

لزوم توجه به کارورزی به عنوان ابزاری در خدمت آمادگی شغلی دانشجویان

مهدی ترابی مهربانی

کارشناس ارتباطات و همکاری‌های علمی دفتر طرح و توسعه سازمان همیاری اشتغال فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها

مقدمه

کارورزی (Internship) یکی از ابزارهای مهم تربیت نیروی انسانی در حوزه تحصیلات عالی است زیرا دانشگاه علاوه بر آموزش باید در پژوهش و خدمات رسانی به صنایع نقش مهمی را ایفا کند. در حالیکه متأسفانه وضعیت دانشگاه‌ها در ایران به گونه‌ای است که بیشتر به انتقال دانش می‌پردازند، بدون اینکه زمینه جذب دانش انتقال یافته فراهم شده باشد. کارورزی می‌تواند ابزار بسیار مهمی در راستای ایجاد چنین زمینه‌ای باشد اما بنا به دلایل مختلفی هنوز در فرهنگ دانشگاه‌های ایران جایگاه ویژه خود را دارا نیست.

گزارش حاضر، ضمن ارائه خلاصه‌ای در خصوص کارورزی، به نقش و ضرورت آن در آینده شغلی دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها پرداخته است و فواید و مزایای آن را برای دانشجوی، دانشگاه و مراکز خدمات کارورز بیان می‌کند و همچنین به وضعیت کارورزی در تعدادی از دانشگاه‌های خارج از ایران اشاره کرده و در نهایت ویژگی‌های یک برنامه کارورزی مناسب را بیان می‌کند.

علاقه‌مندان جهت کسب اطلاعات بیشتر می‌توانند با دفتر طرح و توسعه سازمان همیاری اشتغال جهاد دانشگاهی تماس و یا به سایت اینترنتی www.eshteghal.ir مراجعه نمایند.

کارورزی چیست؟

امروزه و به خاطر آنکه واژه کارورزی کاربردهای فراوانی دارد، گاهی اوقات به سختی می‌توان منظور گوینده را از واژه "کارورزی" استنباط کرد. در حقیقت می‌توان هر تجربه آموزشی را که با شغل ترکیب شود، کارورزی نامید و همین ترکیب است که کارورزی را به ابزاری منحصر به فرد برای "کنکاش شغلی" (Career Exploration) تبدیل می‌کند.

اصل کلمه کارورزی به واژه "کارورز" برمی‌گردد و به فردی گفته می‌شود که در حین تحصیل در آموزش عالی و یا بلافاصله بعد از پایان دوران تحصیل و تنها با هدف کسب تجربه و مهارت کاری و عملی در مؤسسه‌ای مشغول بکار می‌شود (در ایران این واژه تا حدودی منحصر به دانشجویان رشته پزشکی شده که به آنها «آنترن» گفته می‌شود).

کارورزی می‌تواند برای افراد حالت اجباری یا اختیاری داشته باشد. یعنی کارورز گاهی اوقات باید برای گذراندن دو یا سه واحد درسی در دانشگاه به دوره کارورزی روی بیاورد و یا اینکه خودش به طور داوطلبانه در یک واحد صنعتی یا اداری مشغول کار (بدون دستمزد) شود. دوره کارورزی امکان و فرصتی برای آشنایی دانشجویان با محیط کار محسوب می‌شود که نه تنها باعث افزایش قابلیت‌های آنان برای اشتغال در آینده می‌شود بلکه به کارورزان قدرت انتخاب بیشتری در انجام وظایف ارائه شده می‌دهد تا بتوانند بهتر به علاقمندی‌ها و گرایش‌های خود در زمینه‌های مختلف پی برده و نقاط ضعف و قوت کار خود را ارزیابی کنند. مثلاً حضور در کتابخانه برای کارورز، برخورد با واقعیت‌ها را به دنبال دارد. در واقع می‌توان اصول نظری که اساس یک مصاحبه خوب در بخش مرجع را تشکیل می‌دهند به بهترین شکل در کلاس درس تدریس کرد اما روش‌های ارتباطی واقعی را فقط از طریق تمرین و برخورد با مراجعه‌کننده می‌توان کسب کرد و در مرحله عمل است که کارورز قادر به برقراری ارتباط گفتاری یا کلامی و افزایش مهارت‌های ارتباطی گفتاری و غیر گفتاری خواهد شد. آشنایی با منابع مرجع به خاطر نیازهای فوری و سرعت عمل داشتن در امر اطلاع‌رسانی همه از مزایای حضور در کتابخانه محسوب می‌شوند.

انواع مختلف کارورزی

چند نکته پایه‌ای: کارورزی می‌تواند تمام‌وقت یا پاره‌وقت باشد، کوتاه‌مدت باشد یا بلندمدت، با حقوق باشد یا بدون حقوق، برای کسب اعتبار باشد یا نباشد، خودمحمور باشد یا مری‌محمور و یا ترکیبی از تمام موارد مذکور. با وجود آنکه هیچ مدت زمان حداقل یا حداکثری برای کارورزی وجود ندارد، اما بطور معمول نیازمند تعهدی پایدار در طول مدت زمانی معین است و شما ممکن است در این مدت زمان، هر هفته فقط چند ساعت به کارورزی بپردازید و یا اینکه به‌طور تمام‌وقت و به مدت یکماه یا بیشتر، کارورز باشید.

در هر حال این مدت زمان هر چه باشد، ویژگی ضروری کارورزی این است که در حین کار کردن، فرصت‌هایی سازمان‌یافته و عمدی برای یادگیری درباره یک زمینه شغلی در محیط کار فراهم باشد. این فرصتها ممکن است تمام یا بخشی از موارد زیر را شامل شوند:

- ملاقات‌های منظم با سرپرستان
- حضور در جلسات سازمانی
- مشاهده شغلی یکی از کارمندان سازمان
- دسترسی داشتن به همکاران به منظور پرسیدن سؤال
- صرف چای و یا حتی نهار با همکاران
- آموزش خاص
- دسترسی داشتن به مطالب مکتوب
- داشتن فرصتی به منظور انجام مراحل ابتدایی پروژه‌های شغلی یا آغاز تحقیق درباره یک پروژه از آنجائیکه ممکن است سازمانها تعاریف متفاوتی از کارورزی داشته باشند، این کارورز است که باید بفهمد سازمانی که می‌خواهد برای او کارورزی کند، چه تعریفی از آن دارد. معمولاً کارورز در کارورزی باید توقعات از پیش تعیین شده سازمان را برآورده سازد، البته می‌تواند پس از شروع دوره کارورزی، پیشنهادهایی در جهت بهبود دوره نیز مطرح کند؛ درضمن حتی ممکن است با سازمانی روبرو شود که مطمئن نیست می‌خواهد چه تعریف و توقعاتی از کارورزی داشته باشد. در این صورت کارورز به عنوان یکی از نخستین کارورزان سازمان می‌تواند در طراحی ابعاد مختلف دوره کارورزی نقش مهمی داشته باشد.

مشکلات کارورزان در ایران

برخی از مشکلات کارورزی دانشجویان دانشگاه‌های ایران را می‌توان به دو بخش زیر تقسیم کرد:

★ مشکلات ناشی از دانشگاهها:

- ۱- عدم حضور استاد راهنما (یا سرپرست کارآموز) و عدم ارتباط وی در حین کارورزی.
- ۲- کمبود منابع اطلاعاتی: کمبود منابع موجود و عدم تشابه آنها، امکان کسب تجربه یکسان را برای دانشجویان هم رشته فراهم نمی‌کند لذا سطح یادگیری دانشجو متفاوت خواهد بود.

۳- نحوه ارزیابی کیفیت کارورزی: در اکثر مراکز دانشگاهی به میزان فراگیری و افزایش دانش عملی دانشجوی در طی دوره کارورزی توجه زیادی نمی‌شود و ارائه گزارش و دادن نمره بیشتر جنبه رفع تکلیف به خود گرفته است.

★ مشکلات ناشی از محیط کار:

۱- پذیرش: اغلب سازمان‌ها یا واحدهای صنعتی بزرگ معمولاً از پذیرش دانشجوی خودداری می‌کنند، یا شرایطی قائل می‌شوند که دانشجوی ترجیح می‌دهد در سازمان‌ها و واحدهای صنعتی کوچک‌تر به کارورزی بپردازد.

۲- حضور نداشتن مسئول خاصی برای راهنمایی دانشجویان در سازمان‌ها یا واحدهای صنعتی.

۳- برخوردار نبودن دانشجویان از امکانات رفاهی.

۴- سایر مشکلات: مانند نبود انگیزه کافی در مدیران سازمان‌ها یا واحدهای صنعتی و ناآشنایی

آن‌ها با اهمیت کارورزی.

از طرفی در زمینه کارورزی در ایران هنوز برنامه مدون و مصوبی وجود ندارد. البته ممکن است در برخی از سازمان‌ها یا واحدهای صنعتی افرادی به طور مستقل این دوره را تجربه کرده باشند. به عنوان مثال معاونت آموزشی و پژوهشی مرکز اطلاع‌رسانی جهادکشاورزی اخیراً برنامه کارورزی را در برنامه‌های آموزشی خود قرار داده است. این طرح که از ابتکارات شخصی نشأت می‌گیرد به منظور انتقال تجربه به نسل جدید و گزینش افراد مستعد برای آینده کاری سازمان شروع شده است. با این که مدت چندانی از اجرای این طرح نمی‌گذرد، گرایش کارورزان را به دنبال داشته است؛ به طوری که بعد از گذشت مدتی، تقاضا از جانب کارورزان سازمان و دانشجویان دیگر برای گذراندن دوره کارورزی صورت گرفت که صرفاً هدف آنها کسب تجربه بود.

در دوره کارورزی بر روی مهارتهایی از دانشجویان تأکید می‌گردد که در دانشگاه‌ها کم‌تر به این مهارت‌ها توجه می‌شود. هم‌اکنون چهار نفر کارورز در مقاطع لیسانس و فوق‌لیسانس در مرکز اطلاع‌رسانی جهادکشاورزی تحت آموزش قرار دارند. در حال حاضر این طرح مراحل آغازین خود را طی می‌کند و هنوز برای اظهارنظر و اعلام نتیجه درباره آن زود است.

چرا کارورزی اهمیت دارد؟

در کل هیچ جانشینی برای تجربه عملی وجود ندارد. کارورزی ابزاری برای تبدیل تئوری به عمل و همچنین تلاشی برای ایجاد پیوندهایی بین محیط عملی و مراکز آموزشی است. برای انجام کنکاش شغلی نیز کارورزی از بقیه گزینه‌ها مناسب‌تر است. واضح است که هرگز نمی‌توان از طریق مطالعه یا گفتگو با افراد مطلع به اطلاعات کافی و مورد نیاز برای کنکاش شغلی دست یافت. کارورزی یک تجربه دست اول و عملی است که به فرد اجازه می‌دهد بهترین نتیجه‌گیری‌ها را درباره ارتباط احتمالی خود و یک زمینه شغلی، انجام دهید. در ضمن کارورزی ممکن است به کارورز مهارتهایی را بیاموزد که ممکن است دارای آنها نباشد. در ادامه به مزایای کارورزی برای کارورز، سازمان ارائه‌دهنده برنامه کارورزی (واحد صنعتی) و اجتماع اشاره خواهد شد:

مزایای دوره کارورزی :

۱- مزایای دوره کارورزی برای کارورز

★ کنکاش شغلی و توسعه مهارتها

کارورزان فراتر از آنچه در دوره کارورزی مشاهده و جذب می‌کنند، احتمالاً فرصت خواهند یافت تا مهارتهایی را فرا بگیرند که به علایق شغلی آنها در آینده مربوط خواهند شد. یکی از با ارزشترین جنبه‌های کارورزی ممکن است بدست آوردن فرصت برای صحبت کردن رسمی یا غیررسمی با افراد حرفه‌ای در زمینه شغلی که کارورزان به آن علاقه دارند، باشد. کارورزان می‌توانند از آنها درباره مسیرهای شغلی‌شان بپرسند و از آنها بخواهند تا به آنها یا در کل کسانی که در ابتدای این مسیر شغلی قرار دارند نصیحت یا توصیه کنند. در واقع یک نمای نزدیک از تصمیمات، رفتارها و موفقیت‌های آنها می‌تواند به کارورزان کمک کند تا خودشان را جای آنها فرض کند.

★ یک روش کم خطر

کنکاش شغلی در طول یک ترم یا در طول فصل تابستان، روش نسبتاً سریع و کم خطری برای کسب اطلاعات درباره یک زمینه شغلی است. این روش به کارورزان فرصت می‌دهد تا میزان علاقه خود را قبل از آنکه برای چند سال متعهد به انجام آن شوند، بسنجند و یا اینکه بدانند برای وارد شدن

به یک زمینه شغلی به چه مهارت‌ها یا ملزومات آموزشی نیاز دارند. کارورزی حتی باید به کارورزان کمک کند تا بفهمند از چه بخش‌هایی در یک زمینه شغلی خوششان نمی‌آید.

★ شبکه سازی

افرادی که در حین کارورزی ملاقات می‌شوند، ممکن است بعدها به طور شگفت‌آوری در زندگی کارورزان دوباره ظاهر شوند، به ویژه اگر کارورزان به فعالیت در آن زمینه شغلی یا زندگی در همان شهر ادامه دهند. برای مثال ممکن است یکی از همکاران سابق کارورزان در یک دوره کارورزی به همکار، رئیس، مشتری، و یا حتی مربی آنها بدل شود.

★ مزایای دو جانبه

همانطور که کارورزان مشغول کارورزی برای یک سازمان هستند، ممکن است آن سازمان نیز در حال ارزش‌یابی آنها باشد و اگر کارورزان تصمیم بگیرند که علاقمند هستند پس از کارورزی در آن سازمان مشغول به کار شوند، آنوقت دوره کارورزی می‌تواند برگ برنده کارورزان باشد. در واقع امروزه بسیاری از کارفرمایان مایل هستند تا کارمندان جدید خود را از میان کارورزان خود انتخاب کنند زیرا آنها شناخت بهتری نسبت به این افراد دارند.

از سایر مزایای دوره کارورزی می‌توان به موارد زیر نیز اشاره کرد:

بکارگیری دانشجویان و افراد تحصیل کرده در چرخه کارورزی می‌تواند فرد را:

- ۱- از حالت غیرفعال خارج کند.
- ۲- با فضای کسب و کار آشنا کند.
- ۳- دانشی را که کسب نموده با استفاده از دوره کارورزی بهینه نماید.
- ۴- قادر سازد تا از کارورزی بعنوان یک موتور تجربه برای خود استفاده کند.
- ۵- شرایط استخدام احتمالی او در سازمان ارائه دهنده برنامه کارورزی یا سایر واحدهای مشابه تسهیل کند.
- ۶- فناوری اطلاعات او را بهینه نماید.
- ۷- مهارت‌ها، خلاقیت و اعتماد به نفس او را از طریق آموزش‌های عملی در تعامل با نیروهای متخصص و با تجربه ارتقا بخشد.
- ۸- آگاهی‌های علمی و تخصصی او را کاربردی کند.
- ۹- از نیروهای کار قوی و مستعد فکری و پتانسیل‌های متفاوت استفاده کند.

۱۰- استعدادهای کارورز را به منظور ارتقا و تولید علم و صنعت شکوفا سازد.

۱۱- استعدادهای خوب و نهفته و پتانسیل‌ها را شناسایی و کشف کند.

۱۲- ارتباط قوی‌تر و بهتری با جهان پیشرفته‌تر برقرار کند.

۲- مزایای جذب کارورز برای سازمان یا شرکت ارائه‌دهنده برنامه کارورزی:

۱- ایجاد فرصت استفاده از دستاوردهای علمی، نوآوری و خلاقیت در سازمان ارائه‌دهنده برنامه کارورزی.

۲- استفاده از نیروی انسانی متخصص با هزینه کم.

۳- ایجاد فرصت جذب نیروی انسانی متخصص با شناخت کاملی که در طول دوران کارورزی بدست می‌آید

۳- مزایای دوره کارورزی برای اجتماع:

۱- ایجاد اشتغال مولد

۲- استفاده بهینه از سرمایه‌گذارهای انجام شده در بخش آموزش کشور.

۳- ارتقاء فرهنگ بکارگیری متخصصین و تحصیلکرده‌گان در واحدهای صنعتی.

۴- طراحی و راه‌اندازی مراکز توسعه کسب و کار در شهرکهای صنعتی.

۵- شناسایی مدیران برجسته واحدهای صنعتی کوچک و متوسط (SME's).

۶- تدوین شناسنامه آموزشی واحدهای صنعتی کوچک و متوسط (SME's).

۷- ایجاد زمینه رشد فناوری، تولید، بهره‌وری، رقابت‌پذیری محصولات فنی و همچنین فعالیتهای کارآفرینانه.

وضعیت کارورزی در کشورهای پیشرفته

در کشورهای درحال توسعه صنعتی شکاف یا فاصله‌ای بین دانشگاه و بخش خصوصی- صنعت وجود دارد، به گونه‌ای که واحدها و مراکز تحقیقاتی دانشگاهی پبله‌ای به دور خود تنیده و به محیطی بدون نوآوری تبدیل شده است. چنین وضعیتی می‌تواند از سویی رکود و توقف فعالیت‌های صنعتی و حتی نابودی صنعت در دنیای رقابتی امروز را سبب ساز بوده و از سوی دیگر واحدهای تحقیقاتی را به نهادی مصرف کننده که نقشی در رفع نیازهای جامعه و توسعه ندارد مبدل نماید. برای خروج از این

وضعیت، همکاری دو جانبه دانشگاه و مراکز تحقیقاتی با بخش خصوصی / صنعت و کم کردن فاصله موجود امری ضروری به نظر می‌رسد، زیرا بقاء و پویایی این دو نهاد و رسیدن آنها به جایگاه واقعی خویش در ساز و کارهای اجتماعی- اقتصادی، در گرو این ارتباط دو سویه است. در این عرصه، دفتر ارتباط دانشگاه و صنعت می‌تواند نقشی مهم و موثر در پرکردن شکاف موجود میان دانشگاه و صنعت و نزدیک کردن آنها به یکدیگر ایفا کند و از این طریق به ارتقاء سطح علمی و فن آوری جامعه کمک نماید. کشورهای پیشرفته به منظور پیوند توانایی‌های دانشگاه و نیازهای بخش خصوصی / صنعت الگوهای گوناگون بسیاری بکار برده می‌شود که از میان آنها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

مشاوره

- 1- قراردادهای مشاوره‌ای برای حل مسائل آشکار: زمانی است که مدیران صنایع به دانشگاه مراجعه می‌کنند و از محققان در زمینه یک مشکل خاص که با آن مواجه شده‌اند مشاوره می‌گیرند.
- 2- قراردادهای مشاوره‌ای برای یافتن و حل مشکلات: بعلت مشغولیت زیاد مدیران صنعت معمولاً بسیاری از مسایل و مشکلات از دید آنها مخفی می‌ماند. در این زمان محققان دانشگاه می‌توانند مشکلات آنها را تشخیص داده و برای آن راه حل پیشنهاد کنند.

توسعه آموزش و برنامه‌های آموزشی

- 1- دوره‌های کوتاه مدت: این دوره‌ها توسط اساتید دانشگاهی و بر اساس نیاز مدیران و کارشناسان صنعت، طراحی و اجرا خواهد شد تا نیاز فوری به مهارت جدید نیروی انسانی مورد نیاز صنعت برطرف شود.
- 2- دوره‌های تکمیلی با مدرک مشترک: این دوره‌ها که اغلب در مقاطع کارشناسی ارشد و توسط متخصصین دانشگاهی و صنعتی به کمک هم طراحی و اجرا می‌شوند نقش موثری در افزایش بهره‌وری و کارآیی نیروی انسانی و سیستم آموزشی دانشگاه دارد، بطوری‌که اغلب پروژه‌های دانشجویی در این روش به نوآوری و خلق محصول یا خدمات جدید منجر خواهد شد.
- 3- دوره‌های مداوم آموزش کوتاه مدت: این دوره‌ها با هدف به‌روز نگه داشتن اطلاعات فنی و علمی کارشناسان بخش صنعت طراحی و با مشارکت صنعت انجام می‌پذیرد.
- 4- دوره‌های میان‌مدت و بلندمدت: این دوره‌ها اغلب برای ایجاد مهارت جدید در نیروی انسانی شاغل به کار طراحی و اجرا می‌گردد.

فعالیت های تحقیق و توسعه

- ۱- پیمان کاری پژوهش: در این روش، پس از تعیین موضوعات تحقیق که می تواند به شیوه مشاوره نیز صورت گرفته باشد، کارشناسانی از صنعت که بکارگیرندگان نتایج حاصله می باشند، به مراکز تحقیقاتی دانشگاهی معرفی شده، تا اولاً در طول اجرای پروژه هماهنگی های لازم را بعمل آورده و ثانیاً در صورت نیاز آموزش های لازم را دریافت کرده و نتیجه تحقیقات را با خود به صنایع مربوطه عودت نماید.
- ۲- اجرای مشترک پروژه ها: در این روش پروژه به صورت مشترک تعریف و اجرا و نظارت می شوند. البته ساماندهی و تقسیم وظایف بر اساس نوع پروژه می تواند متفاوت باشد.
- ۳- سرمایه گذاری مشترک پروژه ها: در بسیاری از زمینه ها که مورد علاقه هر دو طرف دانشگاه و صنعت می باشد، پروژه هایی تعریف و با سرمایه گذاری مشترک اجرا می شوند که هم دانشگاه و هم صنعت از دستاوردهای آن جهت توسعه علوم و فناوری استفاده می نمایند. این کار می تواند به صورت تأسیس مراکز تحقیقاتی مشترک نیز صورت پذیرد که در این صورت مرکز تأسیس شده دارای شخصیت حقوقی مستقل خواهد بود.

سایر زمینه های همکاری

- بازدید منظم متقابل
- نشست های سازماندهی شده مشترک
- کنفرانس ها و سمینارها
- انتشارات مشترک
- نمایشگاه مشترک
- حمایت صنعتی از دانش پژوهان و انجمن ها
- کارآموزی دانشجویان در صنعت

یافتن کارورزی از طریق دانشگاه

دانشگاهها و مراکز آموزش عالی در کشورها، هسته اصلی تولید علم و دانش هستند که با تربیت نیروهای کاردان و متخصص و پژوهشگر بر روند توسعه، تولید و افزایش توانمندیهای جامعه تاثیر می

گذارند. شرط توسعه پایدار و همه جانبه در هر کشور، در تمام عرصه های اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی استفاده از توان علمی صاحبان اندیشه و دانش است. در کشور ما در اکثر سازمانها، مؤسسات و دستگاههای اجرایی و صنایع کمتر از الگوهای علمی و نوین جهت انجام امور برنامه ریزی، تولید و فن آوری استفاده می شود، لذا این امر موجب کاهش بهره وری گردیده، هزینه های زیادی را به سازمان های مربوطه و نهایتاً اقتصاد کشور تحمیل نموده و کشور را با چالش های جدی روبرو می کند. یکی از اقدامات مهم و اساسی، فراهم نمودن ارتباط تنگاتنگ بین مراکز آموزش عالی و دانشگاهی با صنایع و دستگاههای اجرایی، سازمانها و مؤسسات دولتی و غیر دولتی است. این موضوع تا به حال بیشتر از طریق انجام دوره های کارورزی محقق شده است.

در مراکز آموزشی وابسته به وزارت علوم و فن آوری و در هر دانشگاه دفتری به نام مرکز ارتباط با صنعت دایر می باشد. این تشکیلات کاملاً منسجم و قانونمند بوده و از اسفند ماه ۱۳۸۰ متولی مدیریت و تخصیص و نظارت بر امور کارورزی دانشگاه شده اند.

در حالیکه وظیفه این دفاتر این است که با فرایند کارورزی نظیر ظرفیت سنجی و نیازسنجی ارتباط تنگاتنگ داشته باشند و خودشان با مدیران صنایع مختلف ارتباط برقرار کنند و آنها را در جریان تعداد دانشجویانی که برای کارورزی در نظر گرفته اند، قرار دهند اما جالب است که دفاتر ارتباط با صنعت ارتباط اندکی با صنعت دارد. از طرفی اساتید دانشجویان باید با هماهنگی با این دفاتر روی عملکرد کارورزان نظارت داشته باشند. اما متأسفانه در اغلب موارد این اساتید حتی در پایان کارورزی و زمانیکه باید گزارش کارورز را بررسی کنند، توجه چندانی نشان نمی دهند.

در مجموع به نظر می رسد دفتر ارتباط با صنعت باید نقش هماهنگ کننده پررنگ تری در دانشگاهها ایفا کند و حتماً باید همکاری و تعامل مستقیم و سازنده میان شرکت های صنعتی و دفاتر ارتباط با صنعت دانشگاهها وجود داشته باشد. این دفتر وظیفه دارد که دانشجویان را با این کارورزی آشنا نموده و اطلاعات لازم را در اختیار آنها قرار دهد. از اقدامات دفاتر مشابه در سایر نقاط جهان می توان به موارد زیر اشاره کرد:

۱- ایجاد زمینه های مناسب برای رشد فرهنگ بکارگیری نیروهای متخصص در واحدهای متقاضی (سازمان ارائه دهنده برنامه کارورزی).

۲- ایجاد زمینه ای برای تقویت اعتماد به نفس و مهارتهای لازم در دانشجویان آماده برای کارورزی.

۳- برقراری تعاملات سازنده و هدفمند با به واحدهای متقاضی و انتقال یافته‌های جدید دانش و فناوری به آنها.

در بخش بعدی ویژگی‌های یک برنامه کارورزی موفق را که می‌تواند از سوی دفاتر ارتباط با صنعت و حتی سازمان‌ها و ادارات ارائه‌دهنده برنامه‌های کارورزی مورد استفاده قرار گیرد، پیشنهاد می‌شود.

ویژگیهای یک برنامه کارورزی موفق

۱- مدیریت: برنامه کارورزی باید از حمایت مدیر سازمان برخوردار باشد. اهداف کارورزی باید به طور مستقیم به هدفهای بلندمدت سازمان ربط داشته و از ابتدا برای همه کارکنان واضح و مشخص باشد. حمایت از برنامه کارورزی باید از طریق فراهم کردن نیروی انسانی و در نظر گرفتن بودجه کافی نشان داده شود.

۲- داشتن راهکار و برنامه مناسب: کارورزی صحیح دارای برنامه‌ریزی منطقی با فرآیند و هدف مشخص است. برای اجرای این برنامه باید از همان ابتدا برای انتخاب کارورز گزینشی مطابق با معیارهای از قبل تعیین شده داشت. بهتر است در اولین جلسه آشنایی اهداف کارورزی و انتظاراتی که از کارورز در آن سازمان می‌رود به طور مشخص برای او تشریح شود. برای آشنا کردن کارورزان با اهداف سازمان و آشنایی آنها با قسمت‌های مختلف، برنامه‌های آموزشی خاصی ترتیب داده شود. همچنین سرپرستان کارورزان در قسمت‌های مختلف نیز باید قبل از شروع دوره کارورزی با وظایف و مسؤولیت‌های خود آشنا شوند. در اواسط برنامه نیز باید گزارشی از پیشرفت کار از کارورزان و ناظران کارورزان خواسته شود و در انتهای دوره از پیشرفت عملی کارورزان ارزیابی بعمل آید. برنامه کارورزی باید دارای سیاست تشویقی نیز باشد. یعنی در صورت مشاهده پیشرفت قابل توجه در کار تشویقی برای کارورزان در نظر گرفته شود که با توجه به امکانات آن سازمان می‌تواند به صورت‌های گوناگون ظاهر شود مثلاً از طریق پرداخت حقوق یا از طریق پرداخت امکانات رفاهی آن سازمان. هزینه‌های دو طرف در برنامه کارورزی باید کاملاً مشخص شده باشد.

۳- معتبر بودن دوره کارورزی: بهتر است در پایان دوره کارورزی گواهی معتبری مبنی بر پشت سر گذاشتن دوره به صورت موفق در آن سازمان به کارورز داده شود. این گواهی هم گواهی برای سابقه کاری فرد محسوب می‌شود و هم شانس پیدا کردن شغل مناسب در سازمانهای دیگر را برای کارورز افزایش می‌دهد.

۴- نوع وظایف: برای محول کردن وظایف به کارورزان باید به نکات زیر توجه داشت:

الف - منصفانه بودن: کاری که به عهده کارورز گذاشته می‌شود باید به نفع دو طرف باشد یعنی هم تا حدی از حجم کاری سازمان بکاهد و هم کارورز در حین انجام کار تجربه و مهارت کسب کند. همچنین کار باید حالت آموزشی داشته باشد. نکته‌ای که در اینجا باید بدان اشاره کرد این است که حضور کارورز در هر بخش دیگر به معنای محول کردن وظایف کارکنان دیگر به او نیست. همکاری کارورز تا جاییکه با وظایف و بخشهای مختلف آشنا شود کفایت می‌کند و نباید آنها را با کارهای فشرده و تکراری که بعضاً هیچ آموزشی را نیز در بر نمی‌گیرند خسته و دلزده کرد.

ب - علاقه کارورز: قبل از شروع برنامه کارورزی بهتر است از میزان علاقه کارورز به وظایف مختلف موجود در آن سازمان جویا شد و وظایفی را به او محول کرد که قبلاً به آنها گرایش داشته است. در این صورت هم بازده کار افزایش یافته و هم کارورز نقاط ضعف و قوت کار خویش را شناسایی می‌کند.

ج - میزان بار کاری: بعضی افراد معتقدند که با قرار دادن کارورز در محیطی از فشار و استرس می‌توان راندمان کار را افزایش داد. این روش تنها برای عده کمی از دانشجویان کاربرد دارد. البته باید مراقب بود که افزایش فشار محیط نتیجه معکوس نداشته باشد.

د - جذابیت: وظایف ارائه شده باید حتی‌الامکان برای کارورزان جذاب و جالب باشند و حس کنجکاوی آنها را برانگیزند. از این رو پیشنهاد می‌شود بعد از اعتماد به کار کارورزان آنها را در یک گروه قرار داد. به این ترتیب هم نحوه کار در یک گروه را فرا خواهند گرفت و هم حس رقابت و مبارزه‌جویی‌شان تقویت می‌شود. بوجود آمدن رقابتی سالم و دوستانه باعث افزایش کیفیت وظایف و کارهای انجام شده می‌شود.

نتیجه‌گیری

کارآمد شدن دانشجویان در هر زمینه‌ای و همچنین مهیا کردن آنها برای اشتغال، چیزی فراتر از آموخته‌های نظری کلاس درس را می‌طلبد و نتایج مثبتی که از همپاشدن علم با عمل حاصل می‌شود بر هیچ‌کس پوشیده نیست. کارورزی به دانشجویان فرصت می‌دهد تا به بهترین نحو از یک محیط کاری عینی تجربه کسب کنند. امروزه در جهان، کارورزی (Internship) بهترین گزینه برای انجام کنکاش شغلی به شمار می‌رود. در واقع کارورزی یک تجربه دست اول و عملی است که به دانشجویان اجازه می‌دهد بهترین نتیجه‌گیری‌ها را درباره ارتباط احتمالی خود و یک زمینه شغلی، انجام دهند. از همه مهم‌تر اینکه کارورزی می‌تواند به دانشجویان مهارت‌های شغلی مهمی را همانند برقراری ارتباط، تعهد کاری، وقت شناسی، حل مسئله، کارگروهي، خودمدیریتی، برنامه‌ریزی و سازماندهی و آشنایی با فن‌آوری بیاموزد که امروزه برای شاغل شدن بسیار واجب و ضروری هستند. اما متأسفانه کارورزی در سیستم آموزش عالی کشور ما چندان از سوی دانشجویان جدی گرفته نمی‌شود. به نظر می‌رسد دلیل این امر عدم آشنایی دانشجویان با ضرورت آمادگی شغلی در دوران دانشجویی و عدم اطلاع از نقش حیاتی کارورزی در آمادگی شغلی باشد. همچنین به نظر می‌رسد دفاتر ارتباط با صنعت دانشگاه‌ها که مسئول تسهیل امر کارورزی هستند، هنوز درک صحیح و کاملی از مفهوم کارورزی ندارند. به همین دلیل است که اکثر کارورزان ما ابتدایی‌ترین اصول و مقررات محیط کار نظیر نحوه برخورد با مجموعه کارمندی و کارگری را نمی‌دانند و در نتیجه قادر به استفاده بهینه از این دوره حیاتی نمی‌باشند.

بطور کلی احساس نیاز عامل مهمی برای به حرکت درآمدن و به حرکت درآوردن است. اگر دانشگاه از طریق دفاتر ارتباط با صنعت این احساس نیاز را در دانشجو بوجود بیاورد که برای ورود به بازار کار باید آنچه را که در اینجا بصورت تئوری می‌آموزد، اجرا کند، آنوقت دانشجو قدر هر ثانیه دوره کارورزی خود را خواهد دانست، زیرا او نیاز را حس کرده است. چنین دانشجویی وقت و انرژی زیادی صرف می‌کند و مصمم است تا گوی سبقت را از دیگران برآید تا شغل شایسته‌ای پیدا کند و در آن موفق شود. درحقیقت دانشجویانی که از یک سو بنیه علمی خود را تقویت می‌کنند و از سوی دیگر خود را از نظر عملی و کاربردی آماده می‌کنند، براحتی وارد بازار کار می‌شوند و حتی حاضر به کار کردن با حقوق‌ها و دستمزدهای پایین نیستند.

با بررسی‌های انجام شده توسط محققان، به نظر می‌رسد که برای انجام یک کارورزی صحیح و مؤثر عواملی همچون مدیریت، برنامه‌ریزی صحیح، نوع کار ارائه شده به کارورز، میزان اعتبار دوره کارورزی، و حمایت‌های جانبی از کارورز دخیل هستند. در ضمن لازم است دانشگاه‌ها از طریق

برگزاری کلاسها و جلساتی دانشجویان را با اهمیت و ضرورت استفاده بهینه از دوره کارورزی آشنا سازند.

به طور ایده‌آل، امید می‌رود کارورزی به شغل نهایی دانشجویان در آینده تسری یابد. تجربه کارورزی و تجربه‌های مشابه می‌توانند ابزار ارزشمندی برای کنکاش شغلی باشند به شرط آنکه دانشجویان با تعهد و صداقت به آنها بپردازند. اگر کارورزی، فرایند تفکر بر روی عملکرد و خودسنجی را به دانشجویان بیاموزد، بسیار مفید واقع شده است.

منابع:

۱. براندین، رابرت ۱۳۷۲. "جایگاه کارورزی در تدریس مصاحبه مرجع، ترجمه رزا کیایی". انتشارات امیریان.
۲. سامانیان، مصیب ۱۳۷۷. "بررسی نظرات دانشجویان و مدرسان دروس عملی کتابداری درباره کمیت و کیفیت دروس عملی کارورزی در دانشگاههای دولتی". اینترنت.
۳. فلاح شهیدی، عطیه ۱۳۸۵. "مقدمه‌ای بر کارورزی"، انتشارات جهاد دانشگاهی.
۴. نقشینه، نادر و اصل‌کیا، سمیه. ۱۳۸۳. "درآمدی بر کارورزی"، فصلنامه اطلاع‌رسانی. دوره ۱۶، شماره

۲۰۱

۵. Dunne, E., Bennet, N. & Carré, C. (۲۰۰۰) Skill development in higher education and employment. In: Coffield, F. (ed.) *Differing visions of a learning society*. Research findings, volume I. The Policy Press & ESRC.
۶. Doyle, A. (۲۰۰۶) *How to Find an Internship*.
<http://jobsearch.about.com/od/internshipsummerjobs/a/findinternship.htm>
۷. Fisk, W. (۱۹۹۷) *Internship Success*. Centre for Research into Quality, University of Liverpool.
۸. Harvey, L. & Knight, P (۱۹۹۶) *Transforming Higher Education*. Society for Research into Higher Education (SRHE) and Open University Press, Buckingham.
۹. Hillage, J. & Pollard, E. (۱۹۹۸) *Employability: developing a framework for policy analysis*. Research Brief ۸۵, Department for Education and Employment.
۱۰. Kamenetz, A. (۲۰۰۶) *Take This Internship and Shove It*. NY times.
۱۱. Sweitzer, H. F. (۲۰۰۳) *The Successful Internship*. Transformation and Empowerment in Experiential Learning (Paperback)
۱۲. Wright, W.A. & Knight, P.T. (۲۰۰۰) *Portfolio people: teaching and learning dossiers and the future of higher education*. Innovative Higher Education.

