

به نام خدا

تکامل خدمات شغلی: برای اطلاع از اینکه کجا بوده ایم و به کجا می رویم

وقت آن است که جهش کنیم؛ چرا مشاوره خدمات شغلی باید تکامل یابد. طبق آمار مرکز آمار ایران بیش از دو میلیون بیکار داریم و صنایع نیازمند نیرو کار، بنابراین نه تنها ما شاهد چالش‌هایی در ارتباط افراد با مشاغل هستیم، بلکه بسیاری از کسانی که در مشاغل هستند انگیزه و الهام کافی برای انجام کارهای بزرگ ندارند. ناگفته نماند که با چه سرعتی **اقتصاد ما در حال تغییر** است، **برخی از مشاغل در حال از بین رفتن هستند و مشاغل جدید** مدام در حال اختراع هستند.

ما معتقدیم که کلید کمک به افراد - کارآموزان - بیشتر برای هدایت شغلی کامل این است که اطمینان حاصل کنیم کارآموزان بیشتری در فرآیند برنامه ریزی شغلی درگیر هستند، در اوایل سفر خود، و به آنها زمان می دهیم تا در مورد مسیرها یاد بگیرند و **شبکه سازی** (مشاورین با هم و کارآموزان باهم) کنند و تجربیات کسب کنند. برای نمونه از جمله: تشکیل رویدادهای شغلی، بازدید از مراکز رشد، سمینارهای شغلی و

اکثریت موافقند که ما نیاز به بهبود دسترسی به آموزش و مهارت داریم. اضافه می‌کنیم که بهبود دسترسی به آموزش، مهارت‌ها و پشتیبانی شغلی بسیار مهم است. این یکی از چندین دلیل است که چرا ما فکر می‌کنیم حملات علیه خدمات شغلی، به شدت نادرست است (به بیان زیبا). به جای لغو خدمات شغلی، مراکز آموزش مهارتی و آموزش عالی باید بیشتر روی آن سرمایه گذاری کند. **دانش آموزان** زودتر به حمایت شغلی بیشتری نیاز دارند، به این معنی که **تیم‌های خدمات حرفه‌ای** باید راهی برای مقیاس‌بندی تأثیر خود بیابند و همه افراد مرکز/دانشگاه (TMC) را درگیر کنند. شغل و اشتغال‌پذیری میبایست بیشتر در کل دوره کارآموزی/دانشجویی، از درخواست تا پذیرش تا فارغ التحصیلی و فراتر از آن، ترکیب و هیبریدی شود.

یا همانطور که در بخش زیر به تفصیل توضیح می‌دهیم، خدمات شغلی باید در سه فاز حرکت کنند: یکپارچگی کامل (خدمات فناوری؛ مقیاس بندی؛). خدمات حرفه ای کاملاً یکپارچه بر آمادگی شغلی، استخدام، حفظ، نتایج و موارد دیگر تأثیر می گذارد.

اکثر دانشجویان برای راه اندازی یا پیشرفت شغلی و بهبود تحرک اقتصادی و اجتماعی خود در آموزش عالی ثبت نام می کنند. با این حال، بسیاری از مشاغل (و شرکت ها) این روزها دیگر نیازی به مدرک ندارند، از جمله غول های فناوری مانند گوگل. پس این کجا تحصیلات عالی را ترک می کند؟ در ذهن من، این بدان معناست که زمان آن فرا رسیده است که تجربه دانشجویی را با حمایت شغلی و نتایج به عنوان محرک‌های ارزش کلیدی دوباره ابداع کنیم.

برای اینکه فکر کنیم چگونه این کار را انجام می دهیم، بیایید به چگونگی تکامل خدمات شغلی در سال‌های گذشته نگاه کنیم

خدمات شغلی

ما از خدمات شغلی گذشته راه درازی پیموده‌ایم، و من مطمئن هستم که این رشته در آینده به رشد و تکامل خود ادامه خواهد داد. برای کمک به تفکر در مورد اینکه کجا بوده ایم و به کجا می رویم، در اینجا یک مرور سریع از سه مرحله اصلی خدمات شغلی آورده شده است.

فاز ۱: خدمات و فناوری

به طور خلاصه، این زمانی است که ما شاهد انتقال خدمات شغلی از رویکرد تراکنشی (TA) – یکی از موثر ترین روش ها برای بهبود ارتباطات درون فردی و بین فردی است. به رویکردی جامع تر هستیم. در جایی که فقط کمک به متقاضی مهارت آموزی / دانش آموز / دانشجوی برای بدست آوردن اولین شغل پس از فارغ التحصیلی نیست، بلکه کمک به آنها برای یافتن مسیر شغلی است که برایشان معنادار است. این در مورد کمک به آنها برای آماده شدن برای زندگی است. (نمونه: گرایش شغلی، برنامه ریزی شغلی؛ ارزیابی مهارت ها؛ آمادگی برای مصاحبه؛ خود بازاریابی موثر با لینکدین و ...)

فاز ۲: مقیاس بندی

در مرحله دوم، فناوری های مهمی برای دستیابی به متقاضیان / دانش آموزان / دانشجویان و فاقدین مهارت، بیشتر. مراکز بیشتری شروع به استفاده از تابلوهای / نیازهای شغلی کردند تا به هزاران کارفرما و عناوین شغلی و کارآموزی دسترسی داشته باشند بدون اینکه نیازی به تهیه دستی آنها باشد. رهبران شغلی شروع به پیاده سازی پلتفرم های کردند تا به کارآموزان / دانشجویان امکان دسترسی به شبکه های بزرگ و متنوع فارغ التحصیلان را بدهند. (مانند سامانه جمعه اطلاعات بازار کار ایران / LMIS وزارت متبوع) تیم های خدمات شغلی همچنین شروع به استفاده از ابزارهایی مانند هوش مصنوعی برای کمک به مقیاس بندی راهنمایی های رزومه و جایگزینی بررسی های رزومه استفاده کنند. انواع مقیاس بندی: استعلام شغلی شاغلین و بیکاران کشور، نرخ بیکاری دانشگاه های کشور، شاغلین غیر رسمی کشور، نرخ مشارکت اقتصادی، و ...)

فاز ۳: وب سرویس / LMIS

سازمان برای مشاوران مراکز در سراسر کشور بر روی بسیاری از ابزارهای ذکر شده در فاز دو سرمایه گذاری (آچاره و اطلس ملی مشاغل) کرده اند. اما تعاملی و مشارکتی کردن کارآموزی / دانشجویی با ابزارها هنوز یک چالش است. به همین دلیل است که فاز سه، فازی که در حال حاضر در آن هستیم، درباره یکپارچگی کامل و گرفتن وب سرویس است. این در مورد استفاده از فناوری، استراتژی های جدید، رهبری اجرایی، مشارکت در داخل و خارج از سازمان است.

به طور خلاصه، فاز سه در مورد گردآوری همه ذینفعان مراکز آموزش مهارتی / دانشگاه (TMC) در یک استراتژی منسجم است. زیرا، همانطور که می دانیم، تیم های مشاوره خدمات شغلی تقریباً همیشه با نسبت های ازدهام دانشجوی به کارمند روبرو هستند و احتمالاً نمی توانند به تنهایی پشتیبانی تخصصی مورد نیاز کارآموزی / دانشجویان خود را برای موفقیت ارائه دهند. اما اجرای یک استراتژی منسجم تنها در مورد مشارکت نیست. مشارکت دادن کارآموزان / دانشجویان در برنامه ریزی شغلی و اکتشاف، قبل، حین و بعد از دوره می تواند تأثیر عمده ای بر ثبت نام، تداوم، نتایج و حتی مشارکت فارغ التحصیلان داشته باشد.

به عنوان مثال، در نظر بگیرید که اگر کارشناسان مشاوره مرکز/ TMC، داستان‌های موفقیت شغلی کارآموزان/ دانشجویان فعلی و سابق را به اشتراک بگذارد، یک تور مشاوره (در مرکز یا خارج مرکز) به یاد ماندنی‌تر و تاثیرگذارتر خواهد بود. کارآموزان و خانواده‌های بالقوه بیش از هر زمان دیگری این بینش‌ها را می‌پرسند، بنابراین اگر مؤسسه‌ای مشتاق به اشتراک‌گذاری این اطلاعات نیست، والدین و کارآموزان دیگری را پیدا می‌کنند که این اطلاعات را انجام می‌دهد.

به همین دلیل است که ما شاهد دستورات بیشتری از بالا به پایین از سوی روسای مافوق در مورد مشارکت اطلاعات شغلی یا گنجاندن آمادگی شغلی در برنامه‌های استراتژیک هستیم. به همین دلیل است که نقش‌های بیشتری در سطح ستاد برای رسیدگی به آمادگی شغلی در سطح مراکز در حال ظهور هستند. (منظور بزودی شاخص‌های نفر ساعت به نفر شغل تغییر خواهد کرد و برنامه ریزی رهگیری و ارزیابی‌های طبق رصد شغلی)

سوال: خدمات شغلی دارای نتایج شغلی است؟

سوال مهمی که باید پرسیده شود، زیرا مراکز مهارت آموزی/ TMC در دانشگاه‌ها بیشتر به دنبال اجرای مدل‌های یکپارچه‌تر برای تعیین مسیر شغلی (یعنی: زندگی نامه شغلی یک فرد. به این معنا که هر فرد در طول زندگی، تحصیلی و آموزش مهارتی خود کدام جایگاه‌های شغلی را کسب می‌کنند) هستند، این است که چه کسی در نهایت مسئول اجرا و موفقیت این طرح‌ها خواهد بود. ما بر این باوریم که خدمات شغلی کاملاً در موقعیتی قرار دارد که **پیشرو** باشد و با احصاء و ارائه گزارش مثبت مبنی بر اهمیت اجرای دروس عملی و مهارتی به استناد قانون برنامه هفتم در همه دانشگاه‌ها و همچنین مصوبات شورای عالی اشتغال به مسئولین. (تبدیل مشاوره هدایت شغلی- آموزشی به عنصری پیشرو برای تعیین مسیر شغلی)

چگونه مشاوره خدمات شغلی می‌تواند از جوانان نسل جدید حمایت کند

جوانان نسل جدید در مورد آموزش عالی و اکتشاف شغلی با چالش‌های منحصر به فردی روبرو هستند. آنها معمولاً همان سرمایه اجتماعی و منابعی را که دانش آموزان دیگر با والدینی که تحصیلات عالی را گذرانده‌اند، ندارند و می‌توانند در مورد چگونگی موفقیت تحصیلی، شبکه‌سازی، هدایت منابع و غیره راهنمایی کنند. بسیاری از جوانان / کارآموزان نسل جدید نمی‌دانند که دفتر / واحد/ کارشناس شغلی چیست/ کیست یا مثلاً چه مشاوره‌ای/ خدماتی ارائه می‌دهد. بنابراین چگونه تیم‌های خدمات شغلی حرفه‌ای می‌توانند متقاضیان مهارتی/ کارآموزان/ دانشجویان نسل جدید را درگیر کنند و اطمینان حاصل کنند که آنها آنچه را که برای موفقیت نیاز دارند؟ برای پی بردن به این موضوع، لازم است در یک بستر شبکه رایگان با جوانان نسل جدید/کم‌درآمد، صحبت کنیم. کارآموز نسل جدید است، درباره چالش‌هایی که جوانان/ کارآموزان نسل جدید در مورد اکتشاف شغلی با آن مواجه هستند صحبت می‌کند و چندین استراتژی تاکتیکی برای کمک به تیم‌های خدمات حرفه‌ای برای حمایت بهتر از کارآموزان/ دانشجویان نسل جدید در محوطه مرکز/ دانشگاه/ کارگاه آموزشی ارائه می‌شود. (راه اندازی نشست‌های دوره‌ای یا همان QCT^۵)

۲. مراکز می‌توانند، مراکز جوار کارگاه یا اصناف و غیره ...

۳. دلاویز؛ سلسله مباحث کارگاه‌های انطباق شخصیت (۱۴۰۳)/ کارگاه آموزش کارشناسان مشاوران هدایت شغلی. بهار/ همدان

۴. جهت مطالعه بیشتر به مستندات مرکز افکارسنجی دانشجویان ایران (ایسپا) مراجعه شود.

۵. مدل آموزشی است و در دنیا حدوداً ۳۰ سال قدمت دارد و بعنوان یکی از موفق‌ترین مدل‌های برای هوش هیجانی - اجتماعی و افزایش اعتماد به نفس و پیشرفت عملکرد تحصیلی جوانان است و برای اولین بار در سال ۱۳۹۷ زیر نظر دکتر نبی بستان در شهر کرمانشاه شروع بکار کرد.

جوانان/ کارآموزان نسل جدید با چه چالش‌های منحصر به فردی در مورد اکتشاف شغلی مواجه هستند؟

جوانان نسل جدید از زمینه‌ها و شرایط بسیار متنوعی می‌آیند، بنابراین هیچ داستانی و رویدادی از نسل جدید دقیقاً مشابه نیست. با این حال، برخی از تجربیات و چالش‌های رایج وجود دارد که تیم‌های خدمات شغلی می‌توانند هنگام کار با جوانان نسل جدید در ذهن داشته باشند. **که در ذیل به برخی از آن‌ها می‌پردازیم:**

عدم آشنایی و راهنمایی شغلی

جوانان / کارآموزان نسل جدید، به‌عنوان اولین کسانی که در خانواده خود به تحصیلات عالی می‌پردازند، اغلب از راهنمایی‌های اعضای خانواده که پیچیدگی‌های تجربه کالج، از جمله فرآیند کاوش شغلی را درک می‌کنند - و ارتباط زودهنگام با مرکز شغلی را درک نمی‌کنند. این امر می‌تواند برای آنها دلبهره آور باشد تا فرصت‌های شغلی را شناسایی و دنبال کنند، به ویژه در زمینه‌هایی که برای آنها یا جوامع‌شان ناآشنا است. در این بخش موضوع بحث "تخریب خلاق"^۶ است که نسل قدیم در مسیر شغلی هنوز باور ندارند و نسل جدید با موضوع هنوز به فشار والدین مواجهه هستند. مانند: درآمدزایی از chat GPT و سرمایه‌گذاری در بازار مالی توسط نسل جدید.

مسئولیت‌های رقابتی نسل جدید در مواجهه با دوستان و خرج و مخارج خود

بسیاری از جوانان / کارآموزان نسل جدید مسئولیت‌های مهمی را خارج از زندگی تحصیلی/ مهارتی خود بر عهده دارند، مانند رقابت با دوستان خود، کار برای حمایت خانواده یا خدمت به عنوان اسنپ و غیره...؛ این تعهدات می‌تواند زمان و انرژی آنها را برای کاوش در گزینه‌های شغلی، شبکه‌سازی و شرکت در فعالیت‌های فوق برنامه (دفتر/ واحد مشاوره و هدایت شغلی) محدود کند که می‌تواند آینده شغلی آنها را افزایش دهد و جذابیت آنها را به عنوان مهارت آموزان / تکنسین‌های ماهر آینده یا کارمندان دارای مهارت آینده تقویت کند و از مهارت آموزی دور نماید.

احساس انزوا و پدیده فریبنده

جوانان / کارآموزان نسل جدید ممکن است انزوا و احساس نابجا بودن را تجربه کنند، به‌ویژه زمانی که در فشار و رقابت همسالانی باشند که زمینه‌های اقتصادی یا خانوادگی متفاوتی دارند. این می‌تواند بر حس تعلق و اعتماد آنها تأثیر بگذارد و کمک گرفتن یا استفاده از منابعی مانند واحد خدمات شغلی را برای آنها دشوارتر کند.

درک محدود از گزینه‌های شغلی

بسیاری از جوانان / کارآموزان نسل جدید ممکن است با درک محدودی از گزینه‌های شغلی موجود وارد کالج شوند، که اغلب تحت تأثیر تصورات خانواده‌شان از موفقیت (مثلاً دکتر، وکیل یا مهندس شدن) است. این دیدگاه می‌تواند کاوش آنها را در مسیرهای شغلی بالقوه که بیشتر با علایق و مهارت‌های آنها هماهنگ است، محدود کند.

^۶. تخریب خلاق به معنی این است که هنگامی که ایده یا تکنولوژی قدیمی‌تر کار میکنند از بازار حذف شوند یا حداقل بخشی از سهم بازار را از دست بدهد و میتواند ایجاد اشتغال در نتیجه بهره گرفتن از ایده جدید اشاره کرد.

علی‌رغم این چالش‌ها، جوانان /کارآموزان نسل جدید اغلب دارای ویژگی‌های بسیار ارزشمندی مانند سازگاری، پشتکار و مسئولیت‌پذیری (ریسک‌پذیر و عهده‌داری مسئولیت در محیط کار از ویژگی‌های افراد برونگرا است) هستند. با این حال، آنها ممکن است برای شناخت و استفاده از این نقاط قوت در پیشرفت شغلی خود به تشویق نیاز داشته باشند. "آنها انگیزه دارند. آنها خود را پایدار، مسئول، متکی به خود و سازگار می‌بینند". آنها همیشه شوخی می‌کنم (در نگاه دیگران فکر بازی دارند و دوستانه رفتار می‌کنند)، «کارفرمایان واقعاً برای آنها ارزش قائل هستند. اگر من یک مدیر استخدام بودم، کسی را می‌خواستم که سازگار باشد، فردی سخت‌کوش و کسی که خلاقیت داشته باشد.»

به طور کلی، این چالش‌ها نیاز به **سیستم‌های حمایتی هدفمند** را نشان می‌دهند که به موانع خاصی که جوانان / متقاضیان مهارت آموز نسل جدید در کاوش شغلی با آن مواجه هستند، رسیدگی می‌کنند، و به آنها کمک می‌کنند اعتماد به نفس ایجاد کنند، شبکه‌های خود را گسترش دهند، و طیف وسیع‌تری از فرصت‌های شغلی را کشف کنند. **لازم است مدلی برای انجام این موضوع در مراکز آموزشی طراحی و اعلام شود. برای این بخش مطالعه کتاب "اسب سیاه" مناسب است برای همه مشاوران تهیه شود.** (شبکه سازی). نمونه: خوردن صبحانه کاری هر ماه یکبار با حضور صاحبان مشاغل همسالان.

«جوانان /کارآموزان نسل جدید یکپارچه نیستند. آنها در تمام سنین، انواع جوامع بسیار متفاوت، شهری، روستایی، هر چیزی در این بین حضور دارند.»

خط مشی دسترسی و درآمدزایی

بنابراین، ما معتقدیم که مشاوره خدمات شغلی باید دارای نتایج و آمادگی شغلی باشد، اما در این ابتکارات با شرکای داخل و خارج از مرکز/ دانشگاه برای تعبیه شغل در همه جا همکاری کنیم – از تورهای تشکیل شده در مرکز/ دانشگاه، تجربیات درون کارگاهی، تا منبع آنلاین، برای فارغ التحصیلی، به حمایت از فارغ التحصیلان، و بیشتر. این شرکا می‌توانند شامل مربیان/اساتید، کارفرمایان، مربیان فارغ التحصیلان، کارکنان، رهبری ارشد، پذیرش، پیشرفت، امور علمی و غیره باشند. (پیشنهاد تعیین تعرفه خدمات شغلی – آموزشی و برای انعقاد قرارداد به عنوان یک وظیفه سازمانی)

نتیجه‌گیری

مشارکت کارآموزی/ دانشجویی همچنان یکی از دغدغه‌های اصلی مشاوران خدمات شغلی است، که بسیاری از آن‌ها هنگام پیاده‌سازی پلتفرم شخصی (API) با ما ممکنه همکاری نزدیکی داشته باشند. مراحل گذشته تکامل خدمات شغلی، فناوری و ابزارهای نوآورانه، تغییر رویکردی جامع‌تر، افزایش مشارکت و موارد دیگر را برای ما به ارمغان آورده است. اکنون زمان آن است که همه اینها را گرد هم آوریم، روی یکپارچگی کامل تمرکز کنیم و آمادگی شغلی را به بخشی سیستمی از تجربه کارآموزی/ دانشجویی تبدیل کنیم.