

کشف گزینه‌های شغلی آینده

برنامه‌ی درسی تکوین هویت شغلی
برای دانش‌آموزان دوره‌ی اول متوسطه

فهرست مطالب

مقدمه مترجم.....	۷
بخش یکم راهنمای معلمان.....	۹
بررسی اجمالی.....	۱۰
رشد شغلی.....	۱۲
راهبردهای آموزشی مؤثر.....	۲۱
برنامه درسی.....	۲۹
پوشه کار دانش آموزی.....	۳۲
بخش دوم برنامه درسی.....	۳۳
درس اول: خودشناسی من چه کسی هستم؟.....	۳۵
جلسه ۱ مقدمه‌ای بر بررسی گزینه‌های آینده.....	۳۷
جلسه ۲: من منحصر به فردم.....	۴۳
برگه فعالیت من منحصر به فردم.....	۴۵
جلسه ۳: عملکرد من چگونه است؟.....	۴۷
برگه فعالیت عملکرد من چگونه است؟.....	۴۹
جلسه ۴: در اوقات فراغتم.....	۵۰
برگه فعالیت در اوقات فراغتم.....	۵۲
جلسه ۵: زمان خوبی برای رؤیایپردازی است.....	۵۳
برگه فعالیت دنیای من در ۲۵ سالگی.....	۵۶
جلسه ۶: ارتباطات خانوادگی.....	۵۷
برگه فعالیت ارتباطات خانوادگی.....	۵۹
جلسه ۷: تصمیم‌گیری توسط اعداد.....	۶۱
برگه فعالیت تصمیم‌گیری توسط اعداد.....	۶۵
جلسه ۸: تغییر ایجاد کردن.....	۶۷
برگه فعالیت تغییر ایجاد کردن.....	۶۹
جلسه ۹: سبک یادگیری.....	۷۰
برگه منبع روش‌های یادگیری.....	۷۲
جلسه ۱۰: داستانی که اهمیت دارد.....	۷۳
برگه فعالیت سخنان خردمندان.....	۷۶
جلسه ۱۱: چیزی که بیشتر از همه اهمیت دارد.....	۷۸
جلسه ۱۲: تصویر شخصی.....	۸۱
درس اول فهرستی از کسب صلاحیت‌ها.....	۸۳
درس دوم: اکتشاف شغلی من به کجا می‌روم؟.....	۸۵
جلسه ۱۳: هنر کاوش کردن.....	۸۷
برگه فعالیت هنر کاوش کردن.....	۸۹
جلسه ۱۴: زندگی یک پازل است.....	۹۱
برگه منبع نقش‌های زندگی.....	۹۳
برگه فعالیت: زندگی یک پازل است.....	۹۴
جلسه ۱۵: بررسی فرایند کار.....	۹۶
برگه فعالیت بررسی فرایند کار.....	۹۸
جلسه ۱۶: کار گروهی.....	۱۰۰
جلسه ۱۷: تفاوت در چیست؟.....	۱۰۲
برگه فعالیت تفاوت در چیست؟.....	۱۰۴
جلسه ۱۸: ترسیم کردن نمودار منطقه.....	۱۰۹
برگه فعالیت ترسیم کردن نمودار منطقه.....	۱۱۱
جلسه ۱۹: نحوه کار در اینجا.....	۱۱۲
برگه تحقیق نحوه کار در اینجا.....	۱۱۴
برگه مرجع نحوه کار در اینجا.....	۱۱۵
جلسه ۲۰: من به کجا می‌روم؟.....	۱۱۶
برگه فعالیت من به کجا می‌روم؟.....	۱۱۹
جلسه ۲۱: بنیان‌گذاری کنید.....	۱۲۰
برگه فعالیت بنیان‌گذاری کنید.....	۱۲۲
جلسه ۲۲: تصمیمات مثبت.....	۱۲۳
ایفای نقش با تصمیمات مثبت.....	۱۲۵
جلسه ۲۳: خلق فرصت‌ها.....	۱۲۶
برگه فعالیت خلق فرصت‌ها.....	۱۲۸
جلسه ۲۴: محیط اطراف را چگونه می‌بینم.....	۱۳۰
درس دوم فهرستی از کسب صلاحیت‌ها.....	۱۳۲
درس سوم: طرح‌ریزی شغلی چگونه می‌توانم به اینجا برسم.....	۱۳۵
جلسه ۲۵: بهترین کار من.....	۱۳۷

جلسه ۲۶: نقشه خودت را بکش ۱۳۹	جلسه ۳۴: قدرت ستاره‌ها ۱۶۹
برگه فعالیت نقشه خودت را بکش ۱۴۱	برگه فعالیت قدرت ستاره‌ها ۱۷۱
جلسه ۲۷: اجناس را در ویتترین نگاه کن اما خرید نکن. ۱۴۳	جلسه ۳۵: ایجاد شبکه ارتباطی ۱۷۴
برگه فعالیت اجناس را در ویتترین نگاه کن اما خرید نکن ۱۴۶	برگه فعالیت ایجاد شبکه ارتباطی ۱۷۶
جلسه ۲۸: تصمیمات منطقی ۱۴۹	جلسه ۳۶: گشودن دریچه‌ای به سوی آینده‌ام ۱۷۷
برگه فعالیت تصمیمات منطقی ۱۵۱	برنامه‌ریزی آموزشی ۱۷۹
جلسه ۲۹: صحنه را در دست بگیر ۱۵۳	درس سوم فهرستی از کسب صلاحیت‌ها ۱۸۳
برگه فعالیت صحنه را در دست بگیر ۱۵۵	
جلسه ۳۰: حداکثر تلاشت را بکن ۱۵۶	پیوست..... ۱۸۴
جلسه ۳۱: تعهدات مادام‌العمر ۱۵۸	راهنمای والدین برای تصمیم‌گیری شغلی ۱۸۴
برگه فعالیت تعهدات مدام‌العمر ۱۶۰	شغل به‌مثابه زندگی ۱۸۶
جلسه ۳۲: معیارها ۱۶۱	مراحل رشد شغلی ۱۸۷
برگه فعالیت معیارها ۱۶۳	اهمیت تصمیم‌گیری ۱۸۸
جلسه ۳۳: اولین تأثیرات ۱۶۴	درگیر شدن در تصمیم‌گیری‌های شغلی فرزندان ۱۸۹
برگه فعالیت اولین تأثیرات ۱۶۷	مسائل رشدی ۱۹۱

بخش یکم
راهنمای معلمان

بررسی اجمالی

کشف گزینه‌های آینده چارچوبی انعطاف‌پذیر برای معرفی رشد شغلی دانش‌آموزان دوره متوسطه اول فراهم می‌کند. توصیه ما به شما این است که برنامه درسی موردنظر خود، اطلاعات اساسی و فعالیت‌هایی را برای پاسخ‌گویی به نیازهایتان جمع‌آوری کنید و به توسعه مسیرهای فرعی برای همکاری با والدین و جامعه بپردازید.

قبل از شروع برنامه درسی خود، دانش‌آموزان را با مفهوم رشد شغلی و اهمیت آن آشنا سازید. اطلاعات برنامه درسی زمینه کافی را برای درس‌ها و فعالیت‌ها فراهم می‌کند تا به شما در آموزش این مفاهیم با اطمینان کمک کند. از آنجاکه هر درس بر پایه دانش و یا مهارت‌های آموخته‌شده در دروس قبلی استوار است، بنابراین برنامه‌های درسی را به صورت متوالی دنبال کنید.

نحوه استفاده از کشف گزینه‌های آینده

کشف گزینه‌های آینده به دو بخش راهنمای معلم و برنامه درسی تقسیم می‌شود. بخش اول: راهنمای معلم به ۵ قسمت تقسیم می‌شود.

بررسی اجمالی: برنامه درسی را معرفی می‌کند و اهداف آموزشی و یا نتایج فعالیت دانش‌آموزان را فهرست می‌کند.

رشد شغلی^۱: رشد شغلی را تعریف می‌کند و پایه‌هایی را مشخص می‌کند که رویه مدرن بر آن بنا شده است. این بخش مفاهیم ایجاد شغل را توضیح می‌دهد که هدایت‌کننده برنامه درسی است و اهمیت رشد شغلی را در زندگی هر دانش‌آموز مشخص می‌کند.

راهبردهای آموزشی مؤثر: راهبردهای مؤثر آموزشی مبتنی بر مشخصات مدارس متوسطه را بیان می‌کند.

برنامه درسی: مرور کلی از درس و نحوه اجرای هر یک از برنامه‌های درسی را توضیح می‌دهد.

پوشه کار دانش‌آموزی^۲: در مورد نحوه ایجاد نمونه کارهای دانش‌آموزان توضیح می‌دهد.

بخش دوم: برنامه درسی به سه قسمت ۳۶ جلسه‌ای تقسیم می‌شود هر یک از این جلسات به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا به یک سؤال اساسی برای رشد شغلی خود پاسخ دهند.

-
1. Career Development
 2. Student Portfolio

بخش اول: خودشناسی به دانش‌آموزان کمک می‌کند به سؤال «من کیستم؟» پاسخ دهند. خودشناسی شامل علائق، توانایی‌ها، ارزش‌ها و آرزوها است.

بخش دوم: کاوشگری شغلی^۱ به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا به این سؤال پاسخ دهند که «کجا می‌روم؟» در این بخش دانش‌آموزان کاوش در مشاغل و حرفه‌ها را شروع می‌کنند. در طی فرایند کاوشگری شغلی دانش‌آموزان به این باور خواهند رسید که فرایند کاوش و اتخاذ تصمیمات مهم‌تر از انتخاب شغل است.

بخش سوم: طرح‌ریزی شغلی^۲ به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا به این سؤال پاسخ دهند که «چگونه می‌توانم به آنجا برسم؟» این درس‌ها آن‌ها را از طریق فرآیند تصمیم‌گیری راهنمایی می‌کنند. در این جلسات آن‌ها به توسعه دیدگاه‌های خود می‌پردازند؛ بنابراین می‌توانند طرح‌ریزی برنامه‌ها در مورد آینده شغلی و تحصیلی خود را شروع کنند.

همان‌طور که از این برنامه درسی استفاده می‌کنید، به یاد داشته باشید که نقشی حیاتی در زندگی دانش‌آموزان خود در حال حاضر و در آینده ایفا می‌کنید. شما راهنمای آن‌ها در سفر شگفت‌انگیز به بزرگسالی هستید. سفر خوش بگذرد!

اهداف دانش‌آموز

دانش‌آموزان پس از اتمام برنامه درسی موارد زیر را خواهند آموخت:

۱. مفهوم رشد شغلی را درک می‌کنند.
۲. اهمیت طرح‌ریزی برای آینده را می‌فهمند.
۳. درک می‌کنند که در طرح‌ریزی شغلی خود (زندگی کاری) گزینه‌هایی را پیش رودارند.
۴. اهمیت آموزش را در فرایند طرح‌ریزی درک خواهند کرد.
۵. تأثیر رفتارها و نگرش‌های فعلی را بر آینده شغلی خود درک خواهند کرد.
۶. خودشناسی را به دست می‌آورند.
۷. در جهان کار شروع به کاوش می‌کنند.
۸. برنامه‌ریزی و آمادگی شغلی را برای آینده شروع می‌کنند.
۹. به درک این موضوع خواهند رسید که فرایند مهم‌تر از انتخاب است.
۱۰. مادام‌العمر بودن فرایند رشد شغلی را درک خواهند کرد.

1. Career Exploration
2. Career planning

رشد شغلی

رشد شغلی چیست؟

رشد شغلی فرایندی است که به ما امکان جمع‌آوری اطلاعات در مورد خود و به‌کارگیری این اطلاعات در جهان کار را فراهم می‌کند. این فرایند از دوران کودکی ما و تصوراتمان از مشاغل انتخابی آینده شروع می‌شود. ما درمی‌یابیم نه تنها می‌توانیم شغل داشته باشیم بلکه می‌توانیم شغل موردنظرمان را انتخاب کنیم؛ به‌رحال ما این انتخاب‌ها را به‌تنهایی انجام نخواهیم داد، بلکه شرایط جامعه، خانواده، مدرسه و رویدادهای ملی بر تصمیم‌گیری ما تأثیرگذار هستند. امروزه اقتصاد جهانی که به‌سرعت در حال تغییر است روش‌های جدیدی را برای بازنگری زندگی ما درخواست می‌کند؛ بنابراین، فرایند رشد شغلی باید در طول زندگی ما ادامه یابد. ما کشف گزینه‌های آینده را برای کمک به دانش‌آموزان دوره متوسطه که در مراحل اولیه فرایند رشد شغلی هستند طراحی کرده‌ایم. این برنامه دانش‌آموزان را گام‌به‌گام از طریق فعالیت‌هایی پیش می‌برد که به آن‌ها کمک می‌کند تا در مورد گزینه‌های شغلی احتمالی و تحصیلاتی که برای دنبال کردن آن‌ها نیاز دارند تصمیم بگیرند. درست همان‌طور که جهان در حال تغییر است، تعاریفی که ما با رشد شغلی مرتبط می‌کنیم نیز تغییر می‌کند. تعاریف به‌کاررفته در این برنامه درسی شامل:

- **کار:** موقعیتی با وظایف و مسئولیت‌های خاص که منبع درآمد مشخصی دارد.
به‌عنوان مثال: کار من نوشتن برنامه برای صنایع میکروگرافیک است.
- **حرفه:** یک رشته تحصیلی یا گروهی از مشاغل مشابه
به‌عنوان مثال: حرفه من ستاره‌شناسی است.
- **شغل:** رشته‌ای از مشاغل و سایر نقش‌های زندگی که باهم ترکیب می‌شوند تا تعهد ما را به کار در الگوی رشد خودمان بیان کنند.
به‌عنوان مثال: من همسر یا والدی هستم که شغل معلمی را انتخاب کرده‌ام.
- **شغلی سازی:** مدیریت رویدادها و نقش‌هایی که زندگی/شغل ما را شکل می‌دهد.
به‌عنوان مثال: من برای دندان‌پزشک شدن واحدهایی را گرفتم و امتحانات لازم را گذراندم. به

من فرصتی برای تدریس دندان پزشکی پیشنهاد شده است بنابراین، من به فکر تغییر شغل هستم.

نظریه‌های رشد شغلی و تصمیم‌گیری

در اصل دو مکتب نظری از رشد شغلی وجود دارد: ساختاری و رشدی.

نظریه ساختاری

تمرکز مکتب ساختاری بر انطباق افراد با مشاغلی بر طبق استعدادها و علایق است. یکی از نظریه‌های توسعه‌یافته در این مکتب نظریه صفات و عامل فرانک پارسونز در آغاز قرن بیستم بود که فرایند آن برای هر شخص شامل سه مرحله است.

۱. در مرحله اول تحلیل استعدادها، مهارت‌ها، علایق و منابع و سایر خصوصیات صورت می‌گیرد.

۲. در مرحله دوم به بررسی الزامات، فرصت‌ها و چشم‌اندازها در مشاغل مختلف می‌پردازد.

۳. در مرحله سوم برای متصل ساختن اطلاعات جمع‌آوری شده در مراحل یک و دو از استدلال استفاده می‌کند.

یکی دیگر از زیرمجموعه‌های نظریه ساختارگرا نظریه شخصیت و محیط‌های شغلی است که در اواخر قرن بیستم توسط جان‌هالند توسعه‌یافته است. هالند معتقد بود اشخاص در مشاغل مشابه شخصیت‌های مشابه دارند بنابراین شخصیت‌های شغلی و محیط کاری را به شش دسته زیر تقسیم‌بندی کرد.

واقع‌گرا (R)

جستجوگر (I)

هنری (A)

اجتماعی (S)

تهوری (E)

قراردادی (C)

هالند فرض کرد که افراد ترکیبی از سه تیپ شخصیتی هستند به‌عنوان مثال تیپ شخصیتی یک کشاورز احتمال دارد که ترکیبی از واقع‌گرا، قراردادی و جستجوگر باشد، بنابراین کد شخصیتی او RCI است.

نش تیپ شخصیتی هالند

واقع‌گرا	کار با چیزها، ابزار و یا حیوانات را ترجیح می‌دهد.	کشاورزان، کارگران ماهر تجارت و مهندسان
جستجوگر	استفاده از هوش و استدلال انتزاعی را در تحقیق منظم، جمع‌آوری داده‌ها و تجزیه و تحلیل ترجیح می‌دهد.	دانشمندان، ریاضیدانان و کاردان‌های متخصص
هنری	افراد بسیار خلاقیتی که بر روی اصالت، خود بیانگری و شهود تمرکز دارند، برای خلق آثار بکر با ابزار کار می‌کنند و از طریق رسانه‌های بیانی خود با مردم در ارتباط هستند.	نویسندگان، صنعتگران و مجریان
اجتماعی	ترجیح می‌دهند با مردم، به جای ابزار و داده‌ها کار کنند.	مشاور، مددکار اجتماعی، معلمان و مهمان‌داران
تهوری	از رهبری و ترغیب دیگران برای به انجام رساندن اهداف سیاسی، سازمانی یا مالی لذت می‌برند.	فروشنده‌گان، سرپرستان و سیاست‌مداران
قراردادی	ترجیح می‌دهند با ابزار و داده‌ها به جای مردم یا چیزها کار کنند.	حسابداران، کارمندان مالی و دفتری

نظریه رشدی

این نظریه‌ها مبتنی بر این فرض هستند که مراحل رشدی ما در طول زندگی انتخاب‌های شغلی ما را تحت تأثیر قرار می‌دهند. به‌عنوان مثال مفهوم نظریه خود‌پنداره^۱ رشدی^۱ دونالد سوپر بر شغل به‌عنوان یک فرایند مادام‌العمر تمرکز دارد. فرض او بر این است که مردم باگذشت زمان و تجربیات تغییر می‌کنند و مشاغلی را جستجو می‌کنند بتوانند خود را ابراز کنند و خود‌پنداره شغلی خود را ایجاد کنند. این خود‌پنداره از طریق پنج مرحله زیر رشد می‌یابد:

1. Developmental Self-Concept Theory

پنج مرحلهٔ رشدی دونالد سوپر

رشدی	۱-۱۴	در مورد علایق و توانایی‌هایش فکر می‌کند و ادراک کلی از دنیای کار به دست می‌آورد.
مکاشفه	۱۵-۲۴	انتخاب‌های شغلی‌اش را محدود می‌کند و در نهایت شغل موردنظرش و آموزش موردنیازش را دریافت می‌کند.
استقرار	۲۵-۴۴	به یک شغل متعهد می‌شود وارد عرصهٔ کار می‌شود.
بقاء	۴۵-۶۴	اصلاحاتی را برای بهبود موقعیت پیگیری می‌کند، ممکن است توجه‌اش به سمت خانواده تغییر کند.
افول	۶۴ سالگی به بالا	برنامه‌هایی برای بازنشسته شدن اجرا می‌کند.

سوپر نظریه‌اش را بر اساس قضایایی که بر بلوغ شغلی، خود پنداره و نقش‌های زندگی چندگانه تأکید دارند بنا کرد گزاره‌های او اظهار داشتند که:

- افراد در توانایی، شخصیت، نیازها، ارزش‌ها، علاقه، صفات و خود پنداره تفاوت دارند.
- افراد با توجه به ویژگی‌های خود برای تعدادی از مشاغل واجد شرایط هستند.
- هر شغلی مستلزم الگوی مشخصی از توانایی‌ها و ویژگی‌های شخصیتی با تحمل‌هایی است که به‌اندازهٔ کافی گسترده باشد تا افراد مختلف اجازه دهد در آن شغل باشند.
- افراد باگذشت زمان و تجربه در یک سری مراحل زندگی تغییر می‌کنند.
- فرآیند رشد شغلی در اصل توسعه و اجرای خود پنداره‌های شغلی است که مبتنی بر بلوغ شغلی است، یعنی آمادگی فرد برای رویارویی با مطالبات کار.

نظریه یادگیری اجتماعی^۱ جان کرامبولتز بر اهمیت شرایط محیطی و تجارب یادگیری در انتخاب‌های شغلی تأکید می‌کند. استدلال او بر این است که افراد شغل موردنظرشان را بر اساس تجارب یادگیری‌شان انتخاب می‌کنند. کرامبولتز بر سه شکل از تجارب یادگیری تأکید می‌کند:

- تقویت: افراد بر اساس نوع تقویتی که دریافت می‌کنند رفتارهای خاص را یاد می‌گیرند. تقویت می‌تواند مثبت (پول و تشویق کردن) یا منفی (تهدید و مجازات کردن) باشد.

1. Social Learning Theory

- الگوسازی: افراد با مشاهده مستقیم یا غیرمستقیم دیگران (رسانه و خواندن) یاد می‌گیرند.
- شرطی سازی کلاسیک: مردم با ارتباط دادن رویدادها با تجارب قبلی یاد می‌گیرند.

کرامبولتز معتقد است که تصمیم‌گیری فرایندی آموخته‌شده است که باید استفاده از آن را در تمام مراحل زندگی از جمله در رشد شغلی یاد بگیریم. او بر یادگیری و تجربه تأکید دارد بنابراین برنامه‌های راهنمایی شغلی را برای کمک به افراد در زمینه کشف گزینه‌های شغلی توصیه می‌کند. از نظر او الگوسازی یک روش نیرومند برای یادگیری است و تأکید می‌کند که مشاوران شغلی باید برای دانش‌آموزان فرصت‌هایی را برای مشاهده افراد در زمینه‌های شغلی متنوع فراهم کنند. در این دو مکتب بر کشف در مورد/انتخاب های شغلی آینده، مادام‌العمر بودن فرایند رشد شغلی، شناخت دانش‌آموزان از خود و مشاغل مختلف، انطباق مشاغل با ویژگی‌های شخصیتی، تغییرات جهان پیرامون و عدم وجود یک «شغل کامل و بی‌نقص» برای هر شخص تأکید می‌شود. برنامه ما بر ارزش تصمیم‌گیری به عنوان یک مهارت زندگی تأکید می‌کند و مدل‌سازی و راهنمایی را به عنوان استراتژی‌های مهم یادگیری تشویق می‌کند.

اصول راهنمایی شغل سازی^۱

پنج اصل حرفه سازی که به‌ویژه در کار با نوجوانان مؤثر هستند همه بر یک فرض اصلی استوارند: به‌جای تمرکز بر تصمیم بزرگ، نوجوانان باید به تصویر بزرگی از زندگی خود نگاه کنند. این پنج اصل عبارت‌اند از:

۱. **تغییر همیشگی است:** جهان ما با یک سرعت باورنکردنی در حال تغییر است، بسیاری از مشاغل قرن بیست و یکم هنوز ابداع نشده‌اند؛ بنابراین، ما به یک رویکرد روان برای طرح‌ریزی شغلی نیاز داریم. باید درک کنیم که تصمیم‌گیری شغلی یک فرآیند مداوم است نه رویدادی که فقط یک‌بار اتفاق می‌افتد. همچنین باید یاد بگیریم که تصمیمات ما با شرایطمان تغییر خواهند کرد. ما تصمیماتی را می‌گیریم که با توجه به علائق، نیازها و فرصت‌هایمان در یک زمان خاص به بهترین شکل به نظر می‌رسند همچنین باید یاد بگیریم که تصمیمات با شرایطمان تغییر خواهند کرد و تصمیماتی را می‌گیریم که به نظر بهترین وجهه از علائق، نیاز و فرصت‌ها در زمان خاصی هستند و احتمالاً تغییر خواهند کرد. ممکن است مجبور باشیم از بعضی فرصت‌ها چشم‌پوشی

1. career-building

کنیم اما در این راه تجربیاتی را کسب خواهیم کرد. هیچ انتخابی کامل نیست بلکه هر انتخابی دارای مزایا و معایبی است.

۲. **یادگیری در حال انجام است:** وقتی تشخیص دهیم که جهان دائماً در حال تغییر است، مسلم است که یادگیری و شغل سازی باید یک فرایند مادام‌العمر باشد. به دلیل اهمیت یادگیری، ما باید نه تنها مهارت‌ها و مطالب خاص را بیاموزیم بلکه باید «یاد بگیرم تا یاد بگیرم» یادگیری مادام‌العمر به طور غیررسمی، با تجربه کردن انجام دادن و همچنین به طور رسمی در محیط‌های کلاسی صورت می‌گیرد.

۳. **به دنبال احساس قلبی خودتان بروید:** ما باید یاد بگیریم که احساس قلبی مان چه چیزی به ما می‌گوید. ترس از شکست ما را از کشف رؤیاهایمان باز می‌دارد. باید در این مسیر به خودمان اعتماد داشته باشیم. انعطاف‌پذیری و سازگاری در جهان به سرعت در حال تغییر ما ضروری است. فرزندان خود را تشویق کنیم که خطرات محاسبه‌شده را در نظر بگیرند و از شکست‌هایشان بیاموزند.

۴. **بر سفر تمرکز کنید:** ما باید معنی و ارزش را در طول سفر شخصی مان از زندگی به جای دستیابی به یک هدف یاد بگیریم. در یک جهان در حال تغییر پیگیری یک هدف ممکن است بیهوده باشد زیرا می‌تواند قبل از رسیدن به آن ناپدید شود. بنابراین باید چشم‌اندازهای گسترده‌ای از آینده ایجاد کنیم که یک جهت کلی را نه هدف مشخصی را تعیین کند. موقعیت‌های زندگی ما مکانی را به ما نشان می‌دهند که بیشترین انرژی خود را در آن متمرکز کرده‌ایم. برخی اوقات مجبوریم که با نگرانی‌ها سازگار شویم و برخی اوقات باید بر نیازهای ماندگار خود متمرکز شویم اما برای ادامه زندگی / رضایت شغلی باید تلاش کنیم هر دو را در سطح قابل قبولی حفظ کنیم.

۵. **به دوستان متحد با خود دسترسی پیدا کنید:** ما در واقع به مستقل بودن خودمان بها می‌دهیم اما واقعیت این است که ما نمی‌توانیم این کار را به تنهایی انجام دهیم و به کمک و پشتیبانی افرادی نیاز داریم که در جنبه‌هایی از زندگی و شغل برای ما قابل اعتماد هستند این اشخاص ممکن است اعضای خانواده و دوستان، همکاران و هم‌کلاسی‌هایمان و رئیس‌مان باشند که با تمام وجود به آن‌ها علاقه داریم آن‌ها می‌توانند در فرایند تصمیم‌گیری و ارتباط با کسانی که برای ما مفید هستند کمک‌کننده باشند.

پنج اصل راهنما در شغل سازی

- تغییر همیشگی است
- یادگیری جریان دارد
- به دنبال احساس قلبی تان بروید
- بر سفر متمرکز شوید
- به دوستان متحد با خود دسترسی پیدا کنید

چرا رشد شغلی برای دانش آموزان مهم است

محل کار در حال تغییر

شکی نیست که محل کار تغییر کرده است. فناوری نوع جدیدی از محل کار را ایجاد کرده است. با وجود افزایش اهمیت بخش خدمات اهمیت بخش تولید در حال کاهش است. ماشین‌ها اکنون می‌توانند کارهای تکراری را انجام دهند، درحالی‌که حمل‌ونقل بهبودیافته است و فناوری ارتباطات جهانی را به چند ثانیه کاهش داده است. با تأکید بر خدمات و توانایی شرکت‌ها برای تولید کالا در هر مکانی، رقابت چه در بین مشاغل و چه در بین کارگران اکنون جهانی شده است.

نیروی کار در حال تغییر

محل کار جدید باعث ایجاد نیروی کار جدید شده است. در اقتصاد جهانی، فرزندان ما برای شغل با چینی‌ها، هندی‌ها و ایرلندی‌ها رقابت خواهند کرد. به منظور رقابت در سطح جهانی، شرکت‌ها با ارسال شغل به خارج از کشور هزینه‌ها را کاهش می‌دهند. آن‌ها روابط سستی کارفرما و کارمند را رها می‌کنند و به برون‌سپاری روی می‌آورند. اکنون همه از پیمانکاران مستقلی استفاده می‌کنند که بر اساس حق‌الزحمه کار می‌کنند تا کارگران داخلی که نه تنها به حقوق بلکه به مزایای گران نیز نیاز دارند. شرکت‌ها افراد را برای کار پاره‌وقت به جای کار تمام‌وقت استخدام می‌کنند. برخی افراد مشاغل مشترک دارند و برخی دیگر از راه دور کار می‌کنند. در محل کار جدید کارگران مشغول خرید و فروش دانش و مهارت‌هایشان هستند. حتی کسانی که در روابط سستی کارفرما و کارمند هستند، انتظارات تغییر یافته را در محل کار پیدا می‌کنند. در قرن بیست و یکم کارگران باید از صفات زیر برخوردار باشند:

- سازگاری
- توانایی ارتباط برقرار کردن

- کارآفرین بودن
- پذیرش مسئولیت اقدامات
- خودانگیختگی
- خدمت‌گرا بودن
- ماهر و زیرک بودن در کار

آیا فرزندان ما برای این محل کار جدید آماده خواهند بود؟ آیا قادر به پذیرفتن مسئولیت زندگی هستند؟ کارآفرین هستند؟ خودانگیخته هستند؟ آیا آن‌ها می‌دانند چه نوع مهارت‌هایی از بازاریابی دارند؟ و مهم‌تر اینکه آیا آن‌ها می‌دانند زمان آماده شدن فرارسیده است؟

تغییر محل کار قدیم به جدید	
قدیم ←	جدید
قدرت در دست ناظر است	← قدرت در دست کارگران است
هر کارگر وظیفه و مهارتی جدا از بقیه را دارد	← افراد به صورت تیمی با چندین مهارت کار می‌کنند
تولید انبوه است	← تولیدات باکیفیت و قابل قبول است
فرایند تولید طولانی است	← تولید سفارشی است
کارگر در طول دوره کاری خود در یک شرکت باقی می‌ماند	← کارگر صاحب شغل، مهارت و حرفه خود است
کارگر به عنوان هزینه در نظر گرفته می‌شود	← کارگر به عنوان سرمایه در نظر گرفته می‌شود
پیشرفت بر اساس سابقه کاری است	← پیشرفت بر اساس مهارت‌های موجود است
شرکت حداقل صلاحیت‌ها را می‌پذیرد	← شرکت بر اساس مهارت‌ها استخدام می‌کند
شرکت کمترین آموزش را به کارگران می‌دهد	← شرکت آموزش را برای تمام کارگران ضروری می‌داند
مهارت‌های محدود برای برخی افراد است	← مهارت‌های گسترده‌تر برای همه وجود دارد
شرکت اطلاعات را فقط به تصمیم‌گیرندگان می‌دهد	← شرکت اطلاعات را در اختیار همه افراد قرار می‌دهد
نگرانی اندکی برای بازارهای خارجی وجود دارد	← توجه زیادی به اقتصاد جهانی وجود دارد
پاداش بر اساس عنوان و درجه به افراد تعلق می‌گیرد	← پاداش بر اساس میزان برخورداری از مهارت‌های اصلی به افراد تعلق می‌گیرد

اهمیت رشد شغلی

دنیای امروز فرزندان ما را مجبور می‌کند در زندگی و مشاغل خود انعطاف‌پذیر و سازگار باشند. سطح انطباق‌پذیری‌شان بالا خواهد رفت اگر:

- یاد بگیرند که تغییرات را مدیریت کنند.
- آنچه را که دوست دارند انجام دهند کشف کنند.
- مهارت‌های لازم برای انجام این کار را به دست آورند.
- به خودشان اعتماد داشته باشند و از خودشان قدردانی کنند.

تمرکز بر آینده به دانش‌آموزان کمک می‌کند تا مسیر خود را در زندگی پیدا کنند. به آن‌ها نشان خواهد داد که چگونه آموزش و پرورش با اهداف آینده آن‌ها مرتبط است و برای دستیابی به اهداف در آن‌ها انگیزه ایجاد خواهد کرد. در طول این دوره آن‌ها فرایند تصمیم‌گیری را خواهند آموخت و درک بهتری از رشد شغلی به‌عنوان فرایند مادام‌العمر پیدا خواهند کرد.