

آمادگی حرفه‌ای

Vocational Readiness

میزان درک، نگرش و بینشی که دانش‌آموختگان به‌دست می‌آورند تا آماده موفقیت در محیط کار باشند. با آموزش مهارت‌های حرفه‌ای، فرد برای احراز شغل، حرفه و کسب‌وکار آماده می‌شود یا کارایی و توانایی وی در انجام آن افزایش می‌یابد.

امروزه در جوامع پیشرفته، بر یادگیری مبانی عملی مشاغل موردنیاز بازار کار و انتقال آموزش به محیط واقعی کار و تجربه‌اندوزی در ساختارهای مختلف شغلی تأکید دارند. شاید توجه به ایجاد و نگهداری مهارت‌های موردنیاز نیروی کار در میان کشورهای توسعه‌یافته هرگز تا این اندازه فراتر نرفته است (عزیزی، ۱۳۸۲). با توجه به اهمیت جایگاه آمادگی حرفه‌ای به‌مثابه یک معیار گزینش، نیاز فزاینده‌ای وجود دارد که به‌طور نظام‌مند به‌منزله یک ساختار شناخته‌شده شود.

آمادگی حرفه‌ای مفهومی نسبتاً جدید است که در ادبیات به‌منزله معیاری برای پیش‌بینی ظرفیت دانش‌آموختگان ظهور پیدا کرده است. آمادگی حرفه‌ای میزان درک، نگرش و بینشی است که دانش‌آموختگان به‌دست می‌آورند تا آماده موفقیت در محیط کار باشند.

با توجه به اینکه توسعه مهارت‌های حرفه‌ای در طول زندگی یکی از ستون‌های مرکزی اقتصاد جدید است، ضروری است برای ایجاد زمینه‌های آموزش پیش‌بینی لازم به‌عمل آید (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۳۹۴).

آموزش مهارت‌های حرفه‌ای، انجام فعالیت‌هایی است که فرد را برای احراز شغل، حرفه و کسب‌وکار آماده می‌کند یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش می‌دهد. این آموزش‌ها کسب مهارت‌ها را در راستای فناوری و علوم وابسته به همراه دانش‌های خاص مربوط به شغل و در بخش‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی ارائه می‌دهند.

نقش آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در تغییرات اجتماعی و فرهنگی به‌سبب کاهش سطح بیکاری، میزان اعتبار بین‌المللی، کاهش معضلات اجتماعی، کمک در جلوگیری از

مهاجرت بی‌رویه جوانان، کاهش تبعات منفی بیکاری، بازسازی و نوسازی آموزشی، توانمندسازی افراد برای زندگی بهتر، افزایش سلامت و بهداشت روانی، افزایش امید به زندگی، توسعه عرصه زندگی کار و حرفه، بهبود روابط اجتماعی و مناسبات انسانی، انتقال ارزش‌ها و هنجارهای اجتماعی و جامعه‌پذیر کردن افراد بسیار مهم ارزیابی می‌شود (کریمی، ۱۳۸۷).

آمادگی حرفه‌ای فرایند ارزیابی و درمان نقایص مؤلفه‌های عملکردی تعریف می‌شود که توانایی فردی برای مشارکت در مشاغل تولیدی در سراسر طول زندگی در آن دخیل است. مهارت‌های زندگی مستقل به مهارت‌ها و عملکردهای فیزیکی و روانی، کار و فعالیت‌های اوقات فراغت تا سطحی از آمادگی استقلال سنی، طول زندگی (پیشینه فرهنگی) و ناتوانی‌ها نسبت داده می‌شود. از آنجاکه انتخاب شغل فرایندی پویا است، برنامه‌ریزی باید در سنین پایین با معرفی فعالیت‌ها برای پرورش آگاهی‌های مسیر حرفه‌ای و کشف توانایی‌ها و علائق حرفه‌ای باشد (Nelson & Condryn, 1987).

مفهوم کارراه

کارراه یا مسیر حرفه‌ای به معنای زنجیره‌ای از تجارب کاری مرتبط است که فرد در طول زمان به‌دست می‌آورد و در واقع، راهی است که فرد در زندگی کاری خود می‌پیماید (Allen & Katz, 1986). این مفهوم بیانگر توالی ادراک فردی از نگرش‌ها و رفتارهای مربوط به فعالیت‌ها و تجربیات کاری در زندگی شخصی است (Erdogmus, 2004). این واژه معنایی درونی دارد که به دیدگاه‌های شخصی نسبت به شغل اشاره می‌کند و از سوی دیگر معنای بیرونی دارد و انواع شغل‌های واقعی فرد را برعهده دارد (دولان و رندال، ۱۳۸۴).

مفهوم شغل

شغل از نظر لغوی به معنی به کار واداشتن و مشغول ساختن افراد است. انسان از راه اشتغال، در جریان تولید فعالانه مشارکت می‌کند. از نظر راهنمایی شغلی، به گروهی از موقعیت‌های مشابه در یک مؤسسه یا اداره یا کارگاه، شغل

می‌گویند که افراد واجد شرایط می‌توانند آنها را احراز کنند و وظایف و مسئولیت‌های محوله را به‌درستی انجام دهند. احراز هر شغل به شرایط و خصوصیات معینی نیاز دارد و شاغل زمانی احساس آرامش و موفقیت می‌کند که خصوصیات لازم برای احراز شغل را دارا باشد (خانلری، ۱۳۸۷).

سالیان متمادی، شغل برای بشر به منزله وسیله‌ای برای رفع نیازهای مادی و منبع درآمد تلقی می‌شد. در این زمان‌ها مشاغل به راحتی فراگرفته می‌شدند و افراد تا پایان عمر وظایف شغلی معمول را تکرار می‌کردند. کار وسیله‌ای برای گذران زندگی بود و تلاش برای بقا از اهداف اصلی کار بود. با رشد جوامع و افزایش تنوع شغل و پیچیدگی‌های آن، الگوی موفقیت و پیشرفت از راه شغل جامعیت بیشتری پیدا کرد. در این نگاه، به شغل به مثابه نردبان عمودی پیشرفت نگریسته می‌شد که افراد در حال بالا رفتن از آن و خواهان پیشرفت، ترقی و موفقیت هستند (هاشم مطوری، ۱۳۹۷).

شغل مفهومی فراتر از دریافت پول دارد و ابعاد اساسی تری از قبیل روابط دوستانه، چالش‌ها، تعامل و امیدواری را پوشش می‌دهد و عاملی برای تحقق یک زندگی است (Ciulla, 2001).

با گذشت زمان، اشتغال روند تکاملی چشمگیری را طی کرده است و جهانی شدن، ورود فناوری و سوگیری به اقتصاد خدماتی، زمینه ایجاد دگرگونی ماهیت شغل و کم‌رنگ شدن مرز میان زندگی شغلی و زندگی غیرشغلی را باعث شده‌اند (Law, et. al., 2002).

طبق مواد ۷ و ۸ قانون استخدام کشوری، شغل مجموع وظایف و مسئولیت‌های مرتبط و مستمر و مشخصی است که از طرف سازمان امور اداری و استخدامی کشور به منزله کار واحد شناخته شده باشد. رشته مجموع رشته‌های مشاغلی است که از لحاظ نوع کار و حرفه و رشته تحصیلی و تجربی وابستگی نزدیکی داشته باشد.

مفهوم حرفه

در فرهنگ فارسی معین، حرفه به معنای پیشه و کار آمده

است. در ادبیات معاصر، مفهوم حرفه به دو معنای وسیع و محدود به کار می‌رود. حرفه از نظر لغوی به معنی صنعت و ماهرانه ساختن است و معمولاً به رشته‌ای از مشاغل اطلاق می‌شود که فرد با رضایت خاطر در سراسر عمر بدان اشتغال می‌ورزد و به تعویض یا ترک آن مایل نیست. اگر امکانات و خصوصیات جسمی و روانی فرد با مقتضیات شغلی او هماهنگ و همسو باشد، در این حالت فرد حرفه‌ای را انتخاب کرده است (خانلری، ۱۳۸۷).

فریدسون (1994) حرفه‌های شغلی را از حرفه‌های پایگاهی تمایز می‌بخشد. حرفه‌های شغلی همان مفهوم وسیع‌تر حرفه است که در آن افراد حرفه‌ای بر مبنای سال‌های آموزش رسمی مورد نیاز برای اشتغال در شغل‌های خاص تعریف می‌شوند. مفهوم سنتی حرفه‌گرایی، ایدئولوژی و مجموعه خاصی از نهادها است که حرفه به وسیله آنها سازمان می‌یابد (قانع‌راد، ۱۳۹۲). حرفه به موضوع کاربردی و کارشناسی یک شغل اطلاق می‌شود که پیرامون آن امکان آموزش تخصصی و ایجاد کسب‌وکار وجود دارد. حرفه‌ها معمولاً دارای آموزش تکمیلی و دانشگاهی در موضوع خود هستند. هدف حرفه‌ها ارائه خدمات و تولید است. از مشخصات یک حرفه می‌توان به ۱. امکان اشتغال تمام‌وقت؛ ۲. دارا بودن رشته دانشگاهی و آموزش کلاسیک دانشگاهی؛ و ۳. دارا بودن انجمن‌ها و صنف‌های حرفه‌ای مربوط به آن اشاره کرد.

حرفه نه تنها در رفع موانع تحول آدمی، بلکه در شکل‌دهی به هویت او نیز نقش اساسی دارد. علت ایفای نقش هویت‌سازی، تعیین‌کنندگی آن در شکل‌گیری برخی از شئون آدمی است که یکی از آنها، فعلیت یافتن توانایی‌های انسان است. با آموختن کار و حرفه‌ای معین، اموری در قلمرو وجود انسان تحقق می‌یابد. همین توانایی‌های تحقق‌یافته است که مهم‌ترین محور تصور انسان نسبت به خود را تشکیل می‌دهد. به عبارت دیگر، قسمت نقد هویت انسان را توانایی‌های تحقق‌یافته او تشکیل می‌دهد (باقری، ۱۳۷۷).

ارزشمند باشد که به ارزش‌های کلیدی اجتماعی نیز مانند بهداشت و درمان، پیشرفت‌های فناوری و حقوق قانونی مردم مربوط باشد (Leicht and Fennel, 2001). از نظر ابات (1988)، وظایف حرفه‌ها به‌طور کلی حل و فصل امور انسانی همراه با قبول مسئولیت نسبت به راه‌حل‌هایی که افراد حرفه‌ای ارائه می‌کنند است، که می‌تواند مربوط به مسائل فردی مانند حرفه پزشکی یا مسائل گروهی مانند سهامداران یک شرکت در حرفه حسابداری رسمی باشد. از نظر او، عملکرد شغل حرفه‌ای از سه جزء تشکیل می‌شود: «تشخیص مسئله یا مشکل»، «عرضه راه‌حل» معطوف به «حصول نتیجه» موردانتظار و مطلوب در چارچوب مبنای نظری شغل مربوط.

حرفه به سطوح بالاتر آموزش متعهد است و مستلزم آموزش برای کسب مهارت می‌باشد. یک حرفه مستلزم مهارت‌های تفکر انتقادی است. معمولاً یک حرفه دانش خاص خود را دارد و برای کسانی که در آن حرفه مشغول هستند برانگیزاننده است. شغل می‌تواند تنها به معنی داشتن کار برای رفع نیازهای مالی باشد، اما حرفه به معنی انجام کار، کسب تجربه و دانش در مسیر پیشرفت و ارتقای مهارت‌ها است. افرادی که به دنبال کسب حرفه‌ای خاص هستند اهداف بلندمدتی دارند و برای رسیدن به آنها برای زمان حالشان برنامه‌ریزی می‌کنند. در مقابل، افرادی که تنها به دنبال داشتن شغل هستند اغلب در ازای کاری دشوار مبلغ اندکی دریافت می‌کنند و حقوق، مسئولیت‌ها و وظایف کاری قابل توجهی نصیبشان نمی‌شود.

آمادگی مسیر حرفه‌ای

آمادگی مسیر حرفه‌ای فرایند آموزش مهارت‌های مرتبط با جست‌وجو، کسب، حفظ و پیشرفت در طول مسیر شغلی است. این مفهوم شامل ایده‌ها، مفاهیم و مهارت‌هایی است که هر دانشجو برای موفقیت در دنیای کار به آنها نیازمند است.

آمادگی مسیر حرفه‌ای دستیابی و نشان دادن صلاحیت‌های لازمی است که به‌طور گسترده

تفاوت شغل و حرفه

پژوهشگران در دهه‌های ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ بر مفهوم حرفه‌های پایگاهی به معنای نوع خاصی از مشاغل و با ویژگی‌های معین تأکید داشتند. از نظر آنان، کار حرفه‌ای متمایز از کار شغلی است و مستلزم آموزش و کارآموزی طولانی و پرهزینه برای کسب دانش و تخصص است و فقط گروه‌هایی مثل پزشکان، مشاوران، مهندسان، دندان‌پزشکان، کشیشان، معلمان مدارس، گزارشگران، پرستاران، خلبانان، مددکاران اجتماعی را دربر می‌گیرد که دانش ویژه - معمولاً دانش انتزاعی و نظری - دارند و مهارت ویژه معمولاً مستلزم انجام قضاوت‌های پیچیده است. این حرفه‌های پایگاهی ویژگی‌های نهادی و ایدئولوژیک خاص و کمابیش مشابه دارند و برای خود هویت‌های شغلی و بازارهای کاری انحصاری را ایجاد می‌کنند که آنها را از سایر مشاغل متمایز می‌سازد. حرفه‌های پایگاهی با نمونه‌های تاریخی پزشک و وکیل مستقل بوده و به انجام خدمتی عمومی می‌پردازند و در تصمیم‌گیری‌های خود از اخلاقیات حرفه‌ای یا قواعد رفتار معین تبعیت می‌کنند. آنان در یک مناسبات ویژه اعتماد با مراجعین، مدیران و کارفرمایان خود قرار دارند و دارای منش دگرخواهانه بوده و با ارزش‌های عام برانگیخته می‌شوند. در فقدان این ویژگی‌ها باید به جای حرفه از مفهوم شغل استفاده کرد و می‌توان مشاغلی را که فقط دارای برخی از این ویژگی‌ها می‌باشند به قول اتریونی شبه حرفه نامید (قانعی‌راد، ۱۳۹۲).

در مغرب‌زمین، به صورت سنتی سه گروه شغل الهیات، حقوق و پزشکی، و نظامی‌گری حرفه‌ای شناخته می‌شده‌اند که اشتغال به آنها مستلزم دانش فراوان است. گودی اواخر دهه ۱۹۶۰ میلادی دو ملاک را برای تشخیص حرفه‌ای بودن مشاغل معرفی کرده است: یکی، متکی بودن عملکرد شغل به دانش نظری و دیگری، تأمین نیاز استفاده‌کنندگان از خدمات شغل مربوط به نحو مطلوب. دیگران هم در سال‌های اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی کمابیش بر همین ملاک‌ها تأکید کرده‌اند (Abbot, 1988). گروهی معتقدند شغلی حرفه‌ای است که وظایفش به‌طور ذاتی نه فقط برای جامعه

می‌گیرند و به صورت فوری و بدون مهارت، مستعد ورود به دنیای کار می‌شوند؛
۶. در این فرایند، کار ناامن یا ثمربخش در آینده نتیجه توانایی‌های شخصی و رضایت شغلی است (Arulmani & Arulmani, 2004).

دانش‌آموختگان دانشگاهی را برای گذار موفقیت‌آمیز به محیط کار آماده می‌کند. این شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها عبارت‌اند از: تفکر انتقادی، حل مسئله، تمرین استدلال صحیح برای تجزیه و تحلیل مسائل، تصمیم‌گیری و غلبه بر مشکلات (Mishkind, 2014).

آمادگی شغلی

آمادگی شغلی فرایندی است که طی آن افراد جامعه هدف متناسب با توانایی‌ها، علایق، ظرفیت‌ها و با در نظر داشتن منابع موجود، آموزش‌های مختلف اعم از رسمی و غیررسمی را دریافت و برای استفاده از فرصت‌های شغلی یا راه‌اندازی طرح‌های کسب و کار آماده می‌شوند (دستورالعمل آماده‌سازی...، ۱۳۹۲). به گفته بردی (2010) مهارت‌های آمادگی شغلی شامل توانایی سازگاری با فرهنگ کار جدید، تمایل و توانایی یادگیری چیزهای جدید، انعطاف‌پذیری در سازگاری با تغییر، داشتن اخلاق کاری خوب، داشتن مهارت‌های بین‌فردی و داشتن تناسب اندام و هوشیاری ذهنی است.

فرایند آمادگی حرفه‌ای

آرولمانی‌ها مدل فرایند آمادگی حرفه‌ای را برای راهنمایی شغلی و کاریابی مطرح کرده‌اند. براساس این مدل:
۱. آمادگی شغلی و تصمیم‌گیری شغلی یک فرایند است؛
۲. درک خود و جهت‌گیری شغلی فرد نسبت به دنیای کار دقیقاً با ماهیت رشد شخصی ارتباط دارد؛
۳. رشد حرفه‌ای بهنجار ناشی از رشد علائق و نگرش‌های حرفه‌ای، هماهنگی نیم‌رخ شخص با مشاغل مناسب و سپس آمادگی برای ورود به یکی از این مشاغل است؛
۴. رشد حرفه‌ای درون یک زمینه فرهنگی و اجتماعی رخ می‌دهد که درون این محیط متغیرهای اجتماعی و اقتصادی و باورهای شغلی با یکدیگر تعامل دارند و روی منابع خودکارآمدی اثر می‌گذارند و این عوامل وظایف رشد حرفه‌ای را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛
۵. بعضی گروه‌ها تحت تأثیر باورهای شغلی منفی قرار

ارتباط آموزش‌های علمی-کاربردی و آمادگی حرفه‌ای

آموزش‌های علمی-کاربردی آموزش‌هایی است که با هدف ارتقاء و انتقال دانش کار، ایجاد مهارت‌ها، افزایش بهره‌وری، به‌هنگام کردن و ارتقاء معلومات و تجارب شاغلان، رشد استعدادها و بارز و به فعلیت درآوردن استعدادهای نهفته برای تصدی مشاغل و حرف‌گوناگون انجام می‌شود تا توانایی افراد را برای انجام دادن کاری که به آنها محول می‌شود به سطح مطلوب برساند (دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی، ۱۳۷۳: ۵).

این تعریف در زمره مفهوم عام آموزش‌های علمی-کاربردی است. اما در مفهوم خاص، آموزش‌های علمی-کاربردی از آموزش‌های فنی-حرفه‌ای متمایز می‌شود. مهم‌ترین وجه این تمایز، تفاوت در نوع مهارت دانش‌آموختگان این دو نظام آموزشی است. برون‌دادهای نظام فنی-حرفه‌ای عمدتاً از مهارت‌های یدی برخوردارند، اما برون‌دادهای نظام علمی-کاربردی به واسطه آشنایی با مبانی علمی حرفه و شغل از مهارت‌ها و توانایی‌های ذهنی نیز برخوردارند و بنابراین قابلیت تصدی مشاغل سطوح بالاتر را دارند. سازمان بین‌المللی کار مشاغل مرتبط با صنعت را در شش سطح ۱. سطح غیرماهر؛ ۲. سطح تکنسینی؛ ۳. سطح نیمه‌ماهر؛ ۴. سطح تکنولوژیست (مهندسی)؛ ۵. سطح ماهر؛ ۶. سطح خبره و متخصص فناوری دسته‌بندی کرده است. به‌جز سطح غیرماهر که نیازمند آموزش خاصی نیست، بقیه سطوح با توجه به فعالیت‌هایی که از آنان انتظار می‌رود به درجاتی از آموزش نیاز دارند. هرچه به‌سوی سطوح بالاتر شغلی حرکت کنیم، از درجه غلظت آموزش‌های مهارتی کاسته می‌شود. در سطوح شغلی، سطح کارگر ماهر در حد پایان تحصیلات متوسطه،

موقعیت‌های برتر.

۳. خطرپذیری: یعنی فرد یاد می‌گیرد که خطر کردن در مقابل حوادث غیرقابل پیش‌بینی را بپذیرد.

۴. پشتکار: زمانی است که فرد باید عقب‌نشینی کند و این کار را نمی‌کند. مقاومت در واقع سمج شدن و رها نکردن است.

۵. کنجکاوی: در واقع قرار گرفتن در معرض شرایط یادگیری جدید است که ممکن است خود به ما نقطه‌نظر یا راهی را نشان دهد (طباطبایی و لسانی، ۱۳۹۵).

عوامل اصلی آمادگی حرفه‌ای

پدیده حرفه‌ای شدن مشاغل را می‌توان در پیوستاری تصویر کرد که یک قطب آن وجود ارزش‌های حرفه‌ای ایده‌آل و قطب دیگر پراکندگی و عدم وجود هرگونه اشتراک ارزش‌های حرفه‌ای است. در راستای چنین پیوستاری عوامل اصلی حرفه‌ای شدن یک شغل یا تخصص را می‌توان به شرح زیر خلاصه کرد:

۱. یک حرفه دارای چارچوب نظری سیستمی است. مهارت‌های حرفه‌ای از راه فرایند آموزش طولانی کسب می‌شود. مجموع اطلاعات مربوط به آن به صورت یک بدنه مشخص از دانش شکل می‌گیرد و آماده شدن برای عضویت آن، نیاز به دانش و تجربه کافی دارد.

۲. آمادگی حرفه‌ای از راه کسب دانش لازم در آن زمینه به دست می‌آید.

۳. پذیرش اجتماعی وسیعی در اعمال اختیارات تخصصی به وجود می‌آید.

۴. در یک حرفه، اخلاق حرفه‌ای ویژه‌ای دیکته می‌شود که ارتباط بین شخصی عضو خاص را با سایر اعضا و افراد و سازمان‌هایی که با او در تماس هستند برقرار می‌کند.

۵. در هر حرفه شناخته شده فرهنگ خاصی حاکم است که نقش اجتماعی اعضای آن حرفه را به وجود می‌آورد (میرسپاسی، ۱۳۸۶).

تجربه عملی آمادگی حرفه‌ای در استرالیا

سطح تکنسینی در حد کاردانی، سطح تکنولوژیست در حد کارشناسی و سطح متخصص فناوری در حد کارشناسی ارشد و دکترا قرار دارد. تا سطح کارگر ماهر، آموزش‌ها متوجه ایجاد یک مهارت برای شغلی معین است (آموزش فنی-حرفه‌ای). از سطح تکنسینی، ضمن آموزش مهارت‌های یدی، درجاتی از پرورش مهارت‌های ذهنی مانند مهارت‌های ادراکی و مهارت‌های تشخیص و حل مسئله نیز مدنظر قرار می‌گیرد و لذا آموزش اصول و مبانی علمی حرفه نیز وارد محتوای آموزشی می‌شود (آموزش علمی-کاربردی). بنابراین آموزش‌های علمی-کاربردی از این نظر که معطوف به شغل است با آموزش‌های فنی-حرفه‌ای و از این جنبه که به مبانی علمی مشاغل توجه دارد با آموزش‌های عالی فصل مشترک دارد (خرقانی و سلسله، ۱۳۸۸).

مهارت‌های پنج‌گانه در آمادگی حرفه‌ای

به اعتقاد آلون (2001)، افراد برای حرفه‌ای بودن باید مهارت‌های پنج‌گانه خود را تقویت کنند. به اعتقاد وی، افرادی که دارای این مهارت‌ها باشند، اضطراب کمتری برای تصمیم‌گیری شغلی دارند و بیشتر در رفتارهای اکتشاف شغلی درگیر می‌شوند. این رویکرد پیشنهاد می‌کند که باز بودن ذهن، یکی از صفات شخصیتی ضروری برای هر فردی در محیط کاری است، زیرا امروزه تغییرات سریعی در محیط کار رخ می‌دهد. طبق پیش‌بینی این رویکرد، افرادی که ذهن باز دارند دارای مهارت‌هایی هستند که برای ایجاد، تشخیص و استفاده از فرصت‌ها بوده و می‌تواند آموخته یا کسب شود (دین‌دوست و دیگران، ۱۳۹۱).

این مهارت‌های پنج‌گانه به شرح زیر است:

۱. انعطاف‌پذیری: به معنی تغییر نگرش‌های خود در محیط‌های گوناگون است. مثلاً، شخصی برای اینکه بتواند در مکانی مذهبی کار کند، ممکن است نگرش‌های دینی خود را تقویت کند یا اگر فردی نتواند به شغل موردنظرش برسد، به کاری اشتغال می‌ورزد که تا حدودی مشابه آن شغل باشد.

۲. خوش‌بینی: یعنی پیگیری شرایط جدید و یافتن

۷. پیوندهای محکم با صنعت: گردهمایی‌های سالانه صنعت به منزله رویدادهای شبکه‌ای برای دانشجویان، کارمندان و متخصصان صنعت انجام وظیفه می‌کنند. همین‌طور جوایز و بورسیه‌هایی که متخصصان صنعت آنها را حمایت می‌کنند تا دستاوردهای دانشجویان درون دانشگاه را بشناسند.

۸. سیستم‌های پشتیبانی: برنامه‌های مربی‌گری صنعت که به کمک آنها دانشجویان می‌توانند به حرفه‌هایی در رشته‌هایی متصل شوند که می‌خواهند در آنها استخدام شوند (Borg, et. al., 2017).

روش عملی آمادگی شغلی

در این روش که از استانداردهای آمادگی شغلی بهره برده شده است می‌توان وظایف زیر را به ترتیب مشاهده کرد:

۱. بررسی و شناخت مشاغل موردنظر که از جمله مهارت‌های آن می‌توان به بررسی نیازهای مهارتی، نظری و دانشگاهی گروه‌های شغلی اشاره کرد. همین‌طور می‌بایست وضعیت بازارکار و اشتغال مشاغل موردنظر را نیز بررسی کرد.

۲. بررسی محیط کار و فعالیت‌ها. از جمله مهارت‌های مربوط به این بند می‌توان به بررسی فرایند کاری مشاغل موردنظر و احصا توالی کارها اشاره کرد.

۳. بررسی و شناخت مواد، تجهیزات، ابزار و ماشین‌آلات مربوط. می‌بایست نحوه عملکرد ابزار و ماشین‌آلات را بررسی کرد و ایمنی و بهداشت کار با تجهیزات را نیز از نظر دور نداشت.

۴. به‌کارگیری موضوعات و مسائل جانبی شغل موردنظر مانند ایمنی، اقتصادی، سختی و پیچیدگی کار. در این قسمت آیتم‌های دریافتی حقوق و مزایای شغلی موردنظر و نکات ایمنی و بهداشتی کار را باید به‌دقت موردبررسی قرار داد.

۵. شناسایی و تعریف مسئله و ارائه راه‌حل مسئله. فهم دقیق و فرمول‌بندی مسئله و به‌کارگیری بهترین راه‌حل از جمله مهارت‌های این قسمت از آمادگی شغلی است.

۶. تصمیم‌گیری حل مسئله. از مهارت‌های مهم در این زمینه

برنامه پیاده‌شده در یکی از دانشکده‌های دانشگاه‌های استرالیا تجربه مفیدی از برنامه آمادگی حرفه‌ای عرضه می‌کند. این مطالعه با استفاده از الگوی آمادگی حرفه‌ای با نام لایف بوی که به‌تازگی مفهوم‌سازی شده است، روش‌های همکاری یکی از دانشگاه‌های استرالیا با صنعت را کشف می‌کند. این مطالعه، ویژگی‌های آمادگی حرفه‌ای را در دانشجویان در محیط‌های آزمایشی و مصنوعی توسعه می‌دهد و تقویت می‌کند و اقدامات مبتکرانه دانشگاه‌محور را برای توسعه ویژگی‌های آمادگی حرفه‌ای به‌کار می‌بندد. تجزیه و تحلیل اسناد مربوط به دوره اقدامات، آمادگی حرفه‌ای در دانشگاه را به هشت جز مدل لایف بوی طبقه‌بندی کرده است که پیشنهاد می‌دهد این چارچوب می‌تواند برای هدایت دانشگاه‌ها در همکاری بهتر با صنعت مفید واقع شود. این تحقیق از رویکرد مطالعه موردی استفاده کرده و تمرکز آن بر دانشکده PCPM در یک دانشگاه بزرگ استرالیا بوده است. اجزای مدل استفاده‌شده به شرح زیر است:

۱. اعتمادبه‌نفس: برنامه‌های یادگیری دوجه‌دو برای تسهیل انتشار دانش بین دانشجویان و تقویت اعتمادبه‌نفس دانشگاهی؛

۲. آماده‌سازی کافی: آگاه‌سازی دانشجویان از روندهای فعلی صنعت از راه خبرنامه، وبلاگ و مکاتبات و برنامه‌های مشاوره صنعت برای تسهیل تعامل بین کارفرمایان صنعت و دانشجویان؛

۳. انتقال آرام: فراهم کردن فرصت‌های شبکه‌ای برای دانشجویان برای تعامل با متخصصان صنعت، پلتفرم‌های مسیر شغلی که به‌کمک آن دانشجویان می‌توانند فرصت‌های شغلی را جست‌وجو کنند؛

۴. بنیان محکم: ارائه دوره‌های اصلی به همراه برنامه‌ها برای پوشش دانش موردنیاز برای عملکرد موفقیت‌آمیز در حرفه پیش‌بینی‌شده؛

۵. آموزش یکپارچه حرفه: پیشنهاد دوره‌های آموزشی یکپارچه حرفه به همراه برنامه‌های آنها؛

۶. کارکنان باتجربه در صنعت: داشتن کادر آموزشی باتجربه صنعت واقعی؛

خرقانی، س. و سلسله، م. (۱۳۸۸). "آموزش علمی-کاربردی: نظام آموزشی مجاور یا رکنی اساسی در آموزش عالی؟"، کنفرانس آموزش مهندسی در ۱۴۰۴.

دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی (۱۳۷۳). نظام آموزش‌های علمی-کاربردی، مصوب جلسه ۳۴۴ شورای عالی انقلاب فرهنگی، تهران.

دستورالعمل آماده‌سازی شغلی جامعه هدف سازمان بهزیستی، ۱۳۹۲، بازیابی از www.behzisti.ir

دولان، ش. و رندال، ش. (۱۳۸۴). مدیریت منابع انسانی. (ترجمه محمدعلی طوسی و محمد صائبی). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

دین‌دوست، ل.، عابدی، م. ر. و بهرامی، ف. (۱۳۹۱). تأثیر مشاوره گروهی مسیر شغلی به سبک رویکرد تصادفی برنامه‌ریزی شده بر پرورش مهارت‌های آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای دانشجویان دانشگاه اصفهان. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمان، ۴(۱۳)، ۱۴۰-۱۵۵.

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور (۱۳۹۴). استاندارد آموزش شایستگی آمادگی شغلی. دفتر طرح و برنامه‌های درسی معاونت آموزش.

طباطبایی، س. س. و لسانی، م. (۱۳۹۵). اعتباریابی آمادگی فرصت‌یابی حرفه‌ای مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی. فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، ۷(۲۶)، ۱۹۹-۲۴۴.

عزیزی، ن. (۱۳۸۲). آموزش و پرورش و بازار کار: آماده‌سازی جوانان با صلاحیت‌ها و مهارت‌های اساسی. مجله علوم اجتماعی و انسانی، ۱(۲۰)، ۵۸-۷۰.

قانع‌راد، م. ا. (۱۳۹۲). آموزش عالی در میانه تعارض‌های شغل‌گرایی جدید و حرفه‌گرایی مدنی و مردم‌مدار. فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۱(۶)، ۱-۲۸.

کریمی، م. (۱۳۸۷). ضرورت توسعه آموزش‌های فنی و حرفه‌ای براساس نیاز بازار کار. هفته‌نامه بازار کار، ۸(۴۰۲)، ۳.

میرسپاسی، ن. (۱۳۸۶). نقش مدیران حرفه‌ای در توسعه «ضرورت حرفه‌ای کردن مدیریت در جامعه»، فصلنامه علوم مدیریت، ۱(۲)، ۳۳-۵۳.

هاشم مطوری، ح. (۱۳۹۷). مدل سه‌گانه معنا در شغل: شغل به‌عنوان امرار معاش، شغل به‌عنوان مسیر پیشرفت و شغل به‌عنوان رسالت. مجله رویش روانشناسی، ۷(۵)، ۷۵-۹۶.

Abbott, A. (2014). The system of professions: An essay on the division of expert labor. Chicago: University of Chicago press.

Allen, T. J., & Katz, R. (1986). The dual ladder: motivational solution or managerial delusion?. *R&D Management*, 16(2), 185-197.

Arulmani, G. & Arulmani, S. N. (2004). Career Counselling. New Delhi: Tat Mcgraw-Hill Companies.

Borg, J., Turner, M., & Scott-Young, C. (2017). Fostering

می‌توان به جمع‌آوری اطلاعات، ارزیابی پیامدها و تجزیه و تحلیل برای بررسی خطرات احتمالی اشاره کرد.

۷. مدیریت اضطراب و بیان نافذ و گفتار تأثیرگذار. شناخت ماهیت اضطراب و دلایل ایجاد اضطراب و توانایی برقراری ارتباط مؤثر و فصاحت و بلاغت در گفتار از جمله مهارت‌های کاربردی در این بخش می‌باشد.

۸. تعاریف عناصر ارتباطی. به‌کارگیری مهارت‌های ارتباطی و کلیدهای برقراری ارتباط در این بخش حائز اهمیت فراوان است.

۹. انتقال و دریافت پیام. برقراری ارتباط کلامی و غیرکلامی و به‌کارگیری تکنیک‌های مؤثر در فرایند گوش دادن از مهارت‌های مهم در این قسمت می‌باشد.

۱۰. به‌کارگیری راهبردها و تاکتیک‌های مذاکره. به‌کارگیری مفاهیم راهبرد مذاکره و شناسایی شیوه‌های مذاکره را می‌توان از مهارت‌های این گروه نام برد.

۱۱. ادراک و ارتباط در مذاکرات. توانایی همدلی، گوش دادن و مهارت‌های ارتباطی از نمونه مهارت‌های مورد استفاده در ارتباطات مذاکره می‌باشد.

۱۲. به‌کارگیری اصول و فنون مذاکرات اثربخش. ۱۳. مشارکت دادن افراد در کار گروهی. تشکیل کارگروه برای سازمان و انجام نمونه کار گروهی برای افراد از جمله مهارت‌های این بخش است.

۱۴. حل تعارض در کارهای گروهی. به‌کارگیری روش‌های حل تعارض و بررسی اشکال مختلف تعارض در این قسمت حائز اهمیت می‌باشد.

۱۵. کار گروهی و تیمی. از مهارت‌های این قسمت می‌توان به اجرای بازی برد-برد و تشکیل تیم‌های کاری نیمه‌مستقل اشاره کرد (سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور، ۱۳۹۴).

کتاب‌شناسی

باقری، خ. (۱۳۷۷). تربیت حرفه‌ای در بستر دیدگاه اسلام. فصلنامه روش‌شناسی علوم انسانی، ۴، ۳۸-۵۲.

خانلری، ا. (۱۳۸۷). جایگاه مشاوره در ارتباط با هدایت تحصیلی - شغلی، مجله مدارس، ۶، ۱۱۲-۱۱۶.

- Student Work Readiness—a University Case Study. *EPiC Series in Education Science*, 1, 196-209.
- Brady, R. P. (2010). *Work Readiness Inventory*. Indianapolis, IN: JIST.
- Ciulla, J. B. (2001). *The working life: The promise and betrayal of modern work*. New York: Crown Business Books.
- Erdogmus, N. (2004). Career orientations of salaried professionals: The case of Turkey. *Career Development International*, 9(2), 153-175.
- Freidson, E. (1994). *Professionalism Reborn: Theory, Prophecy and policy*. Cambridge: Polity Press.
- Law, B., Meijers, F., & Wijers, G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance and Counselling*, 30(4), 431-449.
- Leicht, K. & Fennell, M. L. (2001). *Professional work: A sociological approach*. New York: Wiley.
- Mishkind, A. (2014). Overview: State Definitions of College and Career Readiness. *College and Career Readiness and Success Center*.
- Nelson, R. R. & Condrin, J. L. (1987). A vocational readiness and independent living skills program for psychiatrically impaired adolescents. *Occupational therapy in mental health*, 7(2), 23-38.
- Ulven, J. C. (2001). *The Openness to Vocational Opportunity Scale: An Application of the Planned Happenstance Approach*. (Doctoral dissertation), University of Kansas.

میشم شفیع رودپشتی

(عضو هیئت علمی دانشگاه تهران)

ساجده سادات مجیدی (دانشگاه تهران)

معادل‌ها

vocational readiness	آمادگی حرفه‌ای
job readiness	آمادگی شغلی
Career readiness	آمادگی مسیر حرفه‌ای
Abbot	آبات
Brady	بردی
profession	حرفه
Semi-Profession	شبه حرفه
occupation	شغل
career	کارراهه
life buoy	لایف بوی