



تورج صالحی

کارشناس مشاوره و هدایت شغلی

کارشناسی ارشد مدیریت اجرایی

مرکز مهارت‌های تخصصی شماره ۲۱ دولت آباد استان کرمانشاه

## زمینه‌ها و ضرورت مشاوره و هدایت آموزشی - شغلی:

- ❖ مشاور باید نسبت به وضعیت بازار مشاغل احاطه کافی داشته باشد و همچنین خصوصیات فرهنگی. بومی محلی و میزان سازش متقاضیان با شغل‌های موجود، از همه لحاظ (جسمی. روانی. علمی) و همچنین تشریح اهداف شغل اطلاع کافی داشته باشد در واقع هدف از مشاوره شغلی شناسایی مشکلات و موانع موجود در سازگاری شغلی است تا بدین وسیله از تناسب شغلی و رضایت شغلی اطمینان حاصل کرد. همچنین تشریح این موضوع به فرد متقاضی مشاوره شغلی که آیا مهارت‌های بالقوه‌ای در فرد وجود دارد یا خیر و همچنین میزان مهارت‌هایی که فرد در این زمینه باید کسب کند و در نهایت پیشنهاد کسب مهارت‌های لازم به فرد متقاضی.
- ❖ کمک به فرد در جهت شناسایی علایق، ارزش‌ها، توانایی‌ها و همچنین تیپ شخصیتی.
- ❖ به تناسب وضعیت موجود فرد متقاضی، اعم از دانش آموز. دانشجو یا فارغ التحصیل دانشگاهی، شاغل و بیکار، اطلاعات کافی جهت مشاوره و همچنین ترغیب شغلی توسط مشاور کسب و ارائه گردد.
- ❖ نارضایتی شغلی یکی از مشکلات استرس زا در زندگی فرد است و همچنین نبود سازگاری شغلی باعث پایین آمدن کارایی، ترک محل کار و افزایش بیکاری می‌گردد. مشاور باید شیوه رفتار مناسب با شغل، وضعیت فیزیکی مناسب محل کار، حس همکاری، تعامل با سازمان، تأثیر میزان حقوق و دستمزد بر میزان نارضایتی، هدف‌های شغلی، فرصت‌های پیشرو شاغل و دیگر اطلاعات در این زمینه آگاهی کافی داشته باشد که با توجه به ماهیت مشاوره فردی یا گروهی هر کدام به شکلی متناسب به خود انجام گیرد.
- ❖ مشخص کردن مسیر رضایت شغلی: به شیوه‌ای صحیح و مناسب به فرد، مشاوره داده شود و استعداد و مهارت‌های مورد نیاز در ارتباط با شغل مناسب شناسایی گردد. تا فرد با در نظر گرفتن نوع شغل و ویژگی‌های شغل و ویژگی‌های خود میزان موفقیت خود در آن شغل را تصویر سازی کند. همچنین شاخص‌های موفقیت در شغل از جمله نظم، تحمل شرایط سخت، آرام بودن، همت بلند داشتن، ارتباط با دیگران، قابل اعتماد بودن، اعتماد به همکاران، جسارت در اظهار نظر و خلاقیت در انجام کار را برای متقاضیان مشاوره تشریح کند.
- ❖ انتظار می‌رود فرد بعد از انجام یک دوره کامل مشاوره حضوری، مشاوره الکترونیک و انجام آزمون‌های روانشناختی بتواند تصمیم‌گیری راحت‌تر و صحیح‌تری در انتخاب مهارت و حرفه آموزشی، شغل و ایجاد کسب و کار متناسب داشته باشد. لذا این فرایند باید مبتنی بر تعامل و همکاری با متقاضی باشد که منجر به تقویت، تکمیل. تغییر و تصحیح جنبه‌های رفتاری و شناختی گردد.

## لذا اجرای فرایند مشاوره نیاز به رعایت نکات کلیدی زیر دارد:

- ارتباط صمیمی و پایدار با مخاطبان.
- کمک در جهت حل مشکلات با ارائه راه حل مناسب.
- آگاه کردن مخاطب در جهت اختیار انتخاب آگاهانه.
- توصیه‌ها و اخطارهای بجا و مناسب و عملیاتی در جهت ایجاد تحول در مخاطب.
- نظارت بر عملکرد کارآموز به طور مستقیم و غیر مستقیم در جهت هدایت شغلی توسط مربی و کارشناس مشاوره.
- تقویت حس رازداری و وفاداری مخاطب نسبت به مشاور.
- داشتن اطلاعات مناسب در خصوص استانداردهای آموزشی شغل و شایستگی.
- داشتن اطلاع کافی از انواع طرحها و شیوه‌های مهارت آموزی قابل اجرا اعم از کارگاه‌های ثابت، محیط واقعی کار، دوره‌های ویژه، آموزش دوگانه، جوار دانشگاهی، آموزش در صنایع و غیره.
- آزمون‌های روانشناختی از جمله MBTI و گارنر، رغبت استرانگ، شخصیت هالند و...
- آشنایی با مشاوره تحصیلی فردی و گروهی.
- آشنایی با مشاوره اینترنتی یا الکترونیکی و تلفنی.
- داشتن اطلاعات کافی در خصوص المپیاد و جشنواره‌های مهارت محور در سطح استان و کشوری برای اعزام کارآموزان با استعداد و توانمند.
- بررسی نتایج رهگیری اشتغال یکسال گذشته در جهت سنجش کارایی و اثر بخشی دوره‌های آموزشی در مرکز.
- بررسی ظرفیت‌های شغلی از طریق سامانه‌های مختلف تقاضای نیروی کار.
- آگاهی از پتانسیل‌های بومی محلی شهرستان در جهت اجرای دوره‌ها با تمرکز بر تقویت مشاغل خانگی، خود اشتغالی و ایجاد کسب و کار.
- آگاهی از نیازمندی‌های بازار کار و تقاضا برای جذب نیروی کار ماهر کشورهای همسایه و سایر کشورها.
- آشنایی با مصاحبه شغلی.
- آشنایی با نحوه تنظیم رزومه شغلی.
- آشنایی با خلاصه مشاغل (تعریف، شناسایی شغل، وظایف و مسولیت های شغلی، خصوصیات جسمی، مهارت‌های لازم جهت احراز شغل، مدرک تحصیلی دوره‌های آموزشی ضروری، مدت دوره‌ها، محل برگزاری و هزینه‌های احتمالی، شرایط محیط کار و محل استخدام و وسایل کار، حقوق و مزایا، شرایط ارتقاء شغل و روابط انسانی حاکم بر محیط کار، آینده شغلی و ...).

- . آشنایی با نظریه‌های شغلی در مورد سازگاری شغلی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، افسردگی شغلی.
- . آشنایی با مشاوره حرفه‌ای برای افراد خاص و معلول.
- . آشنایی با روش‌ها و فنون مشاوره.

## در نظر گرفتن سه محور اصلی طی فرایند مشاوره:

**۱. فرد سنجی:** شناخت خصوصیات فردی، ذهنی، فرهنگی، روانی و شخصیتی. مشاوره با استفاده از مصاحبه و انجام آزمونهایی که در پورتال سازمان تعبیه شده است از جمله هوش گاردنر، رغبت استرانگ، شخصیت هالند و آزمون MBTI و ... می‌تواند به این موضوع پی ببرد.

**۲. شغل سنجی:** کسب اطلاعات کافی از مشاغل مختلف اعم از وظایف و مسئولیتهای شغلی خصوصیات جسمی، توانایی‌های لازم برای احراز شغل، مدرک تحصیلی، دوره‌های مهارت آموزی مورد نیاز، شرایط محل کار، وسایل کار، حقوق و مزایا، شرایط ارتقاء و آینده نگری مشاغل توسط مشاور.

**۳. نیاز سنجی:** اینکه چه مشاغلی متناسب زنان یا مردان است با در نظر گرفتن موقعیت اجتماعی، وجه تعداد بیکار و چه تعداد شغل برای بیکاران ارائه می‌گردد.. (عرضه و تقاضا) و آینده نگری اشتغال و استخدام با توجه به طرح‌های توسعه‌ای، پروژه‌ها و برنامه‌های تصویب شده توسعه‌ای استان و شهرستان برای آینده و منابع بالقوه جهت ایجاد کسب و کار و کارآفرینی.

منابع این اطلاعات از طریق مشاهده، مصاحبه با شاغلین، کتابچه‌ها و بروشورهای شغلی، طرح تکاپو، مراکز کار یابی، سامانه‌ها و رسانه‌های صنایع و شرکت‌هایی که نیاز به نیروی متخصص دارند، مجموعه استانداردهای شغلی و شایستگی که در پورتال سازمان تعبیه شده است به دست می‌آید.

## مشاور آموزشی تحصیلی برای دانش آموزان:

مشاور باید طی برنامه‌ای مدون جهت ارائه مشاوره به دانش آموزان مقطع دبیرستان در جهت انتخاب رشته دانشگاهی، آینده نگری مشاغل و بازار کار، آشنا سازی دانش آموزان با مشاغل و حرفه‌های مختلف و انجام آزمون‌های روانشناختی از جمله آزمون MBTI و آزمون نسبت هوش گاردنر جهت آگاهی از توان و استعداد دانش آموزان و تشریح ارتباط بین رشته تحصیلی و مشاغل مرتبط با آن بپردازد.

### حضور مشاوره در مدرسه در جهت هدایت آموزشی و شغلی:

هرچند دانش آموزان در حال تحصیل در جست و جوی شغل و یا انتخاب شغل نیستند اما در صدد هستند که مراحل رسیدن به مشاغل مورد نظر را پی ریزی کنند در این مرحله است که به راهنمایی و هدایت مؤثر نیاز دارند. مشاور باید در مناسبت‌های مختلف در ایام سال از جمله هفته مشاغل، هفته ملی مهارت، هفته کار آفرینی و ... با حضور در مدرسه به همراه مربی و حضور در کلاس‌های درسی آنها به عنوان میان برنامه چه به صورت گروهی و فردی که این مستلزم همکاری دو طرفهٔ مدیران و معلمان مدرسه می‌باشد به مشاور و هدایت شغلی دانش آموزان بپردازد.

اجرای فعالیت‌های مشاوره با والدین دانش آموزان در جهت فراهم سازی زمینه برای بروز استعدادها و توانایی‌های فرزندان. والدین می‌توانند با در اختیار گذاشتن تجربیات و راهنمایی‌های مفید و سود مند برای فرزندان خود در جهت انتخاب رشته تحصیلی و یا شغل به فرزندان اختیار تصمیم معقول و مفید بدهند.

### اهداف انجام مشاوره در مدارس:

۱. آشنا سازی دانش آموزان و والدین با دوره‌های آموزشی فنی حرفه‌ای و مشاغل بازار کار.
۲. معرفی دوره‌های دولتی و آموزشگاه آزاد.
۳. آشنای با فرصت‌های شغلی در سطح استان و راهنمای جهت انتخاب مسیر آموزشی منجر به شغل به تناسب استعداد و توانایی دانش آموزان.
۴. راهنمایی و آگاه سازی در زمینه انتخاب رشته تحصیلی.
۵. تصویر سازی ذهنی از اهداف شغلی، استخدامی، تحصیلی و مسیرهای منتهی به اهداف.

## فرآیند اجرای مشاوره در مدارس:

۱. فهرست دبیرستان‌های متقاضی مشاوره و برنامه ریزی برای آنها.
۲. حضور مشاور به همراه مربی و کارشناس آموزشی در مدارس.
۳. بازدیدهای علمی دانش آموزان از مراکز جهت معرفی کارگاه‌های آموزشی.
۴. تهیه گزارش‌های مصور و خبری از بازدیدها.
۵. دعوت از مهارت‌آموختگان کارآفرین برای اجرای همکاری در بازدید از مدرسه.
۶. دعوت از اولیاء دانش آموزان توسط مدارس جهت حضور در جلسه مشاوره.
۷. اجرای دوره‌های کوتاه مدت و کپسولی توسط مربیان برای دانش آموزان.

## مشاوره و هدایت آموزشی – شغلی اختصاص به کار آموزان کارگاه‌های ثابت:

فرآیند اجرای مشاوره و هدایت شغلی در دو بخش پیش از شروع دوره و حین دوره به ویژه پس از پایان دوره انجام می‌شود در شروع دوره بیشتر بر، توانایی‌ها و علایق، دوره‌های موجود و نیاز بازار کار تمرکز می‌شود ولی در حین دوره و پایان دوره بیشتر بر انتخاب شغل متناسب، فرد تاکید می‌گردد آنچه پیش از شروع دوره می‌بایست انجام گیرد شامل مراحل زیر است:

۱. مشاوران با در نظر گرفتن امکانات و واقعیات حاضر با توجه به مشاغل تولیدی و خدماتی و سایر مؤلفه‌ها اطلاعات مختص مرکز و سایر مراکز نزدیک به محل سکونت کارآموز در اختیار وی قرار دهد.
۲. با مشاوره حضوری و مصاحبه شغلی با توجه به فرصت‌های شغلی، علاقه، توانایی و استعداد و آینده نگری شغلی به کارآموز در تصمیم‌گیری و انتخاب بهترین رشته آموزشی راهنمای کند.
۳. انجام آزمون‌های MBTI و گارنر می‌توان در اختیار کارآموزان قرار داد و تفسیر نتایج این آزمون‌ها به صورت الکترونیکی در جهت آگاه‌سازی کارآموزان.
۴. ارائه اطلاعات بازار کار و رهگیری اشتغال به فرد متقاضی.
۵. بررسی و ارزیابی و مطابقت و توانای شغلی متقاضی بر اساس توانایی‌های جسمی و میزان تحصیلات و نظر مربیان

## پس از این موارد حرفه‌های متناسب با متقاضی شناسایی می‌گردد و گام‌های بعدی:

۱. ارائه بسته‌های اطلاعات راهنمایی دوره‌های آموزشی مرتبط با حرفه‌های پیشنهادی.
  ۲. معرفی مراکز آموزشی مجری حرفه‌های ذکر شده.
  ۳. پیشنهاد بازدید از گارگاه متناسب با حرفه‌های پیشنهادی.
  ۴. بررسی نهایی با متقاضی و انتخاب حرفه نهایی توسط متقاضی.
  ۵. راهنمایی جهت ثبت نام در دوره آموزشی.
- در حین دوره و پایان دوره مشاوره، مشاور باید در خصوص شغل متناسب با رشته آموزشی و سایر موارد لازم و ضروری، راهنمایی‌های لازم را به کارآموزان ارائه نماید که شامل فعالیت‌های زیر می‌باشد:
۱. ارائه اطلاعات منابع موجود جهت ایجاد کسب و کار و حتی کارآفرینی.
  ۲. در اختیار گذاشتن فرصت‌های شغلی.
  ۳. ارائه نکاتی در خصوص مصاحبه‌های شغلی شفاهی و کتبی به کارآموزان جهت توفیق بیشتر در استخدام‌های مبتنی بر مصاحبه.
  ۴. آشنا نمودن کارآموزان با قواعد و اصول رزومه نویسی.
  ۵. آشنا نمودن با اخلاق حرفه‌ای.
  ۶. معرفی سایتها، روزنامه‌ها، درگاه‌های شرکتها، منابع خبری محلی، پیج‌های فضای مجازی و یا هر ابزاری که احتمال می‌رود تقاضای جذب نیروی کار از طریق آن اطلاع رسانی می‌شود.
  ۷. آگاهی بخشی در خصوص نحوه دریافت جواز کسب، تأسیس و ثبت شرکت و همچنین طرح کسب و کار (BP)

## مشاوره در سایر کانون‌های جمعیتی اعم از دانشجویان، فارغ التحصیلان، شاغلان، مخاطبان

### نمایشگاه‌ها، همایش‌ها و جشنواره‌های بومی محلی:

لازم به ذکر است امروزه با توجه به گسترش روز افزون مشکلات دانش آموزان و دانشجویان در انتخاب رشته تحصیلی، ترک تحصیل از مدرسه و دانشگاه و تغییر رشته دانشجویان در دانشگاه‌ها، افزایش میزان بیکاری در میان فارغ التحصیلان دانشگاهی و همچنین افزایش نارضایتی شغلی بین افراد شاغل چه در بخش خصوصی و دولتی و مسیرهای غیر از تحصیلات دانشگاهی منتهی بر اشتغال، ضرورت اهمیت و توجه به مشاوره شغلی را لازم و ضروری می‌نماید.

حضور جوانان جویای کار، کارفرمایان متقاضی نیروی کار و سایر شرکت کنندگان در نمایشگاه‌ها و جشنواره‌های محلی به اقتضای موضوع و مضمون جشنواره‌ها، نیازمند حضور مشاور جهت انجام مشاوره و هدایت آموزشی و شغلی می‌باشد.

## **رهگیری اشتغال مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای:**

به منظور فراهم سازی اندازه گیری میزان بهره وری دوره‌های آموزشی و بررسی میزان انطباق کمیت و تناسب کیفیت دوره‌های آموزشی با نیاز بازارکار اطلاع از وضعیت شغلی مهارت آموختگان ضروری است. در واقع رهگیری اشتغال اطلاع از وضعیت اشتغال کلیه مهارت آموختگان قبول شده در دوره‌های آموزشی یک مرکز آموزش فنی و حرفه‌ای در مدت زمان مشخص و ارزیابی و تحلیل مستمر نتایج کمی و کیفی آن است.

## **فرایند رهگیری اشتغال مهارت آموختگان:**

۱. مشخص نمودن مهارت آموختگانی که در آزمون نظری و عملی نهایی قبول شده و از تاریخ اتمام دوره آموزشی آنان یک سال گذشته باشد.
۲. ارتباط مستقیم و تماس تلفنی یا اینترنتی (ایمیل و...) توسط کارشناس مشاور یا مربی مربوطه با کلیه مهارت آموختگان قبول شده جهت تکمیل پاسخ‌های سؤالات پرسشنامه و ثبت اشتغال.
۳. فرایند رهگیری فعالیتی است مستمر و تدریجی که به صورت روزانه، هفتگی و ماهانه قابل انجام است.
۴. تکمیل فایل‌های رهگیری و ارسال گزارشات تنظیمی هر سه ماه یک بار در خرداد، شهریور، آذر و اسفند ماه هر سال.
۵. تحلیل نتایج رهگیری برای مقاصد مختلف از جمله ارزیابی مربی دوره، تشخیص نیاز بازار کار و ارائه خدمات مشاوره و هدایت آموزشی - شغلی و ....

## **نتایج و داده‌هایی که طی فرایند رهگیری اشتغال برای انواع گزارشهای تحلیلی، تشخیصی**

### **و ارزیابی‌های دقیق به دست می‌آید:**

۱. تعداد ثبت نام شدگان در دوره آموزشی ۲. تعداد شرکت کنندگان در دوره آموزشی ۳. تعداد شرکت کنندگان در آزمون ۴. تعداد قبول شدگان نهایی در آزمون پایان دوره آموزشی ۵. تعداد مهارت آموختگان قبلاً شاغل ۶. تعداد مهارت آموختگان اشتغال یافته ۷. تعداد اشتغال یافتگان مرتبط با دوره آموزشی ۸. تعداد اشتغال یافتگان



خود اشتغال یا کارآفرین، برای معرفی مهارت آموختگانی که راسا یا مشترکا نسبت به راه اندازی طرح اشتغالزایی یا خود اشتغالی اقدام کرده‌اند تحت عنوان مهارت آموختگان موفق ۹. میانگین سطح حقوق و دستمزد اشتغال یافتگان ۱۰. میانگین زمان کاریابی اشتغال یافتگان ۱۱. تعداد مهارت آموختگانی که در کاریابی و اشتغال ناکام مانده‌اند ۱۲. مشخص شدن دلایل ناکامی مهارت آموختگان در کاریابی، از جمله کمبود فرصت شغلی، پایین بودن دستمزد و یا جایگاه شغل پیشنهادی، ضعف مهارتی و عدم رغبت به شغل پیشنهادی، عدم سرمایه کافی برای اشتغال زایی و یا خود اشتغالی ۱۳. تعداد مهارت آموختگانی که به علت عدم دسترسی به اطلاعات ارتباطی وضعیت اشتغال آنها نامشخص است ۱۴. تعداد افراد عدم تمایل به کار: افراد خانه دار - سرباز - دانش آموز یا دانشجو ۱۵. ارائه خدمات مشاوره و هدایت شغلی - آموزشی و برنامه ریزی آموزشی از

### نتایج رهگیری مهارت آموختگان

#### **برنامه ریزی آموزشی جامع و همه جانبه برای مرکز:**

باید بر اساس تجربه و اطلاعات موجود در منطقه و رعایت اقتضائات محلی و بومی در تعیین ظرفیت، اجرا و برگزاری دوره‌های آموزشی مختلف با تکیه بر نتایج حاصله از مشاوره و هدایت شغلی - آموزشی و همچنین رهگیری اشتغال مهارت آموختگان و برنامه ریزی آموزشی باتوجه به موارد زیر:

۱. تقاضای اجتماعی: تعداد افراد علاقه مند و متقاضی آموزشی در یک حرفه آموزشی که قبل از شروع دوره به مرکز یا پورتال مراجعه کرده‌اند.
۲. حداکثر ظرفیت یک کارگاه آموزشی که قابلیت ثبت نام از متقاضیان آموزشی در یک دوره آموزشی بر حسب تعداد نفر.
۳. وضعیت اشتغال مهارت آموختگان دوره‌های آموزشی گذشته.
۴. تعداد نیروی ماهر مورد نیاز کارفرمایان بنگاه‌های اقتصادی که جهت آموزش یا استخدام به مرکز آموزشی به صورت تلویحی اعلام شده است.

اطلاعات نهایی حاصله از رهگیری اشتغال مهارت آموختگان قابلیت **تصمیم سازی** جهت روسای مراکز،

کارشناسان آموزش استان و رئیس آموزش و پژوهش استان برای تنظیم برنامه‌های آموزشی، برش تعهدات آموزشی سالانه قرار می دهد و همچنین گزینه‌های پیشنهادی جهت اتخاذ تصمیم برای:

۱. ادامه دوره بدون تغییر با همان کمیت.

۲. ادامه دوره با افزایش کمیت به علت افزایش میزان تقاضای شرکت کنندگان.

۳. ادامه دوره با کاهش کمیت دوره آموزشی به علت نرخ پایین اشتغال مهارت آموختگان و یا عدم جویای کار بودن مهارت آموختگان.

۴. توقف برگزاری دوره آموزشی به طور موقت تا اضافه کردن یک رشته آموزشی جدید در همان کارگاه با توجه به بررسی حجم تعداد متقاضیان و نیاز بازار کار.

۵. انتقال دوره آموزشی به صورت دائم به مرکز یا شهرستانی دیگر به علت اشباع شدن.

۶. واگذاری مدیریت در صورتی که با فعالیت آموزشگاه‌های آزاد منطقه موازی باشد با در نظر گرفتن صرفه اقتصادی.

## هدف از انجام مشاوره آموزشی-شغلی:

۱. آگاهی بخشی به منظور انتخاب صحیح دوره‌های آموزشی شغلی ۲. ایجاد انگیزه در کارآموزان در جهت افزایش علاقه مندی به اتمام دوره ۳. بالابردن کارایی و اثر بخشی در نظام آموزشی ۴. کاهش زمان انتظار برای شاغل شدن ۵. دستیابی به اشتغال پایدار برای مهارت آموختگان ۶. افزایش بهره‌وری در جامعه و ارتقا نظام مهارت آموزی ۷. هدف‌گذاری و اجرای آموزش‌های مهارت آموزی متناسب با نیازمندی‌های محله و منطقه‌ای بازار کار ۸. ارتقا کیفی، تنوع بخشی و بروز رسانی آموزش‌های فنی حرفه‌ای متناسب با اقتضات بازار حرفه آموزی و کار به کمک نهادهای ذی ربط و شرکای اجتماعی ۹. هدایت نظام مهارت آموزی در جهت رفع کاستی‌های مهارتی نیروی انسانی ۱۰. اطلاعات و گزارشات تصمیم‌ساز برای مدیران میانی و یا حتی مدیران عالی.

## ابزارها و منابع مورد نیاز کارشناس مشاوره آموزشی-شغلی:

۱. وجود دفتر کاری با امکانات کامپیوتر و دسترسی اینترنت پرسرعت و مبلمان مناسب و خط تلفن مستقل پورتال جامع فنی و حرفه‌ای و ابزارها و منابع اطلاعاتی موجود در پورتال از جمله مشاوره و هدایت شغلی، ثبت نام در دوره‌های آموزشی، معرفی مراکز دولتی و آزاد، بانک استانداردهای آموزشی کارآموزی و غیره.

۲. بانک جامع اطلاعات مهارت آموختگان برای اقدام به موقع در جهت جذب سریع نیروی کار ماهر در بنگاه‌های اقتصادی، صنایع و صنوف.

۳. بانک جامع اطلاعات مشاغل.

۴. سامانه‌های استخدامی بازار کار، طرح تکاپو استانها، سامانه تقاضای نیروی کار مراکز کاریابی.

۵. سامانه اداره کل‌های استان از جمله (سازمان مدیریت و برنامه ریزی استان، استانداری، صنعت معدن و تجارت، میراث فرهنگی صنایع دستی و گردشگری، اتاق بازرگانی و اتاق اصناف استان).
۶. مشاهده میدانی بازارکار، مصاحبه با شاغلین، کارآفرینان و صاحبان صنایع. دسترسی به رسانه‌های جمعی و فضای مجازی.
۷. تهیه پرسش نامه، تهیه بسته اطلاعات و راهنمای دوره‌های آموزشی شهرستان، استان در بخش خصوصی و دولتی.
۸. امکان حضور متقاضیان در کارگاهها جهت آشنایی با حرفه و محیط کارگاهی و شرایط کارآموزی.

## **راهکارهایی جهت بهینه سازی مطلوب فرایند مشاوره آموزشی - شغلی:**

۱. امکان ثبت کارآموزان با تشخیص هویت از طریق شماره تلفن همراه.
۲. امکان خود اظهاری اشتغال یافتگان در پورتال جامع.
۳. اطلاع رسانی زمان رهگیری اشتغال به کارآموزان پس از پایان دوره و لحاظ مشوق‌هایی جهت ارائه صحیح و دقیق توسط مهارت آموختگان.
۴. امکان ثبت گزارشات سه ماهانه مشاوره و هدایت آموزشی - شغلی و رهگیری اشتغال در دامنه پورتال جهت استفاده نهایی از گزارشات تلفیقی.
۵. امکان تکمیل پرسشنامه رهگیری اشتغال به صورت اینترنتی در دامنه پورتال به صورتی که از پایگاه داده‌های پورتال در جهت تشکیل شناسنامه اشتغال مهارت آموختگان به صورت آنلاین استفاده شود (در جهت تکمیل بند ۴).
۶. بسط و توسعه فعالیت‌های مشاوره و هدایتگری آموزشی - شغلی در آموزشگاه‌های آزاد.
۷. بسط و توسعه فعالیت‌های مشاوره و هدایتگری آموزشی - شغلی در دانشگاه‌ها جهت دانشجویان.
۸. بسط و توسعه فعالیت‌های مشاوره و هدایتگری آموزشی - شغلی برای شاغلین در جهت کاهش افسردگی شغلی، فرسودگی شغلی و افزایش شایستگی و ارتقاء شخص شاغل در جهت بالا بردن بهره وری منابع انسانی سازمانها.
۹. تولید محتوا در جهت گسترش جامعه هدف و آشنایی بیشتر مردم با استانداردهای مهارت آموزی. در این زمینه همراه با مربی تخصصی حرفه و یا استادکاران شاغل نسبت به تهیه کلیپ ویدئویی و یا توضیحات ضمیمه‌ای مکتوب در خصوص جزئیات، شرایط احراز، تناسب توانمندی‌های بالقوه فرد با استاندارد شغل مورد نظر و سایر

مواردی که در انتخاب حرفه به فرد کمک کند تهیه نماید و این محتوا می‌تواند در درگاه‌های فضای مجازی رسانه‌های محلی و یا صدا و سیما مراکز استان قابل انتشار باشد و در نهایت سازمان نسبت به انتخاب بهترین محتوای هر استاندارد آموزشی در جهت تشکیل بانک محتوایی استانداردهای مهارت آموزی اقدام نماید.

۱۰. الگوی بازدید از محیط و فضای واقعی کسب و کار شغل و یا مهارت می باشد که این بازدید می تواند همراه با مربی حرفه مورد نظر و متقاضیان مشاوره و هدایت شغلی انجام گیرد. بدین صورت که فرد متقاضی با توجه به علائق و رغبت به شغل و یا تقاضای مهارت آموزی در حرفه مورد نظر که از طریق مشاوره الکترونیک و یا مشاوره حضوری ابراز می نماید. کارشناس مشاوره باید افراد را در شغلها و مهارتهای مورد تقاضا دسته بندی نموده و یا حتی به صورت اقتضایی موردی، طی هماهنگی با صنوف و صاحبان صنعت برنامه کاری بازدید در جهت آشنایی از نزدیک با محیط واقعی کسب و کار شغل مورد نظر، مهارتهای مورد نیاز، سختی و دشواری کار، فضای واقعی کار، سطح درآمد، افق و آینده شغل و خیلی از موارد دیگر آشنا می گردد. این شیوه دارای مزایای ملموس تری نسبت به بازدید از کارگاه های آموزشی مراکز فنی و حرفه ای دارد و علاوه بر آن از این طریق می توان فاصله بین صنعت و مهارت آموزی را بسط داد .

## **تهدیدات بازار مهارت آموزی، پیش روی سازمان:**

۱. کمبود نیروی مربی ماهر در جهت رفع کاستی‌های مهارتی نیروی انسانی در زمینه صنایع مولد توسعه اشتغال
۲. کمبود مواد مصرفی و تجهیزات درخور جهت افزایش مهارت کار آموزان.
۳. تجهیزات آموزشی کارگاه‌ها در برابر خواسته‌ها و نیازمندی‌های متقاضیان شغل‌های جدید و نو بنیاد ناچیز می‌باشد. در مقایسه تجهیزات آموزشی کارگاه‌ها با وضعیت بازار اشتغال اختلاف فاحشی وجود دارد.
۴. اجرای ناقص و بدون هدف انواع بخش نامه‌های بی سرانجام و انواع طرح‌های آموزشی از جمله طرح هجرت، آموزش دوگانه، محیط واقعی کار. و ...
۵. پراکندگی نا متناسب کارگاه‌های آموزشی و منابع انسانی (مربی) در وسعت جغرافیایی استانها بدون در نظر گرفتن تمرکز جمعیتی، نرخ بیکاری، جمعیت کارجو و متقاضی مهارت آموزی و تمرکز بنگاه‌های اقتصادی و صنایع.

## فرصت‌های بازار مهارت آموزی، پیش روی سازمان:

۱. بازطراحی و برنامه ریزی جامع، آموزش در محیط واقعی کار به طوری که طی برنامه‌ای مدون و اجرایی با همکاری صاحبان صنوف و صنایع، ارزیابی و اولویت بندی مکانها برای تعیین مراکز یادگیری محیط واقعی کار به صورتی نظام مند با در نظر گرفتن مشوق‌هایی برای صاحبان مراکز یادگیری انجام گیرد. (برنامه درجهت رفع نواقص موجود با هدف افزایش درصد اشتغال).

۲. استاندارد سازی برای مشاغل نو ظهور و حرفه‌های فناورانه با تعیین چهارچوب شغلی و همزمان برنامه ریزی و هدف گذاری برای پرورش کارجوی ماهر متناسب نیاز بازار یا افزایش شایستگی شاغلان این بازار، با استفاده از انواع منابع بالقوه موجود جهت آموزش.

۳. ایجاد مراکز یادگیری در بنگاه‌های اقتصادی فعال و قوی (کارخانه‌ها، پروژه‌های بزرگ اشتغال زا، طرح‌های در حال اجرا) به صورتی که خود این بنگاه‌ها نیروی ماهر مورد نیاز خود را آموزش دهند..

۴. متناسب سازی برنامه‌های آموزشی سازمان به صورت منطقه‌ای با پایش نیروی کار ماهر مورد نیاز کشورهای همسایه با توجه به جمعیت فارغ التحصیلان جویای کار موجود در ایران.

## استفاده از ابزار روانشناسی در مشاوره:

### آزمون کارآفرینی

سنجش توانایی ایجاد کسب و کار، کارآفرینی و خود اشتغالی

### آزمون کسب و کار

سنجش توانایی ایجاد کسب و کار خانگی و خود اشتغالی

### آزمون شخصیتی SCL۹۰

شامل ۹۰ سؤال برای ارزشیابی علائم روانی است با استفاده از آن می توان افراد سالم را از افراد بیمار تشخیص داد.

### آزمون رغبت استرانگ

در فهم رغبت های شغلی کمک نموده و انواع مشاغلی که احتمالاً در آنها فرد احساس راحتی می کند را نشان می دهد.

### تیپ نمای مایرز بریگز MBTI

یکی از آزمون های شخصیتی است که از افراد می پرسد، در موقعیتهای معین معمولاً چه احساسی دارند و چگونه عمل می کنند. بطور کلی تیپ سنجی است

### آزمون رغبت هالند

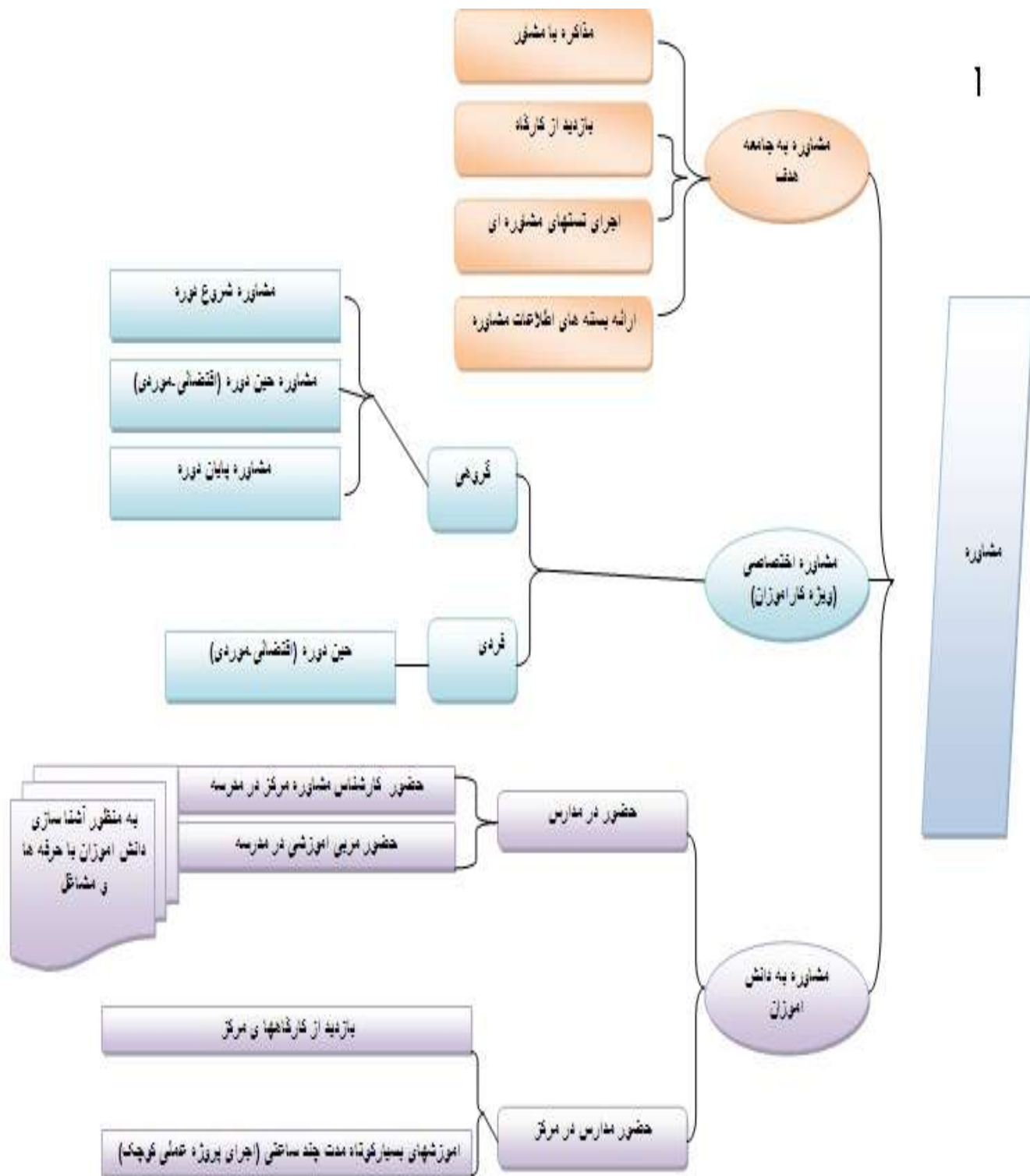
در خصوص افراد زیر ۱۶ سال استفاده گردد. به منظور ارزیابی رغبت فرد در زمینه رغبت شغلی-تحصیلی است. در این پرسشنامه فهرستی از فعالیتها، تجربهها، مشاغل و خودسنجی ها وجود دارد

### آزمون شخصیت NEO

به منظور اندازه گیری پنج عامل یا حیطه اصلی روان نژندی (ثبات عاطفی با ناسازگاری)، برونگرایی، انعطاف پذیری، دلپذیر بودن و مسئولیت پذیری طراحی شده است.

# چارت کاری مشاوره: توضیح اینکه در قسمت دانش آموزان می تواند برای دانشجویان هم باشد

1



## فرایند مشاوره الکترونیک

### سامانه مشاوره هدایت شغلی - هدایت آموزشی

