

بسمه تعالی

محتوی آموزشی استاندارد مشاوره و هدایت آموزشی – شغلی

کار مشترکی از

جواد رشیدی کارشناس مشاوره اداره کل آموزش فنی و حرفه ای استان مازندران

کیقباد سلیمانپور کارشناس مشاوره مرکز نوشهر

سید ابراهیم میر خلیلی کارشناس مشاوره مرکز قائمشهر

**** عنوان توانایی: شناخت سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور**

• معرفی و شناسایی سازمان آموزش فنی و حرفه ای

سازمان آموزش فنی و حرفه ای وابسته به وزارت کار تعاون و رفاه اجتماعی بوده و در سال 1359 تاسیس گردید. مأموریت اصلی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور آموزش، پژوهش، تولید استانداردهای آموزشی و ارزشیابی مهارت نیروی کار کشور است که فرآیند آموزش در قالب دوره های 1 تا 18 ماهه به صورت کوتاه مدت و پودمان های تکمیلی بین سطوح تحصیلی از طریق آموزش در مراکز ثابت بخش دولتی، تیم های سیار شهری و روستایی، مراکز جوار صنایع و صنوف، مراکز جوار دانشگاه، مراکز جوار زندان، مراکز جوار پادگاه، آموزش در مرکز تربیت مربی و پژوهش های فنی و حرفه ای و همچنین آموزش در بخش غیر دولتی توسط آموزشگاه های فنی و حرفه ای آزاد انجام می شود و بدین وسیله نسبت به تأمین و تربیت نیروی کار ماهر و نیمه ماهر مورد نیاز بخش های مختلف صنعت، کشاورزی و خدمات و ارتقای فرهنگ مهارت های فنی جامعه اقدام می نماید.

• آموزش فنی و حرفه ای

آموزشی است که به منظور ایجاد مهارت و توانایی برای احراز شغل یا افزایش مهارت ارائه می شود و منجر به کسب گواهینامه با تاییدیه مهارت می گردد .

• معرفی مرکز آموزش فنی و حرفه ای

فضای آموزشی شامل کارگاه آموزشی ، کلاسها ، آزمایشگاه ، فضای اداری و امکانات جانبی است که بر اساس ضوابط و مقررات به منظور ایجاد و ارتقاء مهارت یا تخصص در افراد متقاضی کار فاقد مهارت و یا کم مهارت ایجاد شده است و تحت پوشش سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور اداره می شود .

• کارگاه آموزشی

مکانی است برای اجرا برنامه های آموزش فنی و حرفه ای تجهیز شده است و کارآموزان در آنجا مهارتهای لازم را بر اساس استانداردهای مصوب کسب می نمایند .

• کارآموز

فردی است که به منظور فراگیری دانش و کسب و ارتقاء مهارت شغلی ، در دوره آموزش فنی و حرفه ای معینی شرکت می نماید .

• مربی

فردی است که ضمن احراز شرایط مربیگری ، ضمن توانایی انتقال دانش و تجربه فنی به کارآموزان ، استفاده از تجهیزات کارگاه آموزش و فناوری و تکنولوژی روز را مطابق با استانداردهای مهارت و آموزشی معین داشته باشد .

• گواهینامه

عنوان اختصاری گواهینامه مهارت آموزش فنی و حرفه ای است که بر اساس ضوابط ارزشیابی مهارت کارآمختگان و نیروی کار توسط سازمان صادر می گردد .

****روس فعالیتهای عملی مورد نیاز این توانایی :**

- توسط مربی این دوره فیلمی از سازمان و یا کلیپی از اداره کل استان تهیه و برای شرکت کنندگان در دوره پخش گردد .

- بازدید از یک مرکز آموزشی انجام یافته و طی آنان مربی دوره نسبت به یاد آوری تعاریف ذکر شده در این توانایی اقدام نماید .

**** عنوان توانایی : پرسی مشاغل بازارکار و معرفی چشم انداز مشاغل**

• تعریف شغل

عبارت است از وظایف مشابه و مرتبطی که به عهده یک فرد در مقابل دریافت حقوق و دستمزد گذارده می شود.

• معرفی مشاغل

در این بخش، تمامی مشاغل به گروه های تخصصی تقسیم بندی شده اند و هر گروه شامل چند شغل می گردد. سپس به ازای هر شغل مشخصات کامل آن شغل تعریف شده است. تعریف شغل، مهارت های مورد نیاز برای تصدی شغل، رشته های تحصیلی مرتبط، وضعیت بازار کار و استخدام از جمله موضوعات مطرح شده درباره هر شغل می باشند .

• گروههای شغلی موجود در ایران

حمل و نقل



کامپیوتر و فناوری اطلاعات



کشاورزی و منابع طبیعی



مهندسی و صنعت



هنر، ارتباطات و رسانه



پزشکی و سلامت



خدمات اجتماعی



دولت، بخش حقوقی و نظامی



رستوران، گردشگری و هتل داری



ورزش و سرگرمی



فنی و خدماتی



● فرآیند تجزیه و تحلیل شغل

فرآیند تجزیه و تحلیل شغل منجر به تهیه شرح شغل، مشخصات شغل و ویژگی‌های لازم جهت احراز شغل می‌گردد. شکل زیر، این فرآیند را نشان می‌دهد.

• عوامل مؤثر بر تجزیه و تحلیل شغل

در تنظیم اطلاعات مربوط به شغل، با توجه به اینکه مبنای جبران خدمات و دیگر وظایف اداره انسانی قرار دارد، باید ابعاد متعددی از نظر اجتماعی، سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، قانونی، فن‌آوری و اهداف سازمان و مدیریت لحاظ نمود. شغل از این جهت، دارای مفهوم اجتماعی است که اطلاعات مربوط به شرح شغل در تنظیم صحیح و متناسب مسئولیت‌ها مربوط به شغل به‌کار گرفته می‌شود؛ که تناظر اجتماعی آن، مقام اجتماعی شغل است؛ که براساس آن، نیاز به تشخیص در فرد ارضا می‌شود. از نظر رفتار سیاسی تنظیم روابط در شرح شغل باید به‌گونه‌ای پیش‌بینی شود، که قدرت مانور شاغل براساس روابط مکتوب افزایش یابد تا شاغل بتواند از عهده اداره امور برآیند و در ادامه رفتار سیاسی مربوط به شغل، توانایی‌های خود را بروز دهد. از آنجا که حدود مسئولیت‌ها، وظایف و مشخصه‌های شغلی بیان شده در شرح مشاغل رابطه مستقیم و تنگاتنگی در رابطه با تعیین حقوق و دستمزد ایفا می‌کند، ارتباط تعیین‌کننده‌ای با معیشت کارکنان و سطح زندگی آنها خواهد داشت، چون فرد و مزایای نقدی و غیرنقدی و تعهداتی مانند تعطیلات، تأمین اجتماعی، آموزش و بهداشت در بعضی موارد و در رابطه با برخی از مشاغل چنان آثار اقتصادی به‌بار می‌آورد که نادیده گرفتن آن، منجر به بی‌عدالتی در کارگران و جوی از عدم تفاهم و مخاصمه در محیط کار و در نهایت عدم دلسوزی و دلبستگی شاغلان و افزایش ضایعات کمی و کیفی خواهد شد. [4]

ملاحظات قانونی از نوع رعایت فرصت برابر در تنظیم شرایط احراز مشاغل با استناد منطقی بر ویژگی‌های فردی از نظر جنسی، نژادی، طبقات اجتماعی که امکان شرایط استخدام و به‌کارگیری در مشاغل را برابر همه مشاغل فراهم می‌سازد، اصلی است که تجزیه و تحلیل شغل را به‌شدت متأثر می‌سازد و در بعضی از مشاغل، رعایت استاندارد مدون و مکتوب برای انجام یک شغل به‌صورت مقررات و قوانین الزام‌آور و مطرح است؛ که باید در تجزیه و تحلیل و تنظیم شرح شغل مستند گردد؛ مانند رعایت بعضی از استانداردهای جسمانی و هوش فکری در رابطه با مشاغل نظامی وقتی که در شرح شغل و مشخصه‌های شغلی و احراز مشاغل قید می‌شود.

• تنظیم شرح شغل و شرایط احراز شغل

اطلاعاتی که از تجزیه و تحلیل شغل به‌دست می‌آید، به‌صورت شرح شغل و شرایط احراز شغل، به فرم‌های خاصی منتقل می‌شود. در شرح شغل، وظایف، مسئولیت‌ها و شرایط کلی کار به‌طور خلاصه درج می‌شود. شرایط احراز شغل نیز شرح حداقل شرایطی است که متصدی شغل باید دارا باشد؛ تا بتواند با موفقیت از عهده کار برآید. به‌عبارت دیگر دانش، مهارت‌ها و توانایی‌هایی که برای انجام موفق و مؤثر شغل ضروری است. درواقع منظور از "انتخاب صحیح" در مدیریت منابع انسانی، این است که شاغل و شغل باهم تناسب داشته باشند.

• شرح شغل (Job Description)

برای تنظیم مشاغل، فرم استاندارد وجود ندارد و هر سازمان برحسب نیاز و نوع ساختار سازمانی می‌تواند فرم خاصی برای خود در

نظر بگیرد. البته روند تنظیم شرح شغل، به‌سوی قابل انعطاف کردن وظایف و مسئولیت‌ها سوق پیدا کرده است. معمولاً در شرح شغل‌ها، عنوان شغل، شرح وظایف عمده، میزان اختیارات که مسئولیت‌ها را مشخص می‌کند و بعضاً شرایط کار منظور می‌شود. به‌طور کلی می‌توان عناوین زیر را به‌عنوان قسمت‌های اصلی یک شرح شغل نام برد:

1. شناخت شغل؛
2. خلاصه و تعریف شغل؛
3. نمونه وظایف و مسئولیت‌ها؛
4. اختیارات؛
5. ارتباط با مشاغل دیگر؛
6. شرایط کار؛
7. ابزار مورد نیاز؛
8. تعریف واژه‌ها؛
9. فن‌آوری.

• شرایط احراز مشاغل یا شرایط احراز شخصی

بعد از تشریح ماهیت و ویژگی‌های

شغل، قدم بعدی تعیین خصوصیات، تجربیات و مهارت‌هایی است که متصدی شغل باید داشته باشد؛ بنابراین به‌منظور تنظیم فرم شرایط احراز شغل لازم است که شرح شغل به دقت مورد مطالعه قرار گیرد. فرم شرایط احراز شغل از یک طرف، راهنمایی برای کارمندیابی است و از طرف دیگر، چون در آن صفات و خصوصیات که دارا بودن آنها ضروری و مهم شناخته شده‌اند، تشریح شده است، می‌توانیم از آن در طراحی آزمون‌های انتخابی، یعنی آزمون‌هایی که توانایی‌های متقاضیان شغل را می‌سنجد، استفاده کنیم. درمورد شرایط احراز مشاغل، نظریه‌های متفاوتی وجود دارد؛ جالب اینکه در دهه 40 میلادی، دستورالعمل‌های تنظیم شرایط احراز مشاغل به مسائل انسانی-اجتماعی توجه زیادی داشته است. اواخر دهه 90 میلادی و اوایل قرن بیست و یکم، نیز گرایش بیشتری به‌جنبه‌های انسانی-اجتماعی پررنگ‌تر شده است. در سال‌های اخیر، تأکید زیادی بر تناسب نوع شخصیت و نوع شغل شده است.

شرایط احراز شغل با آنچه تحت عنوان شرایط استخدام یا مشخصات شغلی شناخته می‌شود، شامل شایستگی‌ها، تجربه و کیفیت مورد نیاز از شاغل و هر نوع اطلاعات ضروری دیگری از نوع شرایط جسمانی یا زمان انجام کاری است که برای انجام کار معمول نبوده و اطلاعات، مرتبط به خانواده شاغل است.

بنابراین شرایط احراز شغل بنا به‌تعریف، شرح صفات و خصوصیات است که متصدی شغل باید دارا باشد؛ تا بتواند با شایستگی از عهده انجام آن برآید. حال این سؤال مطرح می‌شود که این صفات و خصوصیات را چگونه و به چه‌طریقی می‌توان شناسایی کرد؟ برای این‌کار، معمولاً از دو روش استفاده می‌شود:

• اظهارات صاحب‌نظران؛ در این روش (روش قضاوتی)، از کارشناسان، سرپرستان و مدیرانی که با شغل آشنایی دارند، سؤال می‌شود. کسی که شغل مورد نظر به وی واگذار می‌شود، باید دارای چه تحصیلات، تخصص و مهارت‌هایی باشد، چه دوره‌هایی را

گذرانده باشد و استعداد، هوش و شعورش در چه حدی باشد، تا بتواند با شایستگی عهده‌دار آن شود؟.

• تجزیه و تحلیل آماری؛ در این روش که منطقی‌ترین و در عین حال دشوارترین روش است، رابطه آماری میان ویژگی‌ها و مهارت‌های فردی و میزان کارایی تعیین می‌شود. به عبارت دیگر تعیین می‌شود چه رابطه‌ای میان متغیرهایی از قبیل اندازه قد، قوه بینایی، قدرت جسمی، چالاکی و زبردستی، هوش، ویژگی‌های شخصیتی و توانایی کارمند در انجام دادن وظایفش وجود دارد؟ معمولاً رابطه میان این متغیرها و کارایی فرد طی مراحل زیر تعیین می‌شود:

• شغل تجزیه و تحلیل و مشخص می‌شود که عملکرد فرد را چگونه و بر چه اساسی باید ارزیابی کرد.

• یکی از صفاتی که ممکن است دارا بودن آن در نحوه انجام دادن شغل، مؤثر باشد.

• افرادی برای این شغل انتخاب می‌شوند که دارای فلان صفات (x) باشند.

• عملکرد این افراد بعد از انتخاب و استخدام ارزیابی می‌شود.

• با روش‌های آماری، رابطه میان این صفت و عملکرد کارمند در شغل بررسی می‌شود.

همانطور که اشاره شد، مزیت تعیین صفات و مشخصات متصدی شغل به وسیله روش‌های آماری این است که می‌توان رابطه میان خصوصیات فرد و کارایی را از طریق علمی اثبات نمود. در واقع امروز دیگر نمی‌توان شرایط احراز شغل را به طور دلخواه تعیین کرد و در بسیاری جوامع، اگر شرایط احراز شغل، بی‌ارتباط با شغل تنظیم شده باشد، سازمان و کارفرما باید در مقابل قانون پاسخگو باشند

• نمونه یک جدول احراز شغل

شرایط احراز (از نظر تحصیلات) رشته های شغلی رشته فنی و مهندسی

شرایط احراز		عنوان رشته شغلی
رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	
دارا بودن دانشنامه لیسانس، فوق لیسانس یا دکتری در یکی از رشته های تحصیلی: مهندسی علمی - کاربردی عمران (شبکه های آب و فاضلاب) ، تاسیسات (کلیه گرایش ها) ، مهندسی مکانیک (تاسیسات حرارتی و پرودتی ، تاسیسات) و حصول تجارب مربوط طبق جدول شرایط احراز .	لیسانس ، فوق لیسانس ، دکترا	مهندس تاسیسات
دارا بودن دانشنامه لیسانس، فوق لیسانس یا دکتری در یکی از رشته های تحصیلی: مهندسی عمران (کلیه گرایش ها) ، معماری ، نقشه برداری ، مدیریت پروژه و ساخت ، طراحی محیط و حصول تجارب مربوط طبق جدول شرایط احراز .	لیسانس ، فوق لیسانس ، دکترا	مدیر امور راه و ساختمان
دارا بودن دانشنامه لیسانس یا گواهینامه فوق دیپلم در یکی از رشته های تحصیلی: مهندسی عمران (نقشه برداری ، فتوگرامتری) ، عمران (فوق دیپلم ، لیسانس	باردان نقشه بردار

● چشم انداز مشاغل

چشم انداز هنر دیدن نادیدنی هاست. " چشم انداز عبارت است از آینده ای واقع‌گرایانه، محقق الوقوع و جذاب برای شما." چشم انداز که در یک مفهوم کاملاً عینی، یک تخیل است، در عین حال، نوع خاصی از تخیل است که بر مبنای اطلاعات و دانش بنا نهاده می شود. چشم انداز بیان صریح شما از سرنوشتی است که شما باید به آن سمت حرکت کند، آینده ای است که برای شما موفقیت آمیزتر و مطلوب تر از وضع فعلی است. چشم انداز نمادی جذاب از تمام مسائلی است که برای شما امکان پذیر هستند . برای یک کارآموز و علل الخصوص خانواده و همراهان آن چشم انداز مهارت کسب شده بسیار مهم است .

حال به یک نمونه پلکانی از چشم انداز شغل در رشته جوشکاری می پردازیم :

- مهارتهای فردی : سطح تحصیلات و سلامت جسم و روان
- مهارتهای جسمانی : توانمندیهای بدنی علل الخصوص چشم و قدرت تجزیه و تحلیل نقشه های فنی
- شرکت در دوره های مهارتی جوش از مقدماتی تا تکمیلی
- چشم انداز اولیه : خود اشتغالی – جوشکاری دوره گردی
- چشم انداز ثانویه : ایجاد کسب و کار و راه اندازی مغازه
- چشم انداز نهایی : جذب در یک کارخانه صنعتی بزرگ و یا ایجاد یک طرح کارآفرینی موفق

● تاثیر مهارت در کسب شغل

در جهان فراصنعتی امروز توسعه به معنی عام بدون توجه به آموزشهای فنی و حرفه ای مفهوم نخواهد داشت . انقلاب علمی _ فنی، انقلابی عمیق و کیفی در نیروهای تولید و از آن جمله در نیروی انسانی و روشهای تولید به وجود آورده است .

آموزشهای فنی و حرفه ای انجام فعالیتهایی است که می تواند فرد را برای احراز شغل ، حرفه و کسب و کار آماده نماید یا کارایی و توانایی وی را در انجام آن افزایش دهد. این آموزشها کسب مهارتها را در راستای تکنولوژی و علوم وابسته به همراه دانشهای خاص مربوط به شغل و در بخشهای مختلف اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی ارائه می دهد .

هدف از این آموزشها ، افزایش توانایی های دانش ، مهارت و قدرت درک افراد و انجام مطلوبتر کار در محدوده وظایف شغلی است . از آنجایی که موضوع بیکاری یکی از مهمترین مسائل و مشکلات جهان است و در کشورهای در حال توسعه با توجه به عدم توازن ساختارهای اقتصادی ، اجتماعی ، فرهنگی و سیاسی سهم بیشتری را بر توسعه دارد و با توجه به اینکه یکی از دلایل بیکاری در کشور فقدان مهارتهای مورد نیاز بازار کار از

سوی جویندگان کار می باشد ، انتظار می رود سازمان آموزش فنی و حرفه ای با ارائه آموزشهای مهارتی بتواند نقش بسزایی در کاهش میزان بیکاری ایفا کند.

**** رئوس فعالیت‌های عملی مورد نیاز این توانایی :**

- نسبت به تجزیه و تحلیل یک شغل که مرتبط با آموزشهای مهارتی بوده اقدام شود .
- شرایط احراز یک شغل در بازار که مرتبط با آموزشهای مهارتی بوده تهیه شود .
- چشم انداز یک شغل تهیه و ارائه شود .
- چند شغل مشخص و مهارتهای مورد نیاز آن شغل مشخص گردد .

**** عنوان توانایی : بکار گیری اصول مشاوره از طریق پورتال**

• مشاوره

معنای لغوی مشاوره ، همکاری کردن و رأی و نظر تخصصی دیگران را برای انجام دادن کاری خواستن است .

مشاوره اصطلاحی کلی است که برای فرآیندهای مختلف نظیر مصاحبه کردن ، اجرای آزمونها ، راهنمایی و ... به منظور کمک به افراد و یاری دادن به آنان ، برای حل مشکلاتشان و برنامه ریزی برای آینده خود به کار می رود

• مشاور

یک فرد حرفه‌ای است، که به کسب‌وکارها برای توسعه فناوری و سیستم‌های اطلاعاتی کمک می‌کند. استفاده از مشاور ناشی از نیاز به یک مهارت و یا دانش خاص و یا نیاز به تحلیل‌گر یا برنامه‌نویس برای تکمیل پروژه می‌باشد. یک مشاور خدماتش را به طیف وسیعی از کسب‌وکارها عرضه می‌دارد.

در سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور مشاور ، به فردی اطلاق می شود با استفاده از دانش و مهارت و تجربه خود و دانسته های ضروری از ویژگیهای مراجع، اطلاعات بازار کار و ویژگیهای مشاغل ، طی فرایندی پویا و تخصصی مراجع را در تصمیم گیری صحیح بمنظور انتخاب و شرکت در دوره آموزشی و انتخاب حرفه یا شغل مناسب و یا حل مشکلات آموزشی و شغلی یاری می رساند.

• مراجع یا متقاضی مشاوره

فردی است که با مراجعه به راهنمایان و مشاورین آموزشی - شغلی مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای خواستار شرکت در یک دوره ی آموزشی با هدف اشتغال و یا ارتقاء توانمندی های شغلی خود می باشد. در این دستورالعمل بعضاً مراجعین با عناوین مهارت جو و کارآموزان و یا مهارت آموختگان نیز خطاب می شوند.

• راهنمایی و هدایت

هدایت از نظر لغوی به معنای راهنمایی و ارشاد کردن است که بوسیله پند گویی ، سخنرانی و اطلاع رسانی انجام می شود . هدایت فعالیتی است پویا و مستمر و سازمان یافته که از طریق ارائه اطلاعات به فرد کمک می شود ضمن افزایش آگاهی و بصیرت خود در زمینه های مختلف تصمیم های درست و مناسبی اتخاذ کند تا از بروز مشکلات در آینده پیشگیری به عمل آورد و از تواناییهای بالقوه اش حد اکثر استفاده را ببرد .

براساس نوع خدمات ، راهنمایی به انواع مختلف تقسیم می شود : راهنمایی تحصیلی ، شغلی ، خانوادگی ، بهداشتی ، جسمی و روانی

• مشاوره الکترونیکی از طریق پورتال

مراجع می تواند از راه دور و از طریق سیستم رایانه بدون مراجعه به مرکز آموزش فنی و حرفه ای از دوره های آموزشی در حال برگزاری و بطور کلی تقویم آموزشی و عکس هایی از کاراموزان در حال آموزش و جلسات افتتاحیه و اختتامیه کارآموزی آن مرکز را رصد نماید . ضمن آنکه میتواند از طریق ثبت نام در پورتال مشاوره یکی از تست های آزمون های مشاوره را انتخاب و با پاسخ دادن به آن در نوبت بعدی از تفسیر آن مطلع گردد.

• آموزش مشاوره الکترونیک از طریق پورتال

((آموزش این بخش بر اساس پاور پوینت در فایل پیوستی می باشد))

**** رئوس فعالیتهای عملی مورد نیاز این توانایی :**

- از طریق پورتال سازمان وارد بخش مشاوره شوید .
- <http://portaltvto.com/moshavere>
- همانند یک مراجع در بخشهای مختلف ثبت نمایید .
- بصورت گروهی یا فردی اقدام به استفاده از تستهای موجود و خدمات سامانه شوید .
- با استفاده از نام کاربری و رمز عبور کارشناس مشاوره مرکز وارد بخش مشاوران شوید .
- بر اساس راهنمای پاورپوینت ارائه شده اقدام به انجام امور مربوط به کارشناس مشاوره مرکز شوید

**** عنوان توانایی : برقراری ارتباط با کارآموز و انجام مصاحبه**

• مصاحبه

به عنوان اهرم موثر و مستقیم کسب اطلاعات و خبر

تولیدی است که از برآیند تعاملات دو سوی ارتباط (مصاحبه کننده و مصاحبه شونده) بدست می آید. به زبان دیگر، مصاحبه عبارت است از پرسش و پاسخ میان دو یا چند نفر به منظور انتقال یک پیام ارتباطی (خبر یا غیر خبر) که یک سمت آن نماینده رسانه قرار دارد.

مصاحبه ها در یک تقسیم بندی کلی دو گروه اند: مصاحبه های خبری و مصاحبه های شخصی

وجه مشخصه مهم مصاحبه های خبری ، خبری بودن آن هاست، همانطور که از اسمشان پیداست مصاحبه هایی هستند که در آن تازگی اطلاعات به عنوان اصلی ترین ارزش خبری، نقش اساسی را ایفا می کند. پیرامون اخبار و رویدادهایی که همزمان واقع شده یا در حال وقوع هستند.

مصاحبه های شخصی ، مصاحبه هایی هستند که بر محور شخص متمرکز هستند. این گونه مصاحبه ها بعضی مواقع به گزارش از شخص نزدیک می شوند، چرا که درباره شخص مصاحبه شونده و زندگی شخصی او کنجاوی می کنند.

• شیوه های انجام مصاحبه

مصاحبه ها به شیوه های گوناگونی انجام می شوند ؛

- مصاحبه چهره به چهره

- مصاحبه تلفنی

- مصاحبه کتبی

- مصاحبه از طریق ای میل

• راهنمایی و هدایت آموزشی

راهنمایی آموزشی ، مجموعه خدمات و فعالیتهای
یاورانه، علمی ، منظم و سازمان یافته ای است که بدان وسیله مراجعان، مهارت جویان و
کارآموزان در زمینه شناسایی و انتخاب حرفه آموزی مناسب ، اطلاع از قوانین و مقررات
آموزشی انضباطی ، شناسایی توانایی ها ، محدودیت ها و آشنایی با مهارتهای حرفه ای
به روش فردی یا گروهی کمک می شود. ارائه این خدمات موجب انتخاب صحیح حرفه
آموزی ، شغل یا حرفه، ارتقاء و سازگاری و افزایش کارآمدی در یادگیری و فراگیری
مهارتها و توانایی های دوره آموزشی می شود.

• مشاوره ی آموزشی

به منظور هدایت آموزشی ، مراجع در زمینه ی انتخاب دوره
ی حرفه آموزی و یا مواجهه ی فرد با مشکلاتی در حین گذراندن دوره آموزشی ، به مشاوره
نیاز دارد. در این حالت فرد متخصصی به نام مشاور پس از ایجاد رابطه حسنه با همکاری
مراجع ، طی مصاحبه و مشاوره ، علل بروز مشکل را مشخص ساخته و با استفاده از
شیوه های مختلف مشاوره ، با یاری مراجع به حل آن می پردازد.

• راهنمایی و هدایت شغلی

راهنمایی شغلی جریان پیوسته و مداومی است که به
مراجعان یا کارآموزان و مهارت آموختگان کمک می شود تا بر اساس شناخت استعدادها ،
رغبتها ، محدودیت ها و نیز نیازهای شغلی جامعه بتوانند شغل مناسبی انتخاب کنند و پس
از گذراندن دوره های آموزشی بطور موفقیت آمیز و رضایت بخشی به آن اشتغال ورزند.
راهنمایی شغلی شامل سه مرحله است:

- 1- شناخت استعدادها ، رغبتها و محدودیتهای کارآموز.
- 2- شناخت خصوصیات مشاغل و فرصتهای شغلی جامعه.
- 3- برقراری سازشی منطقی بین خصوصیات فردی کارآموزان یا مهارت آموختگان با
خصوصیات شغلی.

• مشاوره ی شغلی

مشاوره ی شغلی به عنوان یکی از روشهای هدایت شغلی ، فعالیتی
است پویا بین مراجع (کسی که مشکل شغلی دارد) و مشاور(کسی که در شناخت و حل
مشکلات شغلی تخصص و مهارت دارد) که پس از تشخیص مشکل شغلی ، در جهت حل
آن کمک می شود . مشاور شغلی باید اطلاعات کافی درباره ی بازار کار مشاغل و شیوه
های فرد شناسی داشته باشد. جریان مشاوره شغلی ممکن است به سازش مراجع با شغل
فعلی یا تغییر آن منجر شود و مراجع به اشتغال در شغل جدیدی بپردازد.

**** رئوس فعالیت‌های عملی مورد نیاز این توانایی :**

- مصاحبه دو نفری کارآموزان با هم در قالب مشاور و مراجع
- انجام مشاوره گروهی در کلاس توسط یک نفر از کارآموزان
- نقد مصاحبه و مشاوره دو بند فوق توسط کارآموزان و انجام مجدد برای دستیابی بهتر به بهترین شیوه کار نزد کارآموزان

**** عنوان توانایی : شناسایی و ارزیابی استعدادها و علایق**

• تعریف علاقه

معنای لغوی: دهخدا آن را ، دوست داشتن و خواهش آن نمودن و به دل دوست داشتن معنا نموده است. معین آن را کلمه ای عربی و به معنای دوست داشتن، دوستی، پیوند، ارتباط، وابستگی می داند. عمید دوست داشتن و دلبستگی ذکر می کند.

تعریف: علاقه (interest) دارای جند تعریف است.

الف: حالتی که با تمرکز دقت در یک چیز مشخص می شود.

ب: ترجیح میان اشیا در هنگام انتخاب.

ج: احساس لدتی است که از دقت مخصوص به بعضی چیز ها یا از شرکت در بعضی فعالیت ها نتیجه می شود.

توضیح: رابطه ی میان علاقه و یادگیری سال هاست که مورد توجه ی دست اندرکاران نظام های آموزشی است. براساس این نظر افرادی می توانند بهتر و با معنا تر آموزش ببینند که دارای علاقه به آن باشند. علاقه کششی است که باعث جذابیت در افراد می گردد. علاقه نقش مثبتی در روند تربیت داراست. حرکت معنا دار را برای رشد دهنده به ارمغان می آورد و کار تربیت را سریع تر و آسان تر می نماید. این سهل سازی خصوصا در بحث یادگیری و تتوری که مربوط به مقدمه ی تربیت است کاملا اشکار می گردد. روند تربیت با رشد دهنده ای علاقه مند، موفق تر از سایر افراد عمل می نماید. شیرینی رشد برای تربیت دان باعث می شود تا برنامه های خود را طبق اهداف و با شوق و ذوق بیشتری پی گیری نماید. علاقه سرعت دهنده ای مطمئن برای رسیدن به رشد تربیتی است.

بدون شک علاقه می تواند باعث همکاری بیشتر شاگردان و کودکان گردد. نکته ی مهم در این است که این علاقه همیشه از پیش تعیین شده نیست. به زبان ساده علاقه ممکن است ذاتی باشد و افراد قبل از هر گونه کوششی برای ایجاد آن، در فرد وجود داشته باشد.

بدشانسی در اینجا است که همیشه این حالت وجود ندارد بنابراین کار تربیت دان این است که ضمن توجه ی به این مسئله، بکوشد تا آن را در فرد ایجاد نماید. علاقه ی ساختگی نیز روشی مناسب براب ایجاد و در نهایت جهت دادن به کوشش ها محسوب می گردد. روند تربیت نیازمند به علاقه است. ابعاد آن نیز محدود نیست و مکن است شامل عوامل آن یا افراد دخیل باشد. طبیعی است که این علاقه اگر در کل جامعه وجود داشته باشد، رشد تربیتی موفق تر عمل خواهد کرد.

کششی که فرد در خود احساس می کند و آن را در کوشش های خود منعکس می نماید، کار تربیت دان را ساده تر می نماید. شاید بگرنج بودن تربیت و نیازمندی آن به صبر و تحمل، مربوط به کاهش علاقه مندی در آن باشد. این امر بعید نیست. فرار دانش آموزان از درس و مشق و یا از ادامه ی تحصیل و حتی لنگ لنگان طی کردن آن نوعی بی علاقه ای را نشان می دهد.

فرایند تربیت برای موفقیتش نیازمند "خواستاری" است. عملی که از طرف رشد خواه مطرح و نشان داده می شود. بدیهی است که علاقه یک عامل مهم در این امر محسوب می گردد. علاقه می تواند به این روند سرعت بخشد و انتظارات را افزایش دهد. افزایش انتظارات برابر با رشد بیشتر خواهد بود. اگر این امر محقق شود، پیشرفت جامعه دست یافتنی خواهد بود.

باید امر علاقه مندی را جدی گرفت. متعهدین به تربیت بکوشند تا آن را در افراد ایجاد نمایند. وجود آن در آدمی حتی به میزان کم بهتر از عدم وجود آن است. بنابراین داشتن برنامه برای ایجاد "علاقه ی ساختگی" یکی از الزومات کشور در تمامی مراحل است.

• تعریف استعداد

تعاریف متفاوتی از استعداد ارائه شده است. کلین (Kline)، در کتاب راهنمای سنجش روانی، استعداد را چنین تعریف می‌کند: "استعداد، معمولاً به مجموعه‌ای از توانایی‌هایی اطلاق می‌شود که در فرهنگ‌های خاص با ارزش به شمار می‌رود".

استعدادها بر دو نوع‌اند: استعدادهای خاص و استعدادهای عمومی. استعدادهای خاص در موقعیت‌های خاص، با ارزش شمره می‌شوند. برای مثال، استعداد موسیقی برای کسی که می‌خواهد در یکی از رشته‌های موسیقی تخصص پیدا کند، نقش اساسی دارد. استعدادهای عمومی ممکن است در موقعیت‌های مختلف، با ارزش شمرده شوند. استعداد کلامی از جمله استعدادهای عمومی است که در بیشتر موقعیت‌ها نقش اساسی دارد. با وجود این، استعداد کلامی در حرفه‌هایی مانند روزنامه‌نگاری، بیش از حرفه‌ی مکانیک اتومبیل در موقعیت شغلی مهم است.

• رغبت چیست

رغبت بر اساس تعریف فرهنگ لغت وبستر عبارتست از تحریک احساساتی که با توجه و علاقه زیاد نسبت به چیزی توأم باشد. رغبت زمانی ایجاد می‌شود که انسان چیزی را دوست بدارد، آن شیء را مورد توجه قرار دهد، مشاهده کند، درباره آن بیندیشد و سرانجام از آن لذت ببرد.

بعبارت دیگر می‌توان گفت رغبت‌ها همان ترجیحات و دوست داشتنی‌های انسان در لحظه معینی از زمان می‌باشد. سوپر به چهار نوع رغبت در زمینه راهنمایی و مشاوره شغلی و حرفه‌ای اشاره دارد که به شرح زیر است:

۱. رغبت بیان شده: این دسته از رغبت‌ها بطور شفاهی بیان می‌شوند و تغییر و تحول در آنها به ویژه در کودکان و نوجوانان بیشتر به چشم می‌خورد. اگر عقاید کسی را درباره شغلی ویژه پیرسیم جواب به آن رغبت بیان شده است. بنابراین این دسته از رغبت‌ها چندان نمی‌تواند مبنای تصمیم‌گیری قرار گیرد زیرا فاقد اعتبار علمی و در عین حال بسیار زودگذر است.

۲. رغبت نمایان شده: یعنی مواردی که بصورت یک عمل، شغل یا موقعیت خود را نشان دهد. به عنوان نمونه هنگامی که فردی به یک گروه ورزشی مانند فوتبال یا هنری مانند موسیقی بپیوندد. اگر درباره فعالیت‌های انجام شده یا کنونی یک دانش‌آموز پیرسید

پاسخ به آن مبین رغبت نمایان شده است. این دسته از رغبت تا حدود زیادی در راهنمایی شغلی و حرفه ای منبع تصمیم گیری است .

۳. رغبت آزمون شده: رغبت هایی را شامل می شود که توسط آزمون های معیار شده معین می شوند. به عنوان نمونه اگر رغبت سنج استرانگ در مورد فردی اجراء گردد نتیجه این پرسشنامه میزان رغبت های آزمون شده را مشخص می کند. در راهنمایی شغلی و حرفه ای می توان از این نوع رغبت استفاده کرد.

۴. رغبت فهرست شده: این نوع رغبت را می توان از طریق پاسخگویی فرد به جدولی از مشاغل تعیین کرد. یعنی فهرستی که شامل مشاغل مختلف است در دسترس فرد قرار گیرد و از وی درخواست شود تا تعیین کند برحسب ترجیح خود نام چندین شغل را به ترتیب روی کاغذ بنویسد. این دسته از رغبت ها هم تاحدودی می توانند مدنظر قرار گیرند .

• چند نکته درباره رغبتها

۱. با افزایش سن رغبت ها از ثبات بالاتری برخوردار خواهند شد و تقریباً در ۲۰ سالگی بیشتر می توانند مورد استناد قرار گیرند .
۲. از نظر استرانگ رغبت ها به جای اینکه به فرد آموخته شوند توسط وی کشف و شناخته می شوند. پس بحث آموزش و یادگیری در آن مطرح نیست و فرد به مرور زمان می فهمد که به چه چیزهایی علاقه مند است (البته از نظر بنده اینگونه نیست و باتوجه به مفهوم فضای روان شناختی نظریه لوین و مفهوم رفتار کامل گلاسر و قانون تداعی آزوبل و... آموزش به ویژه از نوع غیرمستقیم در تعیین آن موثر است).
۳. از نظر استرانگ "رغبتها" مهم ترین عامل انتخاب شغل هستند اما از نظر دکتر شفیع آبادی "استعداد" مهم ترین عامل محسوب می شود. بنابراین اگر سئوالی در این باره مطرح شد و اسم استرانگ در تنه سئوال وجود نداشت حتماً استعداد را انتخاب کنید (زیرا منظور دکتر مهم و ارجح بوده است).
۴. رغبت ها منعکس کننده توجه فرد به دنیای مشاغل، نوع ارزش ها و نیازها و انگیزش های فرد است .
۵. رغبت ها بین چیزهای دوست داشتنی و دوست نداشتنی تمایز ایجاد می کنند و این مهم ترین دلیل استرانگ برای اولویت آن در انتخاب شغل است.

نمونه سئوال :

۱. کدام دسته از رغبت ها در فرایند راهنمایی و مشاوره شغلی از اولویت برخوردارند؟
- ۱ (بیان شده)
- ۲ (فهرست شده)
- ۳ (آزمون شده)
- ۴ (نمایان شده)

پاسخ: گزینه "۴" درست است. رغبت نمایان شده یعنی تبدیل یک فرایند ذهنی به عمل و فعالیتی ویژه که بیشتر منشا تصمیم گیری لحاظ می شود. به عنوان نمونه دانش آموزی که در اوقات فراغت به مکانیکی می پردازد بیشتر به این رشته دانشگاهی نزدیک است

تا اینکه حتی در آزمون رغبت سنج هالند یا استرانگ به درمانگری یا تجارت نزدیک باشد.

ارائه خدمات مشاوره و هدایت آموزشی و شغلی در حقیقت ایجاد ارتباط و پلی است بین بازار کار و بازار حرفه آموزی که با ارائه اطلاعات مناسب و به هنگام به متقاضیان علاقمند و مستعد علاوه بر کمک به تصمیم گیری در انتخاب شغل مناسب از طریق انتخاب صحیح حرفه آموزشی ، باعث اشتغال پذیری و سازگاری با شغل و محیط های کار می شود. مدیریت بر ارائه این فعالیت در تمامی مراکز آموزش فنی و حرفه ای کشور مستلزم سیاستگذاری ، برنامه ریزی ، تدوین دستورالعمل ها و الگوها و شناخت ابزارهای مناسب به منظور شناسایی استعداد و علاقه کارآموزان و ایجاد تناسب بین ویژگیهای افراد با حرفه های آموزشی و مشاغل مرتبط از طریق شناخت دقیق بازار کار است.

در این بین نیازسنجی نیروی انسانی از طریق تحلیل اقتصادی و تحلیل بازار کار جهت بررسی عرضه و تقاضای نیروی انسانی و همچنین مطالعات پیگیرانه اطلاع از وضعیت کمی و کیفی اشتغال مهارت آموختگان اقدامات موثری خواهد بود که متضمن کیفیت و غنای مشاوره و هدایت آموزشی خواهد بود.

**** رئوس فعالیتهای عملی مورد نیاز این توانایی :**

- استفاده از تستهای پیوستی
- استفاده از تستهای در سامانه مشاوره پورتال

**** عنوان توانایی : بکارگیری اصول مشاوره فردی و گروهی**

- راهنمایی و هدایت فردی

راهنمایی فردی جریانی است که در آن راهنما صرفاً با یک مراجع سروکار دارد و به جمع آوری اطلاعات و شناسایی او اقدام می کند.

- راهنمایی و هدایت گروهی

راهنمایی گروهی جریانی است که در آن راهنما با تعدادی از افراد برای رسیدن به هدف یا اهداف معینی فعالیت می کنند. راهنمایی گروهی، فعالیت سازمان یافته ای است که از ایجاد مشکل پیشگیری می کند. تعداد شرکت کنندگان در راهنمایی گروهی حداکثر 16 نفر است. در راهنمایی گروهی ضرورت دارد از ابزار و وسایل متعددی نظیر فیلم، اسلاید، پروشور شغلی استفاده شود تا یادگیری تسهیل شود.

- مشاوره ی فردی

مشاوره ای است که تعداد مراجع فقط یک نفر و مشکل او اختصاصی باشد که مشاور در طی جلسه یا جلساتی فردی و حضوری مراجع را در حل مشکل یاری خواهد نمود.

- مشاوره گروهی

مشاوره ای است که تعداد مراجع بیش از یک نفر و مشکلات آنها تا حدودی مشابه یکدیگر باشد. مشاوره گروهی در گروههای حداکثر 16 نفره شکل می گیرد و به بررسی و تجزیه و تحلیل موضوع مورد اشکال می پردازد و تلاش می کند که راه حل مناسبی برای مشکل بیابد رهبری جلسات مشاوره گروهی نیاز به تخصص و تبحر دارد.

- مشاوره عمومی

خدمات مشاوره ای که به عموم متقاضیان (فارغ از اینکه مایل به ثبت نام در دوره آموزشی هستند یا نه) ارائه میشود.

روشهای مشاوره در مراکز آموزش فنی و حرفه ای

1- مراجعه متقاضی به واحد پذیرش و دریافت فرم اعلام نیاز به مشاوره

متقاضی آموزش پس از مراجعه به واحد پذیرش فرم اعلام نیاز مشاوره (فرم 1) را دریافت نموده و با توجه به اعلام نیاز یا عدم نیاز خود به مشاوره یکی از مراحل زیر را طی میکند:

1-1: در صورت عدم نیاز به مشاوره : متقاضی نام حرفه مورد نظر خود را در قسمت الف فرم 1 وارد نموده و مراحل بعدی ثبت نام را طی می نماید.

1-2: در صورت اعلام نیاز به مشاوره : متقاضی به واحد مشاوره راهنمایی می گردد و قسمت ب فرم 1 را تکمیل مینماید. در این قسمت خدمات مشاوره ای قابل ارائه به متقاضی ذکر شده و متقاضی میتواند تعدادی از آنها را به عنوان نیاز مشاوره ای خود درخواست نماید. این خدمات عبارتند از:

مذاکره با مشاور

حضور در کارگاه جهت آشنایی با حرفه و محیط کارگاهی و شرایط کارآموزی

انجام تست های مشاوره

دریافت بسته اطلاعات دوره های آموزشی

مشاور مرکز تاریخ و ساعت انجام هر یک از مراحل مشاوره حضوری ، بازدید از کارگاه ، تستهای مشاوره را در جدول مربوطه (قسمت ب فرم 1) مشخص و به متقاضی اعلام می نماید . با تکمیل این فرم ، مراحل مشاوره حضوری مطابق درخواست متقاضی به او ارائه خواهد شد.

2- اجرای مشاوره حضوری (مشاوره پیش از آموزش)

مذاکره با مشاور: متقاضی مشاوره ، در تاریخ و زمان مشخص شده (در جدول قسمت ب فرم 1) ، به مشاور مرکز مراجعه مینماید . در ابتدای مشاوره ، گفتگو پیرامون وضعیت متقاضی صورت می پذیرد. این گفتگو شامل: انگیزه انتخاب حرفه آموزشی، وضعیت زندگی و خانوادگی، وضعیت تحصیلی، مهارتی، ورزشی، هنری، شغلی، وضعیت روحی و جسمانی(بینایی، شنوایی و حرکتی) متقاضی می باشد. لازم به تاکید است که مواردی نظیر وضعیت خانواده و... صرفا بر اساس تمایل متقاضی قابل گفتگوست.

پس از گفتگوی اولیه که معمولا با ارائه اطلاعات از سوی متقاضی همراه است ، بخش دوم گفتگو به ارائه اطلاعات از سوی کارشناس مشاور می پردازد، انجام می پذیرد. در این بخش حداقل درخصوص موارد ذیل بحث می شود:

حرفه های آموزشی متناسب با شرایط متقاضی

شرایط احراز براساس استاندارد آموزشی (تحصیلی، جسمانی) ، حرفه های مرتبط و محتوای دوره ها

اطلاعات بازارکار شهرستان و چشم انداز شغلی حرفه ها

امکانات مورد نیاز راه اندازی کسب و کار

در پایان مذاکره مشاور و متقاضی ، مشاور آنچه را لازم میداند در کادر یادداشت مشاور قسمت الف فرم 2 ثبت می نماید.

□ انجام تستهای مشاوره: پس از اجرا، نتایج حاصله در جدول قسمت ب فرم 2 منظور می گردد.

□ بازدید متقاضی مشاوره در کارگاه: با هماهنگی مربی و تعیین وقت قبلی، متقاضی در کارگاه حضور یافته و حسب تقاضا و نیاز، از یک یا چند خدمت ذیل بهره مند میگردد:

ملاقات و مذاکره با مربی

گفتگو با کارآموزان

بازدید از نحوه انجام کار توسط کارآموزان

آشنایی با نحوه ارائه آموزش توسط مربی

بازدید کلی از کارگاه

توجه: در تکمیل فرمهای عملکرد؛ بهره گیری هرمتقاضی از یک یا چند مورد از موارد مربوط به بازدید از کارگاه فقط یکبار در ستون بازدید از کارگاه به شمارش میاید. یعنی اگر متقاضی بخواهد با مربی مذاکره کند یا علاوه بر آن مایل باشد با کارآموزان گفتگو کرده و نحوه ی آموزش را هم ببیند در تمام حالات و برای کل خدمات ارائه شده فقط یک عملکرد بازدید از کارگاه شمرده میشود.

پس از دریافت خدمات مشاوره ای

پس از ارائه خدمات مشاوره ای مورد نیاز متقاضی ، در صورتیکه متقاضی مایل به ثبت نام در دوره های مهارت آموزی باشد، براساس خدمات مشاوره ای دریافتی حداکثر 3 حرفه مورد نظر خود را به ترتیب اولویت در قسمت ج فرم 1 اعلام نموده و امضا مینماید.

در صورتیکه متقاضی پس از ارائه خدمات مشاوره ای مورد نیاز ، مایل به ثبت نام در دوره های کارآموزی نباشد، مراتب انصراف خود را در پایین قسمت ج از فرم 1 اعلام مینماید. در این مورد لازم به تاکید میباشد که مشاور ملزم است به متقاضی که از ثبت نام در دوره آموزشی منصرف گردیده این اطمینان را بدهد که انصراف از طی دوره آموزشی در حال حاضر ، بمعنای انصراف برای همیشه نمی باشد .

نکته: بخش مشاوره به دانش آموزان با وجود اینکه به عنوان خدمات مشاوره عمومی به صورت طرح می باشد، به خاطر ارزش و محتوای خاص خود به صورت جداگانه و با عنوان فرهنگ سازی آموزش فنی و حرفه ای و... طراحی شده است.

مشاوره اختصاصی (مشاوره به کارآموزان):

به مجموعه ای از خدمات مشاوره ای گفته میشود که صرفاً به کارآموزان (کسانی که وارد دوره های آموزش فنی و حرفه ای شده اند) ارائه می گردد. مشاوره اختصاصی شامل سه بخش زیر میباشد:

1- مشاوره گروهی شروع دوره آموزشی

2- مشاوره حین آموزش اقتضائی(فردی-گروهی)

3- مشاوره گروهی پایان دوره آموزشی

1 - مشاوره گروهی شروع دوره آموزشی

هدف از مشاوره گروهی در شروع دوره آموزشی ، آشنا کردن کارآموزان با فضای کارآموزی مرکز و کارگاه و آشنا نمودن آنها با وظایف و حقوقشان میباشد. بخشی از این آشنایی توسط کارشناس مشاور و بخش دیگر آن توسط مربی ممکن میشود. منظور از گروه در این شیوه نامه ، گروهی از کارآموزان دوره آموزشی در یک کارگاه میباشد .

1-1: حداقل خدمات مشاوره ای که توسط کارشناس مشاور مرکز در شروع دوره ارائه میشود:

الف) معرفی سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور

ب) معرفی مرکز آموزشی

ج) تشریح قوانین و مقررات انضباطی مرکز

ح) آشنایی با نحوه استفاده از خدمات واحد مشاوره مرکز

د) تشریح مزایای مهارت آموزی: اینکه پس از کسب مهارت به چه مشاغل صنعتی و صنفی میتوان دست یافت و چه مجوزهای قانونی برای ایجاد کسب و کار و یا راه اندازی واحد تولیدی یا خدماتی میتوان اخذ نمود

1-2: حداقل خدمات مشاوره ای مورد انتظار که توسط مربی کارگاه در شروع دوره ارائه میشود:

الف) قوانین و مقررات کارگاه

ب) الزام رعایت نکات ایمنی، حفاظت فنی و بهداشت در کارگاه

ج) چشم انداز شغلی حرفه مربوطه

د) مسیر ارتقاء مهارت

ذ) مسیر ارتقا تحصیلی و آموزشی

گزارش جلسات مشاوره گروهی شروع دوره در فرم 3 ثبت میشود.

2 - مشاوره حین آموزش اقتضائی (گروهی- فردی)

مشاوره حین آموزش اقتضائی (موردی) بصورت فردی و گروهی صورت می پذیرد. و حداقل سه جنبه زیر را شامل میشود:

❖ بررسی مشکلاتی که در روند آموزش اختلال ایجاد نموده و بر کیفیت آموزش اثر می گذارد

❖ ارائه مشاوره در موارد پیش بینی نشده و موردی

❖ جنبه مشاوره آموزشی-شغلی کارآموزان در صورت نیاز به تشخیص کارشناس مشاور و یا مربی

1-2: مشاوره حین آموزش گروهی -موردی

در صورتیکه هر یک از موارد سه گانه فوق (یا مواردی از این دست) جنبه اثر بر گروه داشته یا از گروه تاثیر بپذیرد، جلسه مشاوره گروهی برگزار خواهد شد. مشاوره گروهی معمولاً بنا به درخواست رئیس مرکز، مربی دوره، گروه کارآموزان و یا ارشد کارآموزان کارگاه انجام میشود اما در هر صورت باید به تایید رئیس مرکز برسد. گزارش جلسات مشاوره گروهی -موردی در (فرم 4) ثبت میشود.

2-2: مشاوره حین آموزش فردی -موردی

مشاوره فردی- موردی حین دوره معمولاً در موارد ذیل صورت می پذیرد:

- هر گونه مورد فردی که در روند آموزش فرد و یا گروه کارآموزان تاثیر گذار باشد.
- پاسخگویی به ابهامات و سوالات فرد کارآموز در موارد فردی مربوط به او
- اعمال نظم و مقررات کارآموزی در موارد مقتضی
- بررسی مواردی چون ترک دوره آموزشی ، تغییر حرفه و ...
- بررسی مشکلات کارآموزان در خارج از مرکز در صورتیکه بر عملکرد و نحوه حضور آنها در مرکز تاثیر گذارد.

نکته 1: جلسات فردی معمولاً به درخواست رئیس مرکز، مربی، کارآموز یا والدین کارآموز صورت می پذیرد.

نکته 2: در مواردیکه شرح کامل اطلاعات جلسات فردی به تشخیص مشاور کاملاً محرمانه باشد ،دسترسی به این اطلاعات برای دیگران حسب تشخیص رئیس مرکز و بر اساس نظر مشاور مرکز بصورت طبقه بندی خواهد بود.

✓ بدیهی است به تعداد جلسات فردی برگزار شده برای هر کارآموز در طول يك دوره آموزشی (فرم 5) تکثیر و تکمیل می گردد.

3-مشاوره گروهی پایان دوره آموزشی:

این مشاوره در 20% پایانی دوره برگزار می گردد. عمدتاً جنبه شغلی داشته اما رویکرد ارتقای حرفه ای یا تحصیلی را نیز خواهد داشت. همچنین به معرفی فرصتهای احتمالی شغلی که از سوی بنگاههای اقتصادی به مراکز سفارش شده اند می پردازد.

اقداماتی که توسط کارشناس مشاور انجام می گیرد فرم 6:

معرفی سایتهای اطلاع رسانی شغلی، کاریابی و کارآفرینی

ارائه نقطه نظرات و یا دعوت از مهارت آموختگان موفق و کارآفرین دوره های قبل

□ معرفي منابع شغلي، مهارت‌هاي كاريابي

□ راهنمائي جهت تهيه تقاضانامه كار

□ توجه كارآموزان در خصوص رهگيري شغلي، تكميل فرم‌هاي رهگيري

گزارش جلسات مشاوره گروهی - موردی در فرم 6 ثبت میشود .

**** رئوس فعاليتهاي عملي مورد نياز اين توانايي :**

- استفاده عملياتي از فرمهاي مشاوره كه به پيوست مي باشد .

**** عنوان توانايي : ارائه خدمات رهگيري اشتغال مهارت آموختگان**

آموزش هاي آموزش فني و حرفه اي به منزله يك سيستم آموزشي است كه در آن با اندكي تلخيص : كارآموزان و محتوای آموزشی دوره های آموزشی **ورودی** ، فرایند تدریس و آموزش به همراه مجموعه روشهای یاددهی - یادگیر و... **فرایند** و كارآموزان مهارت یافته كه در پایان دوره در آزمون شركت نموده اند **خروجی** و مجموعه عوامل انساني جامعه، عوامل فرهنگي و

اجتماعی و سیاسی و ... محیط سیستم آموزشی را تشکیل می دهند. نکته مهم آنکه خدمات رهگیری نقش بازخورد را در این سیستم ایفا میکند که باعث میشود نقاط ضعف و قوت آموزش و انحرافات موجود در سیر طبیعی سیستم آموزشی مشخص شده و درصد تحقق اهداف از پیش تعیین شده در بخش آموزش و اشتغال کارآموزان در اختیار مدیران ارشد و برنامه ریزان کلان سیستم آموزشی قرار گیرد.

رهگیری

رهگیری عبارت است از بررسی وضعیت اشتغال مهارت آموختگان پس از طی يك فاصله زمانی مشخص (6 ماه از اتمام دوره آموزشی) در بازه های زمانی معینی از سال. در این بررسی معمولاً موارد مختلفی مورد توجه قرار می گیرند که اهم آنها عبارتند از:

- نرخ اشتغال مهارت آموختگان
- بررسی فاصله زمانی میان تکمیل مهارت آموزی و کاریابی.
- تحقیق در مورد تأثیر مهارت آموزی در سطح درآمد افراد.
- ارتباط مهارت با شغل

مجریان رهگیری

افرادی هستند که از طریق انعقاد قرارداد با مراکز آموزشی و یا مربیان و مشاوران از وضعیت کمی و کیفی اشتغال حجم مشخصی از مهارت آموختگان قبول شده به تفکیک حرفه های آموزشی مرکز مطلع می شوند.

در رهگیری این اقدامات مد نظر است :

- 1- تماس تلفنی با مهارت آموختگان و ثبت نتایج.
- 2- دعوت از مهارت آموختگان کارجو برای شرکت در دوره های ارتقاء مهارت و دوره های تکمیلی.
- 3- دعوت از مهارت آموختگان موفق در خود اشتغالی و اشتغالزایی برای حضور در مرکز آموزشی و مصاحبه با آنان

فاصله زماني 6 ماهه

مدت زمان انتظار معقول يا فرصت زماني كافي براي جايابي يا كاريابي براي يك مهارت آموخته است كه از اين رهگذر نتايج آماري بدست آمده از هر مقطع زماني قابليت تطبيق و تعميم را در دوره‌هاي زماني مختلف حتي به صورت سالانه را خواهد شد.

زمان رهگيري

فرآيند رهگيري فعاليتي مستمر و تدريجي است يعني برقراري ارتباط با مهارت آموختگان و تکميل پرسش نامه مربوطه، بطور روزانه، هفتگي يا ماهانه حداكثر بايك هفته تاخير قابل انجام است ولي تکميل فايل نرم افزاري و ارسال گزارشات تنظيمي هر 3 ماه يكبار در خرداد، شهريور، آذر و اسفند ماه هر سال انجام مي‌شود. لذا زمان تنظيم گزارشات و اعلام نتايج آن با بازه زماني مورد مطالعه بخاطر وجود فاصله زماني كاريابي همواره تاخير فاز 6 ماهه دارد.

شاغل

كسي كه در طول يكهفته گذشته براي در يافت مزد يا حقوق ويا كسب سود و درآمد نقدي يا غير نقدي حداقل 1 ساعت كار انجام داده باشد.

بيكار

كسي است شاغل نبوده ويا كارجو ويا غير كارجو باشد.

كارجو

كسي است كه عليرغم آمادگي شغلي و احراز شرايط آن به علت كمبود فرصت شغلي، پايين بودن دستمزد ويا جايگاه شغل پيشنهادي، ضعف مهارتي و آموزشي يا عدم رغبت و علاقه به شغل پيشنهادي موفق به اشتغال مناسب نشده و از طروق ذيل همچنان در جستجوي كار يا ايجاد كسب و كار بوده است :

ثبت نام و پیگیری در موسسات کاریابی دولتی و خصوصی، تماس با صاحبان کار یا کارفرمایان ، پرس و جو از دوستان و آشنایان، درج آگهی در روزنامه یا مطالعه آگهی های استخدام ، جستجوی تامین منابع مالی برای شروع فعالیت خود اشتغالی یا اشتغالزایی.

غیر کارجو

کسی است که کارجو نبوده و به دلایل ذیل آمادگی و شرایط اشتغال را ندارد:

آگاهی نداشتن از روش های جستجوی کار ، بیماری و ناتوانی جسمی دایم و موقت، بارداری، اشتغال به تحصیل یا آموزش، اشتغال به خدمت مقدس سربازی ،مسئولیت های شخصی ویا خانوادگی و خانه دار بودن ، عدم تمایل به کار و فعالیت و بی نیازی از انجام کار به دلیل داشتن درآمد یا اندوخته مالی.

** رئوس فعالیتهای عملی مورد نیاز این توانایی :

- استفاده عملیاتی از فرمهای رهگیری که به پیوست می باشد .