

PENOMENOLOHIKONG PAGSUSURI SA KAHANDAAN NG MGA SHS-ICT STUDENT GRADUATE SA PAGTATRABAHO: BASAHEN SA PAGBUO NG CAREER GUIDANCE INTERVENTION PROGRAM

Joseph C. Anggot¹

¹Eulogio Amang Rodriguez Institute of Science and Technology

Corresponding Email: jcanggot@earist.ph.educ.ph

Available Online: November 2023

Revised: October 2023

Accepted: September 2023

Received: October 2022

Volume I Issue 4 (2023)

DOI: 10.5281/zenodo.10298976

E-ISSN: 2984-7184

P-ISSN: 2984-7176

<https://getinternational.org/research/>

Abstrak

Ang pag-aaral na ito ay may layuning suriin ang kahandaan ng mga SHS-ICT *student graduate* ng Arellano University sa mundo ng pagtatrabaho. Gawing basehan ito sa pagbuo ng *career guidance intervention program*. Sa pagsasakatuparan nito, nagsagawa ang mananaliksik ng isang kwalitatibong pag-aaral na may disenyonang penomenolohikal. Isinagawa ito sa pamamagitan ng pagsasagawa ng isang *focus group discussion* na kung saan kinakasangkutan ito ng anim (6) na kalahok na nagtapos ng ICTS *strand* mula taong panuruang 2019 hanggang 2022. Batay sa naging resulta ng diskusyon, lumalabas na ang mga mag-aaral ay nagpakita ng kahandaan sa pagtatrabaho. Natuklasang malaking tulong ang mga kasanayan kanilang natutunan mula sa kumpanyang kanilang pinapasukan upang magtagal sila sa kanilang trabaho. Halimbawa nito ay ang kakayahan sa kahusayan sa pamumuno at pakikipag-ugnayan; at pagiging propesyunal kumilos at mag-isip. Ang pagiging responsable at komited sa trabaho; at kumpetitiv at nagagawang ilapat ang mga natutunan naman ay ang mga kasanayang natamo ng mga mag-aaral sa paaralang kanilang pinagtapusan. Ang mga nasabing tema na lumutang sa naganap na FGD ay siyang naging basehan sa pagbuo ng interbasyon. Ang mga gawaing nakapaloob ay ayon na rin mula sa mungkahi ng mga eksperto. Sa kabuoan, iminumungkahi ng mananaliksik na maaring gawing batayan ng bawat paaralang nagkakaloob ng ICT strand ang kanyang pag-aaral sa pagbuo ng sarili nilang *career guidance intervention program*.

Susing salita: *career guidance intervention program, focus group discussion, ICT student graduate*

Recommended Citation:

Anggot1Joseph C. (2023). PENOMENOLOHIKONG PAGSUSURI SA KAHANDAAN NG MGA SHS-ICT STUDENT GRADUATE SA PAGTATRABAHO: BASAHEN SA PAGBUO NG CAREER GUIDANCE INTERVENTION PROGRAM. GUILD OF EDUCATORS IN TESOL INTERNATIONAL RESEARCH JOURNAL, 1(4), 42–50.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.10298976>

KALIGIRAN NG PAG-AARAL

Ang mundo ng pagtatrabaho ay patuloy na nagiging kompetitiv. Dahil dito, hindi sapat na ang ating mga gradweyt ay matuto lamang na magbasa, magsulat at magbilang. Kinakailangang maging handa sila bilang manggagawang nagagawang ilapat ang mga kasanayang natamo sa eskwelahan sa trabahong papasukin (Smith, 2019).

Sa kasalukuyan, hamon sa ating mga mag-aaral na nagtapos sa Senior High School ang makahanap ng trabaho. Batay sa datos ng Philippine Statistics Authority (PSA), mahigit 500, 000 sa mga senior high graduate ang *unemployed*. Habang mahigit 200,000 naman sa datos ng Department of Labor and Employment (DOLE). Kaugnay nito, sa ginawang

pag-aaral ni Dr. Porferio M. Almerio ng Cebu Technological University, lumalabas na ang kawalan ng kahandaan ng mga mag-aaral sa pagtatrabaho ang siyang dahilan nito.

Ayon kina Daniels at Brooker (2020), ang kahandaan sa pagtatrabaho ay tumutukoy sa kahandaang makapagtrabaho matapos ang araw ng gradwasyon. Tinuran naman nina Walker, et al (2018) na ito ay pagtatamo ng kaalaman at kasanayang siyang makatutulong sa mga gradweyt na matagumpay na matanggap sa kumpanyang pag-aaplyan at magtagal dito. Sa kabilang dako, ang mga mag-aaral na walang kahandaan sa pagtatrabaho ay mahihirapang makahanap ng trabahong papasukin (Mayhew, 2019).

Paniwala ni Williams (2021), ang paghahanda sa mga mag-aaral sa mundo ng pagtatrabaho ay responsibilidad ng guro. Ganito rin ang paniniwala ni Peano (2019). Aniya, kinakailangang may malawak na kabatiran ang guro sa pangangailangan sa merkado ng paggawa. Kinakailangang alam niya ang mga kaalaman at kasanayang marapat matamo ng mga mag-aaral upang maging epektibo itong manggagawa. Ayon kina Priest & Donley (2022), kinakailangan gumawa ang guro ng interbasyong programa upang matiyak na ang mga mag-aaral na magtatapos ay may kahandaan sa pagtatrabaho. Turan naman ni Africa (2022), kinakailangang ang interbasyong programang gagawin ay nararapat na nakatuon sa paglinang sa kasanayang kinakailangang ng mga mag-aaral sa trabahong kanilang papasukin.

Ang nasabing kaisipan ni Williams, Peano, Africa, Priest at Downley ay sinasang-ayonan ng mananaliksik. Katunayan, sa ganitong tagpo pumapasok ang pag-aaral na ito. Layunin ng mananaliksik na matasa ang kahandaan ng mga ICT student graduate ng paaralang kanyang pinapasukan (Arellano University) pagdating sa mundo ng pagtatrabaho. Inaasahan na ang magiging resulta ng pag-aaral ang siyang magiging basehan sa pagbuo ng career guidance intervention program para sa mga mag-aaral na kumukuha ng larang sa ICT.

Mga Layunin

Pangunahing layunin ng pananaliksik na ito na makabuo ng career guidance intervention program para sa mga mag-aaral ng SHS-ICT ng Arellano University- Juan Sumulong Campus. Kaugnay nito, layon ng pananaliksik na sagutin ang mga sumusunod na tanong:

1. Ano-ano ang mga katangiang nagsasalarawan sa kahandaan sa pagtatrabaho ng mga nagtapos sa ICT?
2. Ano ang career guidance intervention program ang maaaring imungkahi sa mga mag-aaral ng ICT?

METODOLOHIYA

Isang kwalitatibong pananaliksik ang ginamit ng mananaliksik sa kanyang pag-aaral. Binanggit nina Corbin at Strauss (na binanggit sa pag-aaral ni Khan, 2020) na sa paggawa ng ganitong uri ng pananaliksik, nangangahulugan ito ng pagpasok sa mundo ng mga kalahok at suriin ito mula sa kanilang perspektibo. Kaugnay nito, penomenolohikal naman ang uri ng kwalitatibong disenyo ng ginamit ng mananaliksik.

Sa pangangalap ng mga kalahok ng pag-aaral na ito, binigyan ng imbitasyon (via e-mail) ang mga mag-aaral ng ICT na nagtapos mula batch 2019 hanggang 2022. Ngunit, napag-alaman ng mananaliksik na ang mga email ng mga mag-aaral ay hindi na aktibo sapagkat nabigo itong maipadala sa kanila at bumalik lamang ito sa mananaliksik. Buti na lamang, may kontak ang mananaliksik sa pangulo ng bawat klase sa ICT ng nabanggit na batch. Tinawagan niya ito at nag-alok ang mga nabanggit na pangulo ng tulong upang maikalap ang imbitasyon sa kanilang mga kaklase. *Snowball sampling* ang teknik na ginamit sapagkat angkop itong gamitin kapag mahirap para sa mananaliksik na mahanap ang kanyang mga kalahok at matiyak ang bilang ng mga kalahok (Crossman, 2019). Sa tulong ng mga pangulo ng klase, nagawang makakalap ng mananaliksik ng sampung (10) mga kalahok. Apat (4) sa mga ito ay mula sa batch 2020, isa (1) mula sa batch 2021 at anim (6) naman mula sa batch 2022.

Sa pagtatangkang tuklasin ang mga karanasan ng mga ICT-SHS student graduate sa mundo ng pagtatrabaho, gumamit ang mananaliksik ng Focus Group Discussion (FGD). Angkop itong gamitin upang makakalap ng datos sa iba't ibang indibidwal na kung saan tinatalakay ang perspektibo, opinyon, paniniwala at atityud ng mga kalahok (Onwuegbuzle, Dickinson, Leech & Zoran, 2019). Kaugnay nito, ang mga tanong sa FGD na siyang magsisilbing lunsaran sa pagtatanong ay hinati sa dalawa. Una, ang *introductory questions* na ang layunin ay magtaguyod ng magandang relasyon sa pagitan ng mga kalahok at mananaliksik. Halimbawa nito ay ang: 1) *Ano ang trabaho mo ngayon? At 2) Gaano katagal bago ka nagkatrabaho?* At ang huli, ang *exploratory questions* na ang layunin naman ay bigyang kalayaan ang mga kalahok na ibahagi ang kanilang karanasan hinggil sa mundo ng pagtatrabaho. Binubuo naman ito ng mga sumusunod na tanong: 1) *Ano ang masasabi mo sa ginawang akademikong paghahanda sa iyo ng Arellano University?* 2) *Ano-ano ang mga kasanayan o katangiang natutunan mo sa Arellano na naging adbentahe mo sa iyong kasalukuyang trabaho?* At 3) *Paano nakatulong sa iyo ang pagiging Chiefs (tawag sa mga mag-aaral ng Arellano) sa paghahanap mo ng trabaho?*

Sa pagbibigay ng mga mungkahing gawain sa career intervention program, komunsulta ang mananaliksik sa 3 propesor sa Sikolohiya sa Arellano University ng kanilang opinyon hinggil sa angkop na gawaing lilingan sa kahandaan ng mga mag-aaral sa mundo ng pagtatrabaho.

RESULTA AT DISKUSYON

Inilalahad sa bahaging ito ang resulta at interpretasyon ng mga datos batay sa ginawang pagsagot sa mga inilahad na layunin.

Ano-ano ang mga katangiang nagsasalarawan sa kahandaan ng pagtatrabaho ng mga nagtapos sa ICT?

Sa naganap na FGD, naitala ang naging tugon ng mga kalahok na siyang nagsasalarawan sa kanilang naging paglalakbay sa mundo ng pagtatrabaho. Batay rito, lumitaw ang ilang mga temang tumutukoy sa kanilang naging kahandaan.

Talahanayan 1

Pagsasalarawan sa Naging Kahandaan sa Mundo ng Pagtatrabaho

Tema	Tugon ng mga Kalahok
Responsable at Komited sa Trabaho	"May prof ako noon sa AU na di nagpapasok sa klase kapag <i>late</i>. Kaya dahil doon, takot akong ma-late. At nadala ko iyon noong nagtrabaho ako." "Willing ako mag-OT matapos lang iyong pinapagawa sa akin."
Marunong Mamuno at Makipag-ugnayan sa iba	"Mahaba ang pasensya ko sa aking mga kliyente." "<i>Sensitive</i> ako sa nararamdaman ng mga kasamahan ko." "Iyong company na pinagtatrabahuan ko, <i>every year</i>, may isinasagawang <i>leadership training</i>. Malaking tulong siya kasi nadi-<i>develop</i> iyong <i>leadership skill</i> mo." "<i>Dahil sa mga free training na binibigay ng previous company ko, naging asset ko iyon para madali akong matanggap ngayon sa company na pinapasukan ko.</i>"
Kumpetitiv at nagagawang ilapat ang mga natutunan	"Dahil kay AU, marunong na akong mag-<i>trouble shoot</i>." "Ako rin, sa katunayan nga, ako ang pinakamagaling mag-<i>reformat</i> sa klase namin." "Sa OJT, natutunan ko ang Auto-CAD." "Sa OJT, mas lumawak ang alam ko sa <i>computer</i>."
Propesyunal kumilos at mag-isip	"Hindi ko dinadala sa trabaho iyong mg problema ko sa bahay." "Maging <i>janitor</i>, pinapakitunguhan ko katulad ng sa <i>CEO</i>." "Hindi naituro sa iskul kung ano ang <i>function ng HR</i>, kaya naman noong <i>una</i>, <i>hindi ko alam kung saan o kanino ko ipaparating iyong concern ko.</i>" "If I have a concern about my co-worker, I route it through the HR Department."

Makikita sa Talahanayan 1 na karamihan sa mga kalahok ay nagpakita ng kahandaan sa pagtatrabaho. Ayon sa ilang mga kalahok, ito ay dahil tinulungan sila ng Arellano University na maging kumpetitiv at magawang mailapat ang mga natutunan nang sa gayon ay matanggap sa trabaho. Patotoo ni Kalahok 1, "*Dahil kay AU, marunong na akong mag-trouble shoot.*" Pagmamalaki naman ni Kalahok B, "*Ako rin, sa katunayan nga, ako ang pinakamagaling mag-reformat sa klase namin.*" Ang nasabing kaalaman sa kompyuter ay naging adbentahe ng mga kalahok sa naging aplikasyon nila sa trabaho. Ayon kay Loreto (2022), mataas ang posibilidad ng isang indibidwal na matanggap sa trabaho kung may malawak siyang kaalaman sa kasanayan na siyang pangangailangan sa trabahong pinag-aaplayan. Para kay Pfeifer

(2019), malaking salik ang paaralang pinagtapusan sa pagtatamo nito. Kaya naman iminungkahi ni Shosha (2019) na sa pagpili ng mga mag-aaral ng paaralang papasukan, isaalang-alang kung saang larang o ispesyalisasyon kilala ito.

Naging adbentahe naman ng ilang mga kalahok ang pagiging responsable at komited sa gawain upang magtagal sa trabaho. Tinuran ni Kalahok C na ang pagkakaroon niya ng propesor na di nagpapasok sa klase kapag *late* ang naging dahilan kung bakit takot siyang ma-*late*. At ang nasabing atityud ay nadala niya nang nagkatrabaho na siya. Ang pagkakaroon naman ng propesor na maikling panahon lang ang ibinigay sa paggawa ng gawain ang siyang naging dahilan upang madebelop ang atityud ni Kalahok D na mag-overtime matapos lang ito. Nadala niya ang atityud na ito nang magkatrabaho siya na kung saan sinabi niya na *"willing akong mag-OT matapos lang iyong pinapagawa sa akin."*

May mga kasanayang nadebelop ang mga mag-aaral nang nag-OJT sila. Sabi ni Kalahok A, *"Sa OJT, natutunan ko ang Auto-CAD."* Ganito rin ang naging karanasan ni Kalahok C na kung saan tinuran nito na *"Hindi kasi nagpapasok iyong prof namin sa subjek na iyan, kaya wala talaga akong alam diyan. Buti na lang, itinuro ito sa amin ng mga kasamahan ko sa OJT."* Kaugnay nito, sinabi ni Alipour (2021) na malaking tulong ang OJT sa mga mag-aaral sapagkat ito ang pumupuno sa mga kaalaman o kasanayang hindi natamo ng mga mag-aaral sa kanilang pag-aaral sa eskwela.

Karamihan sa mga kaalamang naging daan upang maging propesyunal pagdating sa trabaho ay natutunan ng mga kalahok sa kumpanyang pinapasukan nila. Pagtatapat ni Kalahok F, *"Hindi naituro sa iskul kung ano ang function ng HR, kaya naman noong una, hindi ko alam kung saan o kanino ko ipaparingat iyong concern ko."* Ganito rin ang naging pagtatapat ni Kalahok D kaya naman nang mabatid niya na ang tungkulin ng nasabing departamento, sinabi nito na *"If I have a concern about my co-worker, I route it immediately through the HR Department."* Kaugnay nito, sinabi ni Rayan (2022) na karamihan sa mga gradweyt ay hindi alam ang mga departamentong bumubuo sa isang kumpanya, pati na rin ang gampaning papel nito, dahilan kung bakit nakokompromiso ang kanilang propesyonalismo sa trabaho. Dahil dito, iminungkahi ni Mamun (2019) na ilakip ito sa oryentasyon ng OJT ng mga mag-aaral.

Ipinagpapasalamat naman ng ilang mga kalahok ang mga libreng leadership training na ipinagkaloob ng kumpanyang kanilang pinapasukan. Ani nga ni Kalahok B, *"Iyong company na pinagtatrabahuan ko, every year, may isinasagawang leadership training. Malaking tulong siya kasi nadi-develop iyong leadership skill mo."* Dagdag pa niya, *"Tinuruan ako nitong maging mahaba ang pasensya sa aking mga kliyente at maging sensitive sa nararamdaman ng iba, especially sa mga kasamahan ko."* Pagbibida naman ni Kalahok D, *"Dahil sa mga free training na binibigay ng previous company ko, naging asset ko iyon para madali akong matanggap ngayon sa company na pinapasukan ko."* Paliwanag dito ni Humburg, der Velden at Verhagen (2021), pinipili ng mga employer ang mga indibidwal na nagtataglay ng kahusayan hindi lamang sa kasanayan sa trabaho, kundi pati na rin sa kasanayang interpersonal tulad na lamang ng kasanayan sa talastasan, pamumuno, at iba pa.

Ano ang career guidance intervention program ang maaaring imungkahi sa mga mag-aaral ng ICT?

Isang *career guidance intervention program* ang iminungkahi ng mananaliksik upang patuloy na masuportahan ang paglago ng mga mag-aaral at maihanda sila sa mundo ng pagtatrabaho. Nakabatay ang nasabing programa sa naging karanasan sa kahandaan ng mga kalahok na kung saan lumitaw ang mga sumusunod na tema: pagiging responsable

at komited sa trabaho, marunong mamuno at makipag-interak sa iba, kumpetitiv at nagagawang ilapat ang mga natutunan at pagiging propesyunal kumilos at mag-isip.

Sa pagdisenyo ng career guidance intervention program, isinaalang-alang ng mananaliksik ang henerasyong kinabibilangan ng mga mag-aaral sa ICT. Sila ay nabibilang sa Gen Z. Ang ganitong uri ng henerasyong mag-aaral ay higit na natuto kung inuugnay ng guro sa tunay na buhay ang mga araling kanyang itinuturo (Novotney, 2021). Ayon kay Price (2018), ang mga ganitong uri ng mag-aaral ay ayaw ng *lecture discussin* ng pagtuturo. Mas gusto nila ang *experiential learning*, Kaugnay nito, tinuran ni Fink (2019) na ang paglahok ng *activity* o gawain sa pagtuturo ay hindi lamang nakababawas ng kanilang pagkabagot bagkus nakakapagpataas din ng kalidad ng kanilang pagkatuto. Dahil dito, sa dinisenyong career guidance intervention program ng mananaliksik, inilakip niya ang workshop at immersion bilang gawain. Makikita sa ibaba ang kabuoang disenyo ng interbasyon ng mananaliksik.

Mungkahing Career Guidance Intervention Program: Paghahanda sa Mga Mag-aaral ng ICT sa Mundo ng Pagtatrabaho

Rasyunale ng Programa

Ang kahandaan sa pagtatrabaho ay tumutukoy sa kahandaang makapagtrabaho matapos ang araw ng gradwasyon (Daniels at Booker, 2020). Tinuran naman nina Walker, et al (2018) na ito ay pagtatamo ng kaalaman at kasanayang siyang makatutulong sa mga gradweyt na matagumpay na matanggap sa kumpanyang pag-aaplayan at magtagal dito. Ayon kay Bandaranaike (2020), ang pagkakaroon ng kahandaan sa pagtatrabaho ay mahalaga. Nagsisilbi itong krayterya sa pagpili ng empleyado. Sa katunayan, mas binibigyang pansin pa nga ito kaysa sa degrading natapos ng aplikante (Caballero, 2020).

Sa pag-aaral na ito, ang kahandaan sa pagtatrabaho ay binigyang turing bilang mga indibidwal na: responsable at komited sa trabaho; marunong mamuno at makipag-interak sa iba; kumpetitiv at nagagawang ilapat ang mga natutunan at; propesyunal kumilos at mag-isip.

Ang mungkahing career intervention program ay may layuning-

1. Pagtibayin ang mga kasanayan sa kahandaan ng pagtatrabaho ng mga ICT student at;
2. Ihanda at gabayan ang mga mag-aaral na maging handa sa mundo ng pagtatrabaho.

Deskripsyon ng Programa

Ang *career guidance intervention program* na may pamagat na "Mungkahing Career Guidance Intervention Program: Paghahanda sa Mga Mag-aaral ng ICT sa Mundo ng Pagtatrabaho" ay hinango mula sa konsepto ng *experiential learning theory* na kung saan binibigyang kahulugan nito na ang pag-aaral ay isang proseso at ang kaalaman ay nabubuo sa pamamagitan ng pagbabago ng karanasan (Kol, 2021). Ito ay binubuo ng mga aktibidad na iminungkahi ng mga eksperto: *training/seminar, workshop, OJT at alumni mentoring*. Makikita sa Talahanayan 2 ang *activity matrix ng intervention program* na naglalaman ng mga impormasyon hinggil sa mga gawain sa interbasyon.

Talahanayan 2

Activity Matrix ng Career Guidance Intervention Program

Mga Layunin	Gawain	Kagamitan	Saklaw na Oras	Mga Taong Kasangkot	Inaasahang Awtput
Magbahagi ng mga kwento ng tagumpay ng mga alumni ng <i>ICT strand</i> ; magbigay ng <i>career guidance at mentoring</i> sa mga mag-aaral	<i>Seminar at Alumni Mentoring</i>	<i>Microphone Laptop</i>	4 oras	3 <i>alumni speakers</i> <i>Guidance Counselor</i> Grade 11 at 12 na mag-aaral Mga Guro sa Grade 11 at 12	Magkakaroon ng malawak na kaalaman ang mga mag-aaral hinggil sa mundo ng pagtatrabaho Lumawig ang kanilang mga kakilala sa larang na kanilang pinagdadalubhasaan Magkaroon ng motibasyong ipagpatuloy ang larang na pinili.
Maturuan ang mga mag-aaral na sumulat ng impresibong resume at bigyan ng mga tip kung paano sumagot sa mga <i>job interview</i>	<i>Workshop</i>	<i>Laptop Papel Pen</i>	4 oras	<i>HR manager (resource speaker)</i> <i>Guidance Counselor</i> Grade 12 na mag-aaral	Magagawa ng mga mag-aaral na makasulat ng impresibong resume. Mababatid ng mga mag-aaral kung paano sagutin nang tama ang ilang mga karaniwang tanong sa <i>job interview</i> .
Magawang mamuno at makipag-ugnayan sa iba't ibang uri ng tao	<i>Leadership training</i>	<i>Laptop</i>	1 araw (8 oras)	<i>Resorce Speaker</i> <i>Guidance Counselor</i>	Malaman ang mga epektibong paraan sa pamumuno at pakikipag-ugnayan sa tao Mabatid kung paano lalagpasan ang mga mahihirap na sitwasyon
Maranasan ng aktwal na pagtatrabaho	<i>OJT shadowing</i>	<i>Pen Notebook</i>	1 araw (8 oras)	<i>Guidance Counselor</i>	Mabatid ang kalakaran sa trabahong papasukin

<i>Job shadowing</i>	<i>Technical staff/trainer of the company</i>
----------------------	---

KONGKLUSYON

Kaugnay sa naging resulta ng pananaliksik, nabuo ang mga sumusunod na kongklusyon

1. Lumabas na ang mga kalahok ay nagpakita ng kahandaan sa pagtatrabaho. Karamihan sa mga kasanayang ito ay nakuha nila mula sa kumpanyang kanilang pinagtatrabahuan. Ang mga ito ay ang *karunungan mamuno at makipag-ugnayan sa iba; propesyunal kumilos at mag-isip; at kumpetitiv at nagagawang ilapat ang mga natutunan*. Kaugnay nito, nakita ang kahalagahan nitong maituro o matamo sa paaralan sapagkat ang nasabing mga kasanayan ang dahilan kung bakit natanggap at nagtagal ang mga kalahok sa kumpanyang pinapasukan. Dahil dito, ang paglinang sa nasabing kasanayan ang pinagtuonan nang pansin ng mananaliksik sa kanyang interbasyon.
2. Ang mungkahing gawain para sa career intervention program ay hinalaw sa naging tema ng tugon ng mga kalahok, Ito ay binubuo ng mga sumusunod: *alumni mentoring, seminar, leadership training, at job shadowing*. Mapapansin na ang gawaing ito ay naglalayong matutunan ng mga mag-aaral ang aktwal na kalakaran sa mundo ng pagtatrabaho.

MGA SANGGUNIAN

Africa, J. (2022). Work readiness program. Retrieved from <http://jaafrica.org/story/work-readiness-programs/>

Alipour, M. (2021). A study of on-the-job training effectiveness: Empirical evidence of Iran. *International Journal of Business and Management*.

Caballero, C. (2020). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 13-25.

Crossman, A. (2019). What is a snowball sample in sociology. Retrieved from <http://sociology.about.com/od/Types-of-Samples/a/SnowballSample.htm>.

Daniels, J., & Brooker, J. (2020). Shaping the work readiness of students: Identity formation in tertiary institutions. Retrieved from <https://psycnet.apa.org/record/2014-06358-005>

DOLE. (2022). Department of Labor and Employment. Retrieved from www.dole.gov.ph

Fink, L. (2019). *Creating significant learning experiences: An integrated approach to designing college courses*. John Wiley & Sons.

Khan, S. (2020). Qualitative research method: Grounded theory. *International Journal of Business and Management*.

Kolb, D. (2021). *Experiential learning theory*. Pearson Education Inc.

Loreto, P. (2022). The top 10 work values employers look for. Retrieved from www.thebalance.com.

- Mamun, A. (2019). The Soft Skills Education for the Vocational Graduate: Value as Work Readiness Skills. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 326-338.
- Mayhew, R. (2019). 5 reasons people stay unemployed. Hearst Newspapers, LLC. Retrieved from www.chron.com
- Novotney, A. (2021). Engaging the millennial learner. *American Psychological Association*, 60.
- Onwuegbuzie, A. J., Dickinson, W. B., Leech, N. L., & Zoran, A. G. (2019). A qualitative framework for collecting and analyzing data in focus group research. *International Journal of Qualitative Research*.
- Peano, S. (2022). Investment in technical vocational education and training (TVET) in the Philippines. *International Institute for Educational Planning Printshop*.
- Pfeifer, S. E. (2002). The benefits of establishing a student/alumnus mentoring program. *Penn State's Division of Undergraduate Studies*.
- PSA. (2022). Philippine Statistics Office. Retrieved from www.pcso.gov.ph
- Price, C. (2018). Why don't my students think I'm groovy? The new "R"s for engaging millennial learners. *The Teaching Professors*.
- Rayan, B. (2022). Technical vocational education and training for employment and sustainable economic development through career development program: A Monfortian TVET experience in the Philippines. *International Journal*.
- Santos, J. (2022). K to 12 graduates, madali bang makahanap ng trabaho. Retrieved from <https://www.gmanetwork.com/news/balitambayan/talakayan/841148/k-12-graduates-madali-nga-bang-makapasok-sa-trabaho/story/>
22. Shosha, G. (2019). Employment of Colaizzi's strategy in descriptive phenomenology: A reflection of a researcher. *European Scientific Journal*.
- Smith, C. (2019). Why soft skills matter? *Mind Tools*. Retrieved from https://www.mindtools.com/pages/article/newCDV_34.htm
- Williams, A. (2021). Soft skills perceived by students and employers as relevant employability skills. Retrieved from Walker, A. et al. (2018). Work readiness of graduate health professionals. *Nurse Education Today*. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/1427/>