

Skill Varieties

مهارت توانایی انجام یک فعالیت با نتایج مشخص تعریف شده است. مهارت انواع مختلفی نظیر مهارت‌های شناختی، حرکتی، سخت و نرم دارد. با استفاده از روش‌های نیازسنجی مهارتی و با تکیه بر نظریه «فاصله مهارت‌ها»، نیازهای کارفرمایان و بازار کار بررسی و تبیین می‌شود و مؤلفه‌های مهارت‌های مورد نیاز برای دانش‌آموختگان در دو دسته مهارت‌های عمومی یا مهارت‌های اشتغال‌پذیری و مهارت‌های شغلی تعیین می‌گردد.

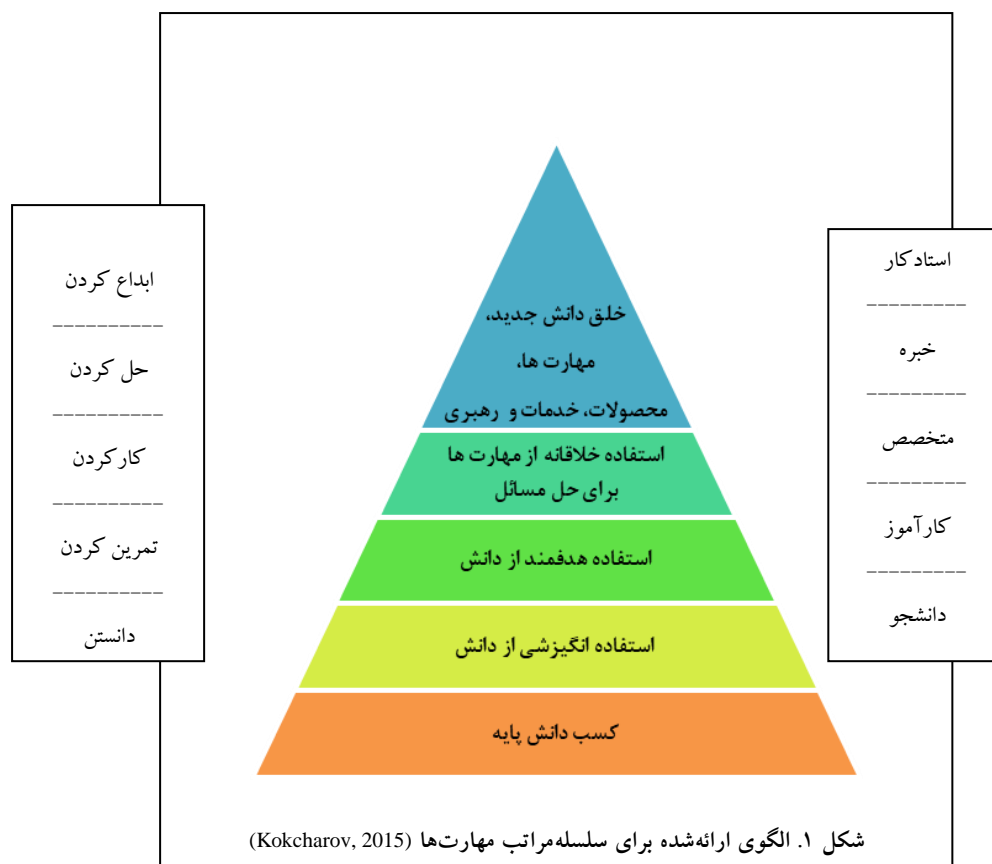
مفهوم مهارت

تعاریف متعددی برای توضیح مفهوم مهارت ارائه شده است. در یک تعریف کلی، به میزان هماهنگی بین ذهن و جسم برای رسیدن به یک توانمندی یا شایستگی، مهارت گفته می‌شود. مهارت توانایی اکتسابی و تمرین شده برای انجام ماهرانه وظایف یا شغل است (صالحی عمران، ۱۳۸۶). در تعریفی دیگر، مهارت توانایی پیاده‌سازی علم در عمل تعریف شده است. مهارت از طریق تکرار کاربرد دانش در مهارت محیط واقعی به دست آمده و توسعه می‌یابد (خراسانی و عیدی، ۱۳۹۴) یا «توانایی استفاده از مطالب انتزاعی (اندیشه‌های کلی، قواعد اجرایی، روش‌های کلی) در موقعیت‌های ویژه عینی» تعریف می‌شود (سیف، ۱۳۸۶). در تعریفی دیگر، مهارت توانایی انجام یک فعالیت با نتایج مشخص تعریف شده است که اغلب در مدت زمان و/یا با انرژی مشخصی انجام می‌شود که جهت ارزیابی و نشان دادن سطوح مهارت، به محیط واقعی یا مجازی نیاز است. مهارت را می‌توان توانایی انجام مناسب یک کار دستی، ذهنی و یا هر دو با هم تعریف کرد. برخلاف مفاهیمی مانند توانایی طبیعی، استعداد، تمایل ذاتی یا ظرفیت که تنها پتانسیل دستیابی به توانایی‌ها را به صورت بالقوه نشان می‌دهند، اصطلاح مهارت، معمولاً به معنای شایستگی و توانایی بالفعل و واقعی است که با مهارت‌آموزی، آموزش یا تمرین به دست آمده است (Encyclopedia, 2020).

در تعریف دیگر در فرهنگ لغت آنلاین اروپایی شایستگی و مهارت دیسکو، که بیش از ۱۰۴,۰۰۰ مهارت و

شایستگی را دربر می‌گیرد، به یازده زبان اروپایی موجود است و یکی از بزرگ‌ترین مجموعه‌ها در آموزش مهارت و شایستگی‌های مورد نیاز بازار کار است، مهارت بر مبنای دانش تعریف می‌شود. در این فرهنگ لغت، دانش به معنای نتیجه جذب اطلاعات از طریق یادگیری تعریف شده است. دانش بدنه حقایق، اصول، نظریه‌ها و شیوه‌هایی است که مربوط به یک حوزه کار یا مطالعه است. در چارچوب صلاحیت‌های اروپا، دانش به صورت نظری و/یا واقعی توصیف می‌شود و مهارت به معنای توانایی استفاده از دانش و استفاده از دانش فنی برای انجام وظایف و حل مشکلات و به عبارتی توانایی انجام یک فعالیت به شیوه‌ای شایسته است. شایستگی به معنای توانایی اثبات شده در استفاده از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های شخصی، اجتماعی و/یا روش‌شناختی در موقعیت‌های کاری یا تحصیلی و در پیشرفت‌های حرفه‌ای و شخصی است. نتایج یادگیری به معنای آنچه یادگیرنده می‌داند، می‌فهمد و می‌تواند پس از اتمام فرایند یادگیری انجام دهد (توسط دانش، مهارت و شایستگی) تعریف می‌شوند. به طور کلی تعاریف ارائه شده برای انواع مهارت در دیسکو بر مبنای درک جامع نسبت به مهارت‌ها و شایستگی‌ها قرار دارد که شامل نگرش‌های فردی، ارزش‌ها و الگوهای رفتاری و همچنین کلیه توانایی‌های حرفه‌ای است که ممکن است به صورت رسمی یا غیررسمی کسب شوند (DISCO, 2020a). الگوی ارائه شده برای سلسله مراتب دانش به مهارت در شکل (۱) ارائه شده است.

به بیان دیگر، در تعاریف نوین، دانش و مهارت به صورت مجزا از یکدیگر تعریف نمی‌شوند و در حقیقت مهارت مراتب بالاتر دانش جهت کاربرد و استفاده انگیزشی و هدفمند از دانش است که در مراتب بالاتر به صورت توانایی استفاده خلاقانه از مهارت‌ها برای حل مسائل و خلق دانش و مهارت‌ها، محصولات، خدمات و رهبری جدید تعریف می‌شود و دانش (در معنای نظری یا واقعی) مبنای آموزش مهارت با هدف استفاده کاربردی تعریف می‌گردد. اندیشمندان و مؤسسات و بانک‌های مشاغل بین‌المللی، طبقه‌بندی‌های مختلفی برای انواع مهارت ارائه داده‌اند.



شکل ۱. الگوی ارائه شده برای سلسله مراتب مهارت ها (Kokcharov, 2015)

طبقه بندی انواع مهارت

مهارت های شناختی و مهارت های حرکتی

مهارت ها را می توان به روش های مختلفی طبقه بندی کرد. در دنیای امروز تغییرات فناوری باعث تحول در دنیای کار و اقتصاد شده است و همه افراد برای اینکه بتوانند خود را با الزامات مشاغل و اقتصاد مدرن تطبیق دهند به طیف گسترده ای از مهارت ها نیاز دارند (Sommerville, 2007). در گذشته مفهوم مهارت بسیار محدودتر بوده و تنها شامل هنر، صنعت، مهارت های دستی و فنی می شد. به تدریج، اهمیت مفاهیم کیفیت های ذهنی مورد تأیید قرار گرفت و در طبقه بندی های جدیدتر، مهارت های حرکتی و مهارت های شناختی از هم تفکیک شدند. مهارت های حرکتی برای رسیدن به یک هدف به حرکت داوطلبانه بدن نیاز دارند و مهارت های شناختی شامل فعالیت هایی مانند حل مسئله، به خاطر سپردن یا خواندن می شوند (Tomporowski, 2003).

مهارت های شناختی مهارت های اصلی مغز برای تفکر، خواندن، یادگیری، به یاد آوردن، استدلال و توجه است. با استفاده از مهارت های شناختی اطلاعات دریافت می شوند، در بانک دانش پردازش می شوند و در محیط آموزشی، محل کار و زندگی به کار برده می شوند. همچنین به کارکردهای شناختی، توانایی های شناختی یا ظرفیت های شناختی نیز مهارت های شناختی گفته می شود که مهارت های مبتنی بر مغز هستند که برای دستیابی به دانش، دست کاری اطلاعات و استدلال مورد نیاز هستند. آنها بیشتر بر سازوکارهای یادگیری، به یاد آوردن و حل مسئله توجه دارند تا ارتباط با دانش واقعی. مهارت های شناختی حوزه های ادراک، توجه، حافظه، یادگیری، تصمیم گیری و توانایی های زبان را دربر می گیرد (Kiely, 2014). اقتصاددانان و روان شناسان آموزشی، اصطلاح مهارت را به عنوان سطح عملکرد فردی در راستای دقت و سرعت در انجام فعالیت های خاص تعریف می کنند

انواع مهارت

غیره هستند. همچنین در سال‌های اخیر ویژگی‌ها و نگرش‌های شخصی و تعریف بسیاری از موارد انسانی و انتزاعی انسانی نیز به‌عنوان مهارت معرفی شده‌اند (Laker & Powell, 2011). بانک‌های مشاغل نمونه‌های مختلفی برای مهارت‌های نرم ارائه داده‌اند. برای مثال: مهارت‌های ارتباطی و مهارت‌های بین‌فردی، انعطاف‌پذیری، مذاکره، فن بیان، رهبری، انگیزه، شکیبایی، مهارت‌های حل مسئله، مدیریت زمان و اخلاق حرفه‌ای، تفکر خلاق، وجدان کاری، همکاری، شبکه‌سازی، تصمیم‌گیری، انگیزه، تفکر انتقادی و حل اختلافات، مهارت‌های فناورانه، مهارت‌های پژوهشی، مهارت‌های مدیریت پروژه، نگرش مثبت، اعتمادبه‌نفس، انتقادپذیری، خلاقیت، مهارت ترغیب و متقاعدسازی، در دسته مهارت‌های نرم قرار می‌گیرد. در دنیای امروز فرد برای عملکرد مناسب شغلی به مهارت‌های هیبریدی، که ترکیبی از مهارت‌های سخت و نرم است، نیازمند است (Doyle, 2019). با مرور پژوهش‌های گذشته می‌توان تعاریف ارائه‌شده در جدول (۱) را برای این دو دسته مهارت ارائه داد.

وزارت کار آمریکا طبقه‌بندی دقیق‌تری برای انواع مهارت ارائه کرده است و مهارت‌های لازم برای شاغلان در جهان نوین امروزی را در سه دسته: مهارت‌های فنی یا سخت، مهارت‌های انسانی یا نرم و مهارت‌های مفهومی طبقه‌بندی کرده است (Sommerville, 2007).

انواع دیگر طبقه‌بندی انواع مهارت

فرهنگ لغت دولت کانادا براساس مهارت‌های موردنیاز بازار کار، مهارت‌ها را در پنج دسته مهارت‌های بنیادی، تحلیلی، فنی، مدیریت منابع و بین‌فردی به شرح جدول (۲) تقسیم‌بندی کرده است (Canada.ca, 2020). این تعاریف با تعاریف ارائه‌شده در بانک اطلاعات شغلی O*NET هماهنگ است.

و مهارت‌ها را در سه دسته مهارت‌های شناختی، مهارت‌های دستی و مهارت‌های اجتماعی طبقه‌بندی می‌کنند (Encyclopedia, 2020). در تعاریف ارائه‌شده توسط چارچوب صلاحیت‌های اروپا نیز، مهارت‌ها در دو دسته کلی شناختی (شامل استفاده از منطق، شهود و تفکر خلاق) و عملی (شامل مهارت دستی و استفاده از روش‌ها، مواد، ابزار) طبقه‌بندی می‌شوند (DISCO, 2020a).

مهارت‌های سخت و مهارت‌های نرم

در یک نوع طبقه‌بندی دیگر می‌توان انواع مهارت را در دو دسته مهارت‌های شناختی یا سخت و مهارت‌های غیرشناختی یا نرم و طبقه‌بندی کرد (Clark, 2013). مرور ادبیات پژوهش نشان‌دهنده آن است که تا به امروز مهارت‌های سخت بیشتر مورد تأکید قرار گرفته‌اند، درحالی‌که مهارت‌های نرم نیز می‌توانند تأثیر زیادی بر قابلیت‌های اشتغال داشته باشند و متقاضیان مشاغل و کارکنان مشاغل تخصصی می‌توانند با افزایش مهارت‌های نرم، خود را از دیگر متقاضیان متمایز کنند. همچنین در مشاغل سنتی، کارکنان مشاغلی که به مهارت‌های سخت نیاز دارند، معمولاً از سطح مهارت‌های نرم پایینی برخوردارند. مهارت‌های نرم، فرد را به یک عضو باارزش گروه تبدیل می‌کنند و می‌توانند به اندازه مهارت‌های سخت، نشانگر نحوه عملکرد شغلی افراد باشند (Doyle, 2019). صاحب‌نظران مختلف نظرات متفاوتی درباره اهمیت مهارت‌های سخت و نرم ارائه داده‌اند تا جایی که برخی معتقدند مهارت‌های سخت از اهمیت کمتری نسبت به مهارت‌های نرم برخوردارند (Singh et al., 2013). از طرف دیگر براساس نظرسنجی‌های مختلف، از نظر کارفرمایان، مهارت‌های نرم از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است که متأسفانه دانش‌آموختگان و متقاضیان شغلی جدید از ضعف‌هایی در دارا بودن این دسته از مهارت‌ها برخوردارند (در انگلستان) (Oxford reference, 2020).

مهارت‌های نرم شامل ارتباطات مؤثر، خلاقیت، انعطاف‌پذیری، آمادگی برای تغییر، رهبری، گروه‌سازی و

جدول ۱. تعاریف انواع مهارت از نظر دسته‌بندی مهارت‌های سخت و نرم

مهارت سخت	مهارت نرم
<p>• مهارت‌های سخت و تکنیکی بر توانایی یک فرد برای انجام کار تأثیرگذارند. مهارت‌های سخت مهارت‌هایی فنی (مثل کار با رایانه، حساب و ریاضی) هستند که ارتباط مستقیمی با کیفیت عملکرد یک فرد در محیط کاری دارند (Singh et al., 2013).</p> <p>• مهارت‌های سخت مهارت‌های فنی یا مدیریتی هستند که به فعالیت‌های اصلی یک شغل مرتبط هستند (Somalingam & Shanthakumari, 2013)</p> <p>• مهارت‌های سخت به دانش فنی و آموزش مهارت‌های خاص مربوط می‌شود که فرد در طول تحصیلات یا دوران شغلی خود به دست می‌آورد (indeed, 2020).</p> <p>• مهارت‌های سخت توانایی‌های قابل آموزش یا مجموعه مهارت‌هایی است که کمی‌سازی آنها آسان است و معمولاً در کلاس، از طریق کتاب یا سایر مواد آموزشی، یا در محل کار یاد گرفته می‌شوند، مانند مهارت در یک زبان خارجی، مدارک یا گواهینامه‌ها، مهارت کار با دستگاه‌ها و ماشین‌آلات، مهارت برنامه‌نویسی کامپیوتر (the balance careers, 2020).</p>	<p>• مهارت‌های نرم به‌عنوان مهارت‌های شناختی، مهارت‌های حل مسئله هستند که مجموعه‌ای از توانایی‌هایی مانند شناخت مسئله، تحلیل مسئله، درک درست از میزان بهینه اطلاعات لازم برای حل مسئله، مدیریت داده‌ها و مانند آن است. توانایی ایجاد ارتباط و جمع‌بندی از اطلاعات با یک فرایند درست در این مجموعه قرار می‌گیرد (Dumbre & Ingawale, 2016)</p> <p>• تعریف مهارت‌های نرم کار ساده‌ای نیست، اما معمولاً می‌توان آنها را به‌وسیله عادت‌های کاری و تحصیلی مانند انگیزه کاری و نظم و ترتیب و عادت‌های رفتاری مانند احترام به خود، اعتمادبه‌نفس تعریف کرد (Holmlund, & Silva, 2009).</p> <p>• مهارت‌های نرم قابلیت پیش‌بینی عملکرد افراد در محیط کار را بالا می‌برند. مهارت‌های نرم، ویژگی‌های شخصیتی و مهارت‌های رفتاری هستند که تعیین‌کننده واکنش‌های فردی، عملکرد و دورنمای شغلی در موقعیت‌های شغلی می‌باشند. نمونه‌هایی از این مهارت‌ها عبارت‌اند از: انعطاف‌پذیری، انضباط، مسئولیت‌پذیری، تعهد اخلاقی، کنجکاوی، علاقه به بهبود عملکرد سازمان، مهارت‌های ارتباطی، صداقت و درستی و غیره (Clark, 2013).</p> <p>• به تعبیر OECD مهارت‌های نرم مهارت‌هایی هستند که با آزمون‌های معمول و آزمون‌های IQ قابل اندازه‌گیری نیستند. این مهارت‌ها با عناوین مختلفی مانند ویژگی‌های شخصیتی، توانایی‌های غیرشناختی، مهارت‌های شخصیتی یا مهارت‌های اجتماعی-احساسی نیز شناخته می‌شوند (Kautz et al., 2016).</p> <p>• مهارت‌های نرم یا مهارت‌های عام، مهارت‌های رفتاری‌ای هستند که ویژگی‌هایی غیرملموس از هوش احساسی هستند (Somalingam & Shanthakumari, 2013).</p> <p>• آمادگی برای تجربه کردن (داشتن آمادگی برای تجربه آموخته‌های خود در بازار کار)، باوجدانی، اخلاق (داشتن توانایی برخورد اخلاقی و رویکرد اخلاقی به مسائل)، تعادل روانی، پشتکار و سخت‌کوشی، مسئولیت‌پذیری، نظم و انضباط، جمع‌گرا بودن و اعتمادبه‌نفس (درویشان و همکاران، ۱۳۹۸).</p> <p>• مهارت‌های نرم آن دسته از شایستگی‌هایی هستند که لازم است افراد شاغل جهت انجام فعالیت‌های شغلی مانند ارائه خدمات به مشتری، ارتباطات، حل مسئله و کار تیمی دارا باشند. تعریف مهارت‌های نرم گاهی اوقات شامل وفاداری، اشتیاق، دقیق بودن و توجه به جزئیات و اخلاق حرفه‌ای است، اگرچه منتقدان معتقدند که اینها در واقع مهارت نیستند بلکه خصوصیات یا صفاتی هستند که شخص دارد و ممکن است در محل کار از خود نشان دهد (Oxford reference, 2020).</p>

انواع مهارت

جدول ۲. انواع مهارت و تعاریف آنها در فرهنگ لغت دولت کانادا (Canada.ca, 2020)

دسته بندی مهارت	تعریف	انواع مهارت
مهارت های بنیادی	توانایی هایی را توسعه می دهند که دستیابی سریع تر به سایر مهارت ها و دانش را تسهیل می کنند.	۱. مهارت درک مطلب: توانایی درک کلمات نوشتاری، جملات و بندها در اسناد و مدارک کاری.
		۲. مهارت نوشتن: توانایی برقراری ارتباط مؤثر به صورت کتبی در پاسخ به نیازهای مخاطبان.
		۳. مهارت محاسبات: توانایی درک و استفاده از اعداد و سایر مفاهیم ریاضی.
		۴. مهارت ارتباط شفاهی؛ گوش دادن فعال: توانایی توجه کامل به آنچه دیگران می گویند، زمان دادن برای درک نکاتی که مطرح می شود، سوال پرسیدن متناسب با شرایط و عدم قطع کردن صحبت گوینده در مواقع نامناسب.
		۵. مهارت ارتباط شفاهی؛ درک شفاهی: توانایی گوش دادن و درک اطلاعات و ایده های ارائه شده از طریق کلمات و جملات گفتاری.
		۶. مهارت ارتباط شفاهی؛ بیان شفاهی: توانایی مکالمه با دیگران برای انتقال اطلاعات به صورت مؤثر.
		۷. مهارت های دیجیتال: توانایی درک و استفاده از سیستم های دیجیتال، ابزارها و برنامه ها و پردازش اطلاعات دیجیتال.
مهارت های تحلیلی	توانایی هایی را توسعه می دهند که افراد برای تولید نتایج قابل استفاده، نیاز به پردازش اطلاعات و داده ها به صورت منطقی به آنها نیاز دارند.	۱. مهارت تفکر انتقادی: توانایی استفاده از منطق و استدلال برای شناسایی نقاط قوت و ضعف راه حل های جایگزین، نتیجه گیری یا رویکردهای مختلف به مسائل.
		۲. مهارت تصمیم گیری: توانایی تجزیه و تحلیل اطلاعات و گزینه ها و پس از آن، ارزیابی نتایج برای انتخاب بهترین راه حل ها.
		۳. مهارت ارزیابی: توانایی شناسایی اقدامات یا شاخص های عملکرد سیستم و اقدامات لازم برای بهبود یا اصلاح عملکرد، با توجه به اهداف سیستم.
		۴. مهارت راهبردهای یادگیری: توانایی انتخاب و استفاده از روش های مهارت آموزی و آموزشی/تدریس با توجه به شرایط هنگام یادگیری یا آموزش چیزهای جدید.
		۵. مهارت تجزیه و تحلیل عملیات: توانایی تجزیه و تحلیل نیازها و الزامات محصول برای ایجاد یک طرح.
		۶. مهارت حل مسئله: توانایی شناسایی مشکلات و بررسی و مرور اطلاعات مرتبط برای توسعه و ارزیابی گزینه های اجرای راه حل ها.
		۷. تجزیه و تحلیل کنترل کیفیت: توانایی انجام آزمایش ها و بازرسی از محصولات، خدمات یا فرایندها برای ارزیابی کیفیت یا عملکرد.
		۸. تحقیق و پژوهش: توانایی انجام مطالعات و بررسی داده ها برای افزایش دانش، درک حقایق، یافتن علت ها، حمایت از ایده ها و نتیجه گیری از آنها.
		۹. تجزیه و تحلیل سیستم ها: توانایی تعیین نحوه عملکرد یک سیستم و تغییرات در شرایط، کارها و محیط که بر نتایج تأثیر گذارند.
مهارت های فنی	توانایی هایی را توسعه می دهند که افراد برای طراحی، توسعه، ادغام، تولید نتایج قابل استفاده، راه اندازی و بهره برداری ماشین ها و سیستم های فناورانه و تصحیح نقایص ناشی از کاربرد آنها استفاده می شود، به آنها نیاز دارند.	۱. مهارت تعمیر و نگهداری تجهیزات: توانایی انجام تعمیرات عادی روی تجهیزات و تعیین اینکه چه زمانی و چه نوع تعمیر و نگهداری مورد نیاز است.
		۲. مهارت انتخاب تجهیزات: توانایی تعیین نوع ابزار و تجهیزات مورد نیاز برای انجام کار.
		۳. مهارت نصب: توانایی نصب تجهیزات، ماشین آلات، سیم کشی، یا برنامه ها برای تأمین مشخصات.
		۴. مهارت بهره برداری و کنترل: توانایی کنترل عملکرد تجهیزات، ماشین ها، وسایل نقلیه یا سیستم ها.
		۵. مهارت نظارت بر عملکرد: توانایی خواندن گیج ها، ارقام یا سایر شاخص ها برای اطمینان از عملکرد صحیح دستگاه.
		۶. مهارت تعمیر: توانایی تعویض، ترمیم یا تنظیم قطعات فرسوده یا شکسته و آزمایش عملکرد، ظاهر، عملکرد و یا ایمنی.
		۷. مهارت تنظیم: توانایی تنظیم دستگاه ها یا تجهیزات با تعویض یا تغییر ابزارها، وسایل جانبی، وسایل و اتصالات برای آماده سازی آنها برای بهره برداری مناسب.
		۸. مهارت طراحی فناوری: توانایی تولید یا انطباق تجهیزات و فناوری برای برآوردن نیازهای کاربران.
		۹. مهارت عیب یابی: توانایی تعیین دلایل خطاهای عملیاتی و تصمیم گیری در مورد آن.

دنباله جدول ۲. انواع مهارت و تعاریف آنها در فرهنگ لغت دولت کانادا (Canada.ca, 2020)

انواع مهارت	تعریف	دسته بندی مهارت
۱. مهارت مدیریت تغییر: توانایی پشتیبانی از ابتکار عمل تغییری که اعمال شده است و شامل آن می‌شود که به دیگران در درک اثرات تغییرات برای آنها کمک کند و همچنین ارائه راهنمایی و پشتیبانی مداوم جهت حفظ تعهد به تغییر.	توانایی‌هایی را توسعه می‌دهند که افراد برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، نظارت و کنترل منابع برای دستیابی به اهداف به آنها نیاز دارند.	مهارت‌های مدیریت منابع
۲. مهارت مدیریت بحران: توانایی برنامه‌ریزی و مقابله با شرایط اضطراری.		
۳. مهارت برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی کار: توانایی برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی وظایف شغلی فردی. این مهارت به دخالت در عملکرد برنامه‌ریزی برای سازمانی که در آن کار می‌کنند مربوط نمی‌شود.		
۴. مهارت مدیریت منابع مالی: توانایی تعیین چگونگی هزینه کردن پول برای انجام کار و مسئولیت تخصیص این هزینه‌ها را برعهده گرفتن.		
۵. مهارت مدیریت منابع مادی: توانایی استفاده و نظارت بر استفاده مناسب از تجهیزات، امکانات و مواد موردنیاز برای انجام فعالیت‌های کاری.		
۶. مهارت مدیریت منابع انسانی: توانایی ایجاد انگیزه، توسعه و هدایت کارکنان، شناسایی بهترین فرد برای انجام وظایف و تعیین اهداف کاری آنها با توجه به اهداف سازمان.		
۷. مهارت نظارت: توانایی نظارت و ارزیابی عملکرد خود، افراد دیگر یا سازمان‌ها برای ایجاد پیشرفت و یا اقدامات اصلاحی.		
۸. مهارت برنامه‌ریزی عملکردی: توانایی تعیین مراحل و گام‌های عملیات، تعریف فعالیت‌ها و وظایف و ارائه برنامه زمان‌بندی برای تکمیل اهداف زمانی و بودجه مالی.		
۹. مهارت پیش‌بینی نتایج: توانایی تخمین نتایج یک عمل یا تعدادی از اقدامات.		
۱۰. مهارت مدیریت ریسک: توانایی تخمین ریسک و شناسایی روش‌ها برای به حداقل رساندن یا جلوگیری از تأثیرگذاری آن.		
۱۱. مهارت برنامه‌ریزی راهبردی: توانایی پیش‌بینی وضعیت آینده و تدوین راهبردها، اهداف میان‌مدت و کوتاه‌مدت و برنامه‌های عملی برای دستیابی به آنها.		
۱۲. مهارت مدیریت استعداد: توانایی جذب، حفظ و توسعه افراد مستعد با هدف رفع نیازهای سازمانی.		
۱۳. مهارت مدیریت زمان: توانایی مدیریت زمان شخصی خود و همچنین زمان دیگران.		
۱. مهارت هماهنگی: توانایی تنظیم فعالیت‌ها با توجه به فعالیت‌های دیگران.	توانایی‌هایی را توسعه می‌دهند که افراد برای برنامه‌ریزی، سازمان‌دهی، نظارت و کنترل منابع برای دستیابی به اهداف به آنها نیاز دارند.	مهارت‌های بین فردی
۲. مهارت تدریس: توانایی آموزش به دیگران درباره نحوه انجام یک کار.		
۳. مهارت بین فرهنگی: توانایی برقراری ارتباط، تعامل و کار مؤثر و مناسب با افراد با سوابق مختلف فرهنگی.		
۴. مهارت مدیریت گفت‌وگوها: توانایی هدایت و تسهیل گفت‌وگو بین دو یا چند نفر.		
۵. مهارت حل اختلافات: تجمیع افراد در کنار یکدیگر و تلاش برای حل اختلافات.		
۶. مهارت متقاعدسازی: متقاعدسازی دیگران به تغییر نظر یا رفتار خود.		
۷. مهارت ارائه خدمات: به‌طور فعال به دنبال راه‌هایی برای ارائه خدمات به مردم بودن.		
۸. مهارت ادراک اجتماعی: آگاهی از واکنش دیگران و درک واکنش‌های آنها نسبت به کاری که انجام می‌دهند.		
۹. مهارت کار کردن با دیگران: توانایی تعامل با دیگران برای انجام وظایف.		

انواع مهارت

مهارت‌های عمومی (یا حوزه عمومی) و مهارت‌های اختصاصی (یا مهارت‌های حوزه‌های اختصاصی) یا مهارت‌های شغلی خاص تقسیم‌بندی کرد. برای مثال، در حوزه کار و شغل، برخی مهارت‌های عمومی شامل مدیریت زمان، کار گروهی و رهبری، مهارت خودآنگیزشی و انگیزه‌بخشی به دیگران هستند، درحالی‌که مهارت‌های اختصاصی فقط برای یک کار ویژه و خاص کاربرد دارند (ETA, 2018). در مورد تمایز بین مهارت‌های عمومی (یا مهارت‌های قابل انتقال یا کلیدی) با مهارت‌های شغلی یا شغلی خاص بحث‌های زیادی صورت گرفته است. بنابر یک تعریف، مهارت‌های شغلی فقط در یک بخش یا صنعت خاص به کار می‌روند درحالی‌که مهارت‌های عمومی در تعدادی از مشاغل دارای ارزش و کاربرد هستند (صالحی عمران، ۱۳۸۶). در سطح بین‌المللی، مهارت‌های عمومی به‌وسیله اصطلاحات مختلفی شناخته می‌شود مانند مهارت‌های هسته‌ای، مهارت‌های کلیدی، مهارت‌های اساسی و مهارت‌های پایه. در برخی از کشورها، مهارت‌های عمومی به‌طور خاص مربوط به شغل هستند، درحالی‌که در برخی کشورها تأکید بیشتری بر عوامل اجتماعی مهارت‌های عمومی شده است (Gibb, 2004). همچنین کارفرمایان معتقدند که جهت ارتقاء انعطاف‌پذیری مشاغل خود، لازم است منابع انسانی نیز از انعطاف‌پذیری بالاتری برخوردار باشند و این انعطاف‌پذیری بیشتر، با کسب مهارت‌های عمومی قابل انتقال علاوه بر مهارت‌های خاص شغلی به دست می‌آید. باوجوداین، پژوهش‌ها نشان‌دهنده آن است که در بعضی از شغل‌ها نیز ممکن است برخی از مهارت‌های عمومی به‌عنوان مهارت‌های خاص در نظر گرفته شوند (صالحی عمران، ۱۳۸۶). در این راستا انواع مهارت‌ها در فرهنگ لغت اروپایی شایستگی و مهارت دیسکو در جدول (۴) ارائه شده است:

براساس آخرین طبقه‌بندی ارائه‌شده در فرهنگ لغت اروپایی شایستگی و مهارت دیسکو، مهارت‌ها به سه دسته کلی طبقه‌بندی می‌شوند:

۱. مهارت‌های فردی: ویژگی‌ها، نگرش‌ها و ظرفیت‌های فردی مانند انگیزه، رهبری، ابتکار، انعطاف‌پذیری، سازگاری و انطباق‌پذیری، قدرت بدنی، بینایی خوب و غیره است.

۲. مهارت‌های هسته‌ای: مهارت‌های عمومی، مهارت‌های کلیدی و مهارت‌های قابل انتقال موردنیاز برای موفقیت در بازار کار مانند ارتباطات، حل مسئله، کار گروهی، مهارت‌های پایه فناوری اطلاعات و غیره است. مهارت‌های پایه مانند سواد خواندن و نوشتن، محاسبات و ارتباطات شفاهی بخش‌های مختلف مهارت‌های هسته‌ای هستند.

۳. مهارت‌های شغلی: کاربرد دانش تخصصی مربوط به یک شغل خاص یا یک گروه شغلی. برخی مهارت‌های شغلی مانند مهارت‌های فناوری اطلاعات در کلیه مشاغل قابل انتقال هستند (DISCO, 2020a).

طبقه‌بندی چندزبانه اروپایی مهارت‌ها، شایستگی‌ها، صلاحیت‌ها و مشاغل اسکو به‌عنوان یک فرهنگ لغت برای انواع مهارت است و مشاغل حرفه‌ای، مهارت‌ها و مدارک تحصیلی مرتبط با بازار کار اتحادیه اروپا و آموزش و مهارت‌آموزی را توصیف، شناسایی و طبقه‌بندی می‌کند (ESCO, 2020). در اسکو ۲۹۴۲ شغل و ۱۳۴۸۵ مهارت موردنیاز برای این مشاغل تعریف شده است. طبقه‌بندی مهارت اسکو نیز تا حدی زیادی مبتنی بر عناصر طبقه‌بندی موجود در بانک اطلاعات شغلی O*NET (که دپارتمان کار، اشتغال و آموزش ایالات متحده ارائه داده است) و واژه‌نامه مهارت و دانش کانادا است. در طبقه‌بندی انواع مهارت در این فرهنگ لغت، هشت طبقه اصلی برای انواع مهارت به شرح جدول (۳) در نظر گرفته شده است.

مهارت‌های عمومی و مهارت‌های شغلی

در یک نوع طبقه‌بندی دیگر می‌توان مهارت‌ها را به

جدول ۳. طبقه‌بندی انواع مهارت در ESCO (2020, ESCO)

ردیف	عنوان مهارت	تعریف مهارت	زیر طبقه‌های مهارت
۱	مهارت‌های ارتباطی، همکاری و خلاقیت	مهارت برقراری ارتباط، همکاری، رابطه و مذاکره و چانه‌زنی با دیگران، پیدا کردن راه‌حل برای مشکلات، ارائه برنامه یا مشخصات برای طراحی اشیاء و سیستم‌ها، آهنگ‌سازی متن یا موسیقی، اجرا برای سرگرم کردن مخاطب و انتقال دانش به دیگران.	۱-۱. مهارت مذاکره و چانه‌زنی ۲-۱. مهارت ارتباط و شبکه‌سازی ۳-۱. مهارت آموزش و مهارت‌آموزی ۴-۱. مهارت ارائه اطلاعات (ارائه مطالب شفاهی یا بصری به مخاطب به‌منظور تهیه یا تفسیر اطلاعات) ۵-۱. مهارت مشاوره و مشورت دادن ۶-۱. مهارت تبلیغ کردن، فروش و خرید ۷-۱. مهارت کسب اطلاعات شفاهی (گوش دادن به دیگران و سوال پرسیدن برای کسب اطلاعات) ۸-۱. مهارت کار کردن با دیگران ۹-۱. حل مسئله ۱۰-۱. طراحی سیستم‌ها و محصولات ۱۱-۱. مهارت خلق محصولات هنری، تصویری یا آموزشی ۱۲-۱. مهارت نویسندگی و آهنگسازی (نوشتن متن یا آهنگ‌سازی در موسیقی، خلق یک اثر بدیع با توجه به قالب، سبک و محتوا) ۱۳-۱. مهارت اجرا و سرگرم کردن ۱۴-۱. مهارت استفاده از بیش از یک زبان و
۲	مهارت‌های اطلاعاتی	مهارت جمع‌آوری، ذخیره، نظارت و استفاده از اطلاعات؛ انجام مطالعات، تحقیقات و آزمایش‌ها؛ حفظ سوابق؛ مدیریت، ارزیابی، پردازش، تجزیه و تحلیل و نظارت بر اطلاعات و نتایج پروژه‌ها	۱-۲. انجام مطالعات، تحقیقات و آزمایش‌ها ۲-۲. مستندسازی و ثبت اطلاعات ۳-۲. مدیریت اطلاعات ۴-۲. پردازش اطلاعات ۵-۲. اندازه‌گیری خواص فیزیکی (اندازه‌گیری ابعاد، وزن، چگالی و سایر خواص فیزیکی اشیاء، مواد و فضاها). ۶-۲. محاسبه و تخمین زدن ۷-۲. تجزیه و تحلیل و ارزیابی داده‌ها و اطلاعات ۸-۲. نظارت، بازرسی و آزمون ۹-۲. توسعه نظارت در حوزه‌های تخصصی و
۳	مهارت کمک کردن و مراقبت کردن	ارائه کمک، پرورش، مراقبت، ارائه خدمات و پشتیبانی از مردم و تضمین رعایت قوانین، استانداردها، دستورالعمل‌ها یا قوانین.	۱-۳. مشاوره ۲-۳. ارائه خدمات درمانی یا پزشکی ۳-۳. محافظت و اجرای قانون (پاسخگویی به نیازهای ایمنی و امنیتی عمومی و فردی و اطمینان از رعایت قوانین، معیارها، دستورالعمل‌ها یا قوانین) ۴-۳. ارائه اطلاعات و پشتیبانی به عموم مردم و مشتری‌ها ۵-۳. تهیه و سرو غذا و نوشیدنی ۶-۳. ارائه مراقبت شخصی عمومی (پاسخگویی به نیازهای مراقبت فردی روزانه و گه‌گاه مردم) و
۴	مهارت‌های مدیریتی	مهارت مدیریت مردم، فعالیت‌ها، منابع و سازمان؛ توسعه اهداف و راهبردها، سازمان‌دهی فعالیت‌های کاری، تخصیص و کنترل منابع و هدایت، ایجاد انگیزه، استخدام و نظارت بر افراد و گروه‌ها.	۱-۴. توسعه اهداف و راهبردها ۲-۴. سازمان‌دهی، برنامه‌ریزی و زمان‌بندی کار و فعالیت‌ها ۳-۴. تخصیص و کنترل منابع ۴-۴. انجام فعالیت‌های اداری ۵-۴. رهبری و انگیزه دادن ۶-۴. تشکیل و توسعه گروه‌ها ۷-۴. استخدام و به‌کارگیری ۸-۴. نظارت بر افراد ۹-۴. تصمیم‌گیری و

انواع مهارت

دنباله جدول ۳. طبقه‌بندی انواع مهارت در ESCO (2020, ESCO)

زیر طبقه‌های مهارت	تعریف مهارت	عنوان مهارت	ردیف
<p>۱-۵. برنامه‌نویسی سیستم‌های رایانه‌ای</p> <p>۲-۵. تنظیم و محافظت از سیستم‌های رایانه‌ای</p> <p>۳-۵. مهارت دسترسی و تجزیه و تحلیل داده‌های دیجیتال</p> <p>۴-۵. مهارت استفاده از ابزارهای دیجیتالی جهت همکاری، تولید محتوا و حل مسئله</p> <p>۵-۵. استفاده از ابزارهای دیجیتالی جهت کنترل ماشین‌آلات و ...</p>	<p>مهارت استفاده از رایانه‌ها و سایر ابزارهای دیجیتالی جهت توسعه، نصب و نگهداری نرم‌افزارها و زیرساخت‌های ICT و همچنین جست‌وجو، فیلتر، سازمان‌دهی، ذخیره، بازیابی و تجزیه و تحلیل داده‌ها، همکاری و ارتباط با دیگران، ایجاد و ویرایش مطالب جدید.</p>	مهارت کار با رایانه	۵
<p>۱-۶. مرتب‌سازی و بسته‌بندی کالاها و مواد</p> <p>۲-۶. مهارت حرکت اجسام و بلند کردن</p> <p>۳-۶. تبدیل و ترکیب مواد</p> <p>۴-۶. رسیدگی کردن به گیاهان، محصولات زراعی</p> <p>۵-۶. مونتاژ و ساخت محصولات</p> <p>۶-۶. ساخت قالب‌ها، ریخته‌گری، مدل‌ها و الگوها</p> <p>۷-۶. استفاده از ابزارهای دستی</p> <p>۸-۶. قرار دادن مواد، ابزارها یا تجهیزات در موقعیت</p> <p>۹-۶. رسیدگی به حیوانات (رسیدگی، جابه‌جایی، غذا دادن و مراقبت از حیوانات زنده)</p> <p>۱۰-۶. تمیز کردن</p> <p>۱۱-۶. شست‌وشو و نگهداری پارچه‌ها و لباس‌ها</p> <p>۱۲-۶. جابه‌جایی و دفع مواد زائد و مواد خطرناک و</p>	<p>مهارت مرتب‌سازی، سروسامان دادن، حمل، ساخت و تمیز کردن کالاها و مواد با استفاده از دست یا استفاده از ابزار و تجهیزات دستی، رسیدگی کردن به گیاهان، محصولات زراعی و حیوانات</p>	جابه‌جا کردن و حرکت دادن	۶
<p>۱-۷. ساخت و تعمیر سازه‌ها</p> <p>۲-۷. نصب زیرساخت‌های داخلی و خارجی</p> <p>۳-۷. انجام عملیات نهایی سطحی بر سازه‌های داخلی و خارجی (اجرای عملیات تکمیل داخلی و خارجی در ساختمان‌ها و سایر سازه‌ها مانند پوشش سقف، کف و پوشش‌های دیوار و غیره) و</p>	<p>مهارت ساخت، تعمیر و نصب سازه‌های داخلی و خارجی</p>	ساختن	۷
<p>۱-۸. کار با تجهیزات سیار</p> <p>۲-۸. رانندگی با وسایل نقلیه</p> <p>۳-۸. کار با وسایل حمل و نقل آبی مانند کشتی و قایق و غیره</p> <p>۴-۸. کار با ماشین‌آلات استخراج و فرآوری مواد خام</p> <p>۵-۸. کار با ماشین‌آلات تولید محصولات</p> <p>۶-۸. استفاده از تجهیزات و ابزار دقیق</p> <p>۷-۸. نصب، نگهداری و تعمیر تجهیزات مکانیکی</p> <p>۸-۸. نصب، نگهداری و تعمیر تجهیزات برقی، الکترونیکی و تجهیزات و ابزار دقیق</p> <p>۹-۸. کار با هواپیماها و</p>	<p>مهارت کنترل، کار و نظارت بر وسایل نقلیه، ماشین‌آلات ثابت و سیار و ابزار دقیق و تجهیزات</p>	کار با ماشین‌آلات و تجهیزات تخصصی	۸

جدول ۴. انواع مهارت‌ها براساس آخرین طبقه‌بندی مهارت فرهنگ لغت اروپایی شایستگی و مهارت دیسکو (DISCO, 2020b)

انواع مهارت	طبقه اصلی
مهارت‌های عمومی	مهارت‌ها و شایستگی‌های هنری
	مهارت‌های عملی پایه
	مهارت‌ها و شایستگی‌های رایانه‌ای
	مهارت‌های گواهینامه‌های رانندگی
	مهارت‌های زبان
	مهارت‌های سازمان‌دهی و مدیریت
	مهارت‌های مربوط به مواد، ابزارها، محصولات و نرم‌افزارها
	مهارت‌ها و شایستگی‌های فردی
	مهارت‌ها و شایستگی‌ها ارتباطی و اجتماعی
مهارت‌های ویژه شغلی	مهارت‌های کشاورزی، جنگل‌داری و ماهی‌گیری
	مهارت‌های معماری و ساختمان‌سازی
	مهارت‌های هنری
	مهارت‌های کسب‌وکار و مدیریت
	مهارت‌های کامپیوتری
	مهارت آموزش
	مهارت مهندسی الکترونیک
	مهارت حفاظت محیط زیست
	مهارت‌های حوزه سلامت و بهداشت
	مهارت‌های علوم انسانی

جدول ۵. اصطلاحات به کار برده شده برای شایستگی‌های کلیدی ازسوی کشورها و سازمان‌های مختلف (صالحی عمران و عین‌خواه، ۱۳۹۹)

کشور/سازمان	اصطلاح	کشور/سازمان	اصطلاح
استرالیا	Generic skills	سوئیس	Trans-disciplinary goals
فرانسه	Transferable skills	انگلیس	Core skills
آلمان	Key qualifications	آمریکا	21st-century skills
آمریکای لاتین	Work competencies	ASEAN	Employability skills
نیوزیلند	Essential skills	ILO	Core skills for employability
سنگاپور	Critical enabling skills	OECD	Key competencies

کاربردی مدنظر قرار گیرد. بدین صورت که با استفاده از روش‌های نیازسنجی مهارتی و با تکیه بر نظریه «فاصله مهارت‌ها»، نیازهای کارفرمایان و بازار کار بررسی و تبیین شود (صالحی عمران، ۱۳۸۶) و مؤلفه‌های مهارت‌های

اصطلاحات مختلفی برای مهارت‌های عمومی ازسوی کشورها و سازمان‌های مختلف به کار برده شده که خلاصه‌ای از آنها در جدول (۵) ارائه شده است. این دسته‌بندی می‌تواند مبنای آموزش‌های علمی-

انواع مهارت

- 10.1002/ert.21416.
- DISCO-European Dictionary of Skills and Competences (2020a). DISCO Project information, 3s Unternehmensberatung GmbH, Wiedner Hauptstr. 18, A-1040 Vienna Retrieved August 21 from http://disco-tools.eu/disco2_portal/projectInformation.php.
- DISCO-European Dictionary of Skills and Competences (2020b). Thesaurus Explorer, 3s Unternehmensberatung GmbH, Wiedner Hauptstr. 18, A-1040 Vienna Retrieved August 22 from http://disco-tools.eu/disco2_portal/terms.php in 22 august 2020.
- Doyle, A. (2019). Hybrid Jobs and the Hybrid Skills Candidates Need Most, the balance careers, <https://www.thebalancecareers.com/hybrid-jobs-and-the-hybrid-skills-candidates-need-most-4586497>.
- Dumbre, P. & Ingawale, V. S. (2016). Student Profiling: Importance in Enhancing Student Employability. *International Journal of Multifaceted and Multilingual Studies*, 3(9). Retrieved from <http://www.ijmms.in/sites/ijms/index.php/ijmms/article/view/448>.
- Employment & Training Administration (ETA). (2018). Publications and Research Search Results, retrieved from wdr.doleta.gov. U.S. Department of Labor.
- Encyclopedia.com (Skills). (2020) Retrieved August 21, from <https://www.encyclopedia.com/social-sciences-and-law/sociology-and-social-reform/sociology-general-terms-and-concepts/skill>.
- ESCO (European Skills, Competences, Qualifications and Occupations) (2020). [skill/competences](https://ec.europa.eu/esco/portal/skill) Retrieved August 23 from <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>.
- Gibb, J. (2004). Generic skills in vocational education and training. *Research readings. Adelaide: National Center for Vocational Education Research*.
- Holmlund, H. & Silva, O. (2009). Targeting non-cognitive skills to improve cognitive outcomes: Evidence from a remedial education intervention. Retrieved from <http://eprints.lse.ac.uk/30802/>.
- <https://www.indeed.com/career-advice/resumes-cover-letters/hard-skills-vs-soft-skills> Retrieved September 8, 2020.
- <https://www.thebalancecareers.com/hard-skills-vs-soft-skills-2063780#hard-skills> Retrieved September 8, 2020.
- Kautz, T., Heckman, J., Diris, R., Weel, B. T. & Borghans, L. (2016). *Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf* (OECD Better Policies for Better Lives). OECD.
- Kiely, K. (2014). "Cognitive function". In Michalos, Kim M. (ed.). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer. doi:10.1007/978-94-007-0753-5_426. Retrieved 2020-08-15.
- Laker, D. R. & Powell, J. L. (2011). The differences between hard and soft skills and their relative impact on training transfer. *Human resource development quarterly*, 22(1), 111-122.
- Oxford reference.com (Soft skills) (2020). Retrieved August 19, in A Dictionary of Human Resource Management (2 rev) <https://www.oxfordreference.com/view/10.1093/oi/authority.20110803100516309>.

موردنیاز برای دانش‌آموختگان در دو دسته مهارت‌های عمومی یا مهارت‌های اشتغال‌پذیری و مهارت‌های شغلی تعیین گردد. مؤلفه‌های مهارت به‌عنوان مبنای برنامه‌ریزی آموزشی، برای برنامه‌ریزی درسی و تدوین استانداردهای شایستگی مورد استفاده قرار می‌گیرند و اقدامات لازم برای پیاده‌سازی مؤلفه‌های مهارت‌های لازم در برنامه‌های آموزشی انجام می‌گیرد. مهارت‌های ویژه شغلی در قالب واحدهای تخصصی تعریف و آموزش داده می‌شوند. تجربه‌های جهانی مؤید آن است که رویکردهای مختلفی برای پیاده‌سازی مهارت‌های اشتغال‌پذیری یا مهارت‌های عمومی در برنامه‌های آموزش علمی-کاربردی به‌کاربرده می‌شود: ادغام مهارت‌های عمومی در مهارت‌های شغلی و فنی یا ارائه واحدهای درسی مجزا در قالب یک نگاه افزودنی به برنامه درسی، برای آموزش مهارت‌های عمومی (صالحی عمران و عین‌خواه، ۱۳۹۹) که می‌توانند به‌صورت مجزا یا هم‌زمان نیز در برنامه‌های درسی علمی-کاربردی اجرا شوند.

کتاب‌شناسی

- خراسانی، ا. و عیدی، ا. (۱۳۹۴). *تکنیک‌های کاربردی نیازسنجی آموزشی (با تأکید بر الزامات استانداردهای بین‌المللی ایزو ۱۰۰۱۵)*. تهران: انتشارات مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.
- درویش‌شان، ع.، تسلیمی، م. س.، حکیم‌زاده، ر. (۱۳۹۸). *طراحی مدل مهارت‌های اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان آموزش عالی کشور نمونه موردی: بنگاه‌های کوچک و متوسط استان تهران، دوفصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی، ۱۰(۱۹)، ۳۹-۷*.
- سیف، ع. ا. (۱۳۸۶). *روان‌شناسی پرورشی نوین روان‌شناسی یادگیری و آموزش*. تهران: انتشارات دوران.
- صالحی عمران، ا. (۱۳۸۶). *جامعه، کار و مشاغل*. تهران: سمت.
- صالحی عمران، ا.، عین‌خواه، ف. (۱۳۹۹). *پیاده‌سازی شایستگی‌های اشتغال‌پذیری در برنامه‌های درسی آموزش عالی مهارت‌محور*. ارائه شده به‌صورت شفاهی در اولین همایش ملی برنامه درسی و اشتغال، دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، ۱۲ و ۱۳ آذر.
- Canada.ca (Skills) (2020). Date modified: 2020-07-13 Retrieved August 23, 2020, from <https://noc.esdc.gc.ca/SkillsTaxonomy/Skills/1d47b6ae99bf4d3f91b2a238d90ddefd>.
- Clark, H. (2013). A Comprehensive Framework for Measuring Skills Gaps and Determining Work Readiness. *Employment Relations Today*, 40(3), 1-11. <https://doi.org/>

Singh, P., Thambusamy, R., Ramly, A., Abdullah, I. H. & Mahmud, Z. (2013). Perception Differential between Employers and Instructors on the Importance of Employability Skills. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 90, 616–625. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.07.133>.

Somalingami, A. & Shanthakumari, R. (2013). Testing and exploring graduate employability skills and competencies. *International Journal of advancement in education and social sciences*, 1(2), 36–46.

Sommerville, K. L. (2007). *Hospitality employee management and supervision: concepts and practical applications*. John Wiley & Sons.

Tomprowski, P. D. (2003). *The Psychology of Skill: A Life Span Approach*. Westport, CT: Praeger.

ابراهیم صالحی عمران (عضو هیئت علمی دانشگاه مازندران)

فرناز عین خواه (دانشگاه مازندران)

معادل‌ها

Teaching and training	آموزش و مهارت‌آموزی
Oral Communication	ارتباط شفاهی
Craftsman	استادکار
Adaptability	انطباق‌پذیری
Oral Expression	بیان شفاهی
Projecting outcomes	پیش‌بینی نتایج
Systems analysis	تجزیه و تحلیل سیستم‌ها
Critical thinking	تفکر انتقادی
Vocational Abilities	توانایی‌های حرفه‌ای
Handling and Moving	جابه‌جا کردن و حرکت دادن
Oral Comprehension	درک شفاهی
Learning strategies	راهبردهای یادگیری
Active Listening	گوش دادن فعال
Negotiation	مذاکره
Decision making skill	مهارت تصمیم‌گیری
Conceptual skills	مهارت‌های مفهومی
Core skills	مهارت‌های هسته‌ای
Personal attitudes	نگرش‌های فردی