

دانشگاه بین‌المللی امام خمینی



IMAM KHOMEINI
INTERNATIONAL UNIVERSITY

معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی
مدیریت برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه بین‌المللی قزوین

کارگاه تخصصی مجازی
آشنایی با مراحل تصمیم‌گیری شغلی و
مهارت‌های اشتغال‌پذیری

مدرس و محقق:

سید هادی مرجانی

دانشیار موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی

25 مهر 1403

برنامه اجرایی کارگاه

- پذیرش و افتتاحیه
- معارفه شرکت کنندگان
- تشریح اهداف کارگاه
- طرح مساله:
 - گزارشی از نتایج پیمایش بررسی خوداثربخشی دانشجویان در تصمیم گیری های شغلی در دانشگاه بوعلی سینا
 - گزارشی از نتایج پیمایش بررسی خوداثربخشی دانشجویان در مهارت های شغلی در دانشگاه بوعلی سینا
- تعریف مفاهیم:
 - خودکارآمدی در تصمیم گیری شغلی **Career Decision-Making Self Efficacy(CDMSE)**
 - مراحل ۵ گانه تصمیم گیری شغلی
 - انتخاب اهداف شغلی **Goal Selection**
 - جمع آوری اطلاعات شغلی **Gathering Occupational Information**
 - خود ارزیابی دقیق **Accurate Self-Appraisal**
 - داشتن برنامه برای آینده **Making Plans For The Future**
 - توانایی حل مسئله **Problem Solving**
- آشنایی با مهارت های اشتغال پذیری
 - مهارت های اشتغال پذیری ۱۰ گانه **Employability Skills ۱۰Top**
 - تعاریف مفهومی مهارت های اشتغال پذیری **Employability Skills—Definition**
 - معرفی قابلیت های ۷ گانه سرمایه انسانی **Human Capital Capabilities**
- استراحت

برنامه اجرایی کارگاه

مرحله دوم

- بحث مقدماتی
- گزارش فعالیت کارگاهی (1) در کارگاه (گزارش شرکت کنندگان از فرم ارزیابی مراحل تصمیم گیری شغلی و بحث گروهی)
- گزارش فعالیت کارگاهی (2) در کارگاه (گزارش شرکت کننده ها از فرم های ارزیابی مهارت های اشتغال پذیری و بحث گروهی)
- روش های بهبود مهارت های اشتغال پذیری **Improving Employability Skills**
- جمع بندی، نتیجه گیری
- تکمیل فرم های ارزیابی کارگاه

تعریف تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان و دانش‌آموختگان

- تصمیم‌گیری شغلی به فرآیند انتخاب شغل یا مسیر شغلی که توسط دانشجویان یا دانش‌آموختگان انجام می‌شود، گفته می‌شود. این فرآیند شامل ارزیابی علایق شخصی، مهارت‌ها، توانمندی‌ها، شرایط بازار کار، و فرصت‌های شغلی موجود است. تصمیم‌گیری شغلی اغلب تحت تأثیر عوامل فردی (مانند علایق و انگیزه‌ها) و عوامل محیطی (مانند وضعیت اقتصادی و اجتماعی) قرار می‌گیرد. مشاوره‌های شغلی، کارآموزی و دسترسی به منابع اطلاعاتی مانند منابع آنلاین و شبکه‌های حرفه‌ای می‌تواند به دانشجویان در این فرآیند کمک کند.

- منبع:

- Super, Donald E. "A Life-span, Life-space Approach to Career Development." **Journal of Vocational Behavior** (1980).

تعریف اشتغال‌پذیری دانشجویان و دانش‌آموختگان

- اشتغال‌پذیری به مجموعه‌ای از مهارت‌ها، توانایی‌ها و ویژگی‌هایی اشاره دارد که باعث می‌شود دانشجویان و دانش‌آموختگان توانایی ورود به بازار کار و کسب شغل‌های مناسب را داشته باشند. این مهارت‌ها شامل مهارت‌های فنی، مهارت‌های نرم (مانند توانایی کار گروهی، حل مسئله و ارتباط مؤثر)، و دانش مورد نیاز برای تطبیق با نیازهای بازار کار است. اشتغال‌پذیری به توانایی فرد در به دست آوردن، حفظ و پیشرفت در شغل‌های مرتبط با تحصیلات و مهارت‌هایش اشاره دارد.

- منبع:

- Yorke, Mantz. "Employability in Higher Education: What it is – What it is Not." **Learning and Employability Series** (2006).

آمار اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان در دانشگاه‌های ایران

1. نرخ بیکاری: بر اساس آمارها، نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی در ایران در سال ۲۰۲۴ به ۱۱.۴٪ رسیده است. این نرخ در دو سال گذشته نسبت به ۱۳.۸٪ کاهش یافته است.
2. نسبت بیکاران: حدود ۴۱.۵٪ از کل بیکاران کشور دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها هستند، که نشان‌دهنده چالش‌های جدی در اشتغال‌پذیری این گروه می‌باشد.
3. نرخ اشتغال: تقریباً ۲۶.۷٪ از کل جمعیت شاغل، فارغ‌التحصیلان دانشگاهی هستند. نرخ اشتغال برای مردان و زنان به ترتیب ۲۳٪ و ۴۷.۵٪ گزارش شده است.
4. تفاوت‌های جغرافیایی: نرخ اشتغال دانش‌آموختگان در مناطق شهری حدود ۳۲.۵٪ و در مناطق روستایی فقط ۸.۸٪ است، که نشان‌دهنده تفاوت‌های قابل توجه در فرصت‌های شغلی بر اساس موقعیت جغرافیایی است.
5. رشته‌های تحصیلی: نرخ اشتغال در رشته‌های مختلف متفاوت است. به عنوان مثال، دانش‌آموختگان علوم پزشکی با نرخ اشتغال ۶۳٪ و دانش‌آموختگان رشته‌های انسانی و مهندسی با نرخ‌های ۴۵٪ و ۴۱٪ مواجه هستند.
6. عدم تطابق بازار کار: بسیاری از فارغ‌التحصیلان به دلیل کمبود مهارت‌های عملی که مورد نیاز کارفرمایان است، با چالش‌هایی در پیدا کردن شغل مناسب مواجه‌اند. همچنین، تمایل به مهاجرت در میان دانش‌آموختگان به دلیل مشکلات اقتصادی افزایش یافته است.

مسائل و چالش‌های تصمیم‌گیری شغلی دانشجویان

1. عدم تطابق انتظارات شغلی با واقعیات بازار کار
2. پیچیدگی سیستم آموزشی و نبود انعطاف‌پذیری
3. کمبود مشاوره شغلی: بسیاری از دانشگاه‌ها منابع کافی برای مشاوره شغلی ندارند.
4. عدم دسترسی به اطلاعات بازار کار: نبود منابع کافی و به‌روز در زمینه فرصت‌های شغلی مرتبط با رشته‌های تحصیلی.
5. نابسامانی اقتصادی: شرایط اقتصادی کشور باعث ایجاد عدم قطعیت در بازار کار می‌شود، که تصمیم‌گیری شغلی را پیچیده‌تر می‌کند.
6. فاصله بین آموزش‌های دانشگاهی و نیازهای بازار کار
7. نبود دوره‌های کارآموزی کافی
8. عدم آگاهی از نیازهای شغلی در صنعت و بازار کار

- Mirkamali, Seyed Mehdi, et al. "Career Decision Making Self-Efficacy among University Students." **Journal of Counseling Research** (2012).

مسائل و چالش‌های اشتغال پذیری دانشجویان و دانش‌آموختگان

1. شکاف بین آموزش و نیازهای بازار کار: برنامه‌های درسی بسیاری از دانشگاه‌های ایران متناسب با نیازهای واقعی بازار کار نیست.
2. کمبود فرصت‌های کارآموزی: عدم ارائه فرصت‌های کافی برای تجربه عملی در دوره‌های دانشگاهی.
3. اشتغال در رشته‌های نامرتب: بسیاری از دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها در رشته‌های غیرمرتبط با تخصص خود شغل پیدا می‌کنند یا بیکار می‌مانند.
4. فشارهای فرهنگی و اجتماعی در انتخاب رشته
5. بی‌علاقه بودن به رشته تحصیلی
6. ضعف در مهارت‌های نرم و کارآفرینی
7. عدم تجربه کافی: دانش‌آموختگان غالباً بدون تجربه‌های کار مرتبط وارد بازار می‌شوند

منبع:

- Alizadeh, Mahmoud, et al. "Factors Affecting Employability of Graduates from Universities in Iran." *Journal of Educational Administration* (2019).

چالش‌های موجود در آموزش مهارت‌های شغلی در دانشگاه‌های ایران

1. تمرکز بیش از حد بر تئوری‌ها: سیستم آموزش عالی ایران به شدت بر آموزش نظری متمرکز است و فرصت‌های عملی و کارآموزی در برنامه‌های درسی وجود ندارد.
2. عدم تدریس مهارت‌های نرم: مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی، و حل مسئله که در بازار کار ضروری هستند به اندازه کافی در دانشگاه‌های ایران تدریس نمی‌شوند.
3. فقدان همکاری با صنایع: ارتباط مؤثر بین دانشگاه‌ها و صنایع جهت آماده‌سازی دانشجویان برای ورود به بازار کار ضعیف است.
4. نبود برنامه‌های ویژه برای آمادگی شغلی دانشجویان
5. - ضعف ارتباطات با کارفرمایان و صنایع
6. - فقدان برنامه‌های مستمر کارآموزی
7. اساتید ناآشنا با مهارت‌ها و نیازهای بازار کار

منبع:

- Rahmani, Saeed, et al. "Challenges of Teaching Employability Skills in Iranian Universities." **Journal of Educational Innovations** (2020).

مسائل و چالش‌های دانشگاه‌های ایران در مسیر اشتغال پذیری دانش آموختگان

1. عدم برنامه‌های کارآموزی ساختاریافته: دانشگاه‌های ایران برنامه‌های منسجم و ساختاریافته‌ای برای کارآموزی ارائه نمی‌دهند.
2. کمبود ارتباط با کارفرمایان: بسیاری از دانشگاه‌ها با کارفرمایان و صنایع همکاری نزدیکی ندارند که این امر باعث ضعف در آمادگی دانش‌آموختگان برای بازار کار می‌شود.
3. محدودیت‌های بودجه‌ای: بودجه‌های محدود برای توسعه برنامه‌های اشتغال‌پذیری و آموزش عملی یکی از بزرگترین موانع است.
4. عدم دسترسی به منابع و تکنولوژی‌های نوین
5. ناتوانی در ایجاد برنامه‌های کارآفرینی
6. عدم تطابق محتوای درسی با نیازهای بازار کار
7. کمبود فرصت‌های کارآموزی و تجربه عملی
8. کمبود ارتباطات با صنعت
9. عدم وجود مشاوره شغلی مؤثر در دانشگاه‌ها
10. فشارهای مدیریتی: ضعف در صلاحیت حرفه‌ای مدیران دانشگاه‌ها می‌تواند بر کیفیت آموزش تأثیر بگذارد.
11. کمبود منابع و امکانات: کمبود منابع پژوهشی و آموزشی برای بهبود کیفیت آموزش
12. سیاست‌های آموزشی ناکافی: نبود سیاست‌های مناسب برای بهبود آموزش و اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان.
13. مدیریت ناکارآمد: عدم وجود سیستم‌های مؤثر مدیریتی در دانشگاه‌ها که به ارتقاء کیفیت آموزش و مهارت‌های شغلی دانشجویان کمک کند.

منابع:

- Tavakoli, Zeynab, et al. "Employability Challenges for Iranian University Graduates." **Journal of Applied Research in Higher Education** (2021).

مسائل و چالش‌های جامعه ایرانی در اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان

1. نرخ بالای بیکاری: دانش‌آموختگان با بیکاری گسترده مواجه هستند که این امر به عدم تطابق بین مهارت‌های آنان و نیازهای بازار کار برمی‌گردد.
2. کمبود فرصت‌های شغلی: بازار کار در بسیاری از حوزه‌های تخصصی اشباع است یا فرصت‌های شغلی کافی وجود ندارد.
3. تبعیض‌های جنسیتی و منطقه‌ای: برخی از فارغ‌التحصیلان به دلیل جنسیت یا محل زندگی‌شان با چالش‌های بیشتری برای پیدا کردن شغل مواجه می‌شوند.

منبع:

- Gholipour, Rahmatollah. "The Challenge of Graduate Unemployment in Iran." **Middle Eastern Studies** (2018).

طرح مساله:

گزارشی از نتایج پیمایش

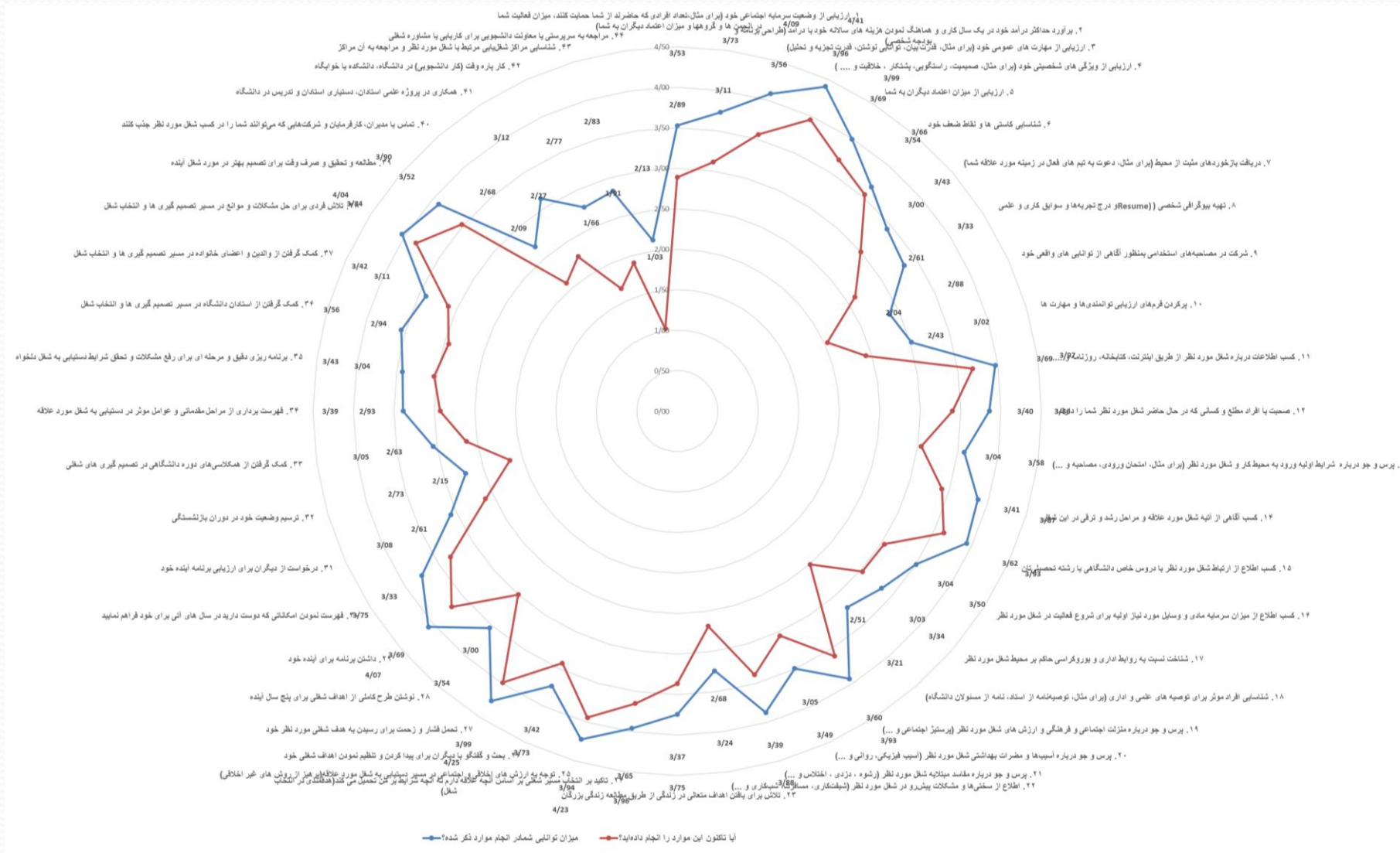
بررسی خوداثر بخشی دانشجویان در تصمیم گیری های شغلی در

دانشگاه بوعلی سینا (مرجائی 1398)

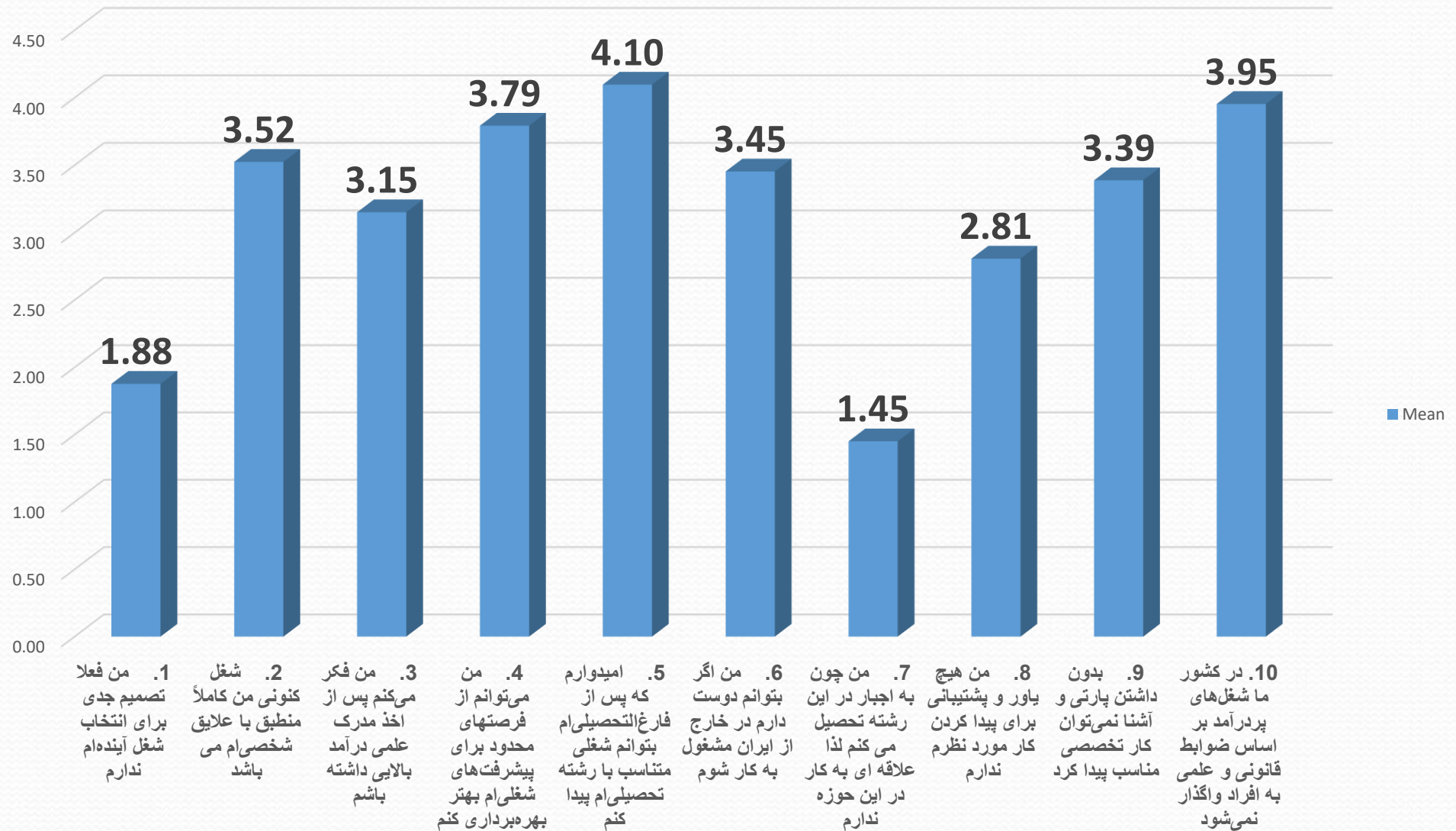
جنسیت دانشجویان پاسخگو

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | مرد | 71 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | زن | 71 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| | Total | 142 | 100.0 | 100.0 | |

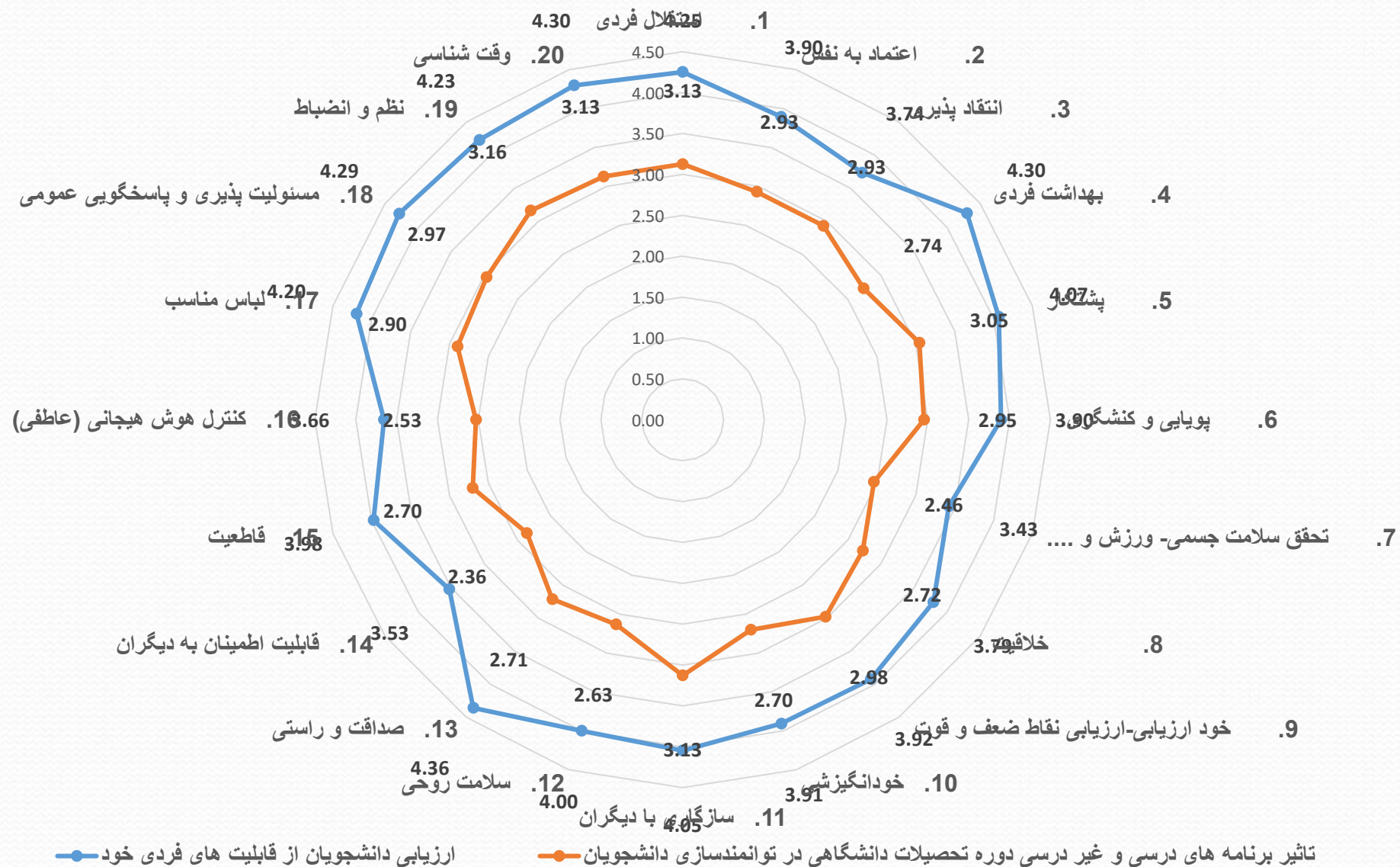
مقایسه ارزیابی خودکارآمدی و اقدام به فعالیت ها در مسیر دستیابی به شغل مورد علاقه در بین دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا



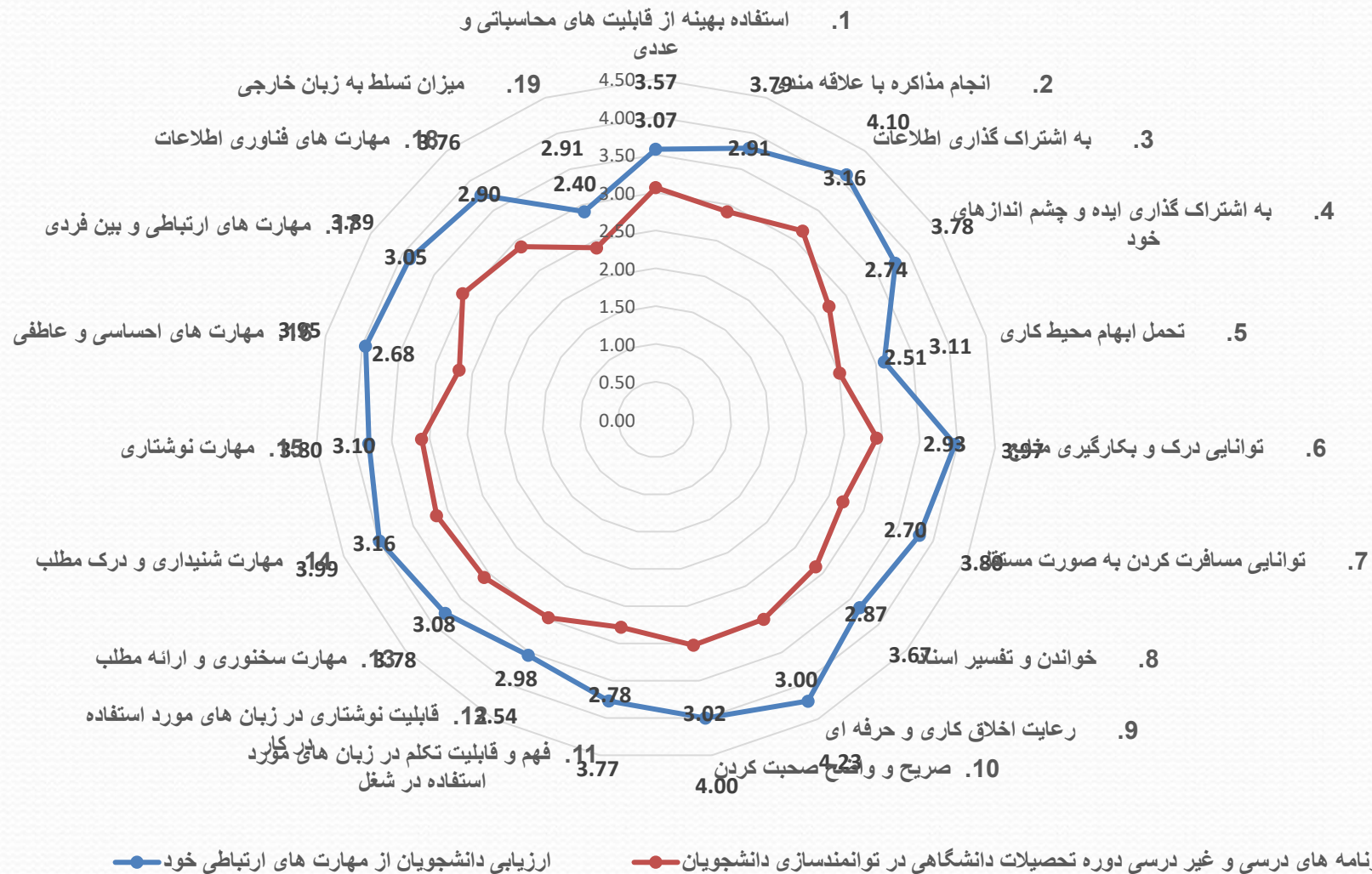
تصمیم گیری شغلی در بین دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا



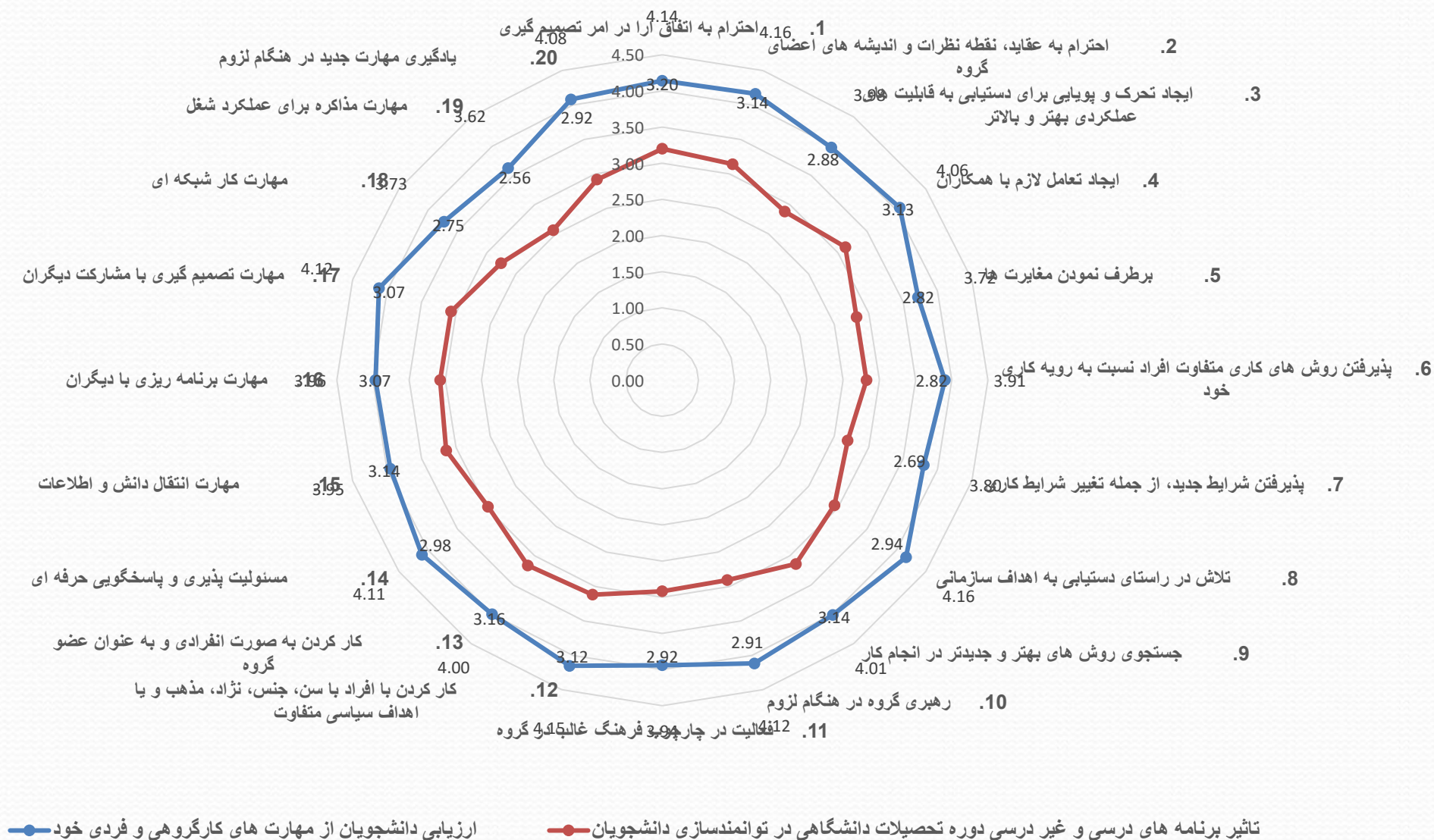
مقایسه قابلیت های فردی موثر در موفقیت شغلی و تاثیر برنامه های دانشگاهی در توانمندسازی دانشجویان دانشگاه بو علی سینا



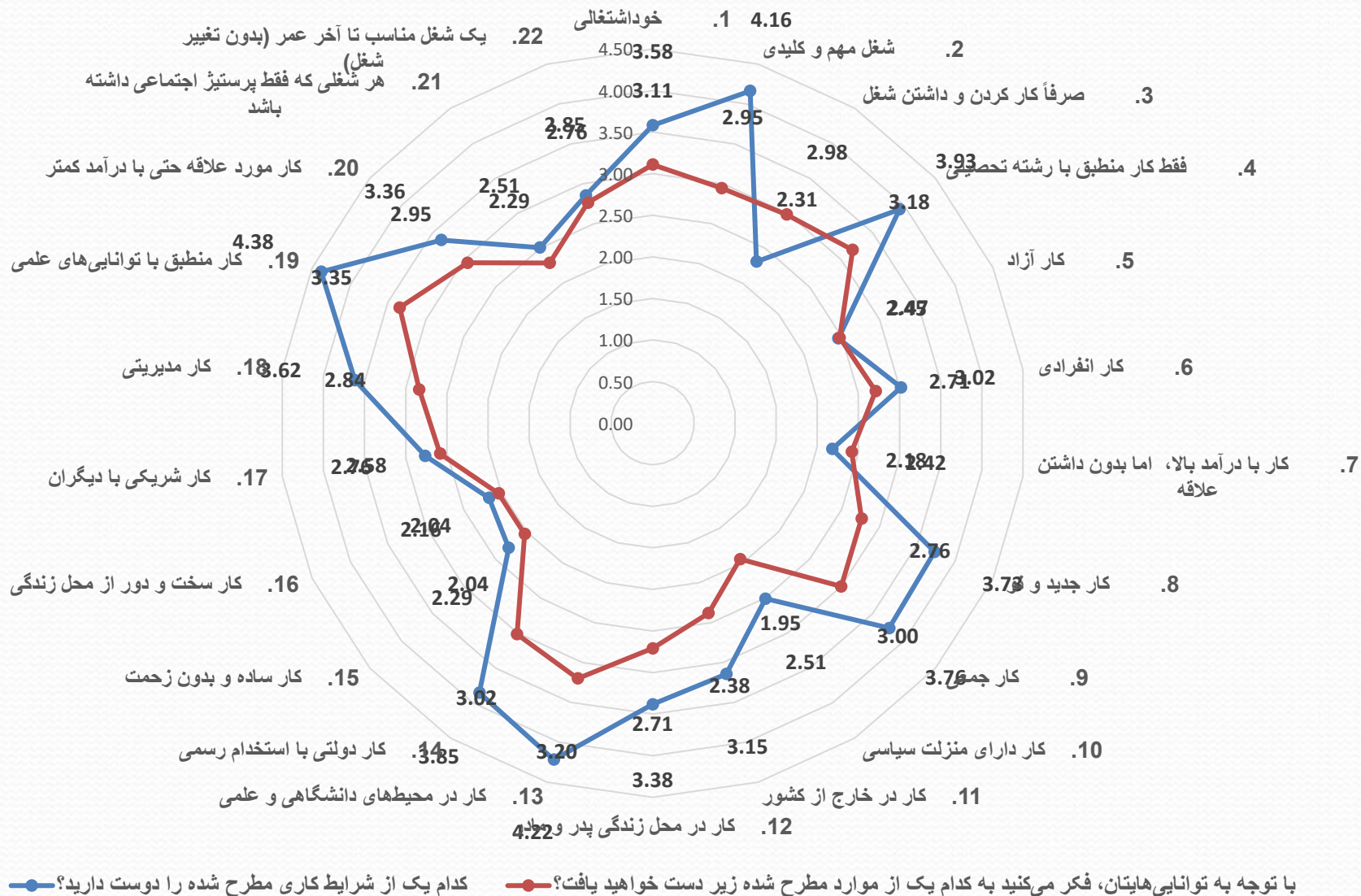
مقایسه مهارت های ارتباطی موثر در موفقیت شغلی و تاثیر برنامه های دانشگاهی در توانمندسازی دانشجویان دانشگاه بو علی سینا



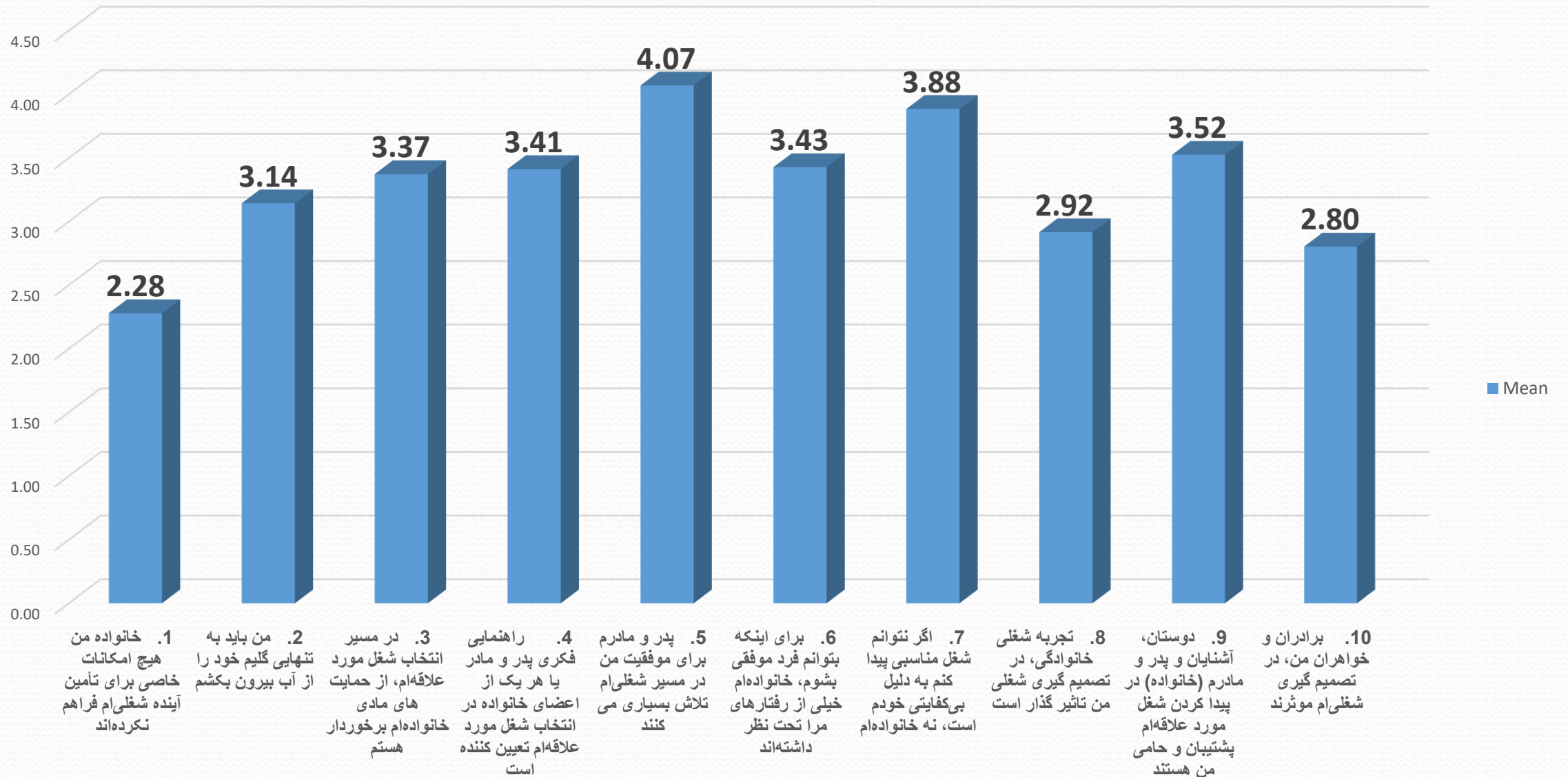
مقایسه مهارت های کارگروهی و فردی موثر در موفقیت شغلی و تاثیر برنامه های دانشگاهی در توانمندسازی دانشجویان دانشگاه بو علی سینا



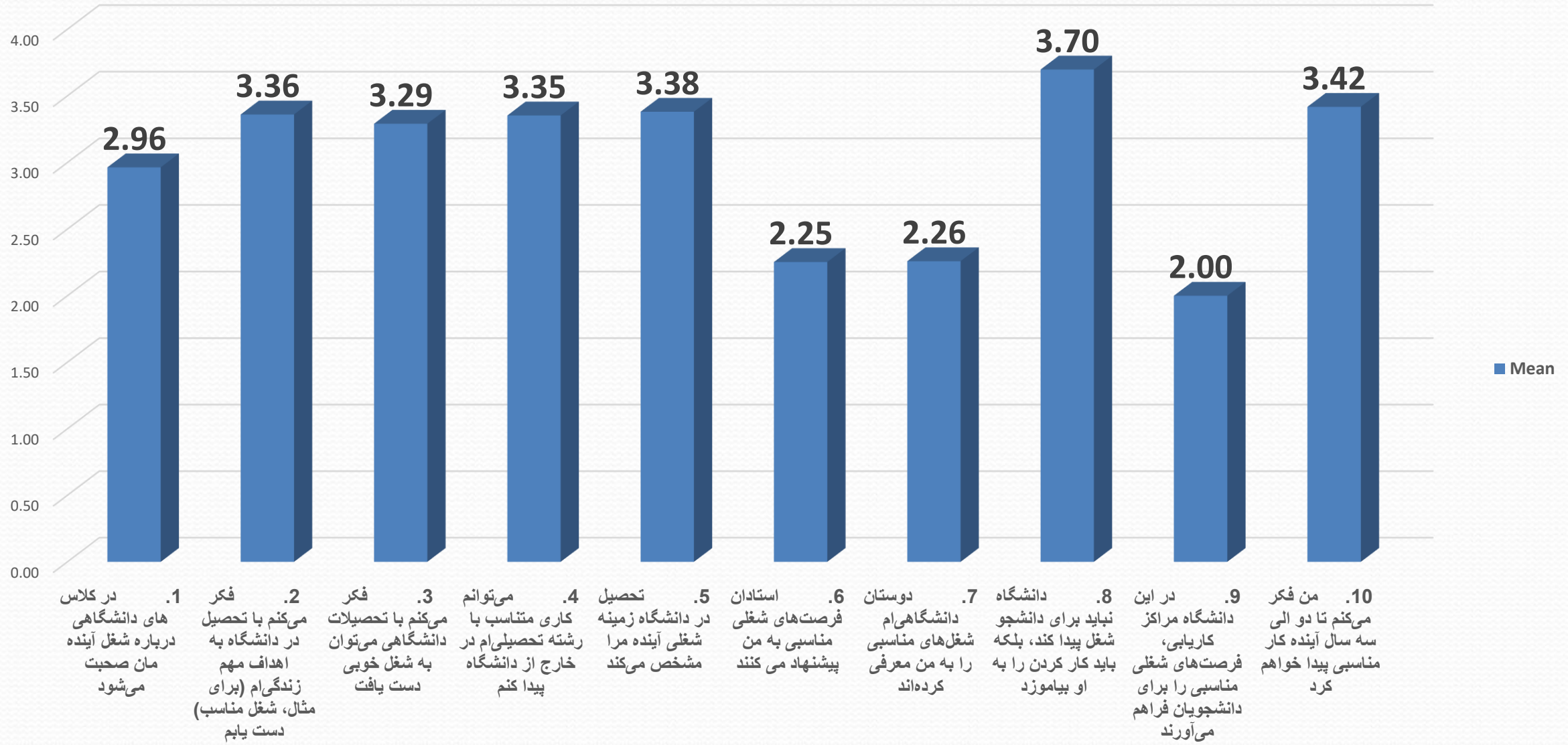
فاصله علایق و واقعیت های شغلی از دیدگاه دانشجویان دانشگاه بو علی سینا (مرجائی 1398)



حمایت شغلی از سوی خانواده از دیدگاه دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا



حمایت شغلی از سوی دانشگاه از دیدگاه دانشجویان دانشگاه بوعلی سینا



تعريف مفاهيم:

خودکارآمدی در تصمیم‌گیری‌های شغلی

Career Decision–Making Self Efficacy(CDMSE)

خودکارآمدی در تصمیم‌گیری‌های شغلی: Career Decision-Making Self Efficacy(CDMSE)

- خودکارآمدی در تصمیم‌گیری‌های شغلی در واقع مفهوم عملیاتی شده تئوری خوداثربخشی آلبرت باندورا می‌باشد.
- این مفهوم به احساس توانمندی افراد در مسیر رسیدن به شغل مناسب و طی مراحل آن شامل ارزیابی دقیق از خود، جمع‌آوری اطلاعات شخصی، انتخاب اهداف، برنامه‌ریزی برای آینده و حل مسئله اشتغال از مسیر پیگیری عملی اطلاق می‌گردد. (Crites, J.O 1978 به نقل از مرجائی ۱۳۸۴)

آشنایی با مراحل 5 گانه تصمیم گیری شغلی

آشنایی با مراحل 5 گانه تصمیم گیری شغلی

1. انتخاب اهداف شغلی **Goal Selection**
2. جمع آوری اطلاعات شغلی **Gathering Occupational Information**
3. خود ارزیابی دقیق **Accurate Self Appraisal**
4. داشتن برنامه برای آینده **Making Plans For The Future**
5. توانایی حل مسئله **Problem Solving**

انتخاب اهداف Goal Selection

- این مفهوم توانمندی‌های پاسخگویان را در ارتباط با انتخاب اهداف شغلی‌شان ارزیابی می‌نماید و یکی از ابعاد خوداثربخشی در تصمیم‌گیری شغلی می‌باشد.
- تلاش برای یافتن اهداف متعالی در زندگی، هدفمندی در انتخاب شغل، توجه به ارزش‌های اخلاقی و اجتماعی در مسیر دستیابی به شغل مورد علاقه، بحث و گفتگو با دیگران برای پیدا کردن و تنظیم نمودن اهداف خود تجمل فشار و زحمت برای رسیدن به هدف شغلی مورد نظر از جمله مقوله‌های عملیاتی‌کننده این مفهوم می‌باشد.

جمع‌آوری اطلاعات شغلی Gathering Occupational Information

- احساس توانمندی در جمع‌آوری اطلاعات شغلی به سنجش توانمندی دانشجویان در مسیر جمع‌آوری انواع اطلاعات شغلی جهت رسیدن به موقعیت مناسب در تصمیم‌گیری‌های شغلی‌شان می‌پردازد.
- توانایی کسب اطلاعات درباره‌ی شغل از طریق اینترنت و ...، صحبت با افراد مطلع، پرس و جو در مورد نیازهای اولی ورود به محیط کار و شغل، آگاهی یافتن از آینده شغل، اطلاع از ارتباط شغل با دروس دانشگاهی، میزان سرمایه مادی و وسایل مورد نیاز اولیه برای شروع فعالیت، شناسایی روابط محیط کار و بوروکراسی حاکم بر محیط شغل و اطلاع از سختی‌ها و مشکلات پیش رو در شغل مورد نظر از جمله مقوله‌های عملیاتی کننده‌ی این مفهوم می‌باشد.

خود ارزیابی دقیق Accurate Self Appraisal

- این مفهوم توانایی پاسخگویان را در ارتباط با میزان اطلاع دقیق از توانمندی‌های خود را ارزیابی می‌نماید.
- این مفهوم یکی از ابعاد خوداثربخشی در تصمیم‌گیری می‌باشد.
- مقوله‌های عملیاتی کننده این ارزیابی شامل، وضعیت سرمایه اجتماعی دانشجویان در محیط دانشگاه، طراحی برنامه و بودجه شخصی، ارزیابی مهارت‌های عمومی، ارزیابی ویژگی‌های شخصیتی، ارزیابی میزان اعتماد دیگران به شما، شناسایی کاستی‌ها و نقاط ضعف، دریافت بازخوردهای مثبت از محیط، توانایی بیوگرافی شخصی، شرکت در مصاحبه‌های استخدامی، پر کردن فرم‌های ارزیابی توانمندی‌ها است.

برنامه‌ریزی برای آینده Making Plans For The Future

- احساس توانمندی در برنامه‌ریزی برای آینده در ارتباط با شغل مورد نظر از دیگر ابعاد خوداثر بخشی در تصمیم‌گیری شغلی می‌باشد.
- این مفهوم به سنجش توانمندی دانشجویان در ارتباط با نوشتن طرح کاملی از اهداف شغلی برای پنج سال آینده، داشتن نقشه برای آینده خود، فهرست نمودن امکاناتی که دوست دارید در سال‌های آتی برای خود فراهم نمائید، طراحی نقشه آینده زندگی خود، ترسیم وضعیت خود در دوران بازنشستگی می‌پردازد.

حل مسئله Problem Solving

- توانایی در حل مسئله اشتغال از مسیر پیگیری عملی نشان‌دهنده میزان فرد در حل مسائل شغلی می‌باشد و ناظر به عملکرد افراد در صحنه واقعیت می‌باشد.
- کمک گرفتن از همکلاسی‌های دوره دانشگاهی در مسیر تصمیم‌گیری‌ها و انتخاب شغل، فهرست برداری از مراحل مقدماتی و عوامل موثر در دستیابی به شغل مورد علاقه، برنامه‌ریزی دقیق و مرحله‌ای برای رفع مشکلات، کمک گرفتن از استادان دانشگاه، کمک گرفتن از والدین، تلاش فردی برای حل مشکلات، مطالعه و تحقیق و صرف وقت برای تصمیم بهتر در مورد شغل آینده، تماس با مدیران، کارفرمایان و شرکت‌هایی که می‌توانند کار تولید کنند، همکاری در پروژه علمی استادان، کار پاره وقت، شناسایی مراکز اشتغالیابی و مراجعه به سرپرستی یا معاونت دانشجویی برای کاریابی و مشاوره شغلی از جمله مقوله‌های عملیاتی کننده این مفهوم می‌باشد.

مهارت های اشتغال پذیری

Employability Skills

آشنایی با مهارت های اشتغال پذیری 10 گانه Top 10 Employability Skills

1. حل مسئله Problem-solving
2. ارتباط شفاهی Oral communication
3. سازگاری Adaptability
4. همکاری Collaboration
5. مدیریت منابع Resource management
6. مهارت های سازمانی Organizational skills
7. ارتباط کتبی Written communication
8. استفاده از فناوری Technology use
9. استفاده از اطلاعات Information use
10. برخی از ویژگی های شخصیتی Certain personality traits

تعاریف مهارت های اشتغال پذیری

Employability Skills—Definition

حل مساله Problem-solving

- ۶۲ درصد از متخصصان استخدام، حل مسئله را به عنوان مهارتی می‌شناسند که شما را استخدام می‌کند.
- حل مسئله جزئی از زندگی روزمره در هر شرکتی است و شامل موارد زیر است:
- تجزیه و تحلیل واقعیات و ارقام
- تعریف چالش‌ها
- طراحی برنامه‌های اضطراری
- ارزیابی فرآیندها
- ایجاد و پیاده‌سازی راه حل‌ها

Problem-solving- Analytical Skills

حل مسئله – مهارت‌های تحلیلی

- در واقع، حل مسئله بخشی از چندین مجموعه مهارت بزرگتر است.
- اگر می‌خواهید مطمئن شوید که از این مهارت بهترین استفاده را می‌کنید، برای راهنماهای مهارت‌های تحلیلی (analytical skills) و مهارت‌های تفکر انتقادی (critical thinking skills) خط‌مشی ایجاد کنید.
- مهارت‌های تحلیلی از مجموعه‌ای از توانایی‌ها تشکیل شده است. به همین دلیل است که ما در مورد مهارت‌ها صحبت می‌کنیم، نه یک مهارت. آنها را می‌توان به عنوان یک اصطلاح چتر برای مجموعه‌ای متشکل از مهارت‌هایی مانند:

حل مسئله – مهارت‌های تحلیلی

Problem-solving- Analytical Skills

فهرست مهارت‌های تحلیلی

1. Research مهارت تحقیق
2. Forecasting مهارت پیش بینی
3. Problem-solving مهارت حل مسئله
4. Data mining داده کاوی مهارت
5. Data and metrics interpreting تفسیر داده ها و معیارها مهارت
6. Reporting مهارت گزارش دهی
7. Organization مهارت سازمانی
8. Communication مهارت ارتباط
9. Diagnostics مهارت تشخیص
10. Troubleshooting مهارت عیب یابی
11. Creativity مهارت خلاقیت
12. Theorizing مهارت نظریه پردازی
13. Brainstorming مهارت طوفان فکری

حل مسئله – مهارت های تفکر انتقادی Problem-solving- Critical Thinking Skills

• مراحل تفکر انتقادی

۱. مشکل یا سوال را شناسایی کنید. تا حد امکان دقیق باشید: هر چه موضوع محدودتر باشد، یافتن راه حل یا پاسخ آسان تر است.
۲. داده ها، نظرات و استدلال ها را جمع آوری کنید. سعی کنید چندین منبع پیدا کنید که ایده ها و دیدگاه های متفاوتی را ارائه می دهد.
۳. داده ها را تجزیه و تحلیل و ارزیابی کنید. آیا منابع معتبر هستند؟ آیا نتیجه گیری آنها مبتنی بر داده است یا فقط استدلالی؟ آیا اطلاعات یا داده های کافی برای حمایت از فرضیه های داده شده وجود دارد؟
۴. مفروضات را شناسایی کنید. آیا مطمئن هستید که منابعی که پیدا کردید بی طرف هستند؟ آیا مطمئن هستید که در جستجوی پاسخ های خود مغرضانه نبوده اید؟
۵. ایجاد اهمیت. چه اطلاعاتی از همه مهمتر است؟ آیا حجم نمونه کافی است؟ آیا همه نظرات و استدلال ها حتی با مشکلی که می خواهید حل کنید مرتبط هستند؟
۶. تصمیم بگیرید/به نتیجه برسید. نتایج مختلفی را که ممکن است شناسایی کنید و تصمیم بگیرید که کدام (در صورت وجود) از آنها به اندازه کافی پشتیبانی می شود. نقاط قوت و محدودیت های همه گزینه های ممکن را بسنجید.
۷. ارائه یا برقراری ارتباط. پس از رسیدن به نتیجه، آن را به همه ذینفعان ارائه دهید.

ارتباط شفاهی Oral communication

• برای اینکه به عنوان یک ارتباط دهنده خوب شناخته شوید، باید توانایی زیر را داشته باشید:

1. خوب گوش کردن listen
2. همدلی کردن empathize
3. نتیجه گیری منطقی draw logical conclusions
4. ایجاد رابطه build rapport
5. زبان را با مخاطبان خود تطبیق دهید adapt language to your audience
6. بر اساس اطلاعاتی که جمع آوری می کنید عمل کنید act accordingly upon the information you gather

Adaptability سازگاری

- در قرن بیست و یکم تغییر نام بازی است.. In the 21st century change is the name of the game.
- به همین دلیل است که شرکت ها به دنبال افرادی هستند که بتوانند به سرعت خود را با چشم انداز کسب و کار در حال تغییر وفق دهند.
- فن آوری های جدید، انواع جدید رقابت، مدل های کسب و کار جدید - همه این ها از شما می خواهد که روی پای خود فکر کنید و شجاعت ارائه راه حل های جدید و هنوز آزمایش نشده را داشته باشید.
- جای تعجب نیست که انطباق پذیری در بین مهارت های برتر استخدامی در رتبه بالایی قرار دارد.
- سازگاری همچنین به معنای تمایل شما به یادگیری است.
- اگر ذهنی باز دارید و دوست دارید یاد بگیرید، از اشتباهات خود نتیجه می گیرید تا راه های جدید و کارآمدتری برای انجام وظایف خود ابداع کنید.
- و این دقیقا همان نگرشی است که کارفرمایان به دنبال آن هستند.

همکاری Collaboration

- همکاری یعنی:
- توانایی کار با افراد با پیشینه ها، سنین، مذاهب و گزینه های سیاسی مختلف
- شناخت نقاط قوت و ضعف هر یک از اعضای تیم برای تعیین وظایف بر اساس آن
- پذیرفتن مسئولیت در قبال نتایج
- حل تعارضات درون تیم

مدیریت منابع و زمان Time & Resource management

- مدیریت زمان بخشی از یک مجموعه مهارت بزرگتر است که اغلب به عنوان مدیریت منابع شناخته می شود، جایی که منابع به عنوان زمان، تلاش و موارد دیگر درک می شوند.
- برای اینکه در مدیریت زمان کارآمد شناخته شوید، باید بدانید که چگونه:
 1. برنامه ریزی برای استفاده از منابع موجود (زمان، تلاش، افراد، پول و غیره)
 2. تعیین چارچوب زمانی کار یا پروژه
 3. برنامه ها و نقاط عطف را تعیین کنید

مهارت های سازمانی Organizational skills

- مهارت های سازمانی به خوبی با مهارت های مدیریت زمان پیوند دارد. با این حال، آنها چیزها را یک گام فراتر می برند و شامل موارد زیر می شوند: از جمله

1. خود انگیزی و متمرکز بودن Being self-motivated and focused
2. استفاده موثر از ظرفیت ذهنی، فضای فیزیکی، و منابع،
Effective use of mental capacity, physical space, and resources
3. مدیریت وظایف و افراد Managing tasks and people
4. اولویت بندی Prioritizing
5. تفویض اختیار Delegating

کاربرد فن آوری Technology use

- در این روزگار -مثل خورشید ظهر آشکار است.
- فناوری در تمام جنبه های زندگی ما نفوذ کرده است و همچنان ادامه خواهد داشت.
- فرقی نمی کند دانشمند داده، پرستار، دستیار اداری، مهندس شبکه یا بانکدار سرمایه گذاری باشید.
- برای کارمند ماندن، باید از فناوری های مرتبط با حرفه خود مطلع شوید.

کاربرد اطلاعات Information use

- In the 21st century information is the new currency.
- در قرن بیست و یکم، اطلاعات ارز جدید است.
- گاهی اوقات یک تکه از داده ها می تواند به عاملی برای ساخت یا شکست کل سازمان تبدیل شود.
- کاملاً واضح است که به دنبال افرادی بگردید که می توانند:
- اطلاعات مناسب را در هر رسانه ای پیدا کنند
- آن را به شیوه ای معنادار سازماندهی کنند
- آن را تجزیه و تحلیل کنند و نتیجه بگیرید
- آن را به دیگران منتقل کنند
- به یاد داشته باشید:
- توانایی استفاده از اطلاعات دارای طیف وسیعی از معانی است.
- این می تواند به مکان یابی یک تکه از داده های ضروری یا ایجاد یک عرشه زمینی مبتنی بر داده برای سرمایه گذاران اشاره داشته باشد.

Certain personality traits برخی از ویژگی های شخصیتی

- ویژگی های شخصیتی خاصی وجود دارد که باعث می شود شما بیشتر از سایرین به کار مشغول شوید.
- طبق این مطالعه، این شش ویژگی اصلی شخصیتی است که کارفرمایان به دنبال آن هستند:

1. حرفه ای بودن Professionalism

2. پیش برندگی Drive

3. اشتیاق Enthusiasm

4. اعتماد به نفس Confidence

5. خلاقیت Creativity

6. شفافیت Transparency

قابلیت های 7 گانه سرمایه انسانی

Human Capital Capabilities

استراحت

مؤلفه های 7 گانه قابلیت های سرمایه انسانی **Human Capital Capabilities** – انتظاری 1395

1. مشخصه های شخصیتی
2. دانش و بینش
3. مهارت های نگرشی و گرایشی
4. مهارت های ارتباطی
5. مهارت های مدیریتی و سازماندهی
6. مهارت های کار گروهی و فردی
7. مهارت های عملیاتی

نشانگرهای قابلیت های 7 گانه سرمایه انسانی Human Capital Capabilities – انتظاری 1395

| مشخصه های شخصیتی | دانش و بینش | مهارت های نگرش و گرایش | مهارت های ارتباطی | مهارت های مدیریتی و سازماندهی | مهارت های کار گروهی و فردی | مهارت های عملیاتی |
|--------------------------------|--|----------------------------------|---|--|--|---|
| صداقت و راستی | خودشناسی | نگرش مثبت به کار | مهارت شنیداری و درک مطلب | مدیریت فرایند کار | کار کردن به صورت انفرادی و به عنوان عضو گروه | مهارت یادگیری فعال و تولید دانش |
| قابلیت اطمینان | درک نیاز به یادگیری مستمر | نگرش مثبت به یادگیری | صریح و واضح صحبت کردن | قدرت نفوذ در دیگران | مهارت کار شبکه ای | مهارت تصمیم گیری |
| قاطعیت | درک علوم و فناوری های پایه | نگرش انتقادی | خواندن و تفسیر اسناد | شناسایی فرصت ها | کار کردن با افراد با سن، جنس، نژاد، مذهب و یا اهداف سیاسی متفاوت | مهارت شناسایی مشکلات و حل آنها |
| مسئولیت پذیری و پاسخگویی عمومی | درک امور و فرهنگ سازمان | نگرش سیستمی | به اشتراک گذاری اطلاعات | فرایند تبدیل ایده به عمل | مهارت انتقال دانش و اطلاعات | مهارت رهبری |
| سازگاری با دیگران | درک زمینه و محیط کار | تفکر خلاق | انجام مذاکره با علاقه مندی | مدیریت زمان و اولویت ها | پذیرفتن شرایط جدید، از جمله تغییر شرایط کاری | مهارت سازگاری با تغییر |
| نظم و انضباط | درک بهداشت و امنیت کار | نگرش راهبردی | مهارت های ارتباطی و بین فردی | ارزیابی و نظارت کردن عملکرد خود | یادگیری مهارت جدید در هنگام لزوم | مهارت برنامه ریزی |
| انتقاد پذیری | درک ارزش های انسانی و اخلاقی | نگرش جهانی | تحمل ابهام محیط کاری | جمع آوری، تجزیه و تحلیل و سازماندهی اطلاعات | مسئولیت پذیری و پاسخگویی حرفه ای | مهارت استفاده از دانش و فناوری |
| پشتکار | درک مسئولیت های اخلاقی و حرفه ای | نگرش مثبت به تغییر | مهارت های فناوری اطلاعات | مدیریت زمان | ایجاد تعامل لازم با همکاران | مهارت استدلال علمی |
| خودانگیزشی | درک مسئولیت های زیست محیطی | نگرش مثبت به کار آفرینی | میزان تسلط به زبان خارجی | مدیریت منابع انسانی | پذیرفتن روش های کاری متفاوت افراد نسبت به رویه کاری خود | مهارت تجزیه و تحلیل سیستم ها |
| خود ارزیابی | درک تحولات اقتصادی و فناوری | نگرش مثبت تجاری | مهارت های احساسی و ظرفی | مدیریت منابع و تجهیزات | جستجوی روش های بهتر و جدیدتر در انجام کار | مهارت های ارزیابی سیستم ها |
| کنترل هوش هیجانی (عاطفی) | آگاهی از حقوق فردی | نگرش انسانی به کارکنان و همکاران | مهارت نوشتاری | مدیریت مالی | تلاش در راستای دستیابی به اهداف سازمانی | مهارت عیب یابی سیستم ها و تجهیزات |
| پویایی و کنشگری | درک مسئولیت های اجتماعی | نگرش مثبت به خود (اعتماد به نفس) | قابلیت نوشتاری در زبان های مورد استفاده در کار | مدیریت بر خود | فعالیت در چارچوب فرهنگ غالب در گروه | مهارت عملیات و کنترل |
| وقت شناسی | آشنایی با کارشناسان مرتبط شغل خود | گرایش به نوآوری | توانایی درک و بکارگیری منابع | مهارت کار آفرینی | مهارت تصمیم گیری با مشارکت دیگران | مهارت تعمیر و نگه داری تجهیزات |
| اعتماد به نفس | آشنایی با روش ها و رویه های درست انجام کار | گرایش به کار آفرینی | فهم و قابلیت تکلم در زبان های مورد استفاده در شغل | قدرت ایجاد انگیزش در دیگران | مهارت برنامه ریزی با دیگران | مهارت نظارت عملیات برای عملکرد شغل فعلی |
| استقلال فردی | درک سیستم ها و محصولات مربوط | گرایش به کار و کوشایی | استفاده بهینه از قابلیت های محاسباتی و عددی | ابتکار در انجام وظایف | احترام به عقاید، نقطه نظرات و اندیشه های اعضای گروه | مهارت نظارت برای عملکرد شغل فعلی |
| بهداشت فردی | | گرایش به رقابت | مهارت های پژوهشی | خلاقیت | رهبری گروه در هنگام لزوم | مهارت طراحی فناوریانه |
| سلامت جسمی | | گرایش به تعالی و توسعه | به اشتراک گذاری ایده و چشم انداز های خود | ایجاد تحرک و پویایی برای دستیابی به قابلیت های عملکردی بهتر و بالاتر | مهارت هماهنگی برای عملکرد بهتر شغل | مهارت یادگیری فعال و تولید دانش |
| سلامت روحی | | گرایش به خطر | اخلاق کاری و حرفه ای | احترام به اتفاق آرا در امر تصمیم گیری | مهارت های عملیاتی | |
| پوشش مناسب | | گرایش به چالش | توانایی مسافرت کردن به صورت مستقل | مهارت مذاکره برای عملکرد شغل | مهارت یادگیری فعال و تولید دانش | |
| | | شوق یادگیری | مهارت سخنوری و ارائه مطلب | برطرف نمودن مغایرت ها | | |

فعالیت کارگاهی 1 در کارگاه:
گزارش فرم ارزیابی
مراحل تصمیم گیری شغلی و بحث گروهی

فعالیت های مختلف در مسیر دست یابی به شغل مورد علاقه

مراحل تصمیم گیری شغلی دانشجویان

جدول 2: لطفا میزان اهمیت هر یک از فعالیت های زیر در دست یابی دانشجویان به شغل مورد علاقه خود را ارزیابی نمایید.

| میزان اهمیت هر یک از فعالیت های زیر در دست یابی دانشجویان به شغل مورد علاقه ؟ | | | | | فعالیت های مختلف در مسیر دست یابی دانشجویان به شغل مورد علاقه |
|---|------|-------|----|---------|--|
| خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم | |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱. ارزیابی دانشجو از وضعیت سرمایه اجتماعی خود (برای مثال، تعداد افرادی که حاضرند از دانشجو حمایت کنند، میزان فعالیت دانشجو در انجمن ها و گروهها و میزان اعتماد دیگران به دانشجو) |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲. برآورد دانشجو از حداکثر درآمد خود در یک سال کاری و هماهنگ نمودن هزینه های سالانه خود با درآمد (طراحی برنامه و بودجه شخصی) |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳. ارزیابی دانشجو از مهارت های عمومی خود (برای مثال، قدرت بیان، توانایی نوشتن، قدرت تجزیه و تحلیل) |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۴. ارزیابی دانشجو از ویژگی های شخصیتی خود (برای مثال، صمیمیت، راستگویی، پشتکار، خلاقیت و ...) |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۵. ارزیابی دانشجو از میزان اعتماد دیگران به شما |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۶. شناسایی کاستی ها و نقاط ضعف خود |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۷. دریافت بازخوردهای مثبت از محیط (برای مثال، دعوت به تیم های فعال در زمینه مورد علاقه شما) |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۸. تهیه بیوگرافی شخصی (Resume) و درج تجربه ها و سوابق کاری و علمی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۹. شرکت در مصاحبه های استخدامی بمنظور آگاهی از توانایی های واقعی خود |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱۰. پرکردن جدول های ارزیابی توانمندی ها و مهارت ها |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱۱. کسب اطلاعات درباره شغل مورد نظر از طریق اینترنت، کتابخانه، روزنامه و ... |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱۲. صحبت با افراد مطلع و کسانی که در حال حاضر شغل مورد نظر شما را دارند |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱۳. پرس و جو درباره شرایط اولیه ورود به محیط کار و شغل مورد نظر (برای مثال، امتحان ورودی، مصاحبه و ...) |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱۴. کسب آگاهی از آتیه شغل مورد علاقه و مراحل رشد و ترقی در این شغل |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱۵. کسب اطلاع از ارتباط شغل مورد نظر با دروس خاص دانشگاهی یا رشته تحصیلی تان |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱۶. کسب اطلاع از میزان سرمایه مادی و وسایل مورد نیاز اولیه برای شروع فعالیت در شغل مورد نظر |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱۷. شناخت نسبت به روابط اداری و بوروکراسی حاکم بر محیط شغل مورد نظر |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱۸. شناسایی افراد موثر برای توصیه های علمی و اداری (برای مثال، توصیه نامه از استاد، نامه از مسئولان دانشگاه) |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۱۹. پرس و جو درباره منزلت اجتماعی و فرهنگی و ارزش های شغل مورد نظر (پرسشهای اجتماعی و ...) |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲۰. پرس و جو درباره آسیب ها و مضرات بهداشتی شغل مورد نظر (آسیب فیزیکی، روانی و ...) |

فعالیت های مختلف در مسیر دست یابی به شغل مورد علاقه

مراحل تصمیم گیری شغلی دانشجویان

جدول 2: لطفا میزان اهمیت هر یک از فعالیت های زیر در دست یابی دانشجویان به شغل مورد علاقه خود را ارزیابی نمایید.

| میزان اهمیت هر یک از فعالیت های زیر در دست یابی دانشجویان به شغل مورد علاقه ؟ | | | | | فعالیت های مختلف در مسیر دست یابی دانشجویان به شغل مورد علاقه |
|---|------|-------|----|---------|--|
| خیلی زیاد | زیاد | متوسط | کم | خیلی کم | |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲۱. پرس و جو درباره مفاسد مبتلابه شغل مورد نظر (رشوه، دزدی، اختلاس و ...) |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲۲. اطلاع از سختی ها و مشکلات پیشرو در شغل مورد نظر (شیفت کاری، مسافرت، شب کاری و ...) |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲۳. تلاش برای یافتن اهداف متعالی در زندگی از طریق مطالعه زندگی بزرگان |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲۴. تاکید بر انتخاب مسیر شغلی بر اساس آنچه علاقه دارم نه آنچه شرایط بر من تحمیل می کند (هدفمندی در انتخاب شغل) |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲۵. توجه به ارزش های اخلاقی و اجتماعی در مسیر دستیابی به شغل مورد علاقه (پرهیز از روش های غیر اخلاقی) |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲۶. بحث و گفتگو با دیگران برای پیدا کردن و تنظیم نمودن اهداف شغلی خود |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲۷. تحمل فشار و زحمت برای رسیدن به هدف شغلی مورد نظر خود |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲۸. نوشتن طرح کاملی از اهداف شغلی برای پنج سال آینده |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۲۹. داشتن برنامه برای آینده خود |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳۰. فهرست نمودن امکاناتی که دوست دارید در سال های آتی برای خود فراهم نمایید |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳۱. درخواست از دیگران برای ارزیابی برنامه آینده خود |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳۲. ترسیم وضعیت خود در دوران باز نشستگی |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳۳. کمک گرفتن از همکلاسی های دوره دانشگاهی در تصمیم گیری های شغلی |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳۴. فهرست برداری از مراحل مقدماتی و عوامل موثر در دستیابی به شغل مورد علاقه |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳۵. برنامه ریزی دقیق و مرحله ای برای رفع مشکلات و تحقق شرایط دستیابی به شغل دلخواه |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳۶. کمک گرفتن از استادان دانشگاه در مسیر تصمیم گیری ها و انتخاب شغل |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳۷. کمک گرفتن از والدین و اعضای خانواده در مسیر تصمیم گیری ها و انتخاب شغل |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳۸. تلاش فردی برای حل مشکلات و موانع در مسیر تصمیم گیری ها و انتخاب شغل |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۳۹. مطالعه و تحقیق و صرف وقت برای تصمیم بهتر در مورد شغل آینده |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۴۰. تماس با مدیران، کارجدول ایان و شرکت هایی که می توانند شما را در کسب شغل مورد نظر جذب کنند |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۴۱. همکاری در پروژه علمی استادان، دستیاری استادان و تدریس در دانشگاه |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۴۲. کار پاره وقت (کار دانشجویی) در دانشگاه، دانشکده یا خوابگاه |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۴۳. شناسایی مراکز شغلی مرتبط با شغل مورد نظر و مراجعه به آن مراکز |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۴۴. مراجعه به معاونت دانشجویی و مراکز هدایت شغلی برای کار یابی یا مشاوره شغلی |
| ۰ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۴۵. شرکت فعال در برنامه های معرفی شرکت ها و صنایع فعال در منطقه برای انتخاب دانشجویان علاقمند و برتر |

فعالیت کارگاهی 2 در کارگاه:

گزارش فرم های ارزیابی

مهارت های اشتغال پذیری و بحث گروهی

جدول 3: در جداول زیر انواع مهارت های اشتغال پذیری 7 گانه موثر در موفقیت شغلی دانشجویان آمده است لطفا وضعیت دانشجویان خود

در ارتباط با این مهارت ها را در جداول زیر ارزیابی نمایید و مورد پیشنهادی جدید را در انتهای گویه ها پیشنهاد دهید:

مهارت 1: قابلیت های فردی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان

| قابلیت های فردی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | | قابلیت های فردی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان |
|---|-------|------|-----------|---------------|---|---|
| خوب | متوسط | ضعیف | خیلی ضعیف | غیر قابل قبول | | |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱. استقلال فردی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲. اعتماد به نفس |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۳. انتقاد پذیری |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۴. بهداشت فردی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۵. پشتکار |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۶. پویایی و کنشگری |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۷. تحقق سلامت جسمی- ورزش و ... |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۸. خلاقیت |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۹. خود ارزیابی-ارزیابی نقاط ضعف و قوت |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۰. خودآنگیزی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۱. سازگاری یا دیگران |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۲. سلامت روحی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۳. صداقت و راستی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۴. قابلیت اطمینان به دیگران |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۵. قاطعیت |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۶. کنترل هوش هیجانی (عاطفی) |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۷. لباس مناسب |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۸. مسئولیت پذیری و پاسخگویی عمومی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۹. نظم و انضباط |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲۰. وقت شناسی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲۱. مورد پیشنهادی جدید: |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲۲. مورد پیشنهادی جدید: |

مهارت ۲: مهارت های ارتباطی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان

| مهارت های ارتباطی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | | مهارت های ارتباطی دانشجویان دانشگاه خود را چگونه ارزیابی می کنید؟ | | | | | | | |
|---|-----|-------|------|-----------|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|
| خیلی خوب | خوب | متوسط | ضعیف | خیلی ضعیف | غیر قابل قبول | | | | | | | | |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱ | استفاده بهینه از قابلیت های محاسباتی و عددی | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲ | انجام مذاکره با علاقه مندی | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۳ | به اشتراک گذاری اطلاعات | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۴ | به اشتراک گذاری ایده و چشم اندازهای خود | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۵ | تحمل ابهام محیط کاری | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۶ | توانایی درک و بکارگیری منابع | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۷ | توانایی مسافرت کردن به صورت مستقل | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۸ | خواندن و تفسیر استاد | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۹ | رعایت اخلاق کاری و حرفه ای | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۰ | صریح و واضح صحبت کردن | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۱ | فهم و قابلیت تکلم در زبان های مورد استفاده در شغل | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۲ | قابلیت نوشتاری در زبان های مورد استفاده در کار | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۳ | مهارت سخنوری و ارائه مطلب | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۴ | مهارت شنیداری و درک مطلب | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۵ | مهارت نوشتاری | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۶ | مهارت های احساسی و عاطفی | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۷ | مهارت های ارتباطی و بین فردی | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۸ | مهارت های فناوری اطلاعات | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۹ | میزان تسلط به زبان خارجی | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲۰ | مورد پیشهادی جدید: | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲۱ | مورد پیشهادی جدید: | ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ |

مهارت ۳: دانش و بینش حرفه ای موثر در موفقیت شغلی دانشجویان

| دانش و بینش حرفه ای دانشجویان دانشگاه خود را چگونه ارزیابی می کنید؟ | | | | | | دانش و بینش حرفه ای موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | |
|--|-----------|------|-------|-----|----------|--|--|--|--|--|--|
| غیر قابل قبول | خیلی ضعیف | ضعیف | متوسط | خوب | خیلی خوب | | | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱. | آشنایی با روش ها و رویه های درست انجام کار | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲. | آشنایی با کارشناسان مرتبط شغل خود | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳. | آگاهی از حقوق فردی | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۴. | خودشناسی | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۵. | درک ارزش های انسانی و اخلاقی | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶. | درک امور و فرهنگ سازمان | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۷. | درک بهداشت و امنیت کار | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۸. | درک تحولات اقتصادی و فناوری | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۹. | درک زمینه و محیط کار | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۰. | درک سیستم ها و محصولات مربوط | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۱. | درک علوم و فناوری های پایه | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۲. | درک مسئولیت های اجتماعی | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۳. | درک مسئولیت های اخلاقی و حرفه ای | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۴. | درک مسئولیت های زیست محیطی | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۵. | درک نیاز به یادگیری مستمر | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۶. | مهارت های پژوهشی | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۷. | مورد پیشنهادی جدید: | | | | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۸. | مورد پیشنهادی جدید: | | | | |

مهارت ۴: گرایش و نگرش های حرفه ای موثر در موفقیت شغلی دانشجویان

| گرایش و نگرش های حرفه ای موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | | گرایش و نگرش های حرفه ای موثر در موفقیت شغلی دانشجویان |
|--|-----|-------|------|-----------|---------------|--|
| خیلی خوب | خوب | متوسط | ضعیف | خیلی ضعیف | غیر قابل قبول | |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱. تفکر خلاق |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲. گرایش به تعالی و توسعه |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۳. گرایش به چالش |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۴. گرایش به خطر |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۵. گرایش به رقابت |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۶. گرایش به کار و کوشایی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۷. گرایش به کارآفرینی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۸. گرایش به نوآوری |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۹. نگرش انتقادی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۰. نگرش انسانی به کارکنان و همکاران |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۱. نگرش جهانی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۲. نگرش راهبردی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۳. نگرش سیستمی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۴. نگرش مثبت به تغییر |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۵. نگرش مثبت به خود (اعتماد به نفس) |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۶. نگرش مثبت به کار |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۷. نگرش مثبت به کارآفرینی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۸. نگرش مثبت به یادگیری |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۹. نگرش مثبت تجاری |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲۰. مورد پیشنهادی جدید: |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲۱. مورد پیشنهادی جدید: |

مهارت ۷: مهارت های عملیاتی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان

| مهارت های عملیاتی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | | مهارت های عملیاتی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان |
|---|-------|------|-----------|---------------|---|---|
| خوب | متوسط | ضعیف | خیلی ضعیف | غیر قابل قبول | | |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱. مهارت استدلال علمی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲. مهارت استفاده از دانش و فناوری |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۳. مهارت برنامه ریزی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۴. مهارت تجزیه و تحلیل سیستم ها |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۵. مهارت تصمیم گیری |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۶. مهارت تعمیر و نگه داری تجهیزات |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۷. مهارت رهبری |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۸. مهارت سازگاری با تغییر |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۹. مهارت شناسایی مشکلات و حل آنها |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۰. مهارت طراحی فناوریانه |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۱. مهارت عملیات و کنترل |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۲. مهارت عیب یابی سیستم ها و تجهیزات |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۳. مهارت نظارت برای عملکرد شغل فعلی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۴. مهارت نظارت عملیات برای عملکرد شغل فعلی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۵. مهارت های ارزیابی سیستم ها |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۶. مهارت های عملیاتی |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۷. مهارت هماهنگی برای عملکرد بهتر شغل |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۸. مهارت یادگیری فعال و تولید دانش |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۱۹. مورد پیشنهادی جدید: |
| ۵ | ۴ | ۳ | ۲ | ۱ | ۰ | ۲۰. مورد پیشنهادی جدید: |

جدول ۴: در این بخش انواع مهارت های اشتغال پذیری ۷ گانه موثر در موفقیت شغلی دانشجویان آمده است لطفا میزان اثربخشی هر یک از نهادها برای آموزش و تقویت این فعالیت ها و توانمند سازی دانشجویان را در جداول زیر ارزیابی نمایید.

در حال حاضر میزان اثربخشی هر یک از نهادها برای آموزش و تقویت قابلیت های ۷ گانه و توانمند سازی دانشجویان را چگونه ارزیابی می کنید؟
لطفا میزان اثرگذاری هر یک از نهادها را زیر، بین ۰ تا ۱۰۰ نمره گذاری شود.

انواع مهارت های اشتغال پذیری ۷ گانه موثر در موفقیت شغلی دانشجویان

| خانواده | مدرسه (برنامه درسی و فرایندهای جاری) | محیط و دوستان | دانشگاه (برنامه درسی و فرایندهای جاری) | تلاش فردی دانشجویان | ساختارهای فرهنگی، اجتماعی |
|--|--|---------------|--|------------------------|------------------------------|
| مهارت ۱: قابلیت های فردی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | |
| مهارت ۲: مهارت های ارتباطی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | |
| مهارت ۳: دانش و بینش حرفه ای موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | |
| مهارت ۴: گرایش و نگرش های حرفه ای موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | |
| مهارت ۵: مهارت های کارگروهی و فردی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | |
| مهارت ۶: مهارت های مدیریتی و سازماندهی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | |
| مهارت ۷: مهارت های عملیاتی موثر در موفقیت شغلی دانشجویان | | | | | |

جدول ۵: لطفا برنامه ها و فعالیت های آموزشی بخش های مختلف دانشگاه، دانشکده یا گروه آموزشی خودتان را در ارتباط با موارد زیر ارزیابی فرمایید؟

| اطلاع ندارم | غیر فعال | نسبتا غیرفعال | نسبتا فعال | فعال | کاملا فعال | ارزیابی وضعیت برنامه ها فعالیت های مرتبط با اشتغال پذیری دانشجویان و دانش آموختگان در فرایند آموزش |
|----------------|-------------|------------------|---------------|------|---------------|---|
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱. آموزش کاربردی به دانشجویان برای حل مشکلات از طریق گذراندن واحد درسی کارورزی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲. گذراندن دوره کوآپ- Co-Op برای دانشجویان (کارآموزی حین تحصیل - جایگزینی یک یا چند نرم تحصیلی به جای کار در صنعت به همراه دریافت حقوق و تضمین کار) |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳. تاکید بر یادگیری مبتنی بر پروژه (Project Based Learning) و یا یادگیری مبتنی بر خدمات (Service Learning) |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۴. ارتباط برنامه درسی رشته های تحصیلی با بازار کار امروزی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۵. روزآمد شدن دروس بر اساس نیازهای بازار کار، صنعت و جامعه (آموزش زمینه محور) |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۶. افزایش کیفیت تدریس در جهت تحقق معیارهای جهانی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۷. اجرای برنامه های آموزشی مبتنی بر تجربه میدانی (دانشجویان با مراجعه به محیط های خاص و بازدید از مناطقی از شهر یا کشور اجرای برخی برنامه های آموزشی را پیگیری کنند.) |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۸. تربیت دانشجوی کارآمد، چند تخصصی و چند بعدی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۹. تشویق دانشجویان به یادگیری مهارت های اشتغال پذیری |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۰. برنامه ریزی فعالیت های آموزشی به گونه ای که دانشجویان می توانند کار گروهی داشته باشند. |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۱. توجه ویژه به آموزش بر اساس نیاز جامعه (آموزش زمینه محور) |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۲. تشویق دانشجویان به یادگیری خدمت محور (ارائه خدمات اجتماعی داوطلبانه مبتنی بر تخصص) |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۳. آشناسازی دانشجویان با چند مهارت برای ادامه زندگی و اشتغال پذیری |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۴. آشناسازی دانشجویان با شبکه سازی حرفه ای و نحوه انجام کار گروهی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۵. ترویج تفکر انتقادی در فرایند دوره آموزشی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۶. توجه به مشکلات جامعه و پی جویی حل آنها در فرایند آموزش |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۷. ارائه حمایت مالی (اسکولارشیپ) برای مشارکت دانشجویان در برنامه های آموزش مسئولیت اجتماعی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۸. مهیا کردن شرایط برای دانشجویان برای گذراندن دوره در سازمان ها و صنایع |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۱۹. آشناسازی دانشجویان با نحوه ثبت، راه اندازی و اداره شرکت های دانش بنیان و کسب و کارها و کارآفرینی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲۰. سرمایه گذاری، درگیری، مشارکت و ایده پردازی در فضای کسب و کار |

| ارزیابی وضعیت برنامه ها فعالیت های مرتبط با اشتغال پذیری دانشجویان و دانش آموختگان در فرایند آموزش | | | | | | |
|--|-------------|------------------|---------------|------|---------------|---|
| اطلاع ندارم | غیر فعال | نسبتا غیرفعال | نسبتا فعال | فعال | کاملا فعال | |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲۱. تاکید بر اشتغال پذیری دانش آموختگان در فرایندهای مدیریتی دانشگاه |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲۲. مدیریت خلاق برای حمایت از نوآوری و کارآفرینی دانشگاهی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲۳. طراحی مدل بومی برای ترویج اشتغال پذیری دانش آموختگان در دانشگاه |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲۴. برنامه ریزی در رشته های دانشگاه برای ارتباط بهتر با جامعه و صنعت |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲۵. داشتن برنامه راهبردی کوتاه مدت، میان مدت و بلند مدت در دانشگاه در زمینه بهبود اشتغال پذیری دانش آموختگان |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲۶. تعامل سازنده با مقامات و مدیران صنایع و دستگاه های بیرون از دانشگاه با رویکرد اشتغال پذیری دانش آموختگان (توسعه ارتباط با جامعه و صنعت) |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲۷. عقد قرارداد و تفاهم نامه برای اشتغال پذیری دانش آموختگان |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲۸. تاسیس و راه اندازی دفاتر بخش های مختلف جامعه در دانشگاه و بالعکس |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۲۹. ایجاد انگیزه در کارکنان برای ارائه خدمات مناسب به ارباب رجوع |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳۰. ارتقاء استادان با معیارهای مرتبط با اشتغال پذیری دانش آموختگان |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳۱. حذف دروس و رشته های غیر مفید و غیراثربخش و غیرکاربردی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳۲. تاکید بر توسعه کمی و کیفی دانشکده متناسب با نیازهای اجتماعی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳۳. گنجانیدن دوره های الزامی مرتبط با اشتغال پذیری در برنامه های درسی |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳۴. دعوت از متخصصان و مدیران موفق به عنوان سخنران مهمان در خصوص موضوعات مرتبط با اشتغال پذیری |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳۵. ایجاد محیط رغبت انگیز و با نشاط یاددهی - یادگیری در کلاس توسط اساتید |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳۶. توانمند سازی دانشجویان برای زندگی کاری و حرفه ای |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳۷. تاکید بر اجرای موضوعات تحقیقاتی اساتید مبتنی بر نیاز بازار کار |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳۸. تاکید بر اجرای موضوعات تحقیقاتی دانشجویان (خصوصا پایان نامه ها) مبتنی بر نیاز بازار کار |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۳۹. عملکرد فعال مرکز کاریبی و هدایت شغلی دانشجویان |
| ۰ | ۱ | ۲ | ۳ | ۴ | ۵ | ۴۰. ارائه مشاوره تخصصی توسط اساتید مشخص به هر دانشجو در مسیر کاریبی و حمایت در مسیر اشتغال پذیری |

جدول ۶: با عنایت به اطلاعات فوق الذکر مسائل و چالش های دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره) برای تحقق اشتغال پذیری دانشجویان را در قالب مدل سوات گزارش فرمایید.



| ارزیابی وضعیت موجود: وضعیت دانشگاه بین المللی امام خمینی (ره) برای تحقق اشتغال پذیری دانشجویان چگونه است؟ (مبتنی بر شواهد و آمار) | | | |
|---|----------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| نقاط قوت دانشگاه (درون سازمانی): | نقاط ضعف دانشگاه (درون سازمانی): | فرصت ها برای دانشگاه (برون سازمانی): | تهدیدها برای دانشگاه (برون سازمانی): |
| -۱ | -۱ | -۱ | -۱ |
| -۲ | -۲ | -۲ | -۲ |
| -۳ | -۳ | -۳ | -۳ |
| -۴ | -۴ | -۴ | -۴ |
| -۵ | -۵ | -۵ | -۵ |
| -۶ | -۶ | -۶ | -۶ |

راه حل ها



Improving Employability Skills

How to Improve Problem-solving

1. اگر با مشکلی مواجه شدید هرگز تسلیم نشوید - راه حل های مختلف را امتحان کنید،
2. از دیگران راهنمایی بخواهید، به دنبال الگوها و استثنا باشید.
3. در کمک به همکارانتان در حل مشکلاتشان مشارکت کنید،
4. حتی اگر خودتان مطمئن نیستید که چگونه مشکل را حل کنید ذهنیت یادگیری را در پیش بگیرید،
5. کنجکاو باشید از دیگران بپرسید که چگونه راه حلی برای مشکلی که با آن روبرو بوده اند پیدا کرده اند، در مورد اقداماتی که برای حل آن انجام داده اند بپرسید
6. سعی کنید چیزهای شکسته را در خانه تعمیر کنید، از آموزش های آنلاین یاد بگیرید
7. به انجمن های آنلاین بپیوندید و نظرات خود را تبادل کنید

How to Improve Analytical Skills

1. تدریس.

- برای آموزش مؤثر به کسی، به چیزی بیش از درک خوب موضوع نیاز دارید.

2. تست ها

- تست زنی تمرین را کامل می کند.
- 3. منابع زیادی به صورت آنلاین و پولی و رایگان وجود دارد که می تواند به شما در توسعه مهارت های تحلیلی و تفکر انتقادی کمک کند.
- مراقب دنیای اطراف خود باشید.
- سوال پرسید،
- گزینه های جایگزین را در نظر بگیرید،
- چیزها را بدیهی نگیرید.
- ایده ای در مورد چگونگی شروع ندارید؟
- بازی های منطقی انجام دهید. شطرنج. سودوکو و معمای اینشتین مکعب روبیک. **XCOM2** شما آن را نام ببرید!
- بهبود مهارت های تفکر تحلیلی شما نباید خسته کننده باشد.

How to Improve Communication

1. مهارت های ایمیل نویسی خود را بهبود بخشید - سعی کنید واضح و مختصر باشید
2. وبلاگ نویسی را شروع کنید - نوشتن فرم های طولانی تر را تمرین کنید، پست های وبلاگ خود را به طور منطقی ساختار دهید و مطمئن شوید که متن جریان خوبی دارد.
3. ارائه ها را آماده و ارائه دهید - بازخورد بخواهید،
4. صحبت کردن در مقابل مخاطبان زنده را تمرین کنید
5. در باشگاه ها یا جوامعی مانند Toastmaster's International شرکت کنید
6. زبان بدن خود را تمرین کنید - خودتان را ضبط کنید یا جلوی آینه صحبت کنید
7. مکالمه را با غریبه ها شروع کنید

How to Improve Adaptability

1. با قرار دادن چالش‌های جدید، تغییر را در آغوش بگیرید
2. سرگرمی جدیدی را شروع کنید،
3. مهارت‌های جدید بیاموزید،
4. کارهایی را انجام دهید که از آنها می‌ترسین،
5. کارهایی را انجام دهید که نمی‌توانید انجام دهید.
6. در محل کار مسئولیت‌های جدید طلب کنید

How to Improve Teamwork

1. عضو فعال تیم پروژه خود باشید
2. پیشنهاد کمک، درخواست کمک، بحث در مورد راه حل های پیشنهادی،
3. تخصص خود را ارائه دهید
4. داوطلب شوید
5. به یک تیم ورزشی بپیوندید

How to Improve Time management and organizational skills

1. بر میزان زمانی که صرف انجام کار می کنید نظارت داشته باشید
2. یاد بگیرید که روزهای خود را به طور مؤثرتری برنامه ریزی کنید
3. ببینید چه مقدار از وقت شما را حواس پرتی ها می گیرند - سعی کنید آنها را به حداقل برسانید
4. سعی کنید از روش های مدیریت زمان مانند تکنیک پومودورو استفاده کنید از برنامه های بهره وری، مانند Google ، Evernote، Google Calendar، Wunderlist، Tasks یا Todoist ، Keep یا Trello استفاده کنید. آنهایی را پیدا کنید که برای شما کار می کنند!
5. محل کار و زندگی خود را مرتب کنید
6. خوب بخواب
7. برو پیاده روی

How to Improve Technology use

1. وبلاگ ها، وب سایت ها و مجلات صنعتی را بخوانید تا به روز بمانید
2. از آموزش های آنلاین رایگانی که می توانید در YouTube پیدا کنید بیاموزید
3. برای مثال در کلاس های آنلاین Udemy یا Coursera ثبت نام کنید

How to Improve Information use

1. تست‌های استدلال منطقی آنلاین را انجام دهید
2. Google Analytics یا سایر نرم افزارهای تحلیلی را یاد بگیرید
3. در آزمون‌های استدلال کلامی آنلاین رایگان شرکت کنید
4. زیاد بخوانید

How to Improve a Resume

- رزومه خود را با یک پیشنهاد شغلی خاص تنظیم کنید.
 - بررسی کنید که چه مهارت هایی در آگهی کار مورد نیاز است و در سراسر رزومه خود به آنها مراجعه کنید.
 - چگونه این کار را انجام دهیم؟
 - ما یک سری راهنما داریم که به شما نشان می دهد چگونه این کار را مرحله به مرحله انجام دهید:
1. [6 Tips on How to Tailor Your Resume to a Job Description \(Examples\)](#)
 2. [Soft Skills vs Hard Skills for a Job: What Employers Look for \(+Lists\)](#)
 3. [How to Make a Resume for a Job \(from Application to Interview in 24h\)](#)
 4. [Resume Keywords To Use: Step-by-Step Guide \(25+ Examples & Tips\)](#)

And finally

● در اینجا چند پیوند وجود دارد که به شما کمک می کند مهارت های استخدامی خود را به صورت آنلاین به صورت رایگان ارزیابی کنید:

1. [Employability Skills Assessment Tool](#)
2. [Employability Skills Assessment Test](#)
3. [The Employability Test](#)

اقدامات راهبردی دانشگاه‌ها برای بهبود اشتغال‌پذیری دانشجویان و دانش‌آموختگان

1. به‌روزرسانی محتوای درسی و آموزش مهارت‌های عملی

2. تقویت مشاوره شغلی و کارآفرینی-ایجاد دفاتر مشاوره شغلی: تأسیس مراکز مشاوره شغلی و حرفه‌ای در دانشگاه‌ها.

3. ایجاد فرصت‌های کارآموزی و تجربه عملی- همکاری با صنایع برای ایجاد فرصت‌های کارآموزی برای دانشجویان.

4. ارتقاء مهارت‌های نرم اشتغال‌پذیری دانشجویان

1. آموزش مهارت‌های فنی و حرفه‌ای

2. تقویت مهارت‌های ارتباطی و کار تیمی

3. ترویج تفکر خلاق و نوآورانه

4. ارائه مشاوره شغلی و راهنمایی در انتخاب شغل

5. اتخاذ رویکردهای نوآورانه در همکاری با صنایع

1. تنظیم قراردادهای همکاری با شرکت‌ها و صنایع

2. برگزاری دوره‌های آموزشی مشترک

3. دعوت از متخصصان صنعتی برای تدریس

4. برگزاری همایش‌ها و نمایشگاه‌های شغلی

اقدامات راهبردی دانشگاه‌ها برای ارتقای نقش اساتید در بهبود اشتغال‌پذیری دانشجویان و دانش‌آموختگان

1. تشویق به آموزش مهارت‌های شغلی: تشویق اساتید به ارائه دوره‌های آموزشی مرتبط با مهارت‌های شغلی.
2. ارتباط با صنایع: فراهم کردن فرصت‌های همکاری بین اساتید و صنایع برای تطبیق آموزش با نیازهای بازار کار.
3. مشاوره و راهنمایی شغلی: تشویق اساتید به ارائه مشاوره‌های شغلی به دانشجویان برای هدایت آن‌ها در مسیر شغلی.
4. توانمندسازی اساتید: در زمینه مشاوره شغلی
5. تقویت همکاری‌های بین‌المللی: و تبادل تجربیات
6. به‌روزرسانی اطلاعات اساتید: در زمینه بازار کار

با تشکر از مشارکت و حضور گرم اساتید، مدیران
و زحمات یاوران علمی معاونت آموزشی
دانشگاه بین المللی قزوین