



فصلت علوم، تحقیقات و فناوری



وزارت علوم تحقیقات و فناوری
دانشگاه فنی و حرفه‌ای
دانشگاه فنی و حرفه‌ای استان بوشهر

دانشکده فنی و حرفه‌ای دختران بوشهر (الزهرا (س))

دانشکده فنی و حرفه‌ای پسرانه بوشهر (امام خامنه‌ای)

آموزش مجازی



وَمَا أُوتِيتُمْ مِنَ الْعِلْمِ إِلَّا قَلِيلًا

و به شما از دانش جز اندکی داده نشده است

الإسراء آیه (۸۵)

به نام خالق زیبایی ها

کار راه شغلی

ویژه دانشجویان مقطع کاردانی رشته نرم افزار کامپیوتر
جلسه سوم

مدرس: علی سیاوش پوری

ردیف	عنوان فعالیت	هدف	نمره
1	اخلاق	اخلاق در ای تی ، محیط کار، محیط علمی و ...	۱
2	حضور مستمر در کلاس	نظم و احساس مسئولیت ، یادگیری و مشارکت بهتر و	۱
3	ارایه کلاسی	گردآوری مطالب علمی معتبر ، یادگیری موضوع مورد بحث توسط دانشجو و انتقال آن به دیگران (اشتراک گذاری) ، تهیه پاورپوینت علمی ، توانایی ارائه شفاهی در جمع و آداب ارائه ، توانایی کار تیمی و ...	۵
4	اخبار (بررسی روزانه مطالب پیرامون درس و رشته از سر تا سر جهان)	آگاهی مستمر از اخبار پیرامون رشته تحصیلی و انتقال آن و ...	۱
5	معرفی کتاب (درسی و غیر درسی)	تلاش در بیشتر نمودن فرهنگ کتاب خوانی و ترغیت دیگران به کتاب خواندن	۱
6	پرسش و پاسخ	در راستای کلاسی فعال و یادگیر و ...	۱
7	پژوهش و تمرین کلاسی	فراگیری کار پژوهشی و ارائه کتبی و علمی آن	۱
8	پروژه عملی	داشتن رویکردی کاربردی در کلاس	۴
9	امتحان پایان ترم از مطالب مطرح و بحث شده در کلاس	طبق قوانین دانشکده	۵
10	نمره مازاد	جهت خلاقیت ، پویایی و تلاش بیشتر دانشجو - دانشجو میتواند در این قسمت نمره ای از یک تا بیست کسب کند .	۱-۲۰

طرح درس منطبق با شورای برنامه ریزی آموزشی



۶-۳- درس کار راه شغلی			نظری	عملی
			۲	-
			تعداد واحد	
			۳۲	-
			تعداد ساعت	
نوع درس: پایه				
پیش نیاز: -			هم نیاز: -	
هدف کلی درس: آشنایی با انواع مشاغل مرتبط با رشته				
الف- سرفصل آموزشی و رئوس مطالب				
ردیف	رئوس محتوا			
۱	تعریف هوش، انواع هوش			
۲	تعریف شایستگی، انواع شایستگی (سخت و نرم) یا (تخصصی، اصلی، پایه، عمومی)			
۳	تعریف شغل، انواع شغل (مستقیم، غیرمستقیم)			
۴	بررسی شغل های مستقیم مرتبط با رشته			
۵	بررسی شغل های غیرمستقیم مرتبط با رشته			
۶	رزومه نویسی و محتوای آن			
۷	معرفی فضاهای شغلی یابی			
۸	انواع استخدام ها			
۹	آداب مصاحبه			
۱۰	نوشتن نامه های اداری			
	جمع			
	۳۲			

ب- مهارت های عمومی و تخصصی مورد انتظار				
آشنایی با انواع مشاغل مستقیم و غیرمستقیم مرتبط با رشته و آداب شغل یابی.				
ج - منبع درسی (حداقل سه مورد منبع فارسی و خارجی)				
عنوان منبع	مؤلف	مترجم	ناشر	سال انتشار
مدیریت مسیر شغلی	ریه کا تی، رابرت هولدن	سید کاظم بی هاشم	نسل تراندیش	۱۳۸۶
مسیر شغلی، راه حل های حرفه ای برای چالش های روزانه	دانشگاه هاروارد - جیمز ولدریوپ، تیموتی بانتر	غضین مصدقی - مجید کریمی	ریانا قلم	۱۳۹۴
کتاب مسیر شغلی خود را شکل دهید	جیمز ولدریوپ، تیموتی بانتر	حسن هوشنگی	عارف کامل	۱۳۹۰

طرح درس منطبق با شورای برنامه ریزی آموزشی



د - استانداردهای آموزشی (شرایط آموزشی و یادگیری مطلوب درس)

مساحت تجهیزات و وسایل مورد نیاز درس

حداقل ۲۵ متر فضای کلاسی - ویدیو پروژکتور - تخته سفید یا سیاه

ویژگی های مدرس (مدرک تحصیلی، مرتبه علمی، سوابق تحصیلی و تجربی):

دارا بودن حداقل مدرک کارشناسی ارشد مهندسی کامپیوتر (نرم افزار) یا مهندسی فناوری اطلاعات، ترجیحاً دارای حداقل ۲ سال سابقه کار

روش تدریس و ارائه درس (سخنران، مباحثه ای، تمرین و تکرار، کارگاه، آزمایشگاه، پروژه ای، پژوهش، گروه، مطالعه موردی ...):

سخنرانی، مباحثه و تمرین

روش سنجش و ارزشیابی درس (پرسش های شفاهی، حل مسئله، آزمون کتبی، عملکردی - آزمون شناسایی (عیب یابی) ...):

کار در محیط های شبیه سازی شده، تولید نمونه کار (انواع دست ساخته ها) پرسش های عملی و انشایی، مشاهده رفتار (مستند سازی و حمایت

اخلاق حرفه ای و ...) پوشه مجموعه کار، ارائه مقالات و طرح ها گزارش فعالیت های تحقیقاتی، خود سنجی و ...):

آزمون کتبی، تعریف پروژه



کار راه شغلی

هوش استراتژیک : Jay Liebowitz

مدیریت مسیر شغلی : ربه کارتی

مسیر شغلی، راه حل های حرفه ای برای چالش های روزانه : دانشگاه هاروارد

کتاب مسیر شغلی خود را شکل دهید : جیمز والدروپ، تیموتی باتلر

طبقه بندی انواع هوش: تهیه و تنظیم آرش حبیبی و مریم احمدی فرد نشر الکترونیک پارس مدیر

هوش چندگانه : شبکه آموزشی پژوهشی مادسیج

سایستگی و مدل های سایستگی : مریم حنطوش زاده

دوره قوانین و مقررات استخدامی : دانشگاه علوم پزشکی ایران

اصول و فنون مذاکره موفق : وب سایت توسعه تجارت دلیران دنا

امیدی، مصطفی. مکاتبات اداری با رویکردی نوین. تهران: امینان، ۱۳۹۱

عبائیان، غلامحسین. نگاهی تازه به نگارش های اداری با تکیه بر ساده نویسی، کوتاه نویسی و درست نویسی برای فراگیران دوره های

آیین نگارش و مکاتبات اداری. تهران: فرمنش، ۱۳۸۹

مرد آزاد ناو، بهزاد. اصول نگارش مکاتبات اداری. رشت: گپ، ۱۳۸۶

امینی، کاظم (۱۹۳۱). آیین نگارش مکاتبات اداری. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی، چاپ ۹۳

عبائیان، غلامحسین (۱۹۳۱). اصول نگارش مکاتبات اداری. تهران: مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران.

منابعی برای مطالعه بیشتر

- امیدی، مصطفی. مکاتبات اداری با رویکردی نوین. تهران: امینان، ۱۳۹۱
- عبائیان، غلامحسین. نگاهی تازه به نگارش‌های اداری با تکیه بر ساده‌نویسی، کوتاه‌نویسی و درست‌نویسی برای فراگیران دوره‌های آیین نگارش و مکاتبات اداری. تهران: فرمنش، ۱۳۸۹
- مرد آزاد ناو، بهزاد. اصول نگارش مکاتبات اداری. رشت: گپ، ۱۳۸۶

❖ فهرست مطالب

بخش اول : هوش

تعریف هوش

انواع هوش

بخش دوم : شایستگی

تعریف شایستگی

انواع شایستگی

بخش سوم : شغل

انواع شغل

شغل های مستقیم و غیر مستقیم

فضاهای شغل یابی

بخش چهارم : رزومه نویسی

بخش پنجم: استخدام ها

بخش ششم: مصاحبه

بخش هفتم: نوشتن نامه های اداری

بخش ۲ : شایستگی

شایستگی چیست ؟

• بنا بر تعریف NIH شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت، توانمندی و رفتارهای حرفه‌ای فرد است که منجر به عملکرد بالایی فردی و سازمانی او می‌شود. این تعریف معمولاً با مدل KSAB شناخته می‌شود.

- **Knowledge** به معنی دانش در شایستگی
- **Skill** به معنی مهارت
- **Ability** به معنی توانمندی برای شایستگی
- **Behavior** به معنای رفتار

به معنی دانش در شایستگی از مدل KSAB

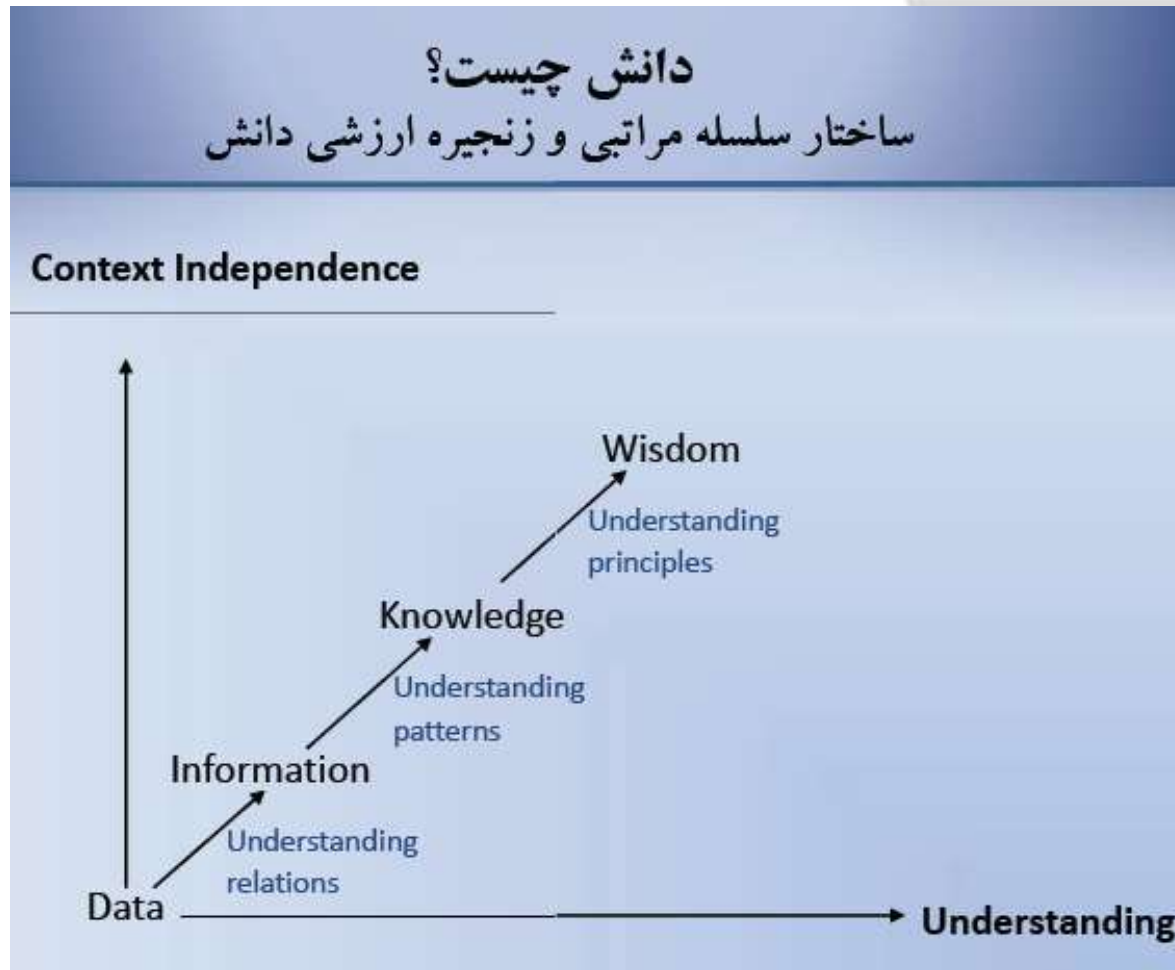
❖ K ابتدای کلمه Knowledge به معنی دانش برای شایستگی می باشد.

معانی دانش از فعل دانستن :

- ✓ آشنایی
- ✓ مهارت و کردانی
- ✓ تصدیق و پذیرش

تعریف دانش :

- دانش اطلاعاتی است که سازماندهی و تحلیل شده با هدف قدرت درک و انجام حل مساله یا تصمیم گیری (ترین، ۱۹۹۲)
- دانش به عنوان « باور صادق موجه » : مجموعه باورهای موجهی تعریف می شود که قابلیت فرد یا سازمان را برای یک اقدام موثر افزایش می دهد (نوناکا و ایچی جو، ۲۰۰۷)



داده، اطلاعات و دانش (چند مثال)



داده ها



اطلاعات



دانش



نت های
موسیقی

فهرست غذاهای رستوران



نت آوای یک
موسیقی

دستور طبخ یک غذا



اجرای یک ملودی

دانش آشپزی یک سر آشپز

داده، اطلاعات و دانش (چند مثال)

داده: عدد طبیعی

50

اطلاعات: علامت جاده ای

50

50

... من باید آهسته
برانم...

دانش: رفتار هوشمندانه (چه موقع باید ترمز
کنم؟)



به معنی مهارت از مدل KSAB

❖ S ابتدای کلمه Skill به معنی مهارت برای شایستگی می باشد.

مهارت چیست:

مهارت عبارت است از توانایی انجام یک کار با سرعت و دقت بالا .

ویژگی های مهارت :

- ✓ با تمرین و تکرار به دست می آید.
- ✓ یک فعالیت فیزیکی یا تخصصی است.
- ✓ از یک دانش یا توانمندی استفاده می کند.



به معنی مهارت از مدل KSAB

انواع مهارت برای شایستگی :

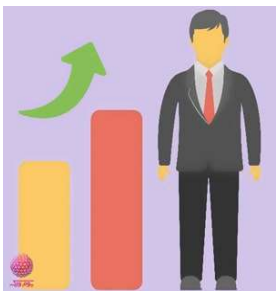
معمولا مهارت ها به دو دسته **سخت** و **نرم** تقسیم می شوند.

- **مهارت های نرم** مهارت های رفتاری هستند. یعنی آنچه انسان ها در طول زمان در حوزه ارتباطات می آموزند.

مثال مهارت های نرم: مهارت رهبری، مهارت ارتباطات، مهارت تفویض اختیار و دیگر.

- **مهارت های سخت** به مهارت های تخصصی می پردازد.

مثال مهارت سخت: رانندگی، نوشتن، دوچرخه سواری، تایپ کردن و غیره.



❖ **A** ابتدای کلمه **Ability** به معنی توانمندی برای شایستگی می باشد.

توانمندی چیست:

توانمندی ها قابلیت های درونی فرد هستند که کمک می کنند، در مهارت و دانشی که باید کسب کند، سرعت داشته باشد.
برای مثال کسی که توانمندی او داشتن هوش بالاست، سریع تر روش انجام یک کار تخصصی را یاد می گیرد.
یا کسی که توانمندی تحلیل بالایی دارد، با سرعت بیشتری تحلیل گزارش ها را انجام می دهد.

ویژگی های توانمندی :

- ✓ ذاتی هستند. مثل توانایی بلند کردن اجسام، حرف زدن و دیدن.
- ✓ یک استعداد درونی هستند. مثل برونگرایی، همدلی و هوش.
- ✓ به فرد کمک می کند تا فعالیت های ذهنی و فیزیکی را آسان سرانجام دهد. مثل استعداد خواندن، برون گرایی، درون گرایی، استعداد یادگیری، استعداد حفظ کردن کلمات و غیره.

❖ **B** ابتدای کلمه **Behavior** به معنی رفتار برای شایستگی می باشد.

رفتار چیست:

- رفتار به مجموعه واکنش های فرد در یک موقعیت خاص می گویند. برای مثال اگر شما در موقع رانندگی آرامش خود را در برابر رفتار بد سایر رانندگان حفظ می کنید، احتمالا دارای رفتار مدیریت خشم هستید.

ویژگی های رفتار :

- ✓ رفتار قابل مشاهده است.
- ✓ واکنش معمول فرد به یک موقعیت مشخص است.
- ✓ به مرور زمان قابل یادگیری است اما زمان زیادی می برد.

مدل شایستگی چیست ؟

- **مدل شایستگی بیانگر مجموعه‌ای از شایستگی‌هاست** که در ایجاد یک **عملکرد عالی** در یک **شغل** و یک **سازمان** مؤثر هستند.
- اغلب این **مجموعه شایستگی** در قالب یک **مدل** دسته‌بندی می‌شوند.
- این دسته‌بندی بر اساس نوع سازمان و فعالیت‌های خاص آن متغیر می‌باشد.
- برای مثال مدل شایستگی می‌تواند بر اساس شایستگی‌های شغلی، سطوح مدیریتی و.... شایستگی‌های فردی تعریف شود.
- **شایستگی‌ها معمولاً با رفتارهای کلیدی** تعریف می‌شوند.
- **رفتارهای کلیدی** مشخص می‌کنند که **هر شایستگی** دقیقاً بیانگر چه **رفتارهایی** است.
- مدل‌های شایستگی ممکن است به صورت عمومی تعریف شده و برای همه کارکنان به کار روند.
- اما برخی مدل‌های شایستگی صرفاً برای یک شغل خاص تعریف می‌شوند.

- برای مثال در NIH مدل شایستگی های اصلی یا Core Competency Model برای همه کارکنان تعریف می شود.
- لذا شایستگی های رهبری و شایستگی های مدیریتی برای تمام مدیران و سرپرستان تعریف می شود.
- مدل شایستگی های شغلی برای همه کارکنان در آن دسته شغلی تعریف می شود و این شایستگی ها بر عملکرد افراد در آن رده شغلی تأثیر دارد.

شایستگی و رفتارهای کلیدی

□ شایستگی و رفتارهای کلیدی

- هر شایستگی باید با رفتارهای کلیدی تعریف شود تا بین افراد سوء تفاهم ایجاد نشود. در غیر این صورت ممکن است یک شایستگی مثل مدیریت زمان برای یک نفر یک تعریف داشته باشد و برای دیگری تعریف متفاوتی باشد.
- مثلاً یک مدیر فردی را دارای **مدیریت زمان** می داند که زودتر از موعد کار را تحویل دهد و اما مدیر دیگر فردی را دارای **مدیریت زمان** می داند که اولویت بندی بهتری دارد.
- در دیکشنری شایستگی های هاروارد، تمام شایستگی ها با رفتارهای کلیدی تعریف شده اند. برای مثال: **مدیریت زمان یعنی:** مدیریت اثربخش زمان و منابع برای اتمام کار

□ رفتارهای کلیدی:

- **الویت بندی:** تفکیک امور مهم تر از وظایف کم اهمیت تر برحسب اهداف پیش رو
- **آماده سازی:** اطمینان از داشتن تجهیزات و امکانات لازم در انجام وظایف برای جلوگیری از اتلاف وقت
- **داشتن برنامه زمان بندی:** برای استفاده از منابع اعم از زمان، فرایندها، هماهنگی ها و... برای اجتناب از تعارض برنامه ها با دیگران
- **هماهنگی بین منابع:** استفاده درست از منابع قابل دسترس اعم از فرایندها، افراد، ابزار و...
- **تمرکز:** پرهیز از مسائل غیرمرتبط با کار به منظور انجام اثربخش امور

مثال رفتارهای کلیدی

- برنامه ریزی برای تهیه مواد و ابزار لازم برای انجام و اتمام کار با استاندارد بالا
- برنامه ریزی برای قرار ملاقات ها و هماهنگی با افرادی که در این کار نقش دارند.
- مستند کردن منظم و سازماندهی شده فایل ها و مدارک.
- داشتن تقویم زمانی برای انجام امور



□ خلاصه مطالب

- تا کنون به تعریف شایستگی پرداختیم.
- مدل KSAB را تعریف کردیم.
- این مدل به شما کمک می کند تا شایستگی ها را به راحتی تعریف کنید.
- همچنین نشان دادیم که چگونه یک سازمان مدل شایستگی خود را تعریف می کند.
- گفتیم باید هر شایستگی با یک سری رفتارهای کلیدی تعریف شود. چرا که ممکن است از نظر هر کس، شایستگی متفاوت از دیگری تعریف شود. در نتیجه ارزیابی افراد مشکل خواهد شد.

چگونه رفتارهای کلیدی شایستگی را تعریف کنیم

□ رفتار کلیدی چیست؟

- رفتارهای کلیدی نشان می دهند که یک فرد با داشتن چنین شایستگی، چگونه عمل می کند.
- به عبارتی فردی که **شایسته** است **چه کاری** را **چگونه انجام** خواهد داد.
- این **رفتارها** مانند **مثال هایی** هستند که **شایستگی** را **شفاف سازی** می کنند.
- اما نباید خود را درگیر مثال های گسترده از رفتارهایی کنیم که شایستگی را تعیین کنند.
- این رفتارها باید کمک کنند تا شایستگی را ساده تر ارزیابی کنیم.

برای مثال:

رفتار کلیدی برای داشتن شایستگی مدیریتی یک مسئول مالی عبارت است از: **ایجاد و حفظ بودجه های منطقی**

مثلاً می خواهیم از یک شایستگی مثل **ارتباطات قوی** سخن بگوییم. حال باید این سؤال را از خود پرسیم:

کسی که دارای ارتباطات قوی است، چه ویژگی های رفتاری دارد؟

- ✓ به خوبی با دیگران ارتباط برقرار می کند.
- ✓ منظور خود را به خوبی منتقل می کند.
- ✓ منظور دیگران را به درستی برداشت می کند.
- ✓ کمتر دچار سوء تفاهم می شود.
- ✓ ذهن خوانی نمی کند و....

تعریف شایستگی از دیکشنری هاروارد

□ ارتباطات قوی

- انتقال دقیق و شفاف اطلاعات و ایده‌ها با کمک ابزارهای انتقال پیام صحیح به افراد یا گروه‌ها. به گونه‌ای که مخاطب علاقه‌مند نموده و به آنها در درک موضوع کمک کند.

شایستگی و رفتارهای کلیدی

- ارتباطات سازماندهی شده : هدف مشخص با بیانی مدون برای بیان اهمیت‌ها و تأکید بر موضوعات کلیدی
- جلب توجه مخاطب : با بکارگیری تکنیک‌هایی مانند استفاده از تن صدای رسا، پاورپوینت، داستان، مثال، فیلم و...
- همسویی با مخاطب : استفاده از مثال‌ها، تجارب و ... مرتبط با مخاطب.
- اطمینان از فهم مخاطب : استفاده از اطلاعات مخاطبین برای اطمینان از اینکه شنونده پیام و مفهوم را به خوبی درک کرده است.
- پرسیدن سؤالات شفاف : برای سنجش میزان درک مخاطب از موضوع

تعریف شایستگی از دیکشنری هاروارد

□ مثال برای تعیین رفتارهای کلیدی در تعریف شایستگی

- همان طور که می بینید وقتی کسی این رفتارهای کلیدی را رعایت کند، قادر خواهد بود ارتباط قوی برقرار کند.
مثلاً شما قرار است با مشتری خود درباره محصول جدیدتان صحبت کنید.
حال با موارد بالا ارتباط خود را تعریف کنید.
- **هدف مشخص:** معرفی محصول جدید. ابتدا میزان رضایت وی را از محصول قبلی را می پرسیم. سپس با استفاده از مزایا و معایبی که خواهد گفت، محصول جدید را معرفی می کنیم.
- برای **جلب توجه مشتری** می توانم برایش فایل های بروشور یا فیلم استفاده از محصول را ارسال کنم.
- **جهت همسویی** با مشتری باید مثال هایی بکار ببرم که مرتبط با کار وی باشد.
- حال باید مطمئن شوم موضوعات مرا **درک** کرده است. پس از او می توانم سؤالات زیر را بپرسم: به نظرتان محصول جدید ما مشکل محصول قبلی را پوشش می دهد؟
شماره تماس مرا دارید؟ یک بار آن را باهم چک کنیم؟
- **خوب حالا مدل شایستگی خود را در کار خود تعریف کنید و نمودهای رفتاری آن را بیابید.**

خلاصه مطالب

- بنا بر تعریف NIH شایستگی ترکیبی از دانش، مهارت، توانمندی و رفتارهای حرفه‌ای فرد است که منجر به عملکرد بالایی فردی و سازمانی او می‌شود. این تعریف معمولاً با مدل KSAB شناخته می‌شود.
- با توجه به مدل های شایستگی سازمان میتواند به شایستگی افراد پی برد و در جایگاه مناسب از آنها استفاده نماید تا به اهداف خود برسد