلات و تجهیزات موسسه.
۴-۵ نظارت و ارزشیابی				
استراتژیهای ارزیابی پیشرفت در اجرای کلی مشاغل نوپای سبزسازی موسسه (IGP) را اندازه گیری می نماید.	استراتژی یا ارزیابی اندکی برای اندازه گیری میزان پیشرفت طرح سبزسازی موسسه (IGP) در هر دپارتمان وجود دارد.	ارزیابی تاثیر مدیریت انرژی و زباله(پسماند) در تسهیلات(ارزیابی زیست محیطی) صورت می گیرد.	تدوین و اجرای یک استراتژی ارزیابی برای تعیین میزان تاثیر اجرای طرح سبزسازی موسسه (IGP) در تمام دپارتمانها صورت می گیرد.	یک استراتژی ارزیابی کلی و جامع وجود دارد (که شامل توسعه پایدار، بهبود مستمر، و شناسایی و تجلیل شیوه های موفق می شود) وجود دارد. نتایج با کارکنان، جامعه صنفی و معتمدان تقسیم می شود (به اشتراک گذارده می شود).
۵-۵ رهبری				
مدیران سیستم در اجرای طرح	مدیران موسسه نسبت به سبزسازی	مدیران موسسه طرح سبزسازی	طرح سبزسازی موسسه بسط	سبزسازی در بیانیه رسالت / چشم انداز

سبزسازی موسسه (IGP) در کل سیستم ، احساس تعهد دارند و در این زمینه مدیریت و راهنمایی می نمایند.	آگاه هستند اما واقعاً آن را درک نکرده اند یا به آن بعنوان یک اولویت نگاه نمی کنند.	موسسه را یک اولویت می دانند و یک فرایند راه اندازی می کنند که یک کسب و کار نوپا و نوآورانه شکل بگیرد و آن را رهبری می کنند.	پیدا کرده و تمام ابعاد موسسه و تمام کارکنان را درگیر کرده و آنها را در کار مشارکت داده است.	موسسه آمده است و در بودجه هم دیده شده است. فراگیران ، کارکنان و جامعه (صنف) از این تعهد آگاه هستند.
۵-۶ به رسمت شناخته شدن				
از کارکنان تجلیل می شود و برای رهبری در سبزسازی از آنها تجلیل و قدردانی می شود.	تعهدی نسبت به طرح سبزسازی موسسه از جانب سیستم و مدیران موسسه دیده نمی شود.	یک طرح اهداء جایزه توسط مدیریت، اتحادیه و سازمانهای حرفه ای مرتبط بطور مشترک تهیه و تدوین شده است.	به رسمیت شناختن سبزسازی در واقع بخشی از پیشرفت و کمک به ترقی و پیشرفت هرچه بیشتر محیط و محل کار است.	کارکنان، فراگیران و مدیریت به رسمیت شناختن نتایج و پیامدهای طرح سبزسازی موسسه را بسیار مهم تلقی می کنند و این نتایج و پیامدها بطور گسترده ای فراتر از موسسه نیز مورد قدردانی قرار می گیرند.
				همه به طرح اهداء جایزه با رضایت شخصی نگاه می کنند چرا که آن را نوعی قدردانی از کمک خود به رسیدن به وضعیت شهروند جهانی می بینند.
۵-۷ گنجاندن در طرح سبزسازی موسسه				
موسسه یک محیط یادگیری و آموزش فراگیری را فراهم می سازد که توجه به تمام دیدگاهها و نقطه نظرات جهانی و راههای شناخت را ترویج نماید تا ارزشها را روشن نماید و یک موقعیت و جایگاه خوب اتخاذ نماید.	تاکید اندکی روی محیط یادگیری و آموزش فراگیر وجود دارد.	موسسه دارای فعالیتهای فوق برنامه در برنامه های درسی اش است که به نیازها و علایق موسسه می پردازد.	کارکنان موسسه، فراگیران و والدین را در ایجاد یک محیط آموزش فراگیر مشارکت می دهند و به کار می گیرند.	در یک محیط موسسه فراگیر ، تاکید اصلی روی برنامه ریزی و اجرای تمام فعالیتهای موسسه است من جمله مشاغل و کسب و کارهای نوپایی که والدین در آن مشارکت دارند.
۵-۸ حمایت از پیشرفت طرح سبزسازی موسسه				
موسسه یک محیط یادگیری	مربیان ارزیابی ، فرایند و محتوای	یک عده تحقیقی انجام می	تحقیق فراگیر محوری انجام می	یادگیری و آموزش از طریق سؤلهایی که

<p>مربیان و فراگیران با یکدیگر کار می کنند هدایت می شود. هم فرایند و هم برابند آموزش مورد ارزیابی قرار می گیرد.</p>	<p>شود و سوالاتی برای آنها طراحی می شود که آنها باید با یکدیگر کار کنند و پاسخ آنها را پیدا بکنند؟؟؟؟ ارزیابی معتبر و موثق با فراگیران انجام می شود.</p>	<p>دهند تا سوالاتی طراحی نمایند که فراگیران باید به آنها پاسخ بدهند البته از طریق کار با یکدیگر. مربیان ارزیابی ها را تنظیم می کنند.</p>	<p>آموزشی را بدون هیچگونه منبع یا اطلاعات اکتسابی از فراگیران تنظیم می کنند.</p>	<p>حمایتگر و امن را فراهم می سازد که در آن کارکنان و فراگیران مسئولیت آنچه که آموزش داده می شود، چگونه آموزش داده می شود و چگونه ارزیابی می شود را تقسیم می کنند.</p>
<p>۹-۵ توسعه حرفه ای کارکنان آموزشی و تدریس و پرسنل پشتیبانی</p>				
<p>مبحث سببسازی در برنامه توسعه حرفه ای تمام پرسنل آموزشی و مرکزی که با فراگیران سروکار دارند گنجانده شده است. سببسازی در برنامه توسعه حرفه ای تمام پرسنل مدیریتی و پشتیبانی آمده است. گروههای آموزشی در تمام بخشها تشکیل می شود تا منابع، الگوها و شیوه های موفق سببسازی را به اشتراک بگذارند.</p>	<p>تمام پرسنل تدریس در زمینه سببسازی توسعه حرفه ای می بینند. تمام اعضاء هیات علمی در زمینه سببسازی جهت توسعه حرفه ای آموزش می بینند. فرصتهای خوبی برای کارکنان موسسه جهت به اشتراک گذاردن منابع، الگوها و شیوه های موفق سببسازی وجود دارد.</p>	<p>پرسنل آموزشی برخی رشته ها، جهت توسعه حرفه ای در زمینه سببسازی آموزش می بینند. برخی کارکنان در زمینه سببسازی جهت توسعه حرفه ای آموزش می بینند. فرصتهای اندکی برای کارکنان موسسه جهت اشتراک گذاردن منابع و شیوه های موفق سببسازی وجود دارد.</p>	<p>سببسازی در توسعه حرفه ای مطرح می شود که مورد تاکید قرار گیرد. سببسازی در توسعه حرفه ای مورد تاکید قرار نمی گیرد. در میان کارکنان موسسه، شیوه های سببسازی در حد محدود به اشتراک گذارده می شود.</p>	<p>توسعه حرفه ای، شایستگی های سببسازی شامل دانش، مهارت و دیدگاهها و پدگوژی را به پرسنل تدریس و آموزش انتقال می دهد. توسعه حرفه ای ، به پرسنل غیرآموزشی، دانش و مهارت های لازم برای تحقق اهداف سببسازی موسسه و سیستم را منتقل می کند. کارکنان، روش صحیح انجام کار، منابع و مدل های یادگیری ای که از برنامه سببسازی موسسه پشتیبانی می کند به اشتراک می گذارند.</p>
<p>۱۰-۵ شناخت دانش، مهارت و شایستگی ها</p>				

در تمام پروتکل‌های ارزیابی عملکرد ، عملکرد و جذب نیرو ، مولفه سبب‌سازی وجود دارد .	در استخدام نیرو و ارزیابی عملکرد تمام کارکنان مولفه سبب‌سازی یک ملاک و معیار است.	رهبران نسبت به موضوع سبب‌سازی بعنوان یک فاکتور در استخدام آگاه هستند و گاهی این فاکتور را در استخدام افراد در نظر می‌گیرند.	در استخدام نیرو و پرسنل و ارزیابی عملکرد گاهاً مسئله درک سبب‌سازی و تعهد به آن بعنوان یک فاکتور لحاظ می‌شود.	سبب‌سازی دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌ها در ارزیابی عملکرد و سیاست‌های استخدام نیرو مورد توجه قرار می‌گیرند.
۱۱-۵ قرار دادن امر سبب‌سازی منابع انسانی در سیاست سازمان				
تمام برنامه‌ها و سیاست‌های منابع انسانی از تمام کارکنان در جهت درک امر سبب‌سازی و ضرورت عمل به آن حمایت می‌کنند.	تمام سیاست‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرند تا یک مولفه سبب‌سازی بالقوه داشته باشند.	سبب‌سازی در تعداد اندکی از سیاست‌ها دیده می‌شود.	برخی از سیاست‌های منابع انسانی به امر سبب‌سازی می‌پردازد.	سیاست‌های منابع انسانی
۱۲-۵ بعد شمول‌گرایی سبب‌سازی				
میزان تنوع در نیروی کار سنجیده می‌شود. نیروی کار تنوع موسسه و جامعه را منعکس می‌کند. احترام به تنوع بخشی از توسعه حرفه‌ای کل کارکنان است. انجام سبب‌سازی و رهبری در این امر در رسانه‌ها مورد تجلیل قرار می‌گیرد.	احترام و درک تنوع و گوناگونی بخشی از برنامه توسعه حرفه‌ای پرسنل آموزشی است. تنوع کارکنان یک اولویت واقعی است. انجام سبب‌سازی و رهبری در این امر در سطح موسسه یا سازمان مورد احترام و تجلیل قرار می‌گیرد.	احترام و درک تنوع و گوناگونی بخشی از برنامه توسعه حرفه‌ای پرسنل آموزشی است. برخی موسسات یا سازمانها رهبری در سبب‌سازی را در جلسات کارکنان جشن می‌گیرند و مورد تجلیل قرار می‌دهند.	هیچگونه پروتکل استخدام یا آموزش متنوع برنامه ریزی شده‌ای برای جذب نیروهای گوناگون و متنوع وجود ندارد. هیچگونه شناسایی رهبری سبب‌سازی وجود ندارد.	تنوع و گوناگونی مورد تجلیل قرار می‌گیرد و این تنوع در میان کارکنان و در کار آنها جهت ایجاد احترام در میان اعضای موسسه ، سازمان و جامعه دیده می‌شود.



مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای به عنوان یک مرکز راهبردی در آموزش نیروی انسانی متخصص و یکی از مراکز یونیوک (مرکز بین المللی تخصصی در حوزه آموزش های فنی و حرفه ای)، کتابچه راهنمای "سبزسازی آموزش های فنی و حرفه ای / Greening TVET" را با هدف "آموزش برای توسعه پایدار" و ترویج فرهنگ مهارت آموزی سبز ترجمه و بومی سازی نموده است. این کتابچه براساس یک رویکرد کل گرا (مخاطب آن شامل سیاست گذاران، مدیران و کلیه کارکنان آموزشی، پژوهشی و پشتیبانی مراکز و موسسات آموزش های فنی و حرفه ای) و بصورت فرآیند گام و به گام و کاملاً کاربردی با هدف سبزسازی مراکز و موسسات آموزش فنی و حرفه ای نگاشته شده است. کتابچه راهنمای حاضر علاوه بر مقدمه دربرگیرنده ۱۰ حوزه های ده (۱۰) گانه اقتصاد سبز در ایران، ۲. پنج (۵) رویکرد پایداری در مراکز و موسسات آموزش فنی و حرفه ای، ۳. چهار (۴) مرحله اصلی برای سبزسازی موسسات و مراکز آموزش فنی و حرفه ای، و در نهایت ۴. چارچوب نظارت و ارزیابی بر سبزسازی آموزش های فنی و حرفه ای می باشد.