

مهارت‌های نرم برای فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای

حسین خنیفر^۱

علیرضا جوان بخت^۲

چکیده

تفاوت آگهی‌های استخدامی امروز با آنچه در گذشته منتشر می‌شد؛ تمرکز بیشتر کارفرمایان بر مهارت‌های ارتباطی، خلاقیت، کار تیمی، حل مسئله و مانند آن‌ها به‌عنوان بخشی از شرایط احراز شغل است. به‌بیان‌دیگر، مهارت‌هایی که کارفرمایان از جویندگان کار درخواست می‌کنند با تأکید بر مهارت‌های نرم به‌جای توجه صرف بر مهارت‌های سخت در حال تغییر است. پژوهش حاضر با تأکید بر اهمیت کسب این مهارت‌ها برای فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای انجام شده است. در این راستا، با مروری بر جدیدترین پژوهش‌ها در این زمینه، آشکار گردید که مهم‌ترین مهارت‌های نرم شامل حل مسئله، کار تیمی و ارتباطات است و شیوه‌های توسعه آن‌ها نیز سمینارهای هدفمند، بازخوردهای دوره‌ای، آموزش‌های مبتنی بر وب و چندین روش دیگر بیان شده است.

واژگان کلیدی: مهارت‌های نرم و سخت، فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای، حل مسئله، کار تیمی، ارتباطات

^۱ استاد، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران، Khanifar@ut.ac.ir

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، پردیس فارابی دانشگاه تهران، قم، ایران

تصویب نهایی: ۹۷/۰۹/۰۸

دریافت مقاله: ۹۷/۰۷/۰۷

مقدمه

مطابق با گزارشی منتشرشده در سال ۲۰۱۶ توسط مؤسسه مکینزی، پژوهش بر روی ۸۰۰۰ نفر از ۸ کشور (فرانسه، آلمان، یونان، ایتالیا، پرتغال، اسپانیا، سوئد و آمریکا) نشان داد که ضعف مهارتی یکی از دلایل اصلی مشکلات کسب‌وکار است که در قالب هزینه و ضعف کیفیت دیده می‌شود. در این پژوهش مشخص شد درحالی‌که ۷۴٪ از سازمان‌های آموزشی اطمینان دارند که فارغ‌التحصیلان آن‌ها برای ورود به کار آماده هستند، تنها ۳۵٪ کارفرمایان با آنان هم‌عقیده‌اند. در بین فارغ‌التحصیلان تنها ۴۲٪ معتقدند که آموزش‌های مناسب جهت ورود به بازار کار را گذرانده‌اند و فقط ۳۰٪ از آن‌ها بعد از فراغت از تحصیل سریعاً مشغول به کار می‌شوند. آمار جالب‌توجه دیگری در آمریکا نشان می‌دهد که در سال ۲۰۱۱ بیش از ۶۰۰,۰۰۰ موقعیت شغلی در بخش تولید به دلیل عدم وجود مهارت کافی در بین جویندگان کار خالی مانده است. بخش بزرگی از این ضعف مهارتی مربوط به مهارت‌های غیر فنی یا به‌عبارتی «مهارت‌های نرم» است (کاین کیو^۱، ۲۰۱۶).

در گذشته کارفرمایان، کارکنان را بر اساس مهارت‌های فنی یا «مهارت‌های سخت» شامل شایستگی‌های رسمی و آکادمیک، و شایستگی‌های فنی و حرفه‌ای مرتبط با شغل موردنظر و وظایف روزانه‌شان استخدام می‌کردند؛ امروزه مهارت‌هایی که کارفرمایان از فارغ‌التحصیلان می‌خواهند از مهارت‌های سخت به مهارت‌های نرم در حال تغییر است (پاژانی و پارایا^۲، ۲۰۱۲). یک عکاس باید به‌خوبی از نحوه تنظیمات دوربین و تأثیر فلش و نور در هنگام عکاسی آگاه باشد، یا تسلط یک برنامه‌نویس بر زبان‌های برنامه‌نویسی اهمیت زیادی دارد (جوشی^۳، ۲۰۱۷) اما این افراد نیاز دارند که در محیط کار خود خوب فکر کنند، مسائل را حل کنند، اعضای گروه را از طریق تمرینات کار تیمی رهبری کنند، باز خود انتقادی بدهند، و کارکنان زیرمجموعه خود را برانگیزانند. درواقع می‌توان گفت مهارت‌های نرم به‌طور خاص برای فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای مناسب است. مهارت‌های نرم، کامل‌کننده مهارت‌های سخت است (عبدالله ال مأمون^۴، ۲۰۱۲).

۱. Cinque

۲. Pazhani and Priya

۳. Joshi

۴. Abdullah-Al-Mamun

مهارت‌های نرم به افراد کمک می‌کنند تا به‌طور اثربخش و کارا از مهارت‌های فنی و دانش خود استفاده کنند. آن‌ها شیوه تعامل افراد با رئیس، همکاران و مشتریان را بهبود می‌دهند. این - مهارت‌ها بر چگونگی احساس افراد نسبت به شغل‌شان مؤثر است. از این‌رو، تقاضا برای کسب و تقویت این مهارت‌ها همسو با افزایش تغییرات در محیط کار، مشتری محور در بازارها، فناوری‌های مبتنی بر اطلاعات و جهانی‌سازی افزایش یافته است (جوشی، ۲۰۱۷). مسئله اینجا است که اهمیت این مهارت‌ها اغلب نادیده گرفته می‌شود و نسبت به مهارت‌های سخت (فنی) کمتر آموزش و تعلیم داده می‌شوند. به نظر می‌رسد سازمان‌ها فرض می‌کنند همه اهمیت وقت‌شناسی، ابتکار عمل، دوستانه رفتار کردن و کار باکیفیت انجام دادن را می‌دانند و درک می‌کنند؛ در صورتی که چنین نیست. پژوهش حاضر باهدف تأکید بر نقش مهارت‌های نرم در رفع شکاف مهارتی فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای، به بررسی پژوهش‌های اخیر در این زمینه پرداخته است.

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای

آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نقش مهمی در تشکیل سرمایه انسانی از طریق تربیت نیروهای ماهر موردنیاز بازار کار در کشورهای مختلف جهان ایفا می‌کنند. این آموزش‌ها در کشورهای درحال توسعه نه تنها عهده‌دار تربیت نیروی کار موردنیاز بخش‌های مختلف اقتصاد این کشورها می‌باشند، بلکه از طریق بسترسازی خوداشتغالی، به حل مشکل بیکاری نیز کمک می‌نمایند. به‌علاوه، این آموزش‌ها راه میان‌بری در مسیر تربیت نیروی انسانی نیز به شمار می‌روند، چراکه از یک‌سو با توجه به بهره‌مندی این آموزش‌ها از مبانی علمی و استفاده از روش‌های پذیرفته‌شده آموزش‌های کلاسیک راه خود را از یادگیری بر مبنای تجربه عملی صرف جدا کرده و از این طریق راه درازمدت و غیرعلمی این نوع فراگیری را کوتاه نموده و این توانایی را در فارغ‌التحصیل فراهم می‌کنند تا بتواند خود را در مقابل تغییرات تکنولوژیکی به‌آسانی هماهنگ نماید. از سوی دیگر این آموزش‌ها با توأم نمودن آموزش‌های نظری و عملی این امکان را برای فارغ‌التحصیل فراهم می‌نمایند که همسویی بیشتری با نیازهای بازار کار داشته و از این طریق امکان بیشتری برای جذب آن‌ها در فعالیت‌های اقتصادی - اجتماعی فراهم گردد (مقصودی، ۱۳۹۳).

سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای ایران در دو بخش دولتی و غیردولتی در جهت ارائه مهارت‌های حرفه‌ای به جوانان علاقه‌مند و جویای کار و شاغلان، فعالیت آموزشی دارد. اهم فعالیت‌های آموزشی در دو بخش عبارت‌اند از اجرای برنامه‌های آموزشی مهارت‌های فنی و حرفه‌ای موردنیاز در بخش‌های مختلف صنعت، کشاورزی و خدمات از طریق مراکز آموزشی سازمان یا مراکز جوار کارخانه یا خط تولید و آموزشگاه‌های آزاد؛ نظارت بر امر آموزش در مراکز آموزشی تحت نظر سازمان و آموزشگاه‌های آزاد؛ همکاری با سازمان‌ها و واحدهای آموزشی و صنایع کشور به منظور هماهنگی در تأمین کادر آموزشی موردنیاز بخش آموزش فنی و حرفه‌ای؛ راهنمایی مدیران صنایع در زمینه طرح‌های آموزشی؛ تشخیص و اعلام به موقع نیازهای آموزشی کارکنان و فراهم ساختن امکانات آموزشی؛ همکاری در فراهم ساختن تسهیلات کارآموزشی و بازآموزی مریبان مراکز آموزش حرفه‌ای و مریبان مراکز آموزشی جوار کارخانه و مریبان آموزشی مؤسسات غیردولتی و ذینفع و موارد دیگری که در اینجا نمی‌توان به همه آن‌ها اشاره نمود (سلیمی، ۱۳۹۱).

سرفصل‌های پیشنهادی یونسکو در ارتباط با آموزش فنی و حرفه‌ای به شرح زیر است:

۱. تعریف و دامنه آموزش فنی و حرفه‌ای؛ ۲. سیستم آموزش فنی و حرفه‌ای، اهداف و مقاصد؛
۳. خط‌مشی‌ها، برنامه‌ریزی و مدیریت؛ ۴. ابعاد فنی و حرفه‌ای آموزش عمومی؛ ۵. آموزش فنی و حرفه‌ای به‌منزله آماده شدن برای حوزه کار و اشتغال؛ ۶. محتوای برنامه‌های کارآموزی؛ ۷. آموزش فنی و حرفه‌ای به‌عنوان یادگیری مداوم؛ ۸. مکانیسم راهنمایی و مشاوره؛ ۹. فرایند یادگیری؛ ۱۰. کارکنان و اعضای آموزشی مؤسسات فنی و حرفه‌ای؛ ۱۱. کادر مدیریتی و نظارتی در برنامه‌های آموزش فنی و حرفه‌ای؛ ۱۲. همکاری‌های بین‌المللی (همان منبع).

تمرکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای بر مهارت‌های سخت است (عبدالله ال مأمون، ۲۰۱۲). وگیران^۱ (۲۰۰۸) نشان داد که بین آنچه دبیرستان‌های فنی و حرفه‌ای آموزش می‌دهند و نیازهای واقعی در بخش صنعتی شکاف مهارتی وجود دارد. ضعف فارغ‌التحصیلان فنی و حرفه‌ای به‌عنوان کارکنان بخش صنعتی اغلب مهارت‌های نرم بود. در همین راستا، دانشگاه هاروارد در

^۱ Wagiran

گزارشی بیان کرده است که ۸۰ درصد موفقیت‌های شغلی از طریق مهارت‌های نرم و تنها ۲۰ درصد از آن از طریق مهارت‌های سخت کسب می‌گردد.

مهارت‌های سخت و مهارت‌های نرم

مهارت‌های نرم برای اولین بار در متون مربوط به آموزش‌های نظامی در سال ۱۹۷۲ بکار برده شد. ظهور آن در ادبیات مدیریت به ۴۰ سال قبل یعنی سال ۱۹۷۴ در پژوهشی از کتز^۱ برمی‌گردد که سه نوع از مهارت‌ها شامل مهارت‌های فنی (مهارت‌های سخت)، مهارت‌های انسانی (همانند مهارت‌های ارتباطی و تیم‌سازی)، و مهارت‌های مفهومی را دربر می‌گیرد. دو نوع مهارت آخر، مهارت‌های نرم هستند (احمد و همکاران^۲، ۲۰۱۷). این مجموعه از مهارت‌ها، بر چگونگی ارتباط ما با دیگران شامل ارتباطات اثربخش، خلاقیت، تفکر تحلیلی، انعطاف‌پذیری، حل مسئله، رهبری، تیم‌سازی، و حفظ روابط خوب اثر می‌گذارد. این در حالی است که مهارت‌های سخت به ظرفیت‌های فنی مرتبط با وظایف حرفه‌ای در یک حوزه شغلی ارتباط دارد (یادین^۳، ۲۰۱۲). مهارت‌های سخت معمولاً به اکتساب دانش و شناخت اولیه آن حوزه خاص مرتبط هستند (آتاکرون^۴، ۲۰۱۴). دایکسون و همکارانش^۵ (۲۰۱۰) مهارت‌های نرم را به‌عنوان ترکیبی از مهارت‌های بین فردی و اجتماعی و مهارت‌های سخت را شامل مهارت‌های اجرایی و فنی می‌دانند. مطابق با تعریف هاویت سین^۶ (۲۰۰۸) مهارت‌های نرم غیر فنی، ناملموس، و مهارت‌های خاص شخصیتی است که قوت یک فرد را به‌عنوان یک رهبر، یک شنونده، یک مذاکره‌کننده و یا یک میانجی در رفع تضاد مشخص می‌سازد (لاوزر^۷، ۲۰۱۳). مشاهده، تشخیص و اندازه‌گیری مهارت‌های نرم دشوار است، اما نقش بسیار مهمی در موفقیت شغلی دارند (جوشی، ۲۰۱۷).

^۱ Katz

^۲ Ahmad et al.

^۳ Yadin

^۴ Attakorn

^۵ Dixon et al

^۶ Hewitt Sean

^۷ Levasseur

در همین راستا، راثو^۱ (۲۰۱۳) بیان می‌کند افرادی که سمت چپ مغزشان فعال‌تر هست افرادی عینی، تحلیلی و بسیار منطقی هستند. این افراد می‌توانند استراتژی‌ها را طراحی کنند و عمل‌گرا هستند؛ در عوض کسانی که سمت راست مغزشان فعال‌تر است، شهودی‌تر و ذهنی‌تر هستند. این افراد تخیل بسیار بالایی دارند و می‌توانند یک تصویر بزرگ از اطراف خود داشته باشند. افراد گروه اول تمایل دارند که اطلاعات را در راستای دستیابی به تحلیل‌های مناسب بشکنند؛ اما گروه دوم برای دستیابی به یک تصویر بزرگ تمایل دارند که اطلاعات را کنار هم بگذارند. افراد گروه اول به دنبال مهارت‌های سخت و مشاغل فنی هستند و گروه دوم دارای مهارت‌های نرم و به دنبال مشاغل اجتماعی.

انواع مهارت‌های نرم

در رابطه با تعیین دقیق انواع مهارت‌های نرم اجماع نظر وجود ندارد؛ اما، آنچه از بررسی پژوهش‌ها آشکار می‌گردد همپوشانی بسیار بین موارد ذکر شده از سوی پژوهشگران مختلف است.

در پژوهشی پازانی و پرایا (۲۰۱۲)، مهم‌ترین مهارت‌های نرم را به صورت ذیل بیان می‌کنند:

- مهارت‌های ارتباطی (شفاهی و کتبی)؛
 - مهارت‌های بین فردی؛
 - بهره‌حساسی^۲؛
 - اخلاق حرفه‌ای؛
 - رهبری و مدیریت افراد.
- در پژوهشی دیگر، با عنوان «اداراک مدیران اجرایی از ده مهارت موردنیاز در محیط کار»، روبلز^۳ در سال ۲۰۱۲ بیان می‌کند که این ده مهارت عبارت‌اند از:
- ارتباطات - توانایی زبانی، صحبت کردن، نوشتن، ارائه، و گوش دادن؛
 - رفتار توأم با احترام - توانایی درک و انجام اعمال همراه با آداب‌ورسوم، آداب معاشرت، لطف و مهربانی؛

^۱ Rao

^۲ Emotional Quotient

^۳ Robles

- انعطاف‌پذیری - سازگاری، تمایل به تغییر، یادگیری مستمر، پذیرش موارد جدید؛
- کمال‌جویی - صداقت، اخلاق، وجود ارزش‌های انسانی؛
- مهارت‌های بین فردی - شوخ طبعی، روحیه دوستانه، خودکنترلی، صبر، روحیه اجتماعی، صمیمیت، مهارت‌های اجتماعی؛
- نگرش مثبت - خوش‌بین، مشتاق، دلگرم‌کننده، خوشحال، با اعتمادبه‌نفس؛
- حرفه‌گرایی - دارای صفات و عادات اهل حرفه، کارآمدی و ظاهر منظم؛
- مسئولیت - پاسخگو، قابل‌اعتماد، مدبر، خودتنظیم، باوجدان، دارای عقل سلیم؛
- کار تیمی - همکار، حامی، کمک‌کننده؛
- اخلاق کار - سخت‌کوش، دارای تمایل به کار، وفادار، دارای ابتکار عمل، خودجوش، وقت‌شناس، دارای توجه کافی.

در همیت راستا، جوشی در سال ۲۰۱۷ با انتشار کتابی تحت عنوان «مهارت‌های نرم» به ۱۳ مهارت نرم اشاره کرده است. این مهارت‌های نرم عبارت‌اند از توسعه شخصیت، مهارت‌های ارتباطی، روابط بین فردی، تیم‌سازی، رهبری، مدیریت زمان، مدیریت ارائه، مدیریت استرس، مهارت‌های تفکر، حل مسئله، تصمیم‌گیری، ارتباطات و رفتار توأم با احترام در محیط کار.

مهارت‌های موردنیاز برای آینده

کلاری و همکارانش^۱ (۲۰۰۶) مهارت‌های اصلی استخدامی را به شرح ذیل تعریف می‌کنند:

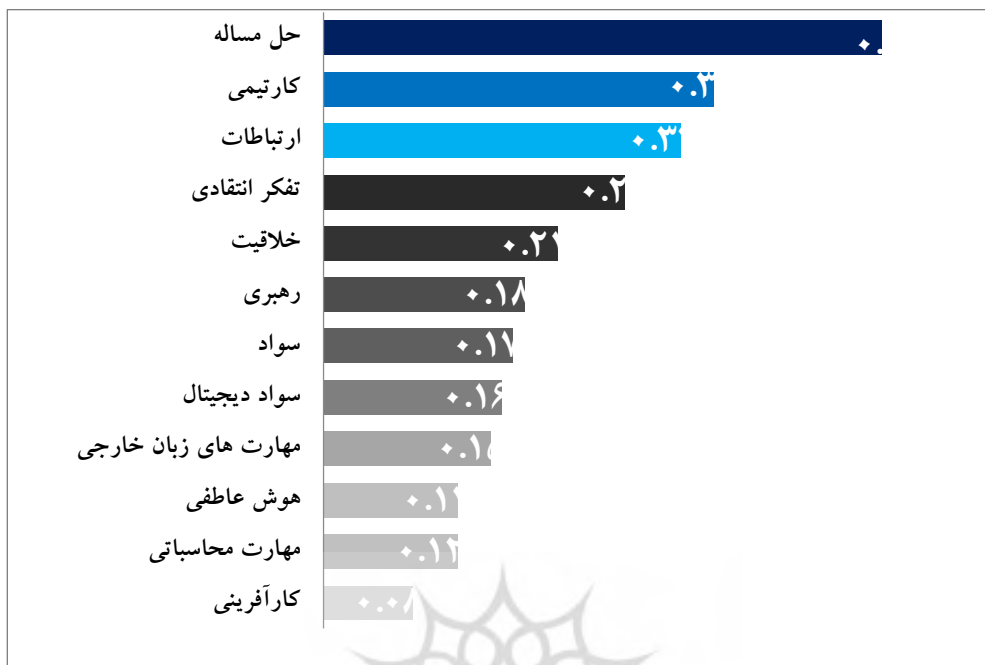
- مهارت‌های اساسی و پایه‌ای، فنی، دانش تخصصی؛
- مهارت‌های تفکر/ مهارت مفهومی: برنامه‌ریزی، جمع‌آوری اطلاعات و سازمان‌دهی آن، حل مسئله؛
- مهارت‌های کسب‌وکار: نوآوری و اعمال تهورآمیز؛
- مهارت‌های ارتباطی: دانش شهروندی و مدنی؛
- مهارت‌های مرتبط با افراد: ویژگی‌های بین فردی؛ همچون ارتباطات و کار تیمی؛
- مهارت‌های فردی: مهارت‌هایی همچون مسئول بودن، تدبیر، و اعتماد نفس.

^۱ Cleary et al.

پس از آشنایی با مهارت‌های استخدامی موردنیاز در دنیای کار امروز، جالب است که مهارت‌های موردنیاز در دنیای کار آینده با توجه به تغییرات در حال ظهور پیش‌بینی گردد. در همین راستا، مؤسسه مکینزی در گزارش خود در سال ۲۰۱۲، «دنیای کار: شغل‌ها، پرداخت، و مهارت‌ها برای ۳٫۵ بلیون نفر»، پیش‌بینی می‌کند که در سال ۲۰۲۰ در سراسر جهان، با کمبود ۳۸ تا ۴۰ میلیون نفر دارای مهارت بالا (یعنی ۱۳ درصد تقاضا برای این افراد) و ۴۵ میلیون نفر دارای مهارت متوسط (یعنی ۱۵ درصد تقاضای موردنیاز برای این افراد) مواجه خواهیم بود. برای کارکنان دارای سطح مهارت پایین که با کمترین درصد تقاضا (۱۰ درصد) مواجه هستند، ۹۰ تا ۹۵ میلیون نفر کمبود خواهیم داشت.

در گزارشی دیگر، مؤسسه هوش اکونومیست^۱ در سال ۲۰۱۵ با مشارکت مدیران ارشد کسب‌وکار، معلمان و دو گروه دانش‌آموزان ۱۱ تا ۱۷ ساله و ۱۸ تا ۲۵ ساله، پس از انجام نظرسنجی و مصاحبه‌های عمیق بیان کرد که سیستم‌های آموزشی به‌اندازه کافی مهارت‌های موردنیاز را برای محیط کار فراهم نمی‌کنند. از بین مدیران اجرایی شرکت‌کننده در این پژوهش تنها ۳۴٪ از مدیران اجرایی گزارش دادند که از سطح مهارتی کارجویان که به سازمان‌هایشان پیوسته‌اند، رضایت دارند. بیش از ۵۲٪ از مدیران تأیید کردند که شکاف عملکردی مانع از عملکرد سازمانشان شده است و کمتر از نیمی از آن‌ها (۴۴٪) معتقدند که سیستم‌های آموزشی-شان مهارت‌های موردنیاز برای ورود به محیط کار را فراهم می‌کند. همچنین در پاسخ به این سؤال که «کدام مهارت‌ها در آینده موردنیاز خواهد بود؟»، مجموعه‌ای از مهم‌ترین مهارت‌های موردنیاز در محیط کار آینده را اعلام کردند که حل مسئله، کار تیمی و ارتباطات جزو مهم‌ترین مهارت‌های موردنیاز بیان شد.

^۱ The Economist Intelligence Unit (Unit, E. I.)



نمودار ۱. مهم‌ترین مهارت‌های دنیای کار آینده، مؤسسه هوش اکونومیست (۲۰۱۵)

همان‌طور که نمودار ۱ نشان می‌دهد، مهم‌ترین مهارت‌های موردنیاز برای موفقیت در مشاغل آینده شامل حل مسئله، ارتباطات، کار تیمی، تفکر انتقادی، خلاقیت و رهبری است، و همان‌طور که پیش‌تر در پژوهش‌های پاژانی و پرایا (۲۰۱۲)، روبلز (۲۰۱۲) و جوشی (۲۰۱۷) اشاره شد، این مهارت‌ها جزو مهارت‌های نرم هستند.

توسعه مهارت‌های نرم

توسعه مهارت‌های نرم در محل کار ساده نیست، اما برخی از روش‌های آموزش مهارت‌های نرم وجود دارد که اثربخشی آن‌ها در محیط کار دیده شده است. برخی از این روش‌های آموزشی عبارت‌اند از (اندریوتیز^۱، ۲۰۱۷):

۱. سمینارها و برنامه‌ها: گاهی اوقات، آنچه اتفاق می‌افتد یک نوع فراخوان بیداری است تا مردم متوجه شوند که آن‌ها آن‌چنان‌که می‌توانند اجتماعی، خوش‌برخورد و خوش‌قلب باشند، نیستند. سمینارها و برنامه‌های آموزشی ارائه‌شده در رویدادها یا کنفرانس‌ها باید به‌گونه‌ای طراحی

^۱ Andriotis

شوند که به اعضای تیم نشان دهند که نیاز به بهبود هوش عاطفی‌شان دارند. از سویی، به همان اندازه که مهارت‌های نرم غیرقابل سنجش است، متقاعدسازی افراد برای نیازشان به یادگیری و توسعه مهارت‌های نرم دشوار است. از این رو بهتر است تشخیص ضعف در مهارت‌های نرم توسط خود فرد صورت گیرد.

۲. بازخوردهای دوره‌ای: هنگامی که اعضای تیم در مسیر پیشرفت در مهارت‌های نرم خود هستند، بهترین راه برای کمک به آن‌ها به‌عنوان یک رئیس یا سرپرست، ارائه بازخورد دوره‌ای است. آموزش مهارت‌های نرم فرآیند بسیار آهسته‌ای دارد؛ زیرا، نیاز به تغییر شخصیت و عادت دارد تا تغییر دانش. اعضای تیم را از مسیر درست راهنمایی کنید، و در صورت انحراف از مسیر درست مجازات نکنید. پس از مدتی، آن‌ها به سمت داشتن مجموعه‌ای از مهارت‌های نرم ترغیب می‌شوند.

۳. یک مدل نقش باشید: اگر کسی اعتقاد نداشته باشد که شما از مشاوره خود پیروی می‌کنید، چگونه می‌توانید او را به راهی که خود نمی‌روید، هدایت کنید؟ فردی باشید که می‌خواهید همه در تیم شما آن‌گونه باشند. اگر مهارت‌های بین فردی یا آگاهی عاطفی شما می‌تواند بهبود یابد در برنامه آموزش مهارت‌های نرم با حضور تیم خود شرکت کنید.

۴. تمرینات تیم‌سازی و کناره‌گیری: این چیزی است که بسیاری از مردم صرف‌نظر از صنعت و یا حوزه‌شان به دنبال آن هستند. کناره‌گیری و رفتن به خارج از سازمان می‌تواند هر تیم را زنده کند - شاید یک رفت‌وآمد، یک ساحل، یک هتل؛ هر چیزی که موجب شود از محیط دفترتان بیرون بیایید. چرا؟ زیرا گاهی اوقات ما به یک کار روتین عادت می‌کنیم. افراد نیاز دارند همکاران خود را در خارج از دفتر کار ببینند و به آن‌ها نه فقط به‌عنوان اعضای تیم و یا همکار ببینند. هنگامی که اعضای تیم ارتباطات خود را با دیگران خارج از مسئولیت‌های کاری خود برقرار می‌کنند، به‌احتمال بیشتری یکدیگر را به‌عنوان دوست تشخیص دهند.

۵. یادگیری مبتنی بر وب: هیچ دلیلی برای خروج از دفتر کار برای آموزش مهارت‌های نرم وجود ندارد، زمانی که اعضای تیم شما می‌توانند آن مهارت‌ها را در پشت میز کار خود یاد بگیرند. با ابزارهای یادگیری مبتنی بر وب، دوره‌های آموزشی مهارت‌های نرم برای هر شرکتی که مایل به بهبود سازگاری و تعامل افراد در محیط کار خود هستند، در دسترس است.

یادگیری مبتنی بر وب ثابت کرده است که یکی از بهترین گزینه‌هایی است که برای توسعه مهارت‌های نرم در محل کار وجود دارد و به شرکت‌های بی‌شماری کمک کرده است تا اعضای تیم خود را در این مهارت‌ها توسعه دهند.

نتیجه‌گیری

نظام‌های آموزشی می‌بایست نسبت به تحولاتی که در جامعه رخ می‌دهد، بازنگری‌های هوشمندانه‌ای را در آموزش‌های خود ایجاد نمایند. در این میان، آموزش‌های فنی و حرفه‌ای به دلیل نقش اثرگذاری که در تأمین نیروهای دارای مهارت در بازار کار دارند، می‌بایست بیش از سایر مؤسسات آموزشی به رصد مهارت‌های موردنیاز جامعه در شرایط استخدامی حال حاضر و آینده بپردازد. آن‌گونه که پیش‌تر بدان پرداخته شد، تمرکز آموزش‌های فنی و حرفه‌ای در حال حاضر بر مهارت‌های سخت است در حالی که مطالعات انجام‌گرفته نشان می‌دهد فارغ‌التحصیلان این مؤسسات با ضعف در مهارت‌های نرم همچون حل مسئله، ارتباطات، کار تیمی و مانند این‌ها دچار شکاف مهارتی هستند. از این رو پیشنهاد می‌شود که همسو با تحولات در بازار کار، در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای نیز بازنگری‌هایی انجام‌شده و آموزش‌ها مهارت‌های نرم در سرفصل‌های آموزشی این مؤسسات گنجانده شود.

منابع

۱. مقصودی، ف. (۱۳۹۳). نقش آموزش‌های فنی حرفه‌ای در اقتصاد کشور و توسعه کسب کار. ماهنامه اجتماعی، اقتصادی، علمی و فرهنگی کار و جامعه، ۱۷۳، ۴۰-۴۷.
۲. سلیمی، ج. (۱۳۹۱). آموزش فنی و حرفه‌ای در قرن ۲۱: سیاست‌های یونسکو در خصوص آموزش فنی و حرفه‌ای در عصر اطلاعات و مقایسه جایگاه آموزش فنی و حرفه‌ای ایران با آن سیاست‌ها. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۷، ۲۵-۴۴.
۱. Abdullah-Al-Mamun, M. (۲۰۱۲). The soft skills education for the vocational graduate: Value as work readiness skills. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, ۲(۴), ۳۲۶-۳۳۸.
۲. Ahmad, S., Ameen, K., & Ullah, M. (۲۰۱۷). Modes of soft skills learning: a case study of vocational education in Pakistan. *Library Review*, ۶۶(۸/۹), ۷۱۱-۷۲۵.
۳. American Society for Training & Development. (۲۰۱۲). Bridging the Skills Gap. Retrieved August, ۱۳, ۲۰۱۸.

۴. Andriotis, N. (۲۰۱۷, September ۲۰). Soft skills in the workplace: Which are they and how you can develop them? [Web log comment]. Retrieved August, ۱۳, ۲۱۱۸, available at:
۵. Attakorn, K., Tayut, T., Pisitthawat, K. and Kanokorn, S. (۲۱۱۴), Soft skills of new teachers in the secondary schools of Khon Kaen secondary educational service area ۲۵, Thailand. *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, ۱۱۲, ۱۰۱۰-۱۱۱۳.
۶. Cinque, M. (۲۱۱۶). Lost in translation: Soft skills development in European countries. *Tuning Journal for Higher Education*, ۳(۲), ۸۸۹-۴۲۷.
۷. Cleary, M., Flynn, R., & Thomasson, S. (۲۰۰۶). *Employability skills from framework to practice: An introductory guide for trainers and assessors*. Canberra, Australia: Department of Education, Science and Training.
۸. <https://www.talentlms.com/blog/developing-soft-skills-workplace-why-how/>
۹. Joshi, M. (۲۰۱۷). *Soft Skills*. India, Bangalore: Institute of English & Foreign Languages.
۱۰. Lévassieur, R. E. (۲۰۱۳). People skills: Developing soft skills—A change management perspective. *Interfaces*, ۴۳(۶), ۵۶۶-۵۷۱.
۱۱. Pazhani, S. S., & Priya, T. S. (۲۰۱۲). Need for soft skills development towards managerial efficiency. *International Journal of Management Research and Reviews*, ۲(۱۱), ۱۸۹۵-۱۹۰۱.
۱۲. Rao, M. S. (۲۰۱۳). Blend hard and soft skills to fast-track a management career. *Human Resource Management International Digest*, ۲۱(۷), ۳-۴.
۱۳. Robles, M. M. (۲۱۱۲). Executive perceptions of the top ۱۰ soft skills needed in the 21st century. *Business Communication Quarterly*, ۷۵(۴), ۴۵۳- ۴۶۵.
۱۴. Unit, E. I. (۲۰۱۵). Driving the skills agenda: Preparing students for the future. Retrieved August, ۱۳, ۲۱۱۸.
۱۵. Wagiran, W. (۲۰۰۸). The Importance of Developing Soft Skills in Preparing Vocational High School Graduates. *Seavern Journals*, ۱(۱).
۱۶. Yadin, A. (۲۱۱۲). Enhancing information systems students' soft skills—a case study. *International Journal of Modern Education and Computer Science (Science)*, ۴(۰۰), ۱۷-۲۵.